



تحقیقات حقوق شهروندی شماره ۱۶

دوفصلنامه علمی «تحقیقات حقوق شهروندی» (حقوق بشر و شهروندی)
سال هشتم، شماره دوم (پیاپی ۱۶)، پاییز و زمستان ۱۴۰۲

صاحب امتیاز: دانشگاه امام صادق علیه السلام
مدیر مسئول: سید محمدهدی غمامی
سرمدیر: خیرالله پروین
دبیر تخصصی: علی ربیع زاده
مدیر داخلی: سعید منصوریان

اعضای هیأت تحریریه (به ترتیب رتبه و الفبا):

خیرالله پروین استاد (تخصص: حقوق عمومی) دانشگاه تهران
سیدقاسم زمانی استاد (تخصص: حقوق بین الملل) دانشگاه علامه طباطبائی
محمود حکمت‌نیا استاد (تخصص: حقوق خصوصی) پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی
مسعود راعی استاد (تخصص: حقوق بین الملل) دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد
علی غلامی استاد (تخصص: حقوق جزا و جرم‌شناسی) دانشگاه امام صادق علیه السلام
سیدفضل‌الله موسوی استاد (تخصص: حقوق عمومی) دانشگاه تهران
حسین میرمحمدصادقی استاد (تخصص: حقوق جزا و جرم‌شناسی) دانشگاه شهید بهشتی
محسن اسماعیلی دانشیار (تخصص: حقوق خصوصی) دانشگاه تهران
توکل حبیب‌زاده دانشیار (تخصص: حقوق بین الملل) دانشگاه امام صادق علیه السلام
سید محمدهدی غمامی دانشیار (تخصص: حقوق عمومی) دانشگاه امام صادق علیه السلام
رضا موسی‌زاده دانشیار (تخصص: حقوق بین الملل) دانشکده وزارت خارجه
احمد مؤمنی‌راد دانشیار (تخصص: حقوق عمومی) دانشگاه تهران
کاظم غریب‌آبادی مدرس (تخصص: حقوق بین الملل) دانشگاه علوم قضایی

براساس پروانه انتشار وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به شماره ۷۷۸۵۸ مورخ ۱۳۹۵/۳/۲۴ دوفصلنامه
«تحقیقات حقوق شهروندی» (حقوق بشر و شهروندی) به صورت علمی منتشر می‌گردد.

ویراستار: رضا دیبا

ویراستار انگلیسی: پویا اسدی

صفحه آرا: رضا عبداللہی بجندی

تجدیدکننده طرح جلد: سعید عبداللہی بجندی

مقالات این دوفصلنامه لزوماً بیان‌کننده دیدگاه دانشگاه نیست.

دسترسی به محتوای این نشریه آزاد است.

بازنشر و استناد به مقالات برای مقاصد غیرتجاری و با ذکر کامل مأخذ رواست.

چاپخانه: انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام

۲۵۰۰,۰۰۰ ریال

نشانی: ایران، تهران، بزرگراه شهید چمران، پل مدیریت، دانشگاه امام صادق علیه السلام، صندوق پستی ۱۴۶۵۵-۱۵۹

مدیریت امور فنی و چاپ: معاونت پژوهش و فناوری، تلفن: ۸۸۵۷۵۰۲۵ (۰۲۱)

مدیریت امور علمی و تحریریه: اندیشکده تحقیقات حقوق شهروندی، تلفکس: ۸۸۳۸۵۱۱۸ (۰۲۱)

نشانی وبگاه: <https://hcr.isu.ac.ir>

نشانی پست الکترونیک: hcr@isu.ac.ir

اهداف و سیاست‌های دوفصلنامه علمی تحقیقات حقوق شهروندی

تولید علم از اقدامات حیاتی و مهم در راستای پیشرفت همه‌جانبه یک کشور و نیل به اهداف بلند خویش است. در سالیان اخیر بسط و تولید علم بومی در ایران رشدی قابل قبول داشته است و روند این رشد نیز امیدوارکننده است. نشریات حقوقی نیز در سالیان اخیر رشدی فزاینده داشته است. در کشورهای مولد علم همواره نشریات علمی از اهمیت خاصی برخوردار است. مقالات برخلاف کتب که غالباً تدوینی و آموزشی است، دربردارنده اندیشه‌های بدیع و نو در زمینه‌های مشخصی است که در مرزهای دانش سیر می‌کند. نشریات علمی حقوقی، حاصل تحقیقات و پژوهش‌هایی را عرضه می‌کند که اساتید طراز اول و دانشجویان خوش‌فکر و ممتاز دانشکده‌های حقوق مدتی بر سر آن موضوعات تأمل کرده‌اند و آنچه ارائه می‌شود، محصول پژوهشی سامان‌دار و منظم توسط این گروه است. در کشورهای ممتاز از نظر علمی، مقالات علمی مخاطبان خاص دارد و اساتید و دانشجویان تحصیلات تکمیلی از این دست مقالات بهره‌ای وافر می‌برند.

دوفصلنامه علمی - تخصصی تحقیقات حقوق شهروندی (معارف اسلامی و حقوق) به‌کوشش اندیشکده تحقیقات حقوق شهروندی دانشگاه امام صادق علیه‌السلام به سردبیری آقای دکتر خیرالله پروین، به‌موجب مجوز شورای پژوهشی دانشگاه فعال و اقدام به دریافت مقالات علمی پژوهشگران می‌کند.

مقالات این نشریه محصول تلاش اساتید، پژوهشگران و دانشجویان نخبه حقوق است که از طریق تولید و پژوهش و یا برگرفته از پایان‌نامه (تهیه‌شده زیر نظر اساتید راهنما) است که پس از داوری توسط اساتید منتشر می‌شود. این نشریه در دو بخش اقدام به دریافت مقالات علمی مطابق شیوه‌نامه می‌کند:

الف. بخش تحلیلی

- ۱- مبانی و اقتضائات تحقیقات حقوق شهروندی، آزادی‌های مشروع و حقوق عامه
- ۲- الزامات و اصول آموزش حقوق شهروندی و آزادی‌های مشروع: مسئله افراد و نهادهای عمومی
- ۳- سازوکارها و بسترهای تضمین تحقیقات حقوق شهروندی و حقوق عامه در جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر الگوی مردم‌سالاری دینی
- ۴- تبیین آموزه‌های حقوق بشر اسلامی

ب. بخش کاربردی

- ۱- بررسی تحلیلی - انتقادی اسناد بین‌المللی و قوانین، آرای مراجع قضایی و بررسی قضایای ملی و بین‌المللی
 - ۲- بررسی تطبیقی حقوق بشر در نصوص اسلامی و اسناد بین‌المللی حقوق بشر
 - ۳- بررسی نقش نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی در ارتقاء و بهبود حقوق بشر
- ان‌شاءالله جهت‌گیری مجله حاضر آن است که با استفاده از حضور و اشراف اساتید برجسته حقوق کشور، گامی در راستای تولید حقوق اسلامی و بومی بردارد.

داوران شماره دوم (پیاپی ۱۶)، پاییز و زمستان ۱۴۰۲

ردیف	نام و نام خانوادگی	
۱	توکل حبیب زاده	دانشیار گروه آموزشی حقوق عمومی و بین الملل، دانشکده معارف اسلامی و حقوق، دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، تهران، ایران
۲	جعفر صادق منش	دانش آموخته دکتری حقوق جزا و جرم شناسی، دانشکده معارف اسلامی و حقوق، دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، تهران، ایران
۳	سعید منصوریان	دانشجوی دکتری جامعه شناسی سیاسی، دانشکده معارف اسلامی و علوم سیاسی، دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، تهران، ایران
۴	سید محمد حسین پیغمبری	دانش آموخته دکتری حقوق عمومی و معاون احیای حقوق عامه و معاون اندیشکده حقوق بشر و شهروندی، دانشکده معارف اسلامی و حقوق، دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، تهران، ایران
۵	سید محمد مهدی غماهی	دانشیار گروه آموزشی حقوق عمومی و بین الملل، دانشکده معارف اسلامی و حقوق، دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، تهران، ایران
۶	نیلوفر مقدمی	دانش آموخته دکتری حقوق بین الملل عمومی و معاون زنان و خانواده اندیشکده حقوق بشر و شهروندی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
۷	علی ربیع زاده	دانش آموخته دکتری حقوق عمومی و قائم مقام اندیشکده تحقیقات حقوق شهروندی، دانشکده معارف اسلامی و حقوق، دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، تهران، ایران

دو فصلنامه علمی «تحقیقات حقوق شهروندی» سال هشتم، شماره دوم (پیاپی ۱۶)، پاییز و زمستان ۱۴۰۲

فهرست مقاله‌ها

- استقلال و ضمانت اجرای آمبودزمان در مجالس ایران و انگلستان..... ۹۷
مه‌دی سرداری
- بررسی تطبیقی سازوکارهای رسیدگی به شکایات استخدامی در ایران و انگلستان ۱۰۹
پویا اسدی شمس‌آباد
- بررسی تطبیقی نظام جبران خدمت کارمندان دولت در ایران و انگلستان..... ۱۳۱
ابوالفضل منصوری
- چیستی و مفهوم آزادی مشروع در نظام حقوقی ایران ۱۵۱
قدسیه ملک‌یان نائینی
- نقش نهادهای مدنی در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع..... ۱۶۹
میلاد کاشانی کمیجانی



doi: [10.30497/hcr.2026.250897.1189](https://doi.org/10.30497/hcr.2026.250897.1189)



Received: 2026/06/15

Accepted: 2026/08/18

The Independence and Enforcement Guarantees of the Ombudsman in the Parliaments of Iran and England

Mahdi Sardari*

Abstract

The Ombudsman is an independent institution that acts as an intermediary between citizens and public authorities established by the Constitution, as well as public non-governmental institutions and organizations. Through non-judicial and modern mechanisms, such as submitting reports to Parliament, providing reports to the complainant, and reporting to the media, the Ombudsman supervises governmental activities and administrative decisions and contributes to the settlement of disputes between public and private legal persons in order to remedy injustices arising from administrative acts. In most legal systems, certain characteristics of this institution are shared, including its general jurisdiction to supervise public authorities and organizations, the non-judicial nature of its procedures, and its functional and organizational independence. These similarities are more evident in the Iranian legal system in relation to the Article 90 Commission of the Constitution, established within the Islamic Consultative Assembly. Accordingly, this article seeks to compare the Article 90 Commission of the Constitution with the modern Ombudsman institution in the House of Commons of the United Kingdom, taking into consideration all relevant aspects. The study employs a descriptive-analytical method and uses a mixed and applied comparative approach. In this regard, the common features and similar capacities of the two institutions in supervising the performance of public authorities and organizations, addressing complaints, and protecting citizens' rights are examined. The findings indicate that, as an independent supervisory institution and in accordance with the principle of the rule of law, the Ombudsman considers citizens' complaints and may refer them to the competent judicial and administrative authorities. Furthermore, the Ombudsman may submit proposals to Parliament to facilitate the amendment of the relevant legislation or the reform of existing administrative practices.

Keywords: Article 90 Commission, Constitution, Ombudsman, Parliament, Supervision.

* M.A. Student in Islamic Studies and Public Law, Imam Sadiq University, Tehran, Iran.

mahdisardari7@isu.ac.ir

0009-0002-8794-9093

استقلال و ضمانت اجرای آمبودزمان در مجالس ایران و انگلستان

مهدی سرداری*

چکیده

آمبودزمان، نهادی مستقل است که نقش میانجی‌گر را میان شهروندان و قوای عمومی تأسیسی از سوی قانون اساسی، نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی ایفا می‌کند. این نهاد از طریق شیوه‌های غیرقضائی و نوین، همچون ارائه گزارش به مجلس، ارائه گزارش به شخص درخواست‌کننده و ارائه گزارش به رسانه‌ها، بر فعالیت‌های حکومت و تصمیمات اداری نظارت کرده و به حل و فصل اختلافات میان اشخاص حقوق عمومی و خصوصی می‌پردازد تا بی‌عدالتی‌های ناشی از اعمال اداری را رفع نماید. در اکثر نظام‌های حقوقی، برخی ویژگی‌های این نهاد مشترک است که از جمله می‌توان به صلاحیت عام در نظارت بر مقامات و سازمان‌های عمومی، ماهیت غیرقضائی فرایند رسیدگی و استقلال از حیث کارکردی و تشکیلاتی اشاره کرد. این شباهت‌ها در حقوق داخلی ایران، پیرامون کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی مستقر در مجلس شورای اسلامی، ظهور و بروز بیشتری دارد. از این رو، در مقاله حاضر با روش توصیفی - تحلیلی و با بهره‌گیری از مطالعه تطبیقی به صورت مزجی و کاربردی، تلاش شده است کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی با نهاد آمبودزمان نوین در مجلس عوام انگلستان با عنایت به تمام جوانب مقایسه شود. در این راستا، وجوه اشتراک و ظرفیت‌های مشابه دو نهاد در زمینه نظارت بر عملکرد مقامات و سازمان‌های عمومی، رسیدگی به شکایات و حمایت از حقوق شهروندان بررسی شده است. نتایج حاصل نشان می‌دهد که نهاد آمبودزمان به عنوان یک نهاد نظارتی مستقل، در پرتو اصل حاکمیت قانون، به شکایات مردم رسیدگی کرده و می‌تواند آن را به مقامات قضائی و اداری ذیصلاح ارجاع دهد. همچنین، این نهاد می‌تواند با ارائه طرح به مجلس، زمینه اصلاح قانون مربوطه یا اصلاح رویه موجود را فراهم نماید.

واژگان کلیدی: آمبودزمان، قانون اساسی، کمیسیون اصل نود (۹۰)، مجلس، نظارت.

* دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و حقوق عمومی، دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران.

mahdisardari7@isu.ac.ir

مقدمه

آمبودزمان، با هدف پشتیبانی از مردم‌سالاری و حمایت قانونی از مردم و شهروندان در مقابل قدرت عمومی تشکیل شده است (هاشمی، ۱۳۹۶، ج ۱). این موضوع ابتدا جزء صلاحیت‌های دستگاه قضائی بوده و نظر به اینکه نظارت به حکومت توسط شهروندان آن در یک نظام مردم‌سالار، یک امر عقلانی و پسندیده است، لیکن با توجه به مشکلات گوناگون موجود محاکم قضائی از جمله تفاوت معنی در خصوص برخی از مفاهیم حقوقی، اطاله دادرسی و پیچیدگی‌های امر قضائی و گسترش حوزه اختیارات دولت در امر عمومی و مستمر بودن امر ارائه خدمات عمومی توسط دولت، سبب شد تا برخی از کشورها اقدام به تأسیس سازمان‌هایی کنند که بتوانند به شیوه غیرقضائی و در مدت زمان کم‌تری به شکایات مردم علیه حاکمیت رسیدگی نمایند (هداوند، ۱۳۹۶، ج ۲).

تعاریف مختلفی درباره نهاد آمبودزمان توسط حقوق‌دانان مختلف صورت گرفته است؛ حال به نخستین تعریفی که از اتحادیه کانون وکلای بین‌المللی در سال ۱۹۷۴ در خصوص نهاد آمبودزمان ارائه داده است می‌پردازیم: «یک مرکز که به‌وسیله قانون اساسی یا مصوبه قوه مقننه یا مجلس تأسیس شده است و به‌وسیله یک مقام عمومی بلندپایه مستقل که مقابل قوه مقننه یا مجلس پاسخگو است، مدیریت می‌شود، شکایات را از اشخاص خسارت دیده علیه مستخدمان، مقامات و نمایندگی‌های دولت دریافت می‌کند یا به‌طور مستقل عمل می‌کند دارای اختیار رسیدگی، صدور توصیه‌نامه و گزارش‌ها است» (موسی‌زاده، ۱۳۹۱).

نظارت بر قانونی‌بودن تصمیمات و اعمال اداره و مأموران دولتی، تطبیق عملکرد آن‌ها با قانون، پیشگیری از تخطی و سوءاستفاده از اختیارات توسط آن‌ها، کشف و اعلام نارسایی‌ها و خطاهای اداره و مراقبت بر رعایت حقوق و آزادی‌های شهروندان در اداره نیز توسط سازمان‌های بازرسی مستقل، صورت می‌گیرد که از راه‌های غیرقضائی اقدامات خود را انجام می‌دهند و در صورت ارتکاب تکلف یا جرم به مراجع ذی‌صلاح اداری، انتظامی و قضائی مربوط اعلام می‌کنند؛ همچنین توسط نهادهای قضائی شامل دادگاه‌های عمومی یا اداری که مستقیماً به نظارت قضائی بر اداره می‌پردازند و اعمال خلاف قانون را ابطال و محکوم می‌نمایند (عباسی، ۱۴۰۱)؛ انجام می‌شود.

با توجه به اینکه آمبودزمان در کشورهای گوناگون از یک سبک و سیاق واحدی

پیروی نمی‌کند و نحوه مراجعه و شکایت شهروندان به این نهاد برحسب نظام‌های حقوقی کشورها مختلف بوده و غالباً آمبودزمان، خود مستقیم می‌تواند وارد عمل شده و اقدام به بررسی و رسیدگی نماید، همچنین می‌تواند از شهروندان خود، شکایت را پیرامون موضوعاتی مختلف دریافت نماید.

در این پژوهش عمدتاً به مقایسه کمیسیون اصل ۹۰ با آمبودزمان پارلمانی انگلستان پرداخته شده است و از منظر دیگری به مقایسه درون‌سیستمی میان کمیسیون اصل ۹۰ و سازمان بازرسی کل کشور پرداخته است. این در حالی است که پژوهش‌های پیشین نگاهی ساختارمند به این موضوع ندارد (بهنیا و صادقی، ۱۳۹۹) یا سایر تحقیقات موجود در این زمینه در خصوص سازکار، کیفیت کاری کمیسیون اصل ۹۰ (دالکی و جانی‌پور، ۱۴۰۱) و حدود نظارت کمیسیون (باقرنیا، ۱۴۰۳) است.

باین حال برخی از ویژگی‌های این نهاد استثنا بوده و اگر آن ویژگی‌ها را یک دستگاه و نهاد نظارتی نداشته باشد کارکردهای آمبودزمان را نمی‌توان بر آن صادق دانست. موضوعاتی مانند برخورداری از استقلال مناسب، ارائه گزارشات مربوط به رسانه‌ها و طرف درخواست‌کننده، ارائه پیشنهاد در اصلاح قانون، صلاحیت پردامنه، تحقیق و تفحص، عدم امکان اتخاذ تصمیمات الزام‌آور همچون رویه قضائی که مرسوم است، بعضی از ویژگی‌ها حداقلی این نهاد است (عباسی، ۱۴۰۰). با توجه به این نکات، حال پرسش اصلی آن است که آیا می‌شود چنین ویژگی‌های حداقلی را در دستگاه ناظری همچون کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی رؤیت نمود؟ باین حال در مقاله حاضر تلاش شده است که با بررسی وجوه مختلف استقلال در زمینه‌های مختلف آن همچون ساختاری و سازمانی، شخصی، کارکردی و بودجه‌ای بررسی نموده، سپس از حیث ضمانت اجرای عام مورد بحث قرار گرفته و در انتها پیرامون ضمانت اجرای اضافی که این سازمان می‌تواند اتخاذ نماید سخن خواهیم گفت.

در مقاله حاضر با روش توصیفی - تحلیلی با مطالعه تطبیقی به صورت مزجی و کاربردی تلاش شده است تا کمیسیون اصل ۹۰ را با عنایت به تمام جوانب، با نهاد آمبودزمان نوین در مجلس عوام انگلستان مقایسه نمود. بدین منظور ضمن تبیین جایگاه نهاد آمبودزمان در نظام‌های حقوقی مختلف، مؤلفه‌های کلیدی استقلال (ساختاری، کارکردی و بودجه‌ای) و نیز ضمانت‌های اجرایی عام و خاص در دو نظام حقوقی ایران

و انگلستان به صورت درهم آمیخته و با هدف کاربردی واکاوی شده و نقاط اشتراک و افتراق آن‌ها ذیل هریک از شاخص‌های مذکور مورد سنجش قرار گرفته است.

۱. استقلال نهاد آمبودزمان

لزوماً نهاد رسیدگی کننده و بازرس در یک سازمان و دستگاه اجرایی نباید توسط آن نهاد و سازمانی که تحت نظارت و بازرسی آن است، انتخاب شود؛ چراکه در این حالت، امکان دخالت نهاد منصوب کننده در موضوعات مختلف مورد بازرسی و نظارت فراهم می شود. معیارهای گوناگونی برای نشان دادن میزان استقلال آن‌ها قابل طرح است که در ادامه بحث به آن‌ها خواهیم پرداخت.

۱-۱. استقلال در ساختار و سازمانی

نهاد آمبودزمان از ابتدای پیدایش وابسته به پارلمان و در نتیجه مستقل از ادارات و دستگاه‌های دولتی بوده است. در عصر حاضر اکثر کشورهایی که آمبودزمان توسط قانون اساسی آن‌ها در نظام حقوق عمومی آن‌ها پیش‌بینی شده، وابستگی آن به پارلمان و استقلال آن از قوه مجریه و قضائی قابل مشاهده است. در نظام حقوقی انگلستان که از چندین نهاد آمبودزمان در حوزه بخش عمومی برخوردار است که از مهم‌ترین آن‌ها آمبودزمان پارلمانی است. آمبودزمان در نظام حقوقی انگلستان به عنوان خادم پارلمان معرفی می شود و این مرجع به عنوان نهادی که به شکایات شهروندان علیه سوء مدیریت نهادهای عمومی رسیدگی می کند. آمبودزمان به منظور نظارت پارلمان بر قوه مجریه تأسیس شده است و از نظر ساختاری و سازمانی نهادی وابسته به پارلمان انگلستان بوده که این نهاد از جمله وظایف نظارتی مجلس آن کشور بر اداره است. در قانون اساسی ایران نیز کمیسیون اصل ۹۰ به عنوان یکی از کمیسیون‌های تخصصی مجلس توسط قانون گذار اساسی پیش‌بینی شده است که وابستگی این کمیسیون به قوه مقننه به اندازه‌ای اهمیت دار بوده که قوه مؤسس آن را در قانون اساسی آورده است. در خصوص استقلال سازمانی این نهاد با توجه به اینکه این موضوع در قانونی اساسی آورده شده است به نظر می رسد که استقلال سازمانی این نهاد دستخوش تغییر نخواهد شد. تغییر در ساختار داخلی کمیسیون اصل ۹۰ به اراده نمایندگان منتخب مردم و با ارائه طرح جدید و تصویب قانون آیین نامه داخلی مجلس شورای اسلامی امکان پذیر

خواهد بود. در سایر کشورها نیز پارلمان معمولاً با نهاد پارلمان در ارتباط است (هاشمی، ۱۳۹۶، ج ۱).

۱-۲. استقلال شخصی

پیرامون موضوع استقلال شخصی، استقلال منصبدان نهادهای بازرس است که از مهم‌ترین خصیصه‌های این استقلال مربوط به شیوه عزل و نصب و بازخواست رئیس این دستگاه و وابستگی این شخص به مقام و دستگاه نصب‌کننده است. همان‌طور که گفته شد، با توجه به اینکه در اکثر کشورها نهاد آمبودزمان تحت مدیریت و سیطره پارلمان است؛ بنابراین عزل و نصب مقام مسئول در نهاد آمبودزمان نیز با مجالس کشورهای گوناگون می‌باشد. باین‌حال کشورهای گوناگون از الگو واحدی تبعیت نمی‌کنند. در انگلستان از آنجایی که پادشاه دارای مسئولیت نیست؛ بنابراین اعمال این مقام مسئول باید به یک شخص منتسب گردد؛ با توجه به این نکته انتصاب کمیسر متعاقب پیشنهاد نخست‌وزیر خواهد بوده که شرایط انتصاب مقام عالی آمبودزمان پارلمانی، با توجه به قانون کمیسر پارلمانی ۱۹۶۷ بیان شده است (عباسی، ۱۴۰۰) که این مقام توسط پادشاه برای یک دوره هفت‌ساله منصوب می‌شود. عزل از این مقام یا به درخواست خود این مسئول صورت گرفته یا اینکه به دلیل سوءمدیریت و رفتار این مقام به تشخیص مجلسین رخ خواهد داد؛ باین‌حال تصمیم نهایی را در این مورد ملکه اتخاذ می‌کند و از آنجاکه در نظام حقوقی انگلستان ملکه بخشی از پارلمان بوده و فرایند نصب و عزل مسئول آمبودزمان، تمام و کمال در اختیار پارلمان است. مقام متصدی سازمان آمبودزمان به وسیله طولانی‌تر بودن بازه خدمت، می‌تواند از تغییرات سیاسی بدور بوده و استقلال خود را داشته باشد. در خصوص کمیسیون اصل ۹۰ اعضای حاضر به دلیل اینکه نمایندگان مردم هستند و برای مدت چهار سال از سوی مردم انتخاب می‌شوند و انتخاب دوباره آن‌ها به عنوان نماینده مجلس برای دوره‌های بعدی هیچ منعی وجود ندارد، می‌توان برای آن ثبات و استقلال بیش‌تری را متصور شد. هر اندازه که مقام بازرس و ناظر از مصونیت بیش‌تری داشته باشد، امکان عزل ایشان از آن مقام دشوارتر بوده و به تبع آن، میزان استقلال مقام مسئول بیش‌تر خواهد بود؛ در کشورهایی مثل ایران که این مقام نماینده پارلمان است؛ رئیس سازمان از مصونیت‌های پارلمانی مطابق اصل ۸۶ قانون اساسی برخوردار است (بهنیا و صادقی، ۱۳۹۹).

۳-۱. استقلال کارکردی

در صورتی استقلال عملکرد بازررس و ناظرانمان را می‌توانیم بالا ببریم که مقام نصب‌کننده بازررس، در انجام کارهای این بازررس و ناظر، کم‌ترین دخالت ممکن را داشته باشد. عدم دخالت مقام منصوب‌کننده در تمامی شئون آن ملاک نظر بوده و ازجمله عدم دستورپذیری مقام انتصاب‌شده از مقام منصوب‌کننده است. با وجود اینکه در اکثر نظام‌های حقوقی موجود نهاد آموذزمان موظف است که گزارشات خود را سالانه یا در بازه زمانی مشخصی به پارلمان تسلیم کند، با این اوصاف همچنان پارلمان نمی‌تواند به این نهاد دستور بدهد. حال با توجه به اینکه این موضوع در اصل ۹۰ قانون اساسی توسط قانون‌گذار اساسی جمهوری اسلامی ایران پیش‌بینی شده و کیفیت و خصیصه‌های مورد نظر خود را در این اصل بیان داشته است. با این حال در برخی از کشورها نهاد آموذزمان، با وجود اینکه ذیل مجلس آن کشورها فعالیت می‌کند، لیکن از پارلمان دستوری نمی‌گیرد، چراکه اساس تشکیل این نهاد این است که شهروندان بتوانند آزادانه از شیوه کارکرد دستگاه اجرایی شکایت نموده و شیوه رسیدگی منفعل را دارا باشند و اگر شکایتی از سوی مردم برای آن‌ها ارسال نشود، نهاد مربوطه اقدام به رسیدگی نمی‌نماید. در انگلستان، بازررس می‌تواند مستقیماً و به صلاحدید و صوابدید خود به موضوعات نقض قانون و تصمیمات اداری مقامات اداری در قوا، سازمان‌ها و دستگاه‌ها ورود کند و طریقه دیگر ورود بازررس می‌تواند به وسیله شکایتی که اشخاص حقیقی و حقوقی حقوق خصوصی که از طریق نمایندگان به استماع آموذزمان می‌رساند باشد. مطابق قانون کمیسر پارلمانی هیچ ضابطه‌ای برای دستور دادن اعضای پارلمان به آموذزمان پیش‌بینی نشده است. کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز دارای استقلال کارکردی بوده و مجلس شورای اسلامی نمی‌تواند به ایشان دستور بدهد بلکه شهروندان می‌توانند شکایات خود را از نحوه کارکرد مجلس شورای اسلامی به این کمیسیون ببرند و کمیسیون موظف است که به این شکایت رسیدگی کند چراکه مطابق اصل ۹۰ قانون اساسی، قوه مقننه نیز یکی از دستگاه‌هایی است که صلاحیت نظارتی و بازرسی کمیسیون مشمول آن می‌شود و نمی‌توان به این بهانه که کمیسیون خود جزئی از مجلس شورای اسلامی است، حیطه صلاحیت کمیسیون اصل ۹۰ را مضیق نمود (موسی‌زاده، ۱۳۹۱).

۱-۴. استقلال بودجه‌ای

بودجه سندی است واحد و متمرکز برای تمامی دستگاه‌های اجرایی و نظارتی یک کشور که برای یک مدت زمانی محدود، مثل یک سال، پیش‌بینی هزینه‌ها و درآمدها را انجام می‌دهد (رستمی، ۱۴۰۴). اصل بر این است که همه دستگاه‌های دولتی و حاکمیتی اگر قرار است ذره‌ای از بودجه عمومی کشور استفاده کنند، باید در این سند تمامی ریز هزینه‌های آن‌ها مشخص باشد. هزینه‌ها و درآمدهای سالانه نهاد آمبودزمان به‌طور کلی توسط دولت به معنی حاکمیت تأمین‌شده و در سند بودجه سالانه آن کشور بعد از طی فرایند قانونی جهت تصویب قانون بودجه در آن کشور لحاظ می‌شود. بودجه کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی ذیل بودجه مجلس شورای اسلامی لحاظ می‌شود و می‌توان گفت که گویا از استقلال مالی برخوردار است؛ چراکه بعد از تهیه لایحه بودجه و تقدیم آن به مجلس شورای اسلامی، این مجلس خود اقدام به بودجه‌ریزی برای خود می‌کند. باین حال با توجه به واحدبودن نظام بودجه‌ریزی در کشور ما با بالا و پایین نمودن ارقام درخواستی توسط مجلس در لایحه بودجه کل کشور، توسط قوه مجریه می‌تواند تأثیر مستقیمی در عملکرد نظارتی این سازمان داشته باشد.

۲. ضمانت اجرا آمبودزمان

۲-۱. ضمانت اجرای عام

آمبودزمان‌ها در مواجهه با نقض قانون و بی‌عدالتی یا اقدامات اصلاحی را جهت بهبود اوضاع انجام می‌دهند یا اینکه بعد از انجام برخی اقدامات تعقیبی موضوع مطروحه را به مقامات صالح قضائی مانند دادگاه‌های عمومی و دادگاه‌های اداری جهت جرم‌انگاری یا ابطال تصمیم گرفته‌شده توسط مقامات اداری ارجاع می‌دهند. ولی از آنجاکه بیش‌تر مواردی که در آن‌ها بی‌عدالتی میشود، نمی‌توان از طریق مراجع قضائی پیگیری نمود. برای مثال در آمبودزمان پارلمان کشور انگلستان پرونده‌ای وجود داشت که با وجود قانونی بودن اقدامات صورت گرفته، تصمیم اتخاذ شده مطلوب نبوده و مبنای تشکیل نهاد آمبودزمان در این کشور بعد از این پرونده و به‌منظور رسیدگی به پرونده‌های مشابه بود. در جمهوری اسلامی ایران در خصوص نحوه مواجهه کمیسیون با نقض قانون و بی‌عدالتی کمیسیون اصل ۹۰ با توجه به مفاد اصل مذکور مبنی بر «طرزکار» شامل

مواردی از جمله ترک فعل اداری، اطاله امر مشروع مورد درخواست ارباب رجوع، حیف میل کردن بیت‌المال و... را بررسی نمود و در صورتی که اقدام صورت گرفته در قوانین دیگر جرم‌نگاری شده باشد آن را به مرجع قضائی مربوطه اعلام می‌نماید و چنانچه موضوع از جمله مواردی باشد که در قوانین ارتکاب یا ترک آن ضمانت اجرای قضائی و اداری نداشته باشد آن را ابتدا به شخص شاکی و سپس در گزارش سالانه خود به مجلس شورای اسلامی اعلام می‌دارد و با توجه به ابزارهای موجود، از جمله رسانه‌ها و مطبوعات می‌تواند افکار عمومی را در این خصوص آگاه سازد و با فشار فنجاری که از سوی سایر شهروندان و به‌وسیله رسانه‌ها پیرامون این موضوع از بی‌عدالتی که دارای ضمانت اجرای اداری و قضائی نیست را به‌وسیله ارائه طرح و لایحه از سوی دولت و مجلس، جهت اصلاح ساختار موجود یا بازنگری در قوانین موجود ملزم سازد. همچنین این فشار فنجاری از سوی افکار عمومی می‌تواند منجر به اتخاذ تصمیمات دیگر در خصوص مقام متخلف یا ناقض قانون شود. از جمله عزل شخص خاطی از مقام و پست اداری که در حال حاضر آن را دارد و نیز عدم به‌کارگیری این افراد در سطوح مدیریتی می‌تواند از جمله آورده‌های ارائه این گزارشات از سوی کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی باشد.

۱-۱-۲. دستگاه‌ها و نهاد دولتی تحت نظارت کمیسیون اصل نود

دستگاه‌ها و نهاد دولتی تحت نظارت کمیسیون اصل ۹۰ نظارت موجود در کمیسیون اصل ۹۰ دارای دامنه وسیعی بوده و همه مقامات و ارگان‌های عمومی را دربرمی‌گیرد و حتی رؤسای خود قوای حاکم نیز شامل این نظارت می‌شود. برخی نهادها زیر نظر مستقیم رهبری فعالیت می‌کنند که این نظارت مطروحه در کمیسیون اصل ۹۰ شامل این قبیل نهادها نیز می‌شود. نظارت بر کم‌وکیف امور اداری دستگاه قضائی و امور ماهوی قضائی نیز مقصود قانون‌گذار اساسی بوده است. همچنین نظارت بر نحوه کارکرد خود مجلس را نیز دربرمی‌گیرد و به همه آحاد مردم و شهروندان اجازه می‌دهد چنانچه درخصوص نحوه کارکرد مجلس شورای اسلامی شکایتی دارند، آن را به کمیسیون اصل ۹۰ برده تا به آن رسیدگی شود.

۲-۱-۲. مؤسسات عمومی غیردولتی تحت نظارت کمیسیون اصل نود

در خود اصل ۹۰ قانون اساسی در خصوص مؤسسات عمومی غیردولتی اسمی نیامده است. گویا این موضوع مورد توجه قانون‌گذار اساسی نبوده است؛ اما با توجه به اینکه این نهادها عهده‌دار انجام یک امر عمومی و دارای اقتدار عمومی و در حال انجام یک امر اداری هستند که مربوط به حاکمیت است، هرچند دارای شخصیت حقوق مستقل و غیردولتی هستند، به نظر شمول نظارت کمیسیون مربوطه به این گونه مؤسسات نیز یک امر عقلایی و موافق با تاریخچه و هدف تشکیل این نهاد در قانون اساسی و حقوق عمومی می‌باشد که مطابق مفاد قانون آیین‌نامه داخلی مجلس نیز به‌درستی صلاحیت کمیسیون مربوطه، شامل این قبیل مؤسسات نیز می‌شود.

۲-۲. ضمانت اجرای اضافی

آمبودزمان‌ها به دلیل اینکه ماهیت قضائی ندارند از ابزارهای الزام‌آور مرسوم در رسیدگی قضائی نیز محروم هستند که این موضوع به دلیل صیانت از اصل تفکیک قوا در کشورها است و از دخالت قوا در کار یکدیگر و آمیختگی قوا جلوگیری می‌نماید. هرچند در معدود مواردی هم راهکارهای الزام‌آوری را برای جبران خسارت به نفع شاکیان توسط نهاد آمبودزمان پیش‌بینی شده است؛ اما راهکارهای پذیرفته‌شده و جبرانی نهادهای آمبودزمان معمولاً عبارت است از: «اطلاع‌رسانی عمومی، سازش، ارجاع به مراجع ذیصلاح قضائی و پیشنهاد اصلاح قانون موجود» در نظام حقوق انگلستان نیز حیطه وظایف و اختیارات بازرس پارلمانی محدود به تحقیق و تهیه گزارش از کیفیت عملکرد دستگاه‌ها است. در اینجا ضمانت اجرایی که موجود است. علاوه‌بر بحث انتقال سوءمدیریت‌ها و تصمیمات اشتباه مقامات دولتی به افکار عمومی و اصحاب رسانه از طریق ارائه گزارش، ارجاع نتیجه گزارش‌ها به نماینده درخواست‌کننده است و نیز هر سال گزارشی جامع از کیفیت عملکرد خود به پارلمان ارائه می‌نماید. نکته قابل توجه این است که در این کشور به بهانه خدشه‌دار شدن امنیت ملی نمی‌توان از افشای اطلاعات سر باز زد. با عنایت به مفاد قانون اساسی ایران و اصل ۷۱ ابتکار خاص قانون‌گذاری در جمهوری ایران برعهده مجلس شورای اسلامی است و این اختیار با توجه به مفاد اصل ۸۵ قانون اساسی قابل تفویض به غیر نیست؛ از آنجاکه

اعضای حاضر در کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی همه نماینده مجلس هستند امکان ارائه طرح جهت اصلاح قوانین با پیشنهاد حداقل پانزده نفر از نمایندگان، در مجلس شورای اسلامی قابل طرح و رسیدگی است. کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی ایران با توجه به مفاد اصل مذکور امکان برقرار سازش بین طرفین اختلاف را دارا نبوده و فقط می‌تواند پاسخ کافی را از دستگاه‌ها اخذ نموده و به اطلاع شخص شاکی یا در مواردی که مربوط به عموم مردم است به اطلاع ایشان از طریق رسانه‌ها برساند. مطابق قوانین موجود، کمیسیون اصل ۹۰ می‌تواند درخصوص تخلفاتی که پیرامون نقض قانون و عدم اتخاذ تصمیم درست از سوی مقامات اداری مواجه می‌شود، موضوع مربوطه را به مراجع قضائی و اداری ذیصلاح احاله نماید و نیز می‌تواند این موضوع را از طریق رسانه‌ها اعلام عمومی نماید.

نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت و جایگاه مردم در یک نظام سیاسی مردم‌سالار و نظارت گسترده این مردم بر مقامات و مسئولان اداری و سیاسی کشور و نیز اعطای عمومی صلاحیت‌های گوناگون سیاسی و اداری و اقتصادی به دولت و نیز برخورداری دولت از قدرت‌های عمومی هر آن ممکن است که مقامات اداری و سیاسی به سوءاستفاده از این قدرت میل کرده و دچار ناعدالتی بشوند. در اینجا نهاد آمبودزمان به عنوان یک نهاد نظارتی مستقل که به منظور حمایت از حق و حقوق شهروندان از حاکمیت ایجاد شده نقش اساسی و پُررنگی را ایفا می‌کند و می‌تواند با توجه به استقلال کارکردی و ساختاری و بودجه و... که داراست، در پرتوی اصل حاکمیت قانون به شکایت مردم رسیدگی نماید و آن را به مقامات قضائی و اداری ذیصلاح ارجاع بدهد و یا با ارائه طرح به مجلس اقدام به اصلاح قانون مربوطه و یا اصلاح رویه موجود نماید. همچنین با ارائه گزارشات سالانه خود به رسانه‌ها و مطبوعات افکار عمومی را اغنا نموده و زمینه ایجاد فشار هنجاری از سوی شهروندان، جهت مطالبه عمومی پیرامون تغییر و تحول در سطح مقام سیاسی و اداری که اتخاذ تصمیم نادرست یا نقض قانون نموده است را فراهم سازد. لزوم مشارکت مردم در امر اداره کشور از جمله گزاره‌های مهمی است که امروز مورد توجه حقوق‌دانان قرار گرفته و با ظرفیت موجود در کمیسیون اصل ۹۰ می‌توان آن را تحقق بخشید.

کتابنامه

- امامی، محمد (۱۳۹۹). حقوق اداری (ج ۱). تهران: میزان
- باقرنیا، نازنین زهرا (۱۴۰۳). حدود نظارت کمیسیون اصل نود بر طرز کار قوه قضائیه در نظام ج.ا.ا. اقتصاد و توسعه پایدار، (۱۰)، ۳۷-۴۵.
- بهنیا، مسیح و صادقی، امیرحسین (۱۳۹۹). کمیسیون اصل نود یا سازمان بازرسی کل کشور؟ مقایسه با نهاد آمبودزمان (با تأکید بر آمبودزمان پارلمانی انگلستان). تحقیقات حقوقی، (۹۱).
- دالکی، تورج و جانی‌پور، علی (۱۴۰۱). رابطه کمیسیون اصل نود قانون اساسی با استقلال قضائی. جامعه‌شناسی سیاسی ایران، (۲۸)، ۱۷۸۶-۱۷۹۴.
- رستمی، ولی (۱۴۰۴). حقوق مالیه عمومی با تجدیدنظر و اضافات (ویراست دوازدهم). تهران: نشر میزان.
- عباسی، بیژن (۱۴۰۰). حقوق اداری. تهران: دادگستر
- عباسی، بیژن (۱۴۰۱). حقوق اداری تطبیقی. تهران: دادگستر
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران با بازنگری سال ۱۳۶۸.
- قانون آئین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی (مصوب ۱۳۷۸/۰۷/۱۸ با اصلاحات و الحاقات بعدی).
- موسی‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی کمیسیون اصل نود و نهاد آمبودزمان. دیدگاه‌های حقوقی قضائی، (۵۷).
- هاشمی، محمد (۱۳۹۶). حقوق اساسی جمهوری اسلامی اصول و مبانی کلی نظام. تهران: میزان
- هداوند، مهدی (۱۳۹۶). حقوق اداری تطبیقی. تهران: سمت.

References

- Abbasi, Bijan (2021). Administrative Law. Tehran: Dadgostar. (In Persian)
- Abbasi, Bijan (2022). Comparative Administrative Law. Tehran: Dadgostar. (In Persian)
- Baghernia, Nazanin-Zahra (2024). "The Scope of Supervision of the Article 90 Commission over the Functioning of the Judiciary in the Islamic Republic of Iran." Economics and Sustainable Development, (10), 37–45. (In Persian)
- Behnia, Masih & Sadeghi, Amir-Hossein (2020). Article 90 Commission or the General Inspection Organization? A Comparison with the Ombudsman Institution (with Emphasis on the Parliamentary Ombudsman of England). Legal Research, (91). (In Persian)
- Constitution of the Islamic Republic of Iran, as revised in 1989. (In Persian)
- Dalki, Touraj & Jani Pour, Ali (2022). The Relationship between the Article 90 Commission of the Constitution and Judicial Independence. Iranian Political Sociology, (28), 1786–1794. (In Persian)
- Emami, Mohammad (2020). Administrative Law (Vol. 1). Tehran: Mizan. (In Persian)
- Hashemi, Mohammad (2017). Constitutional Law of the Islamic Republic of Iran: General Principles and Foundations of the System. Tehran: Mizan. (In Persian)
- Hedavand, Mehdi (2017). Comparative Administrative Law. Tehran: SAMT. (In Persian)
- Internal Regulations of the Islamic Consultative Assembly (adopted on October 10, 1999, with subsequent amendments and additions). (In Persian)
- Mousazadeh, Ebrahim (2012). A Comparative Study of the Article 90 Commission and the Ombudsman Institution. Judicial-Legal Perspectives, (57). (In Persian)
- Rostami, Vali (2025). Public Finance Law: Revised and Supplemented (12th ed.). Tehran: Mizan Publishing. (In Persian)



A Comparative Analysis of Employment Complaint Redress Mechanisms in Iran and England

Puya Asadi ShamsAbad*

Abstract

This research employs a descriptive-analytical method, utilizing library data and credible legal documents, to conduct a comparative analysis of the judicial system in administrative and employment dispute courts in Iran and England, and its primary objective is to meticulously examine the similarities and differences in the legal foundations, organizational structures, and proceedings of these judicial authorities. The findings indicate that the system governing employment relations in Iran suffers from legislative fragmentation and structural complexities, which has led to the creation of parallel institutions and, consequently, confusion among competent authorities in resolving disputes; such that in the Iranian legal system, jurisdiction over employment complaints and disputes is primarily vested in two main bodies: the "Court of Administrative Justice" as the highest authority for appeals against decisions of government agencies, and the "Boards of Recognition and Dispute Resolution" under the Labor Law. In contrast, the English legal system possesses a coherent and well-regulated framework in this area, such that Employment Tribunals in England, relying upon codified and advanced legislation such as the "Employment Rights Act" and the "Equality Act," adjudicate a wide range of claims, including disputes arising from unfair dismissal, breach of contractual rights, and various forms of workplace discrimination, and these tribunals have taken effective steps toward reducing caseloads and expediting proceedings by employing innovative mechanisms such as mandatory pre-hearing conciliation and preliminary hearings. A comparison of the two systems clearly demonstrates that the English judicial system offers significant advantages in terms of transparency, efficiency, and accessibility for litigants, while the Iranian system faces fundamental challenges such as the lack of unified laws, prolonged proceedings, and the multiplicity of competent authorities; therefore, this study ultimately concludes that to enhance efficiency and ensure justice in employment disputes, Iran requires deep structural reforms, the enactment of clear and comprehensive laws, and the utilization of alternative dispute resolution mechanisms.

Keywords: Iran, United Kingdom, Administrative Law, Employment Tribunals, Administrative Justice Court, Labor Dispute Resolution Bodies.

* M.A. Student in Islamic Studies and Public Law, Imam Sadiq University, Tehran, Iran.

p.asadi@isu.ac.ir

0009-0002-1075-8061

بررسی تطبیقی سازوکارهای رسیدگی به شکایات استخدامی در ایران و انگلستان

پویا اسدی شمس آباد*

چکیده

این پژوهش به روش توصیفی - تحلیلی و با بررسی داده‌های کتابخانه‌ای و اسناد قانونی معتبر به تحلیل تطبیقی نظام دادرسی در دادگاه‌های اختلافات اداری و استخدامی دو کشور ایران و انگلستان می‌پردازد و هدف اصلی آن، واکاوی دقیق وجوه اشتراک و افتراق در مبانی قانونی، ساختار تشکیلاتی و شیوه‌های رسیدگی این مراجع قضائی است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که نظام حاکم بر روابط استخدامی در ایران، متأثر از پراکندگی تقنینی و پیچیدگی‌های ساختاری است که این امر به ایجاد نهادهای موازی و در نتیجه، سردرگمی مراجع صالح در حل و فصل اختلافات منجر شده است؛ به گونه‌ای که در نظام حقوقی ایران، صلاحیت رسیدگی به شکایات و اختلافات استخدامی عمدتاً بر عهده دو نهاد اصلی، یعنی «دیوان عدالت اداری» به عنوان مرجع عالی شکایت از تصمیمات دستگاه‌های دولتی و نیز «هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف» موضوع قانون کار گذاشته شده است. در مقابل، نظام حقوقی انگلستان از چهارچوبی منسجم و قانونمند در این حوزه برخوردار است، به طوری که دادگاه‌های استخدامی در این کشور با اتکا بر قوانین مدون و پیشرفته‌ای همچون «قانون حقوق استخدامی» و «قانون برابری» به طیف وسیعی از دعاوی از جمله اختلافات ناشی از اخراج غیرمنصفانه، تضییع حقوق قراردادی و همچنین انواع تبعیض‌های شغلی رسیدگی می‌کنند و این دادگاه‌ها با به کارگیری سازوکارهای نوینی مانند فرایند مصالحه اجباری پیش از دادرسی و نیز برگزاری جلسات مقدماتی توجیهی، گام‌های مؤثری در جهت کاهش حجم پرونده‌ها و تسریع در فرایند رسیدگی برداشته‌اند. مقایسه این دو نظام به وضوح نشان می‌دهد که نظام دادرسی انگلستان از مزایای قابل توجهی در زمینه شفافیت، سرعت عمل و دسترسی پذیری برای اصحاب دعوا برخوردار است، در حالی که نظام ایران با چالش‌های بنیادینی مانند نبودن قوانین یکپارچه، طولانی شدن فرایند دادرسی و تعدد مراجع صالح روبه‌رو است؛ از این رو این مطالعه در نهایت نتیجه می‌گیرد که ایران برای ارتقای کارایی و عدالت محوری در دعاوی استخدامی، نیازمند اصلاحات ساختاری عمیق، تصویب قوانین شفاف و جامع و بهره‌گیری از سازوکارهای جایگزین حل اختلاف است.

واژگان کلیدی: ایران، انگلستان، حقوق اداری، دادگاه‌های استخدامی، دیوان عدالت اداری، مراجع حل اختلاف کار.

* دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و حقوق عمومی، دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران.

p.asadi@isu.ac.ir

مقدمه

حقوق اداری؛ قواعد، رویه‌ها و دکترین‌های حاکم بر روابط اداره با مردم و روابط میان سازمان‌های اداری را بررسی می‌کند. هنگامی که از اداره سخت می‌گوییم منظورمان در میان قوای عمومی، سازمان‌های اداری زیرنظر قوه مجریه است. این قوه افزون بر روابط خود با مردم یا اداره‌شوندگان، ارتباطاتی با دیگر قوا و نهادهای عمومی ازجمله قوه مقننه، دادرس قانون اساسی و... دارد. روابط اخیر در چهارچوب حقوق اساسی مورد مطالعه قرار می‌گیرد که دارای قواعد و ضمانت اجرای خاص خود است (عباسی، ۱۳۸۹، ص. ۲۵). حقوق اداری از دو مفهوم نشئت می‌گیرد؛ اول اداره به معنای مصدر فعلی (اداره کردن) و دوم اداره به معنای محل انجام امور اداری. براین اساس حقوق اداری دارای شاخه‌های متعدد است و مسائل مختلف مانند روابط بین کارمند، رئیس اداره و ارباب رجوع، شیوه استخدام، نحوه اداره کردن و... را دربرمی‌گیرد.

یکی از بنیادی‌ترین نمودهای حاکمیت قانون در هر کشوری، تضمین حقوق افراد در برابر کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی در جریان روابط استخدامی است. حقوق استخدامی، به مثابه شاخه‌ای از حقوق عمومی و خصوصی، از دیرباز محل مناقشه میان لزوم انضباط اداری و ضرورت حمایت از کارمند یا کارگر در برابر تصمیمات یک‌جانبه کارفرما بوده است. چيستی دقیق «عدالت استخدامی»، سرعت و هزینه دستیابی به آن و مهم‌تر از همه، ساختار و صلاحیت مراجع رسیدگی‌کننده به اختلافات به وجودآمده میان کارگزاران و کارفرمایان، همواره دغدغه اصلی حقوق دانان، قانون‌گذاران و شهروندان بوده است. دراین میان، کشور ایران و انگلستان به رغم برخورداری از دو نظام حقوقی کاملاً متفاوت (نظام نوشته و متأثر از حقوق اسلامی در برابر نظام کامن‌لا با سابقه دیرین صنعتی)، هر دو در دهه‌های اخیر با گسترش چشمگیر دعاوی استخدامی مواجه بوده‌اند. آنچه از پیچیدگی این پرونده‌ها در ایران می‌افزاید، فقدان یک نظام واحد استخدامی است. همان‌گونه که اشاره شد، حقوق استخدامی ایران بر دو پایه متمایز استوار گردیده: از یک سو مستخدمان بخش دولتی که عمدتاً بر مبنای قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ به کار گرفته می‌شوند و از سوی دیگر مستخدمان بخش خصوصی که قانون کار مصوب ۱۳۶۹ بر روابط آنان حاکم است. چنین پراکندگی‌ای، به تبع خود نظامی دوگانه یا چندگانه از مراجع حل اختلاف پدید آورده است:

«هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف» که در دل قانون کار پیش‌بینی شده و «دیوان عدالت اداری» که به‌عنوان مرجع عالی شکایت از تصمیمات دستگاه‌های دولتی (و نیز سنگربان حقوق کارمندان رسمی) ظهور یافته است. افزون‌براین، ابهامات ناشی از قوانین و مقررات جداگانه برای نهادهایی چون نهادهای انقلابی و دانشگاه آزاد اسلامی، گاه حتی دادگاه‌های عمومی را نیز به عرصه رسیدگی به اختلافات استخدامی کشانده است. در نقطه مقابل، نظام حقوقی انگلستان از دیرباز بر بنیان یک نظام استخدامی یکپارچه استوار بوده است. در این کشور، چه فرد در استخدام دولت باشد و چه در استخدام یک بنگاه خصوصی، ذیل یک چتر حقوقی واحد جای می‌گیرد. دادگاه‌های استخدامی که پیش‌تر با نام دادگاه‌های صنعتی شناخته می‌شدند، تاریخی نزدیک به شش دهه دارند و از بدوی‌ترین و عمومی‌ترین مراجع تخصصی در حوزه اختلافات کار و اشتغال به‌شمار می‌روند. وجود قوانین مترقی و مدونی نظیر قانون حقوق استخدامی^۱ و قانون برابری و نیز رویه‌های نهادینه‌شده‌ای همچون مصالحه اجباری پیش از دادرسی، نظام دادرسی استخدامی این کشور را به الگویی کارآمد برای بسیاری از نظام‌های حقوقی بدل ساخته است.

اهمیت این پژوهش از چند منظر قابل ارزیابی است. نخست آنکه اشتغال و روابط استخدامی، از ارکان اصلی حیات اقتصادی، اجتماعی و حتی روان‌شناختی افراد جامعه به‌شمار می‌رود. هرگونه اختلال یا توقف در این روابط، یا احساس بی‌عدالتی در حل اختلافات استخدامی، می‌تواند به کاهش بهره‌وری، افزایش تنش‌های اجتماعی و درنهایت، بی‌اعتمادی به نظام قضائی و اداری بینجامد. دراین‌میان، سرعت و دقت مراجع حل اختلاف، تأثیری مستقیم بر امنیت شغلی و سلامت روانی کارکنان و کارفرمایان دارد. دوم آنکه نظام حقوقی ایران در سال‌های اخیر دستخوش تغییرات گوناگونی بوده است: از اصلاحات پیاپی قانون کار و آیین دادرسی کار (ازجمله اصلاحات سال ۱۳۹۰) تا بازنگری در قانون دیوان عدالت اداری با آخرین اصلاحات سال ۱۴۰۲. این تغییرات متعدد، اگرچه در مواردی گره‌گشا بوده؛ اما ازسوی دیگر بر ابهامات ساختاری و تعدد مراجع صالح نیز افزوده است. پژوهش پیش‌رو می‌کوشد تا با نگاهی تطبیقی و با تکیه بر تجربه انگلستان (به‌عنوان یکی از قدیمی‌ترین نظام‌های دادرسی استخدامی در جهان)،

نقاط قوت و ضعف الگوی ایرانی را به دقت شناسایی کرده و راهکارهایی عملی برای رفع چالش‌های بنیادین ارائه دهد. سوم آنکه تاکنون در ادبیات حقوقی ایران، پژوهشی که به‌طور همزمان و با جزئیات کامل، ابعاد پنج‌گانه «مبانی قانونی»، «ساختار تشکیلاتی»، «شیوه‌های رسیدگی»، «سازوکارهای تجدیدنظر» و «نقش مصالحه و میانجی‌گری» را در دو نظام ایران و انگلستان با هم مقایسه کرده باشد، به‌ویژه با بهره‌گیری از آخرین اصلاحات قانونی در هر دو کشور، به‌ندرت یافت می‌شود. از این رو، این پژوهش می‌تواند از سویی دانش نظری حقوقدانان و قانون‌گذاران ایرانی را در خصوص الگوهای موفق بین‌المللی غنی‌تر سازد و از سوی دیگر، نقشه‌ای راهنما برای اصلاح آیین‌های دادرسی استخدامی در اختیار فعالان بازار کار، وکلای دادگستری و قضات قرار دهد.

هدف اصلی پژوهش حاضر، واکاوی دقیق وجوه اشتراک و افتراق در مبانی قانونی، ساختار تشکیلاتی و شیوه‌های رسیدگی دادگاه‌های اختلافات اداری و استخدامی در دو کشور ایران و انگلستان است تا از این رهگذر، الگویی بهینه برای ارتقای کارایی و عدالت‌محوری در نظام دادرسی استخدامی ایران استخراج گردد. در راستای این هدف اصلی، پژوهش حاضر کوشش دارد تا چهار هدف فرعی را نیز دنبال کند: تبیین نقاط قوت و کاستی‌های نظام دادرسی استخدامی ایران در مقایسه با انگلستان؛ تحلیل جایگاه و کارآمدی سازوکارهای جایگزین حل اختلاف (به‌ویژه مصالحه) در دو نظام حقوقی؛ آسیب‌شناسی ساختار تشکیلاتی و فرایندهای تجدیدنظرخواهی در دادگاه‌های استخدامی ایران و در نهایت ارائه پیشنهادها و مشخص و بومی‌شده برای اصلاح قوانین و رویه‌های قضائی ایران، با الهام از تجارب نظام حقوقی انگلستان.

برای نیل به این اهداف، پژوهش حاضر در جستجوی پاسخ به این پرسش اصلی است که آیا نظام دادرسی استخدامی انگلستان با بهره‌گیری از چهارچوب یکپارچه قانونی، نهاد تخصصی «دادگاه‌های استخدامی» و سازوکارهای پیش‌دادرسی مانند مصالحه اجباری، از مزیت‌های قابل‌توجهی در زمینه شفافیت، سرعت عمل، دسترسی‌پذیری و کاهش اطاله دادرسی در مقایسه با نظام چندپاره ایران (متشکل از هیئت‌های حل اختلاف کار و دیوان عدالت اداری) برخوردار است؟ در ذیل این پرسش اصلی، پنج پرسش فرعی نیز مطرح می‌گردد:

نخست، وجوه اشتراک و افتراق مبانی قانونی حاکم بر دادرسی استخدامی در ایران و

انگلستان کدامند و هر نظام مبتنی بر کدام چهارچوب هنجاری، صلاحیت مراجع خود را تعریف کرده است؟

دوم، ساختار تشکیلاتی هیئت‌های حل اختلاف کار و دیوان عدالت اداری در ایران، در مقایسه با دادگاه‌های استخدامی و دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان، دارای چه نقاط قوت و ضعفی است؟

سوم، فرایند رسیدگی (از مرحله طرح شکایت تا صدور رأی قطعی) در دو نظام، چه تفاوت‌های ماهوی و شکلی با یکدیگر دارد و کدام یک از این دو نظام، «عدالت استخدامی» را با سرعت و هزینه کم‌تری به ارمغان می‌آورد؟

چهارم، سازوکارهای جایگزین حل اختلاف، به‌ویژه «مصالحه پیش از دادرسی» در انگلستان نهادینه شده؛ اما در ایران تا چه میزان کارایی دارد و چگونه می‌توان آن را تقویت کرد؟

پنجم، بر اساس یافته‌های تطبیقی، چه اصلاحات ساختاری و قانونی مشخصی برای ارتقای نظام دادرسی استخدامی ایران قابل پیشنهاد است؟

پیش از پرداختن به یافته‌ها، مرور پیشینه پژوهش روشن می‌سازد که تاکنون آثار متعددی به‌صورت پراکنده به برخی از ابعاد دادرسی استخدامی در ایران پرداخته‌اند. برای نمونه، امامی و استوارسنگی به تبیین مفهوم «حقوق استخدامی» و تقسیم آن به مزایای مادی و غیرمادی همت گمارده‌اند. صدرالحافظی برخی از عناوین مزایای مالی در نظام اداری ایران را احصاء کرده است. همچنین رستمی و اصغری به ابهامات صلاحیتی در نظام حقوق استخدامی ایران اشاره کرده‌اند و از تعدد مراجع صالح به‌عنوان یکی از چالش‌های اساسی یاد نموده‌اند. در خصوص هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف نیز پژوهش‌هایی عمده‌تاً توصیفی و معطوف به قانون کار، بدون نگاه تطبیقی گسترده صورت گرفته است. در باب نظام حقوقی انگلستان، برخی از مقالات به‌صورت مؤجز به‌وجود دادگاه‌های استخدامی و قوانین کلیدی نظیر قانون حقوق استخدامی و قانون برابری اشاره کرده‌اند، اما هیچ‌یک از این آثار، به تحلیل تطبیقی دقیق و گام‌به‌گام هفت مرحله دادرسی استخدامی ایران و انگلستان (از مصالحه تا تجدیدنظر) - با این درجه از جزئیات و با تکیه بر آخرین اصلاحات قانونی - نپرداخته‌اند. به‌ویژه، مقایسه تطبیقی ساختار هیئت‌های حل اختلاف کار ایران با دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان و نیز تبیین تفاوت فلسفه

«تجدیدنظر حقوق محور» در انگلستان در برابر «تجدیدنظر ماهوی اختیار محور» در ایران، موضوعی است که در پیشینه پژوهش کم‌تر به آن توجه شده است. از این رو، خلأ پژوهشی اصلی در این است که تاکنون یک پژوهش منسجم، یکپارچه و جامع که تمامی ارکان یک دادرسی استخدامی (شامل: مبانی، ساختار، آیین، تجدیدنظر و سازوکارهای جایگزین) را در دو نظام ایران و انگلستان به صورت تطبیقی و با رویکردی راهگشا برای اصلاح قانونی ایران مورد کاوش قرار دهد، منتشر نشده است.

در پایان این مقدمه، توضیح روش پژوهش برای شناخت مسیر پژوهش ضروری است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی - توسعه‌ای است؛ زیرا ضمن توسعه ادبیات نظری حقوق تطبیقی، دغدغه اصلی آن کمک به اصلاح قوانین و بهبود رویه‌های قضائی ایران در حوزه دعاوی استخدامی است. از نظر ماهیت و روش، در زمره پژوهش‌های توصیفی - تحلیلی و از شاخه حقوق تطبیقی قرار می‌گیرد. برای انجام این پژوهش، از روش توصیفی - تحلیلی بهره گرفته شده است. در گام نخست، داده‌ها و اطلاعات مربوط به نظام دادرسی استخدامی دو کشور با استفاده از بررسی اسناد و مدارک کتابخانه‌ای گردآوری گردیده است. منابع مورد استفاده عبارت‌اند از: قوانین و مقررات موضوعه ایران، اعم از قانون کار (مصوب ۱۳۶۹ و اصلاحات بعدی به‌ویژه سال ۱۳۹۰)، قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶)، قانون دیوان عدالت اداری (با آخرین اصلاحات ۱۴۰۲) و آیین دادرسی کار (مصوب ۱۳۹۱)؛ قوانین و مقررات انگلستان، مشتمل بر قانون حقوق استخدامی، قانون برابری، قانون دادگاه‌های استخدامی و قانون روابط کار و اتحادیه‌های کارگری و در موارد مرتبط، قانون اشتغال و استخدام اسکاتلند؛ رویه‌های قضائی و دستورالعمل‌های نهادهای مربوطه در هر دو کشور به‌ویژه راهنماهای منتشره از سوی سرویس مشاوره، مصالحه و داوری انگلستان (ACAS) و نیز کتب و مقالات علمی معتبر فارسی و انگلیسی که در ضمن متن به آن‌ها ارجاع شده است. در گام دوم، با تکیه بر روش تحلیل تطبیقی، هریک از اجزای اصلی دادرسی استخدامی در دو کشور (مبانی قانونی، ساختار، مراحل هفت‌گانه دادرسی از مصالحه تا تجدیدنظر) به دو صورت همسو (بررسی شباهت‌ها) و ناهمسو (بررسی تفاوت‌ها) مورد مقایسه قرار گرفته است. آنگاه نقاط قوت و ضعف هر نظام از دل این مقایسه استخراج شده و بر اساس معیارهایی چون شفافیت، سرعت، دسترسی‌پذیری و کاهش اطلاع دادرسی، الگوی

انگلستان به عنوان استاندارد برای سنجش نظام ایران به کار گرفته شده است. فرایند دستیابی به پاسخ در این پژوهش منطقاً از مسیری هفت گانه می گذرد: تبیین مفاهیم پایه (حقوق استخدامی، مراجع اختصاصی اداری، تاریخچه دادگاه های استخدامی در دو کشور)؛ تشریح و تحلیل چهارچوب قانونی دادگاه های استخدامی در انگلستان و قوانین پراکنده ایران در این حوزه؛ مقایسه تطبیقی ساختار تشکیلاتی هریک از دادگاه ها و نهادهای مرتبط؛ بررسی مرحله به مرحله آیین دادرسی از آغاز شکایت تا اجرای رأی، با تأکید ویژه بر مرحله مصالحه، ثبت شکایت، پاسخ کارفرما، جلسه مقدماتی (که در ایران وجود ندارد)، رسیدگی کامل دادگاه، صدور رأی و فرایند تجدیدنظر (شامل ماهیت، مهلت ها، تشریفات، اختیارات مرجع تجدیدنظر و فلسفه حاکم بر آن)؛ جمع بندی تطبیقی و استخراج نقاط ضعف و قوت هر دو نظام؛ و در نهایت ارائه پیشنهاد های مشخص و عملی برای اصلاح نظام دادرسی استخدامی ایران، همراه با احتیاط در بومی سازی الگوها. با این وصف، پژوهش حاضر در هفت گام پیش گفته تلاش دارد تا پاسخی روشن و مستدل برای پرسش بنیادین خود بیابد: آیا انگلستان با نظام یکپارچه و تخصصی خود، از کارایی بیش تر در دادرسی استخدامی برخوردار است و ایران برای رسیدن به عدالت و سرعت بیش تر در دعاوی استخدامی، چه اصلاحات ساختاری و قانونی را باید در پیش گیرد.

۱. مفهوم و قلمرو حقوق استخدامی در دو نظام حقوقی ایران و انگلستان

حقوق استخدامی شامل حقوق و مزایای مادی و غیرمادی می شود (امامی، استوارسنگری، ۱۳۸۸، ص. ۲۴۰). منظور از حقوق و مزایای مادی، وجوه یا کالاهایی است که مستخدم در طول خدمت خود به صورت مستمر و منظم یا نامنظم دریافت می کند. حقوق و مزایای ماهانه جزء این گروه از حقوق است. حقوق و مزایای مالی، حقوقی است که در قبال انجام کار و ایفای وظایف و مسئولیت های شغل مورد تصدی به نام حقوق ماهانه یا مزد و با توجه به طبع و اهمیت شغل یا محل خدمت یا به منظور جبران هزینه ها و خسارات احتمالی ناشی از انجام وظایف محوله تحت عناوین مختلفی از قبیل فوق العاده شغل یا فوق العاده بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی یا هزینه سفر و نقل مکان به صورت نقدی یا به عنوان مزایای غیرنقدی («کمک های جنسی») به شخص مستخدم تعلق می گیرد (صدرالحافظی، ۱۳۷۲، ص. ۳۶۷).

حقوق و مزایای مادی بعد از طی فرایند استخدام برای فرد در نظر گرفته می‌شود؛ اما در مقابل حقوق و مزایای غیرمادی از قبل استخدام نیز برقرار هستند و شامل مواردی مانند حق ایجاد شرایط عادلانه برای استخدام، ایجاد محیط بهداشتی برای کارمندان و کارگران و... می‌شود.

در انگلستان قوانین و مقررات مربوط به استخدام در یک نظام واحد قرار دارند و تمام افراد چه مستخدم دولت باشند و چه مستخدم بخش خصوصی ذیل یک نظام حقوقی قرار می‌گیرند؛ اما ایران برخلاف انگلستان نظام استخدامی خود را بر دو پایه استوار کرده است، مستخدمان بخش دولتی که عمدتاً بر مبنای قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ به کارگیری می‌شوند و مستخدمان بخش خصوصی که بر اساس قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به کار گرفته می‌شوند.

۲. ماهیت و تاریخچه دادگاه‌های استخدامی در ایران و انگلستان

دادگاه‌های استخدامی یکی از زیرمجموعه‌های مراجع اختصاصی اداری هستند که به حل و فصل اختلافات بین کارفرمایان و کارمندان در مسائل مختلف مانند: اخراج ناعادلانه، تبعیض، اختلافات مربوط به حقوق، نقض قرارداد و سایر مسائل مربوط به اشتغال می‌پردازند.

در بریتانیا، دادگاه‌های استخدامی بخشی از سیستم دادگاه‌های اداری هستند و اصول بنیادین عدالت را که در محاکم قضائی وجود دارد، دنبال می‌کنند. این دادگاه‌ها غیررسمی‌تر از دادگاه‌های کیفری و حقوقی هستند؛ اما همچنان الزام‌آوری قانونی این دادگاه‌ها را دارند. فرایند دادگاه استخدامی به گونه‌ای طراحی شده که سریع‌تر، ارزان‌تر و راحت‌تر از نظام رسمی دادگاه‌ها باشد. تاریخچه این دادگاه‌ها در انگلستان برمی‌گردد به سال ۱۹۶۴ میلادی و تأسیس دادگاه‌های صنعتی توسط قانون آموزش صنعتی. این دادگاه در ابتدا تنها درخواست‌هایی با عنوان عوارض آموزش صنعتی را بررسی می‌کرد که محتوای آن مبهم است؛ اما به مرور دایره بررسی‌های این دادگاه‌ها گسترش یافت و کم‌کم رسیدگی به درخواست‌های مربوط به استحقاق کارکنان به پرداخت‌های قانونی را نیز در دستور کار قرار دادند.

در ۲۸ فوریه ۱۹۷۲ حق جدیدی برای شکایت از اخراج ناعادلانه از کار در نظام

اداری انگلستان به رسمیت شناخته شد و این دادگاه‌ها موظف به پیگیری این موارد شدند که در نوشته‌های مختلفی از این عمل به بلوغ این دادگاه‌ها یاد می‌شود. سرانجام در ۱۹۷۳ با عضویت انگلستان در اتحادیه اروپا دایره حقوق قابل رسیدگی در این نهاد گسترده‌تر شد. در ابتدا انگلیس، ولز و اسکاتلند دارای نظام یکسانی برای دادگاه‌های استخدام بودند؛ اما باگذشت زمان اسکاتلند شروع به نگارش قوانین خاص خود کرد و از سیستم مذکور جدا شد؛ البته همچنان برخی رویه‌ها و دستورالعمل‌های یکسان در فرایند رسیدگی این دادگاه‌ها وجود دارد.

در خصوص دادگاه‌های استخدامی ایران نکات بسیار زیادی قابل بحث هست. از آنجایی که ایران برخلاف انگلستان شیوه‌های متعددی برای به‌کارگیری افراد دارد، نظام رسیدگی به پرونده‌های استخدامی در ایران نیز دارای مراجع مختلف است؛ اما اکثر مستخدمان تحت دو قانون «کار» و «مدیریت خدمات کشوری» به‌کار گرفته می‌شوند که هرکدام مرجع مختلفی برای حل اختلاف معرفی کرده‌اند. مستخدمانی که براساس قانون کار به خدمت گرفته شده‌اند طبق ماده ۱۵۷ قانون فوق‌الذکر، برای حل اختلاف باید به هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف مراجعه کنند. در خصوص کارمندان رسمی دولت وظیفه رسیدگی به حل اختلاف کارمندان و رؤسای ادارات طبق قانون استخدامی کشور به شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور که درون سازمان مذکور است واگذار شده بود؛ اما قانون مذکور منسوخ شده است. طبق آخرین قوانین موجود دیوان عدالت اداری بر مبنای ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری با آخرین اصلاحات (۱۴۰۲) در خصوص رسیدگی به شکایات کارمندان و اعتراضات و شکایات از آرا و تصمیمات قطعی مراجع اختصاصی اداری و تجدیدنظر درباره آرای آن‌ها دارای صلاحیت است.

لازم به ذکر است در نظام حقوق استخدامی ایران بدلیل وجود ابهامات در قوانین استخدامی ازجمله قانون کار و وجود قوانین و مقررات جداگانه برای برخی نهادها ازجمله نهادهای انقلابی، دانشگاه آزاد اسلامی و... در خصوص مرجع صالح رسیدگی به شکایات استخدامی این نهادها ابهاماتی وجود دارد و در برخی موارد دادگاه‌های عمومی نیز صالح رسیدگی به این شکایات هستند (رستمی و اصغری، ۱۳۹۴، ص. ۲).

۳. چهارچوب قانونی دادگاه‌های استخدامی، از یکپارچگی در انگلستان تا پراکندگی در ایران اگرچه نظام دادگاه‌های استخدامی، چهارچوب‌های قانونی و مراحل رسیدگی در تمامی کشورهای بریتانیا از جمله انگلیس، ولز و اسکاتلند مشابه است؛ اما برخی جزئیات اداری و فرایندی خاص در هر کشور وجود دارد که بعد از جدایی ولز و اسکاتلند از انگلیس به سبب استقلال، در قوانین این کشورها به وجود آمده است.

همان‌طور که گفته شد چهارچوب قانونی در این سه کشور مشابه است و از مهم‌ترین قوانین این دادگاه‌ها می‌توان موارد زیر را نام برد:

۱- قانون حقوق استخدامی (۱۹۹۶): این قانون حقوق پایه‌ای کارمندان را در بریتانیا تنظیم می‌کند، از جمله مسائلی مانند: اخراج ناعادلانه، تعدیل نیرو، حداقل دستمزد و مرخصی‌های قانونی. این قانون اساس‌گذار بیش‌تر دعاوی دادگاه‌های استخدامی است.

۲- قانون برابری (۲۰۱۰): این قانون اصلی است که تبعیض در محل کار را بر اساس ویژگی‌های محافظت‌شده مانند: جنسیت، نژاد، معلولیت، سن و غیره منع می‌کند.

این قانون در مواردی که کارمندان ادعای تبعیض دارند، نقش مهمی ایفا می‌کند.

۳- قانون دادگاه‌های استخدامی (۱۹۹۶): این قانون چهارچوبی را برای عملکرد دادگاه‌های استخدامی تعیین می‌کند، از جمله حوزه قضائی، اختیارات و رویه‌های آن‌ها.

۴- قانون روابط کار و اتحادیه‌های کارگری (۱۹۹۲): این قانون به‌طور مستقیم به دادگاه‌های استخدامی مربوط نمی‌شود؛ اما به روابط صنعتی و اختلافات مربوط به اتحادیه‌های کارگری و اقدام‌های صنعتی مربوط است که ممکن است در دادگاه‌ها رسیدگی شود.

در خصوص اسکاتلند، «قانون اشتغال و استخدام (۲۰۰۲) اسکاتلند» نیز بعد از جدایی اسکاتلند و ولز از انگلستان در برخی موارد اثرگذار است.

در نظام اداری ایران همان‌طور که فهمیدیم قوانین متعددی در این خصوص وجود دارد؛ اما به‌طور کلی قانون کار مصوب (۱۳۶۹) به همراه آیین‌نامه‌های اجرایی و آیین دادرسی نهادهای ذکرشده در این قانون و قانون دیوان عدالت اداری با آخرین اصلاحات (۱۴۰۲) منابع قانونی در حقوق ایران است.

۴. ساختار دادگاه‌های استخدامی

پیش از تحلیل ساختار این دادگاه‌ها، لازم به توضیح است که مطابق با مبانی پیش گفته، کلیه مقررات مربوط به آن‌ها در کشورهای انگلستان، ولز و اسکاتلند دارای وحدت رویه بوده و صرفاً در محدوده‌ای خاص از مسائل، قانون‌گذاری مستقل به چشم می‌خورد. براین اساس، هرگاه در این بحث از اصطلاح انگلستان یاد می‌شود، مقصود مجموعه سه کشور مذکور است و در موارد استثنایی که وجوه افتراقی وجود داشته باشد، در پایان مطالب به صورت مجزا به آن اشاره خواهد شد.

ساختار تشکیلاتی این دادگاه‌ها در انگلستان به گونه‌ای است که توسط یک قاضی ارشد اداره می‌شوند و برای تصدی این سمت، ضرورتی بر دارا بودن تحصیلات یا سوابق حقوقی نیست. افزون بر این، قاضی مجاز است در رسیدگی به پرونده‌ها از دو عضو غیرحقوقی، نظیر فعالان اقتصادی و صاحبان مشاغل، جهت اخذ مشورت و اظهارنظر تخصصی بهره بگیرد.

در مقام مقایسه، قوانین ایران سازوکار متفاوتی را برای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف کار پیش‌بینی کرده است. بر اساس ماده ۱۵۸ قانون کار (اصلاحی ۱۳۹۰/۰۴/۰۸)، ترکیب اعضای هیئت تشخیص عبارت است از: یک نماینده از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، یک نماینده از کارگران که توسط کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان انتخاب می‌شود و یک نماینده از مدیران صنایع که از سوی کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان معرفی می‌گردد. این ماده همچنین به وزارت کار اجازه می‌دهد تا با توجه به حجم کاری، نسبت به تشکیل چند هیئت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید. همچنین مطابق ماده ۱۶۰ همان قانون (اصلاحی ۱۳۹۰/۰۴/۰۸)، هیئت حل اختلاف استان متشکل از نه عضو است: سه نفر نماینده کارگران که توسط نهادهای صنفی مربوطه انتخاب می‌شوند، سه نفر نماینده کارفرمایان که از سوی مدیران واحدهای منطقه معرفی می‌گردند و سه نفر نماینده دولت شامل مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل (یا نمایندگان تام‌الاختیار آنان). دوره فعالیت این هیئت دوساله بوده و در صورت نیاز، امکان تشکیل چند هیئت در سطح استان وجود دارد.

از سوی دیگر، قانون دیوان عدالت اداری ایران در ماده ۳ ساختار تشکیلاتی شعب این دیوان را مشخص کرده است. براین اساس، هر شعبه بدوی متشکل از یک رئیس یا

دادرسی علی‌البدل است؛ اما هر شعبه تجدیدنظر از یک رئیس و دو مستشار تشکیل می‌شود که با حضور دو عضو رسمیت یافته و تصمیمات آن بر اساس نظر اکثریت اتخاذ می‌گردد. آرای صادره از شعب تجدیدنظر این دیوان قطعی تلقی می‌شود. طبق تبصره ۱ این ماده (اصلاحی ۱۴۰۲/۰۲/۱۰)، در مواردی که جلسه دادرسی با دو عضو تشکیل شده و در زمان صدور رأی بین آن‌ها اختلاف نظر پیش آید، رئیس دیوان یک مستشار اضافه به شعبه معرفی می‌کند. همچنین در غیاب رئیس شعبه، مسئولیت اداره جلسه به عهده مستشاری با بیش‌ترین سابقه قضائی خواهد بود. قضات دیوان عدالت اداری مطابق ماده ۴ قانون فوق‌الذکر در ادامه، توسط رئیس قوه قضائیه منتصب می‌شوند و دارابودن حداقل هفت سال سابقه کار قضائی برای آن‌ها الزامی است؛ البته رئیس دیوان می‌تواند افراد واجد شرایط را به رئیس قوه قضائیه پیشنهاد نماید.

۵. آیین دادرسی در بوته تطبیق؛ گام‌های هفت‌گانه در ایران و انگلستان

در انگلستان، کارمندان باید شرایط خاصی را برای طرح شکایت در دادگاه استخدای داشته باشند. برای بیش‌تر دعاوی، فرد باید حداقل دو سال در یک شغل مشغول به کار بوده باشد تا بتواند برای اخراج ناعادلانه شکایت کند. بااین‌حال، دعاوی مربوط به تبعیض (مثل: تبعیض جنسیتی، نژادی، سنی و معلولیت) نیازی به حداقل مدت اشتغال ندارند. دادرسی در انگلستان شامل ۷ مرحله است که به ترتیب آن‌ها را شرح می‌دهیم و ذیل هر کدام ایران را نیز بررسی می‌کنیم.

۵-۱. مصالحه

در انگلستان قبل از اینکه شکایت به دادگاه ارسال شود، کارمند باید ابتدا در مصالحه زودهنگام با ACAS (خدمات مشاوره، مصالحه و داوری) شرکت کند. این مرحله برای بیش‌تر دعاوی بجز تبعیض، اجباری است.

ACAS^۲ چیست: نهادی است که به کارمندان و کارفرمایان مشاوره رایگان و بی‌طرفانه در مورد حقوق، قوانین و بهترین عملکرد در محل کار می‌دهد. همچنین آموزش و خدمات داوری رایگان با هدف کمک به حل اختلافات میان کارمندان و کارفرمایان بدون نیاز به مراجعه به دادگاه جزو موارد کاری این نهاد است. در این مرحله یک قاضی به‌عنوان طرف

ثالث، بی طرف عمل کرده و سعی می کند طرفین با یکدیگر توافق کنند. مصالحه زودهنگام باید طی سه ماه از وقوع علت اختلاف آغاز شود. این فرایند معمولاً یک ماه طول می کشد؛ اما این زمان می تواند در صورت توافق دو طرف تمدید شود. اگر فرایند مصالحه زودهنگام نتواند اختلاف را حل کند، کارمند می تواند شکایت خود را ثبت کند.

این عمل در قانون کار ایران نیز وجود دارد؛ در صورت بروز اختلاف بین کارگر و رئیس کارگاه، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش برای رسیدگی به نهادهایی که قبلاً ذکر کردیم ارجاع داده می شود. در خصوص کارمندان دولت نهادی برای سازش وجود ندارد و پرونده مستقیم رسیدگی قضائی می شود؛ البته در خصوص اشخاصی که طبق قانون کار در استخدام دولت هستند همانند کارگران براساس قانون کار رفتار خواهد شد.

۲-۵. ثبت شکایت در دادگاه استخدامی

پس از پایان فرایند ACAS، در صورتی که توافقی حاصل نشود، کارمند می تواند شکایت خود را به دادگاه استخدامی ارسال کند. شکایت ها می توانند به صورت برخط یا با استفاده از فرم های مربوطه ثبت شوند. کارمند باید جزئیات شکایت خود را شامل نوع اختلاف، طرف های درگیر و هرگونه مدرک برای حمایت از دعوی خود، ارائه دهد. همچنین نماینده شخص چه حقوقی و چه غیرحقوقی می تواند این کار را انجام دهد.

در ایران هرکدام از مراجع رسیدگی به شکایات استخدامی برای رسیدگی به شکایات کارگران و کارمندان رسمی، نحوه شکایت جداگانه ای دارند که در قوانین مربوط به خود به طور کامل آورده اند. رسیدگی به شکایات در هیئت های تشخیص و حل اختلاف قانون کار منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم مقام یا نمایندگان آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می گردد. کیفیت دادخواست تقدیمی در ماده ۳۱ آئین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ آمده است. هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به

موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیئت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک‌ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید. شعب دیوان عدالت اداری نیز به شکایتی رسیدگی می‌کنند که شخص ذی‌نفع یا وکیل یا قائم مقام یا نماینده قانونی وی، رسیدگی به شکایت را برابر قانون، درخواست کرده باشد و این رسیدگی مستلزم تقدیم دادخواست است. دادخواست باید به زبان فارسی روی برگه‌های مخصوص، تنظیم شود.

از سال ۲۰۱۷، دولت بریتانیا هزینه‌های ثبت شکایت در دادگاه‌های استخدامی را لغو کرده است. این به این معناست که کارمندان دیگر نیازی به پرداخت هزینه برای ارسال شکایت خود به دادگاه ندارند؛ اما در ایران هزینه دادرسی در شعب بدوی دیوان عدالت اداری، ۱۰۰/۰۰۰ ریال (یکصد هزار ریال) و در شعب تجدیدنظر ۲۰۰/۰۰۰ ریال (دویست هزار ریال) است.

۳-۵. پاسخ کارفرما

هنگامی که دادگاه شکایت را دریافت کرد، به کارفرما اطلاع داده می‌شود و او موظف است ظرف مدت معین (معمولاً ۲۸ روز) به شکایت پاسخ دهد. کارفرما ممکن است شکایت را رد کند، از خود دفاع کند یا سعی کند مسئله را خارج از دادگاه حل کند. کارفرما باید فرم ET3 را برای پاسخ به شکایت پر کند که در آن دفاعیات خود را توضیح می‌دهد. اگر کارفرما قصد حل و فصل قضیه را داشته باشد، می‌تواند پیشنهاد جبران خسارت یا توافقی را ارائه دهد.

بر اساس آیین دادرسی کار، در ایران بعد از ثبت دادخواست توسط اشخاصی که گفته شده است یک نسخه از دادخواست و ضمایم آن به خواننده یا خواندگان ابلاغ خواهد شد؛ همچنین وقت رسیدگی به خواهان و خوانده ابلاغ می‌شود و طرف شکایت باید خود را برای جلسه رسیدگی آماده کند. در خصوص دادخواست‌هایی که برای دیوان عدالت اداری فرستاده می‌شود، قانون دیوان بیان می‌کند: طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نیست و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

۴-۵. جلسه مقدماتی

در برخی موارد، دادگاه ممکن است یک جلسه مقدماتی برگزار کند تا مسائل حقوقی اولیه قبل از برگزاری جلسه اصلی رسیدگی شود. این ممکن است شامل تعیین اینکه آیا دادگاه صلاحیت رسیدگی به شکایت را دارد، مسائل دلیلی یا مسایل فرایندی باشد. این جلسه معمولاً جلسه‌ای کوتاه است؛ اما در موارد پیچیده بسیار مهم است. با بررسی نظام دادرسی استخدامی ایران در می‌یابیم که چنین جلسه وجود ندارد.

۵-۵. رسیدگی کامل دادگاه

اگر پرونده به جلسه کامل برسد، دادگاه تاریخی را برای رسیدگی تعیین می‌کند. در جلسه رسیدگی، هر دو طرف می‌توانند مورد شکایت خود را ارائه دهند و شاهدان خود را معرفی کنند. هر دو طرف فرصت دارند تا با ارائه شواهد کتبی، شهادت‌های شفاهی و معرفی شاهدان، موارد خود را مطرح کنند. هیئت دادگاه شواهد را ارزیابی می‌کند، استدلال‌های حقوقی را می‌شنود و اطمینان می‌یابد که هر دو طرف فرصت کافی برای ارائه موارد خود داشته‌اند. هیئت دادگاه استخدامی به اندازه دادگاه‌ها رسمی نیست؛ اما همچنان قوانین فرایندی دقیقی دارد. داشتن نماینده قانونی ضروری نیست؛ اما در پرونده‌های پیچیده یا پُرچالش، معمولاً توصیه می‌شود که طرفین از نماینده قانونی استفاده کنند.

در مقابل جلسات رسیدگی به شکایات در دیوان عدالت اداری عمدتاً بدون حضور خواهان و خوانده تشکیل می‌شود. جلسه هیئت تشخیص تنها با حضور کامل تمامی اعضا متشکل از سه نفر رسمیت می‌یابد. ریاست این جلسه برعهده نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و تصمیمات هیئت با اکثریت آراء اتخاذ می‌گردد. جلسه هیئت حل اختلاف با حضور حداقل هفت نفر از اعضا تشکیل شده و تصمیمات آن تنها با رأی موافق حداقل پنج نفر از حاضرین در جلسه معتبر خواهد بود. ریاست این جلسه نیز با مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا نماینده وی است.

دعوت از طرفین دعوا برای حضور در جلسه رسیدگی امری الزامی است. طرفین می‌توانند شخصاً در جلسه حاضر شوند، نماینده معرفی نمایند یا لایحه ارسال کنند. در مواردی که مرجع رسیدگی‌کننده، حضور شخص خواهان یا خوانده را در جلسه ضروری تشخیص دهد، این موضوع صراحتاً در برگ اخطاریه قید شده و شخص مذکور ملزم به

حضور خواهد بود. عدم حضور خواهان، خواننده یا نمایندگان آنان در جلسه مانعی برای رسیدگی و صدور رأی ایجاد نمی‌کند. با این حال، اگر خواهان در جلسه رسیدگی حاضر نشود و مرجع رسیدگی‌کننده بدون أخذ توضیح از وی نتواند در ماهیت دعوا اتخاذ تصمیم نماید، قرار ابطال دادخواست صادر خواهد شد. مرجع رسیدگی‌کننده مجاز است در صورت عدم حضور هریک از طرفین، تنها برای یک نوبت جلسه رسیدگی را تجدید نماید. مرجع رسیدگی‌کننده موظف است اظهارات طرفین یا نمایندگان آنان را دقیقاً در صورتجلسه درج نموده و آن را به امضاء یا اثر انگشت آنان برساند. در صورت امتناع هریک از طرفین از امضای اظهارات خود، این امر در صورتجلسه قید و به تأیید اعضای حاضر خواهد رسید. صورتجلسه مذکور که شامل اظهارات طرفین و تصمیم متخذه است، باید به امضای اعضای حاضر در جلسه رسیده و به پرونده ضمیمه گردد. در موارد خاص، عین اظهارات طرفین در صورتجلسه نوشته می‌شود. این موارد شامل زمانی است که بیان یکی از طرفین مشتمل بر اقرار باشد، هنگامی که یکی از طرفین بخواهد از اظهارات طرف دیگر استفاده نماید و در صورتی که هیئت به هر دلیلی درج عین عبارت را لازم تشخیص دهد. این رویه صحت و دقت ثبت اظهارات دارای اهمیت حقوقی را تضمین می‌نماید.

۵-۶. تصمیم‌گیری

پس از جلسه رسیدگی، دادگاه تصمیم کتبی خود را صادر می‌کند. این تصمیم ممکن است چند هفته طول بکشد تا صادر شود، بسته به پیچیدگی پرونده. تصمیم دادگاه معمولاً شامل موارد زیر است:

الف) یافته‌های قضائی: بیانیه‌ای واضح از حقایق به دست آمده توسط هیئت دادگاه.
ب) نتایج قانونی: تعیین اینکه آیا اقدامات کارفرما تحت قوانین استخدامی نقض شده است یا خیر.

پ) راه حل‌ها: در صورتی که شکایت پذیرفته شود، دادگاه راه حل‌هایی مانند جبران خسارت مالی، بازگشت به کار یا بازسازی جایگاه شغلی صادر می‌کند.
هیئت‌های حل اختلاف کارگری پس از رسیدگی موظف‌اند در همان جلسه یا حداکثر ظرف یک هفته به اتفاق یا اکثریت مبادرت به صدور رأی کنند. رأی صادره، در

صورتحجلسه ثبت می‌شود و بعد از امضای اعضای مرجع به شکل دادنامه درآمده و دادنامه نیز به امضای اعضای مرجع رسیدگی‌کننده می‌رسد. همچنین یک نسخه از دادنامه در پرونده بایگانی شده و نسخ دیگر به طرفین دعوا ابلاغ می‌گردد. شعب دیوان عدالت اداری نیز پس از رسیدگی و تکمیل تحقیقات، ختم رسیدگی را اعلام و ظرف یک هفته مبادرت به انشاء رأی می‌نماید. رأی این مرجع نیز دادنامه است و پس از صدور، ثبت می‌شود. همچنین رونوشت آن ظرف پنج روز برای ابلاغ به طرفین ارسال می‌گردد.

۷-۵. تجدیدنظر

نهاد تجدیدنظر، به‌عنوان حلقه اتصال میان دادخواهی بدوی و تحقق نهایی عدالت، در نظام‌های حقوقی مختلف با حفظ اصول کلان، از چینش‌ها و ظرایف متفاوتی برخوردار است. بررسی تطبیقی سازوکارهای حاکم بر «دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان» (EAT) «دیوان عدالت اداری ایران» و «هیئت حل اختلاف» در ایران، گویای این تنوع در عین وفاداری به هدف مشترک تضمین صحت آراست.

۷-۵-۱. ماهیت و دامنه رسیدگی تجدیدنظری

مهم‌ترین نقطه تمایز در همین اصل نهفته است. دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان (EAT) به‌صراحت، خود را مرجع «تجدیدنظر ماهوی» می‌داند و نه «رسیدگی حقوقی». رسالت آن صرفاً کشف و اصلاح «خطای حقوقی» در رأی مراجع بدوی^۳ است. این خطا می‌تواند شامل تفسیر نادرست قانون، نقض قواعد آیین دادرسی یا انحراف از اصول دادرسی عادلانه باشد. این مرجع به‌هیچ‌وجه به شواهد یا واقعیت‌های احراز شده در بدو امر نمی‌پردازد.

در مقابل دیوان عدالت اداری ایران و هیئت حل اختلاف، اگرچه خطای حقوقی را مورد توجه قرار می‌دهند؛ اما دامنه صلاحیت خود را به آن محدود نمی‌کنند. این مراجع، علاوه بر کنترل حقوقی، از اختیار «رسیدگی ماهوی» مجدد نیز برخوردارند. شعبه تجدیدنظر دیوان می‌تواند پس از نقض رأی بدوی، خود مبادرت به رسیدگی ماهوی و صدور رأی جدید نماید (ماده ۷۱ قانون دیوان عدالت اداری). هیئت حل اختلاف نیز عموماً در چهارچوب اعتراض عمل می‌کند؛ اما در صورت مشاهده «تخلف بارز از

مقررات آمره قانونی» (ماده ۱۱۰ آیین دادرسی کار)، می‌تواند حتی فراتر از چهارچوب اعتراض نیز وارد رسیدگی شود.

۵-۷-۲. شرایط و ترتیبات شکلی طرح درخواست

در هر سه نظام، التزام به «مهلت» و «تشریفات» خاص، شرط اساسی است. در EAT، مهلت‌ها بسیار محدود و سخت‌گیرانه است: ۱۴ روز برای درخواست «دلایل کتبی رأی» و حداکثر ۴۲ روز پس از آن برای تسلیم «دادخواست تجدیدنظر». تخطی از این مواعد به سقوط حق تجدیدنظر می‌انجامد.

در دیوان عدالت اداری، مهلت اعتراض برای اشخاص مقیم ایران ۲۰ روز و برای اشخاص مقیم خارج دو ماه از تاریخ ابلاغ است. دادخواست می‌بایست روی برگه‌های مخصوص و حاوی جزئیات دقیق از جمله «دلایل و جهات تجدیدنظرخواهی» تنظیم شود. در هیئت حل اختلاف، قانون‌گذار مقرر داشته است که روز ابلاغ و روز اقدام، جزء مهلت محسوب نمی‌شوند و اگر آخرین روز با تعطیل مصادف شود، اعتراض در اولین روز بعدی پذیرفته است. همچنین، هرگونه اختلاف در مورد سپری شدن مهلت، با نظر قاطع هیئت حل اختلاف فیصله می‌یابد.

۵-۷-۳. فرایند و جریان رسیدگی

در EAT، فرایند دارای فیلترهای متعددی است: ابتدا ارزیابی اولیه توسط قاضی ارشد به‌صورت مکتوب برای احراز وجود «مسئله حقوقی»، سپس تشکیل جلسه مقدماتی برای اعطای مجوز و درنهایت رسیدگی ماهوی که صرفاً بر اساس اسناد دلیل جدید است. در دیوان عدالت اداری، پس از ارجاع دادخواست توسط رئیس دیوان، مدیر دفتر و سپس رئیس شعبه، تکمیل‌بودن و رفع نقص آن را بررسی می‌کنند. پس از تبادل لوایح (در اغلب موارد)، رسیدگی ماهوی توسط هیئت قضائی صورت می‌گیرد. در هیئت حل اختلاف، فرایند رسیدگی با تمرکز بر ادله اعتراض و نیز کنترل مقررات آمره در رأی هیئت تشخیص پیش می‌رود.

۵-۷-۴. اختیارات مرجع تجدیدنظر پس از رسیدگی

EAT در صورت احراز خطای حقوقی، معمولاً رأی بدوی را نقض و پرونده را برای

رسیدگی مجدد به یک دادگاه دیگر ارجاع می‌دهد و کم‌تر خود به صدور رأی ماهوی مبادرت می‌کند. شعبه تجدیدنظر دیوان عدالت اداری، اختیارات وسیع‌تری دارد: از تأیید یا نقض رأی بدوی گرفته تا اصلاح اشتباهات صوری (ماده ۷۰ قانون دیوان عدالت اداری) و حتی رسیدگی ماهوی و صدور رأی جایگزین (ماده ۷۱ قانون دیوان عدالت اداری). هیئت حل اختلاف نیز می‌تواند رأی هیئت تشخیص را تأیید یا نقض کند. در موارد خاص، مانند حکم بازگشت به کار، ترتیبات خاصی (مانند تقدیم دادخواست جداگانه برای دریافت غرامت در هیئت تشخیص) پیش‌بینی شده است.

نتیجه‌گیری

مطالعه تطبیقی سازوکارهای تجدیدنظر در دادگاه‌های استخدامی انگلستان (EAT)، دیوان عدالت اداری ایران و هیئت‌های حل اختلاف کارگری، گویای وجود دو رویکرد متمایز در طراحی نهادهای نظارتی است که هریک با حفظ اصالت خود، در پی تحقق عدالت هستند. اگرچه هدف نهایی همه این نهادها، تضمین صحت آرای صادره و صیانت از حقوق اصحاب دعواست؛ اما روش‌ها و فلسفه وجودی آن‌ها تفاوت‌های بنیادینی دارد. در یک سو دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان قرار دارد که با رویکردی کاملاً تخصصی و حقوق‌محور، نقش یک ناظر دقیق‌القانون را ایفا می‌کند. تمرکز انحصاری این مرجع بر کشف و اصلاح «خطای حقوقی»، آن را از پرداختن به ارزیابی مجدد واقعیت‌ها و شواهد بازمی‌دارد. وجود پالایش‌های سخت‌گیرانه مانند ارزیابی اولیه توسط قاضی ارشد برای احراز وجود «مسئله حقوقی» و مهلت‌های کوتاه و غیرقابل تمدید، نشان‌دهنده نگرشی است که بر سرعت، کارآمدی و جلوگیری از اطاله دادرسی تأکید دارد. ساختار تشکیلاتی EAT نیز با امکان بهره‌گیری از اعضای غیرحقوقی متخصص، بیانگر اهمیت توجه به جنبه‌های عملی و تخصصی استخدامی است. این رویکرد، مبتنی بر یک تفکیک منطقی وظایف است: «کشف واقعیت» در مرحله بدوی و «کنترل حقوقی» در مرحله تجدیدنظر. در سوی مقابل دیوان عدالت اداری و هیئت‌های حل اختلاف، رویکردی جامع‌تر و اختیارمحور را در پیش گرفته‌اند. این مراجع، خود را تنها به کنترل حقوقی محدود نکرده و با دارابودن اختیار «رسیدگی ماهوی» مجدد، این امکان را دارند تا با نقض رأی بدوی، خود مستقیماً به صدور رأی قطعی مبادرت ورزند. وسعت اختیارات دیوان عدالت اداری

از اصلاح اشتباهات صوری گرفته تا رسیدگی ماهوی کامل و نیز امکان رسیدگی فراتر از چهارچوب اعتراض در هیئت حل اختلاف در صورت مشاهده تخلف از مقررات آمره، نشان‌دهنده فلسفه‌ای است که بر احقاق حق و حل و فصل کامل اختلاف در همان مرحله تجدیدنظر تأکید دارد. این نگرش، هرچند ممکن است تا حدودی به طولانی‌تر شدن فرایند بینجامد؛ اما این مزیت را دارد که با بررسی همه‌جانبه پرونده، امکان رسیدگی به کلیه ابعاد را فراهم می‌سازد.

تفاوت در ساختار تشکیلاتی نیز قابل تأمل است. حضور نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان در ترکیب هیئت‌های حل اختلاف ایران، نشان‌دهنده نگاه مشارکت‌جویانه به حل اختلافات کارگری است که هدف آن دستیابی به توازن و انصاف با در نظر گرفتن دیدگاه‌های همه ذی‌نفعان است. در مقابل ساختار EAT با محوریت قاضی و با امکان مشورت با متخصصان غیرحقوقی بر بی‌طرفی قضائی تکیه دارد.

درنهایت، می‌توان گفت انتخاب هریک از این دو رویکرد تابعی از بستر حقوقی، فرهنگی و تاریخی هر کشور است. نظام حقوقی کامن‌لای انگلستان با پیشینه‌ای قوی در تفکیک قوا و حاکمیت قانون، رویکرد کنترل محض حقوقی را ترجیح داده است. در مقابل نظام حقوقی ایران، با توجه به ضرورت‌های اجتماعی و لزوم حمایت از حقوق مستضعفان، رویکردی اختیارمحور و جامع را برای نهادهای تجدیدنظر خود برگزیده است. ارزیابی برتری هریک از این دو نظام نیازمند سنجش معیارهایی چون «سرعت رسیدگی»، «دقت در اتخاذ تصمیم»، «هزینه دادرسی» و «میزان رضایت اصحاب دعوا» است که خود موضوع پژوهشی جداگانه است. آنچه مسلم است، هر دو نظام در چهارچوب اهداف و ارزش‌های خود، در پی استقرار عدالتی هستند که هم قابل دسترس و هم دقیق باشد.

در جدول زیر مقایسه‌ای کوتاه بین مراجع رسیدگی کننده به اختلافات استخدامی در انگلستان و ایران انجام شده است.

جدول (۱): مقایسه‌ای کوتاه بین مراجع رسیدگی کننده به اختلافات استخدامی در انگلستان و ایران

انگلستان	هیئت‌های حل اختلاف	دیوان عدالت اداری
دارد	دارد	دارد
دارد	ندارد	دارد
می‌باشد	می‌باشد	می‌باشد
می‌باشد	می‌باشد	می‌باشد
دارد	ندارد	دارد
دارد	دارد	ندارد
دارد	ندارد	ندارد
دارد	دارد	ندارد
دارد	ندارد	ندارد
دارد	دارد	دارد
ندارد	ندارد (هزینه جانبی دارد)	دارد

کتابنامه

- امامی، محمد؛ استوارسنگری، کوروش (۱۳۸۸). حقوق اداری، تهران: میزان.
- رستمی، ولی و اصغری، سمیرا (۱۳۹۴). مراجع صالح جهت رسیدگی به شکایات استخدامی در نظام حقوقی ایران (ابهامات و راهکارها). فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، (۴۸)، ۲۷-۴۶.
- صدرالحفاظی، نصرالله (۱۳۷۲). نظارت قضائی بر اعمال دولت در دیوان عدالت اداری. تهران: شهریار.
- عباسی، بیژن (۱۳۸۹). حقوق اداری. تهران: دادگستر.

References

- Abbasi, Bijan (2010). Administrative Law (6th ed.). Tehran: Dadgostar Publishing. (In Persian)
- Emami, Mohammad, & Ostvar-Sangari, Kourosh (2009). Administrative Law (Vol. 1). Tehran: Mizan Publishing. (In Persian)
- Rostami, Vali & Asghari, Samira (2015). Competent Authorities for Addressing Employment Complaints in the Iranian Legal System: Ambiguities and Solutions. Public Law Research Quarterly, (48), 27-46. (In Persian)
- Sadr al-Hefazati, Nasrollah (1993). Judicial Review of Government Actions in the Administrative Justice Court. Tehran: Shahriar Publishing. (In Persian)
- www.gov.uk
- www.gov.wales
- www.gov.scot
- www.acas.org.uk



Comparative Analysis of Government Employees Compensation System in Iran and England

Abolfazl Mansouri*

Abstract

In all countries, especially those with large governments and governance structures, the issue of employee compensation, or salaries and wages, has always been one of the main concerns of governments, because the livelihood of a large part of society is tied to it, and in terms of budget, it imposes huge costs on the government. Governments have always paid attention to the importance of this issue, therefore, they have tried, along with principles such as job security and fairness in payments, to increase the productivity of executive bodies by controlling the compensation system and to reduce government costs in a way, although countries, with different foundations, have different procedures in the extent to which they act on each of the mentioned cases. This research, using a descriptive-analytical method, has comparatively examined the compensation system of government employees in Iran and England. The main goal is to analyze the similarities and differences of the two systems and provide solutions to improve the compensation structure in Iran based on the experiences of England. The findings show that the salary and wage system in Iran is more based on fixed laws such as the Civil Service Management Law and factors such as seniority and education level, while England uses flexible and performance-based structures. England, with tools such as performance-based payment, attention to expertise and regional needs, has ensured more justice and transparency in its administrative system. Based on this, suggestions such as strengthening the relationship between performance evaluation and payments, increasing flexibility in payments and accepting geographical differences have been presented to reform the salary and wage structure in Iran.

Keywords: Comparative, Compensation, Education, Employees, England, Experience, Iran, Performance Evaluation, Salary.

* M.A. Student in Islamic Studies and Public Law, Imam Sadiq University, Tehran, Iran.

a.mansouri@isu.ac.ir

 0009-0004-3575-5216

بررسی تطبیقی نظام جبران خدمت کارمندان دولت در ایران و انگلستان

ابوالفضل منصوری*

چکیده

در تمام کشورها مخصوصاً کشورهایی که دارای دولت و ساختار حاکمیت فربه و بزرگ هستند مسئله جبران خدمت کارمندان یا همان حقوق و دستمزد همواره جزو دغدغه‌های اصلی دولت‌ها بوده است، چراکه هم معیشت بخش زیادی از جامعه به آن گره خورده است و هم از نظر بودجه‌ای هزینه‌های هنگفتی را به دولت تحمیل می‌کند. دولت‌ها همواره به اهمیت این مسئله توجه داشته‌اند؛ بنابراین سعی بر این داشته‌اند درکنار اصولی مانند امنیت شغلی و عدالت در پرداخت‌ها، با کنترل نظام جبران خدمت بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی را افزایش دهند و به‌نوعی از هزینه دولت نیز بکاهند که البته کشورها با مبانی متفاوت، در میزان عمل کردن به هریک از موارد مذکور، رویه‌های مختلفی دارند. این پژوهش با روش توصیفی - تحلیلی به بررسی تطبیقی نظام جبران خدمت کارمندان دولت در ایران و انگلستان پرداخته است. هدف اصلی، تحلیل شباهت‌ها و تفاوت‌های این دو نظام و ارائه راهکارهایی برای بهبود ساختار جبران خدمت در ایران بر اساس تجربیات انگلستان است. یافته‌ها نشان می‌دهد که نظام حقوق و دستمزد در ایران بیش‌تر بر قوانین ثابت نظیر قانون مدیریت خدمات کشوری و عواملی نظیر سابقه و مدرک تحصیلی استوار است، درحالی‌که انگلستان از ساختارهایی انعطاف‌پذیر و مبتنی بر عملکرد بهره می‌گیرد. انگلستان با ابزارهایی مانند پرداخت مبتنی بر عملکرد، توجه به تخصص و نیازهای منطقه‌ای، عدالت و شفافیت بیش‌تری را در نظام اداری خود تضمین کرده است. براین‌اساس، پیشنهادهای نظیر تقویت ارتباط ارزیابی عملکرد با پرداخت‌ها، افزایش انعطاف‌پذیری در پرداخت‌ها و پذیرش تفاوت‌های جغرافیایی برای اصلاح ساختار حقوق و دستمزد در ایران ارائه شده است.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد، انگلستان، ایران، بریتانیا، تطبیقی، جبران خدمت، حقوق و دستمزد، سابقه، کارمندان، مدرک تحصیلی.

* دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و حقوق عمومی، دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، تهران، ایران.

a.mansouri@isu.ac.ir

مقدمه

جبران خدمت به عنوان یکی از مهم ترین ابزارهای مدیریت منابع انسانی، نقشی کلیدی در ایجاد انگیزه، افزایش بهره‌وری و حفظ نیروی کار ماهر ایفا می‌کند. نظام‌های جبران خدمت با ارائه حقوق، مزایا و پاداش‌های متناسب با شرایط شغلی و عملکرد افراد، نقشی تعیین کننده در ایجاد عدالت سازمانی و ارتقای کیفیت خدمات عمومی دارند. در این راستا، بررسی نحوه طراحی و اجرای نظام‌های جبران خدمت در کشورهای مختلف می‌تواند فرصتی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف این سیستم‌ها فراهم آورد و به بهبود سیاست‌های مرتبط در کشورها کمک کند.

مطالعات تطبیقی در حوزه نظام جبران خدمت نه تنها به روشن سازی تفاوت‌ها و شباهت‌ها میان نظام‌های مختلف کمک می‌کند بلکه می‌تواند ابزاری مؤثر برای الهام‌گیری از تجربیات موفق سایر کشورها باشد. ایران و انگلستان، به عنوان دو کشور با پیشینه‌های اداری متفاوت، نمونه‌های ارزشمندی برای چنین مطالعه‌ای ارائه می‌دهند. در ایران، نظام جبران خدمت تحت تأثیر قوانین خاص و ساختارهای متمرکز قرار دارد، در حالی که انگلستان با بهره‌گیری از رویکردهای نوین تر و ساختارهای غیرمتمرکز، الگوهای متنوعی را برای مدیریت جبران خدمت پیاده‌سازی کرده است. تحلیل تطبیقی این دو نظام می‌تواند مسیرهایی جدید برای ارتقای عدالت و شفافیت در نظام اداری ایران ارائه دهد.

هدف اصلی این مقاله، بررسی تطبیقی نظام جبران خدمت کارمندان دولت در ایران و انگلستان است. پرسش اصلی مقاله این است که چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی میان این دو نظام وجود دارد و چگونه می‌توان از تجربیات انگلستان برای بهبود ساختار جبران خدمت در ایران بهره برد؟ با تمرکز بر اصول حقوقی، ساختار پرداخت‌ها و عوامل مؤثر بر حقوق و مزایا، تلاش می‌شود تا چهارچوبی جامع برای درک بهتر این نظام‌ها و پیشنهاد راهکارهایی برای اصلاح سیاست‌های موجود ارائه شود.

مطالعات پیشین در حوزه جبران خدمت عمدتاً به بررسی تک بُعدی و درون سازمانی پرداخته‌اند (مالکی و دیگران، ۱۳۹۸؛ ایمانی و دیگران، ۱۳۹۹). پژوهش‌های تطبیقی معدودی نیز میان ایران و برخی کشورهای اروپایی انجام شده (رضایی و گرجی ازندریانی، ۱۴۰۰)؛ اما تاکنون مطالعه تطبیقی نظام‌مند و جامعی که به طور خاص نظام

جبران خدمت کارمندان دولت در ایران و انگلستان را از منظر ساختارهای حقوقی، ارزیابی عملکرد، شفافیت و عوامل منطقه‌ای مقایسه کند، صورت پذیرفته است. این پژوهش درصدد است خلأ مذکور را پر کند.

۱. روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی - تحلیلی است و با بهره‌گیری از رویکرد تطبیقی انجام شده است. طرح پژوهش از نوع مقایسه‌ای - کیفی است که در آن دو کشور ایران و انگلستان بر اساس مدل تحلیل شش‌وجهی (بررسی زمینه، ساختار، قوانین، رویه‌ها، نتایج و پیامدها) مورد مقایسه قرار گرفته‌اند.

جامعه پژوهش کلیه اسناد، قوانین و مقررات، گزارش‌های رسمی و مقالات علمی مرتبط با نظام جبران خدمت کارمندان دولت در ایران و انگلستان در بازه زمانی ۱۳۷۰ تا ۱۴۰۴ (۱۹۹۱ تا ۲۰۲۵) بوده است.

داده‌ها از طریق مطالعه اسنادی (کتابخانه‌ای) و بررسی منابع الکترونیک معتبر ازجمله پایگاه‌های علمی داخلی (SID, Noormags) و بین‌المللی (Google Scholar, ScienceDirect) و همچنین تارنماهای رسمی دولت بریتانیا (gov.uk) و پارلمان انگلستان گردآوری شده است. روایی ابزار از طریق تطابق منابع با پرسش‌های پژوهش و پایایی از طریق بازبینی چندباره اسناد و تطبیق یافته‌ها توسط دو پژوهشگر مستقل تأیید شده است.

تحلیل داده‌ها نیز به روش تحلیل محتوای کیفی و با رویکرد تطبیقی - مقایسه‌ای انجام شده است. بدین‌صورت که ابتدا مؤلفه‌های اصلی نظام جبران خدمت (قوانین، ساختار رتبه‌بندی، ارزیابی عملکرد، عوامل منطقه‌ای، مزایا) استخراج و سپس وضعیت هر مؤلفه در دو کشور به‌صورت مجزا توصیف و درنهایت به‌صورت مزجی با یکدیگر مقایسه شده‌اند.

۲. مبانی نظری جبران خدمت

۲-۱. تعریف جبران خدمت و مفاهیم مرتبط

به گفته آرمسترانگ (2010, p. 6)، مدیریت جبران خدمت «به راهبردها، سیاست‌ها و فرایندهایی اطلاق می‌شود که تضمین می‌کند ارزش افراد و نقشی که در دستیابی به

اهداف سازمان، واحد و تیم ایفا می‌کنند، شناسایی و پاداش داده شود». وی تأکید می‌کند که جبران خدمت «تنها به پاداش‌های مالی، حقوق و مزایا محدود نمی‌شود بلکه به همان اندازه شامل پاداش‌های غیرمالی مانند: شناسایی، فرصت‌های یادگیری و توسعه و افزایش مسئولیت شغلی نیز می‌گردد».

۲-۲. اصول و اهداف نظام جبران خدمت

نظام جبران خدمت بر اصولی همچون عدالت، شفافیت، رقابت‌پذیری و پایداری استوار است. اصل عدالت بر ضرورت پرداخت‌های متناسب با مهارت‌ها، تلاش و عملکرد کارکنان تأکید دارد. آرمسترانگ (2010, pp. 11-12) میان دو مفهوم «عدالت توزیعی» (چگونگی توزیع پاداش‌ها متناسب با ارزش مشارکت فرد) و «عدالت رویه‌ای» (چگونگی اتخاذ تصمیمات مدیریتی و اجرای سیاست‌های پاداش) تمایز قائل می‌شود. به اعتقاد وی، پنج عامل بر ادراک عدالت رویه‌ای تأثیر می‌گذارد: توجه به دیدگاه کارکنان، پرهیز از سوگیری شخصی، اعمال یکسان معیارها برای همه کارکنان، ارائه بازخورد زودهنگام و ارائه توضیحات کافی درباره دلایل تصمیمات. شفافیت به معنای ارائه اطلاعات روشن و قابل فهم درباره نحوه محاسبه و پرداخت حقوق و مزایا است. رقابت‌پذیری به معنای توانایی جذب و حفظ نیروهای متخصص در برابر رقبا و سازمان‌های دیگر است و اصل پایداری نیز بر تضمین توانایی سازمان در پرداخت منظم مزایا به‌ویژه در شرایط اقتصادی دشوار تأکید دارد. اهداف نظام جبران خدمت شامل افزایش بهره‌وری، ایجاد انگیزه، کاهش ترک خدمت و ارتقای سطح رفاه کارکنان است.

۲-۳. تأثیر نظام جبران خدمت بر کارایی و انگیزه کارکنان

نظام جبران خدمت نقشی تعیین‌کننده در افزایش کارایی و انگیزه کارکنان ایفا می‌کند. آرمسترانگ (2010, pp. 105-106) تأکید می‌کند که «پاداش زمانی تأثیر مثبت کلی بر عملکرد دارد که به توسعه یک فرهنگ عملکرد بالا کمک کند؛ فرهنگی که در آن ارزش‌ها، هنجارها و رویه‌های منابع انسانی سازمان چنان ترکیب می‌شوند که فضایی ایجاد می‌کنند که در آن دستیابی به سطوح بالای عملکرد انتظار می‌رود و پاداش داده می‌شود»؛ بنابراین پرداخت‌های منصفانه و مناسب موجب ایجاد احساس ارزشمندی در کارکنان شده و انگیزه آنان را برای عملکرد بهتر تقویت می‌کند. ازسوی دیگر، وجود

مزایا و پاداش‌های مبتنی بر عملکرد باعث می‌شود کارکنان به دنبال تحقق اهداف سازمانی و ارتقای کیفیت خدمات خود باشند. درمقابل، نظام‌های ناکارآمد جبران خدمت می‌توانند منجر به کاهش انگیزه، افزایش نارضایتی شغلی و حتی ترک خدمت کارکنان شوند؛ بنابراین، طراحی و اجرای مناسب نظام جبران خدمت، علاوه بر ارتقای رضایت شغلی، به بهبود عملکرد سازمان و تحقق اهداف راهبردی کمک می‌کند.

۳. چهارچوب قانونی و حقوقی نظام جبران خدمت

۳-۱. قوانین و مقررات اصلی مرتبط با جبران خدمت در ایران و انگلستان

در حال حاضر قوانین مختلفی در خصوص مسئله حقوق و مزایا در ایران وجود دارد که در مواردی دچار تعارض است و مشکلاتی را در هماهنگی سازمان امور اداری استخدامی و سازمان برنامه و بودجه با دستگاه‌های اجرایی ایجاد کرده است. از جمله این قوانین، قانون استخدام کشوری، قانون نظام پرداخت هماهنگ کارمندان دولت، قانون مدیریت خدمات کشوری است که عام‌الشمول‌ترین و جدی‌ترین قانون در بین این موارد قانون مدیریت خدمات کشوری است که احکام مشخصی برای حقوق و مزایای کارمندان ذکر کرده است.

علاوه بر مسئله تورم قوانین، برخی دستگاه‌ها که اتفاقاً سهم زیادی از بودجه حقوق و مزایای سالانه دارند، به موجب قوانین اختصاصی خود را از احکام عمومی این قوانین مستثنی کرده‌اند. برای نمونه شورای عالی انقلاب فرهنگی در ماده واحده‌های مجزایی، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی و کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی را از شمول مقررات عمومی قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنا کرده است.

به گفته مالکی و همکاران (۱۳۹۸، ص. ۱۴)، نتیجه این وضعیت آن شده است که «بیش از ۵۰ نوع نظام جبران خدمت در بخش دولتی ایران حاکم است» و این امر «تحقق عدالت در پرداخت را با چالش‌های جدی مواجه کرده» و زمینه‌ساز عدم شفافیت، ایجاد فساد اداری و رانت استخدامی و تبعیض در پرداخت‌ها شده است (رضایی و گرجی، ۱۴۰۰، ص. ۲۰).

در انگلستان، نظام جبران خدمت تحت قوانین خاص نظیر قانون خدمات عمومی^۱، قانون کار ۱۹۹۶^۲، قانون جبران خدمت و ارزیابی عملکرد^۳، قانون بازنشستگی کارکنان دولت^۴ و سایر مقررات مرتبط اداره می‌شود. از مهم‌ترین تحولات قانونی در این زمینه، تصویب قانون اصلاح حقوق اساسی و حکمرانی ۲۰۱۰^۵ است که برای نخستین بار نظام خدمات کشوری بریتانیا و مستخدمان آن را از جایگاه قانونی رسمی برخوردار ساخت (UK Parliament, 2024).

همچنین دولت بریتانیا هر ساله با انتشار «راهنمای سقف پرداخت خدمات کشوری»^۶، چهارچوب افزایش حقوق کارمندان دولت را تعیین می‌کند که نشان‌دهنده وجود ساختاری متمرکز و درعین حال منعطف است (Cabinet Office, 2024). رضایی و گرجی (۱۴۰۰، ص. ۲۷) تأکید می‌کنند که در بریتانیا، نظام استخدامی از نوع «پست‌محور»^۷ است که «امکان تطابق با شرایط بازار، چه از نظر شرایط پرداخت و چه از نظر شرایط استخدام را فراهم می‌سازد» و کارکنان به دو دسته خدمات کشوری و خدمات عمومی تقسیم می‌شوند. همچنین ساختار پرداخت‌ها در انگلستان بسیار منعطف بوده و متأثر از توافقات جمعی، دستورالعمل‌های دولتی و سیاست‌های داخلی سازمان‌ها است.

۲-۳. مقایسه مبانی قانونی و فلسفه تنظیم مقررات

نظام جبران خدمت در ایران و انگلستان بر اصول و مبانی متفاوتی استوار است. در ایران، تأکید اصلی بر عدالت اجتماعی و تأمین نیازهای کارکنان دولت است. در مقابل، در انگلستان، فلسفه تنظیم مقررات بر رقابت‌پذیری، کارآمدی و تشویق به عملکرد برتر استوار است. در این کشور، انعطاف‌پذیری بیشتری در تنظیم حقوق و مزایا وجود دارد که بر مبنای عملکرد، سطح شغلی و شرایط بازار تعیین می‌شود. با وجود این اختلافات در مدل‌ها، آنچه مشخص این است که مقررات، رویه‌ها و

1. Civil Service Law
2. Employment Rights Act
3. Compensation and Performance Review Policies
4. Civil Service Pension Scheme
5. Constitutional Reform and Governance Act 2010
6. Civil Service Pay Remit Guidance
7. Position-based

اقدامات نظام جبران خدمت کارکنان در راستای ارتقای سلامت اداری بایستی از شفافیت کافی برخوردار باشند؛ چراکه ابهام و عدم شفافیت در نظام جبران خدمت کارکنان موجب سوءاستفاده و فساد در محاسبه و تخصیص حقوق و مزایا شده و در نتیجه موجب گسترش رفتارهای تلافی جویانه و از جمله فساد می شود (ایمانی و دیگران، ۱۳۹۹، ص. ۴۵۱).

۳-۳. نقاط اشتراک و تفاوت در ساختارهای حقوقی

یکی از نقاط اشتراک میان ایران و انگلستان در چهارچوب قانونی جبران خدمت، تأکید بر شفافیت و عدالت در پرداخت ها است؛ البته شایان ذکر است، مالکی و همکاران (۱۳۹۸، ص. ۲۰) نشان می دهند که در ایران، با وجود تصویب قوانینی مانند «ماده ۹۲ قانون برنامه ششم توسعه» برای استقرار سامانه ثبت حقوق و مزایا، «مدیران و ذی حسابان انگیزه کافی برای ثبت اطلاعات ندارند و برخی از دستگاه ها نیز از این مهم تاکنون سرباز زده اند».

در خصوص تفاوت ها نیز می توان بیان کرد در ایران، ساختار حقوق و مزایا اغلب بر پایه قوانین ثابت و کم تر منعطف تدوین شده است، در حالی که در انگلستان، انعطاف و تمرکز بر عملکرد بیش تر به چشم می خورد. همچنین، در ایران، قوانین جبران خدمت تمایل دارند به صورت کلی و یکپارچه بر کارکنان دولت اعمال شوند؛ اما در انگلستان، قوانین و مقررات بسته به نوع شغل و سطح سازمانی تغییر می کنند و توجه ویژه ای به تفاوت های فردی و شغلی دارند.

۴. ساختار و عوامل مؤثر بر جبران خدمت در دو کشور

۴-۱. رتبه بندی شغلی و گروه های شغلی

در ایران، رتبه بندی شغلی عمدتاً بر مبنای قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون استخدام کشوری، قانون نظام پرداخت هماهنگ کارکنان دولت و گروه ها، رتبه ها و طبقات شغلی مشخص شده در آن ها انجام می شود. افزایش حقوق در ایران تابع تغییر گروه شغلی (مثلاً از کارشناس به کارشناس مسئول) و افزایش رتبه (مثلاً از پایه به ارشد) و طبقه شغلی (مثلاً از طبقه ۵ به طبقه ۶) است که مورد اول تابع تحصیلات و صلاح دید مدیر بالادستی است و مورد دوم و سوم تابع سابقه خدمت و تحصیلات

است؛ بنابراین در ایران رتبه‌بندی مشاغل به شکل مبنایی با نظر به فلسفه هر شغل و میزان سختی آن صورت نمی‌پذیرد بلکه کارمندان صرفاً حسب میزان تحصیلات و سابقه خدمت رتبه‌بندی می‌شوند. این وضعیت ریشه در آن دارد که نظام استخدامی ایران از نوع «کارراهه»^۸ است که در آن «نهاد استخدامی و فرایند استخدام نیز به صورت متمرکز و بر مبنای قوانین و اصول از پیش تعیین شده انجام می‌پذیرد» (رضایی و گرجی ازندریانی، ۱۴۰۰، ص. ۲۶).

آرمسترانگ (2010, p. 229) میان «ارزش ذاتی شغل» (آنچه شغل در دستیابی به هدف سازمان کمک می‌کند) و «ارزش فرد» (مشارکت، مهارت‌ها و تجربه) تمایز قائل می‌شود. نظام جبران خدمت مطلوب باید هر دو بُعد را در نظر بگیرد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نظام ایران بیش از حد بر «ارزش فرد» (سابقه و مدرک) متمرکز شده و از «ارزش شغل» غافل مانده است، درحالی که نظام انگلستان با استفاده از روش‌های ارزشیابی شغل، تعادل بهتری بین این دو برقرار کرده است.

در انگلستان، رتبه‌بندی شغلی بیش‌تر بر اساس Job Evaluation Framework صورت می‌گیرد. این ارزیابی شامل معیارهایی چون سطح مسئولیت، پیچیدگی وظایف و تأثیرگذاری شغل است. مشاغل در گروه‌هایی نظیر Senior, Junior Staff و Executives و Specialists تقسیم‌بندی می‌شوند. این گروه‌بندی مشاغل تأثیر مستقیمی بر حقوق پایه، مزایا و پاداش‌ها دارند و به صورت منظم بازبینی می‌شوند. کارمندان در انگلستان بر اساس گروه‌های شغلی مذکور در رتبه‌های شغلی مختلفی نظیر Administrative Officers (AO)، Executive Officers (EO)، Grade6 و Grade7 قرار می‌گیرند. سلسله‌مراتب گروه‌های شغلی در خدمات کشوری بریتانیا از سطح AA (پایین‌ترین) تا SCS (بالا‌ترین سطح مدیران ارشد) را شامل می‌شود که هر سطح دارای باند پرداخت مشخصی است (Institute for Government, 2024).

مثلاً، کارمندی که در رتبه Grade6 فعالیت می‌کند، ممکن است مسئولیت‌های نظارتی و سیاست‌گذاری داشته باشد و حقوق او به‌طور متوسط از ۵۰,۰۰۰ پوند در سال فراتر رود، درحالی که کارمندان رتبه AO حقوقی در حدود ۲۲,۰۰۰ تا ۲۷,۰۰۰ پوند دریافت می‌کنند. بر اساس آمار رسمی دولت بریتانیا، میانگین حقوق سالانه

کارمندان دولت در سال ۲۰۲۴ حدود ۳۴،۰۰۰ پوند بوده است و بالاترین حقوق مربوط به مدیران ارشد^۹ با باند پرداخت SCS3 معادل ۱۲۸،۰۰۰ تا ۲۰۸،۱۰۰ پوند در سال است (UK Parliament, 2024; Ethnicity Facts and Figures, 2024).

در مقابل، مالکی، فقیهی و میرسپاسی (۱۳۹۹، ص. ۲۷۰) نشان داده‌اند که در ایران «هیچ‌گونه رابطه منطقی و معناداری بین حقوق کارکنان با مدیران ارشد اجرایی وجود ندارد» و نسبت حقوق کارکنان به مدیران ارشد اجرایی در ایران (۱ به ۳/۲۷) بسیار نامتناسب‌تر از کشورهایمانند بریتانیا (۱ به ۱۶/۶) و آلمان (۱ به ۶/۳) است.

۴-۲. ارزیابی عملکرد

آرمسترانگ (2010, pp. 167-169) پرسش اساسی در پاداش مشروط را این‌گونه مطرح می‌کند: «چه چیزی را ارزشمند می‌دانیم؟ و برای چه چیزی آماده پرداخت هستیم؟» وی پنج معیار برای اثربخشی پاداش مشروط برمی‌شمارد که از آن‌جمله است: وجود «خط دید» روشن بین تلاش و پاداش، ابزارهای عادلانه و سازگار برای سنجش عملکرد و پیوستگی زمانی بین عملکرد و پاداش. نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد در انگلستان تا حد زیادی این معیارها را تأمین می‌کند، درحالی‌که نظام ایران فاقد چنین شرایطی است. در ایران ارزشیابی عملکرد سالانه کارمندان توسط مدیران باافضل آن‌ها، با هماهنگی و تأیید مدیر منابع انسانی دستگاه صورت می‌گیرد و طی آن عوامل عمومی و اختصاصی به شرح فرم‌های تعیین‌شده مورد ارزیابی و نمره‌دهی قرار می‌گیرد. نمرات این ارزشیابی در موارد مختلفی مؤثر است که ازجمله تأثیرات تشویقی آن ارتقای پست، بورس تحصیلی و تأثیرات تنبیهی آن الزام به شرکت در دوره‌های آموزشی، بازنشستگی یا بازخریدی است.

تنها تأثیر مستقیم ارزشیابی عملکرد بر حقوق کارمندان، فوق‌العاده‌ای به نام کارایی و عملکرد است که به کارمندان با امتیاز ارزشیابی بالاتر حسب اعتبارات دستگاه پرداخت می‌شود. لکن مسئله‌ای که به‌طور جدی همین تأثیرات محدود را هم کم‌رنگ می‌کند، فرهنگ سازمانی تعارف در سازمان‌های دولتی ایران است که عملاً موجب می‌شود امتیاز ارزشیابی بدون توجه به عملکرد واقعی کارمند به وی داده شود. مالکی و

همکاران (۱۳۹۸، ص. ۲۲) نیز با اشاره به اینکه پس از ۱۲ سال هنوز نظام جامع مدیریت عملکرد در کشور طراحی نشده، تأکید می‌کنند که «عملاً پرداخت‌های مبتنی بر عملکرد به صورت سلیقه‌ای و خارج از قواعد صورت می‌پذیرد». درحالی‌که ایمانی و همکاران (۱۳۹۹، ص. ۴۴۹) نشان داده‌اند که «حقوق و مزایای کارکنان، زمانی به ارتقای سلامت اداری منجر خواهد شد که مبتنی بر عملکرد آن‌ها باشد». تجربه انگلستان در نظام Performance-Related Pay دقیقاً گویای همین اصل است.

نظام ارزیابی عملکرد در انگلستان بخش مهمی از ساختار پرداخت حقوق و مزایا است. در این سیستم، کارکنان به طور سالانه ارزیابی می‌شوند و بر اساس آن تصمیماتی در خصوص پاداش‌ها و افزایش حقوق اتخاذ می‌شود. کارکنان دولتی هر سال تحت ارزیابی‌های دقیق^{۱۰} قرار می‌گیرند که بر اساس آن عملکرد آن‌ها سنجیده می‌شود. این ارزیابی معمولاً شامل بررسی توانایی‌های شغلی، عملکرد در پروژه‌ها، میزان مسئولیت‌پذیری، توانایی همکاری با همکاران و دیگر مؤلفه‌ها است.

در نظام (PRP)^{۱۱} کارکنان دولتی با توجه به عملکرد خود، می‌توانند از پرداخت‌های اضافی بهره‌مند شوند. این پرداخت‌ها به دو شکل اصلی اعمال می‌شود:

۱- Bonus Payments: این نوع پرداخت‌ها به عنوان پاداش برای عملکرد برجسته در پروژه‌های خاص یا دستیابی به اهداف ویژه در نظر گرفته می‌شود. این پاداش‌ها ممکن است به طور سالانه یا بر اساس دوره‌های خاص پرداخت شود.

۲- Salary Increases: برخی از کارکنان دولتی ممکن است بر اساس ارزیابی عملکرد خود، افزایش حقوق سالانه یا دوره‌ای را دریافت کنند. این افزایش معمولاً با توجه به ارزیابی‌های فردی در زمینه‌های مختلف مانند کیفیت کار، توانایی رهبری و همکاری با تیم‌ها تعیین می‌شود.

همچنین نکته جالب توجه دیگر این است که دولت بریتانیا در سال ۲۰۲۴ آزمایش «پرداخت مبتنی بر نقطه عطف»^{۱۲} را برای مدیران ارشد اجرایی آغاز کرد تا همسویی بیش‌تری بین پاداش و عملکرد ایجاد شود. بر اساس این طرح، مدیران ارشد بر اساس دستیابی به نقاط عطف از پیش تعیین‌شده در پروژه‌هایی که مدیریت می‌کنند، پاداش

10. Performance Evaluation

11. Performance-Related Pay

12. milestone-based pay

دریافت خواهند کرد (Cabinet Office, 2024).

با این حال قابل توجه است که برخی اتحادیه‌های کارگری در بریتانیا مانند FDA این طرح را «دستکاری در یک سیستم شکست خورده» توصیف کرده‌اند؛ زیرا به اعتقاد آن‌ها حقوق کارمندان دولت فعلی نصف حقوق هم‌تایانشان در بخش خصوصی است و این شکاف همچنان یک چالش جدی محسوب می‌شود (The Guardian, 2024).

۳-۴. سابقه خدمت و تخصص

در ایران، سابقه خدمت به عنوان یکی از معیارهای مهم در تعیین حقوق شناخته می‌شود. حسب قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه‌های مرتبط با آن، هر سال سابقه خدمت منجر به افزایش حقوق پایه فرد می‌شود. همان‌طور که سابقاً ذکر شد، در ایران سابقه خدمت به عنوان پایه افزایش رتبه و طبقه شغلی محسوب می‌شود؛ بنابراین برای مثال، کارمندی با ۲۰ سال سابقه خدمت، حقوق بیش‌تری نسبت به فردی با ۵ سال سابقه دریافت می‌کند، حتی اگر در یک گروه شغلی باشند.

در انگلستان، سابقه خدمت تأثیر کم‌تری بر حقوق و دستمزد کارمندان دارد و بیش‌تر تمرکز بر مهارت‌ها و تخصص کارکنان است. کارمندانی که دارای مدارک تخصصی یا مهارت‌های ویژه هستند، معمولاً حقوق و مزایای بیش‌تری دریافت می‌کنند. در این کشور، تأکید بر شایستگی‌های فردی به بهبود بهره‌وری کلی سازمان منجر شده است؛ برای مثال، فردی که دارای گواهینامه‌های تخصصی یا تجربه‌های مرتبط است، حقوق بالاتری نسبت به فردی با سابقه خدمت مشابه اما بدون تخصص دارد. نظام Pay Banding در انگلستان نیز این رویکرد را تقویت می‌کند.

۴-۴. منطقه جغرافیایی و شرایط اقتصادی

در ایران صرفاً مشوق‌هایی برای کار در مناطق محروم یا کم‌تر توسعه‌یافته در نظر گرفته شده است؛ مثلاً، کارمندان شاغل در استان‌های مرزی حقوق بالاتری دریافت می‌کنند یا از مزایای غیرمالی مانند مسکن دولتی بهره‌مند می‌شوند.

اما در انگلستان، تفاوت جغرافیایی در پرداخت حقوق بسیار محسوس‌تر است. کارمندان دولت در شهرهایی مانند لندن، به دلیل هزینه‌های بالاتر زندگی، حقوق بیش‌تری دریافت می‌کنند؛ برای مثال، London Weighting یا London Allowance

یک مزیت مالی است که به کارمندان شاغل در لندن پرداخت می‌شود و می‌تواند بین ۳،۰۰۰ تا ۵،۰۰۰ پوند در سال باشد. این سیاست‌ها کمک می‌کند تا کارمندان دولت در مناطق مختلف به نسبت هزینه‌های زندگی حقوق دریافت کنند.

۵. بررسی نظام مزایا و پاداش‌ها در ایران و انگلستان

۵-۱. انواع مزایا و پاداش‌های غیرمستقیم در ایران و انگلستان

در ایران، نظام مزایا و پاداش‌های غیرمستقیم معمولاً شامل بیمه تأمین اجتماعی، کمک‌های رفاهی مانند: وام‌های مسکن و خودرو، خدمات درمانی رایگان یا با تخفیف برای کارمندان دولتی و پاداش‌های سالانه است. این مزایا عمدتاً تحت تأثیر قوانین اداری و استخدامی از جمله قانون مدیریت خدمات کشوری قرار دارند؛ به عنوان نمونه، بیمه تأمین اجتماعی شامل پوشش‌های درمانی، بازنشستگی و ازکارافتادگی می‌شود که نقش مهمی در امنیت شغلی ایفا می‌کند. همچنین، وام‌های مسکن با شرایط بازپرداخت بلندمدت و نرخ بهره پایین به کارکنان دولت ارائه می‌شود. پاداش‌های سالانه نیز غالباً بر اساس معیارهایی چون رتبه شغلی و سابقه کاری تعیین می‌شوند و در شرایط اقتصادی پایداری، می‌توانند انگیزه کارکنان را افزایش دهند. لکن این مزایا با محدودیت‌هایی نیز مواجه هستند؛ به عنوان مثال، خدمات درمانی رایگان محدود به بیمارستان‌های وابسته به دولت بوده و وام‌های مسکن نیز با سقف مشخص و شرایطی چون اولویت‌دهی به کارمندانی که سابقه طولانی دارند، تخصیص می‌یابد. همچنین، پاداش‌های سالانه غالباً تحت تأثیر شرایط اقتصادی و محدودیت‌های بودجه‌ای قرار می‌گیرند که گاه موجب کاهش میزان آن‌ها می‌شود.

در انگلستان، مزایا و پاداش‌های غیرمستقیم تنوع بیش‌تری دارد و شامل بیمه سلامت خصوصی، برنامه‌های بازنشستگی متنوع، حمایت از والدین (مانند مرخصی زایمان و پدری) و همچنین برنامه‌های انگیزشی مانند سهام شرکت‌ها است. این مزایا به‌ویژه در بخش خصوصی انعطاف بیش‌تری داشته و کارمندان می‌توانند گزینه‌های متناسب با نیاز خود را انتخاب کنند. تفاوت‌های اصلی بین دو کشور در میزان انعطاف‌پذیری و گستردگی این مزایا قابل مشاهده است. در انگلستان، رویکردهای خصوصی‌سازی و مشارکت اتحادیه‌های کارگری نقش مهمی در طراحی این سیستم

دارند، درحالی که در ایران دولت به عنوان تنظیم کننده اصلی فعالیت می کند؛ برای نمونه، تنوع طرح های بازنشستگی در بریتانیا شامل طرح های «مزایای معین»^{۱۳} و «مشارکت معین»^{۱۴} می شود که به کارکنان گزینه های متعددی ارائه می دهد (Pensions and Lifetime Savings Association, 2024).

۵-۲. تأثیر سیاست های حمایتی بر انگیزه و رضایت کارکنان

در ایران، سیاست های حمایتی بیش تر به صورت عمومی و کلی اجرا می شوند و به دلیل محدودیت های بودجه ای و مشکلات اقتصادی، گاهی تأثیر محدودی بر انگیزه کارکنان دارند؛ به عنوان نمونه، ارائه وام های مسکن و خودرو با نرخ های پایین تر از بازار، تأمین بیمه درمانی رایگان برای کارکنان دولت و خانواده های آنها و اجرای برنامه های رفاهی مانند اردوهای خانوادگی و حمایت از هزینه های تحصیلی فرزندان کارمندان از جمله این سیاست ها است. با این حال، محدودیت بودجه ای و نبود ساختارهای شفاف در اجرا، باعث کاهش کارآمدی و رضایت کارکنان می شود؛ برای مثال، تأخیر در پرداخت ها، نبود سیستم پاداش عملکردمحور و عدم تناسب مزایا با نرخ تورم از عواملی هستند که رضایت کارکنان را کاهش می دهند. همچنین، مزایای رفاهی اغلب تنها بخشی از نیازهای کارکنان را پوشش می دهند.

در مقابل، در انگلستان سیاست های حمایتی اغلب بر اساس ارزیابی های دقیق نیازهای کارکنان و با هدف ارتقای انگیزه و بهره وری طراحی می شوند؛ برای مثال، برنامه های مشاوره روان شناسی، انعطاف در ساعات کاری و سیاست های تنوع و شمول از جمله اقداماتی هستند که رضایت شغلی را به طور چشمگیری افزایش می دهند. این سیاست ها معمولاً با مشارکت کارکنان و اتحادیه های کارگری طراحی و اجرا می شوند. با این حال، با وجود این رویکردها، برخی کارکنان از مشکلاتی مانند فشارهای اقتصادی و عدم دسترسی به مزایای کافی رنج می برند که می تواند بر رضایت شغلی تأثیر بگذارد.

13. Defined Benefit

14. Defined Contribution

۳-۵. تطبیق با استانداردهای بین‌المللی

ایران در حوزه مزایا و پاداش‌ها، به دلیل وجود ساختارهای دولتی و قوانین محدودکننده، با چالش‌هایی در تطبیق با استانداردهای بین‌المللی مواجه است. ازجمله این چالش‌ها می‌توان به نبود نظام‌های ارزیابی عملکرد دقیق، عدم توازن در پرداخت‌ها نسبت به بهره‌وری و تأثیر تورم بر کاهش ارزش واقعی مزایا اشاره کرد. مالکی، فقیهی و میرسپاسی (۱۴۰۰، ص. ۱۸) این مشکلات را در قالب «عوامل زمینه‌ای» دسته‌بندی کرده و معتقدند که «ضعف در ساختار بودجه‌ریزی کشور، ضعف در نظارت و شفافیت در پرداخت‌ها، تعدد مراجع تصمیم‌گیر و ضعف در حاکمیت قانون» ازجمله موانع اصلی اصلاح نظام جبران خدمت در ایران هستند. برای رفع این چالش‌ها، اصلاح نظام بودجه‌ریزی، طراحی سیستم‌های پاداش مبتنی بر عملکرد و ایجاد شفافیت در تخصیص منابع ازجمله راهکارهای پیشنهادی هستند.

همچنین، آموزش مدیران برای به‌کارگیری روش‌های نوین مدیریت منابع انسانی و افزایش همکاری با نهادهای بین‌المللی مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO) می‌تواند به بهبود وضعیت کمک کند؛ به‌عنوان نمونه، پرداخت‌ها در بسیاری از موارد متناسب با بهره‌وری یا شاخص‌های عملکردی نیست و سیستم‌های پاداش بر اساس معیارهای عینی طراحی نشده‌اند. علاوه‌براین، عدم شفافیت در نحوه تخصیص مزایا و نبود ارزیابی‌های دقیق از نیازهای کارکنان از دیگر مشکلات موجود است.

در انگلستان، مزایا و پاداش‌ها بیش‌تر بر مبنای استانداردهای بین‌المللی و اصول شفافیت و انصاف تنظیم می‌شوند. استانداردهایی مانند رعایت توازن میان کار و زندگی، پرداخت‌های بر اساس عملکرد و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها نقش اساسی در این زمینه دارند. به‌علاوه، انگلستان در تطبیق سیاست‌های خود با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار (ILO) پیشرو است و این موضوع تأثیر مثبتی بر رقابت‌پذیری نیروی کار این کشور دارد. از سال ۲۰۱۷، کلیه سازمان‌های با بیش از ۲۵۰ کارمند در بریتانیا موظف به گزارش سالانه شکاف دستمزد جنسیتی^{۱۵} هستند. گزارش دفتر کابینه در سال ۲۰۲۵ نشان می‌دهد که میانگین شکاف دستمزد جنسیتی به ۷,۷ درصد کاهش یافته است که حکایت از تأثیر مثبت این سیاست شفافیتی دارد (Cabinet Office, 2025).

۶. پیشنهادات برای اصلاح ساختار جبران خدمت در ایران با استفاده از تجربیات انگلستان

۱-۶. تقویت ارزیابی عملکرد و ارتباط آن با پرداخت‌ها

در انگلستان، نظام پرداخت بر اساس عملکرد^{۱۶} نقش مهمی در افزایش بهره‌وری دارد. ایران می‌تواند با طراحی سیستمی شفاف برای ارزیابی عملکرد کارکنان و تخصیص پاداش‌ها و افزایش‌های حقوق بر اساس نتایج این ارزیابی، انگیزه‌ها را تقویت کند.

۲-۶. ایجاد انعطاف‌پذیری در پرداخت‌ها

ساختارهای حقوق و مزایا در ایران ثابت و کم‌تر انعطاف‌پذیر هستند، درحالی‌که انگلستان با سیاست‌هایی مانند Pay Banding و توجه به تخصص و مهارت کارکنان، پرداخت‌ها را متناسب با نیازها و شایستگی‌ها تنظیم می‌کند. پیشنهاد می‌شود ایران نیز انعطاف‌پذیری بیش‌تری در تعیین حقوق و مزایا به‌ویژه برای مشاغل کلیدی و تخصصی ایجاد کند.

۳-۶. پذیرش تفاوت‌های جغرافیایی در پرداخت‌ها

ایران می‌تواند با الگوبرداری از سیاست‌هایی مانند London Weighting در انگلستان، حقوق کارکنان را بر اساس هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف تنظیم کرده و جذابیت‌های مالی برای مناطق کم‌تر توسعه‌یافته ایجاد کند.

۴-۶. تقویت شفافیت و عدالت در نظام حقوق و مزایا:

انگلستان تأکید زیادی بر شفافیت در سیاست‌های پرداخت دارد. اصلاح سیستم‌های مالی ایران به گونه‌ای که اطلاعات پرداخت‌ها برای کارکنان روشن و قابل دسترسی باشد، می‌تواند اعتماد سازمانی را تقویت کند.

۵-۶. تشویق تخصص و مهارت‌ها

در انگلستان، مهارت و تخصص کارکنان نقش کلیدی در افزایش حقوق دارد. ایران می‌تواند با طراحی برنامه‌های آموزشی و ارائه گواهینامه‌های تخصصی، کارکنان را به ارتقای مهارت‌ها ترغیب کرده و حقوق بالاتری به افراد متخصص اختصاص دهد.

نتیجه‌گیری

در ایران، نظام جبران خدمت کارمندان دولت بیش‌تر مبتنی بر قوانین ثابت و متغیرهایی نظیر سابقه خدمت و مدرک تحصیلی است که اگرچه عدالت و شفافیت را هدف قرار می‌دهند، اما اغلب در اجرا به دلیل تورم، تعدد قوانین و عدم هماهنگی میان دستگاه‌ها دچار مشکلاتی می‌شوند. درمقابل، نظام جبران خدمت در انگلستان انعطاف‌پذیرتر بوده و با بهره‌گیری از ابزارهایی چون ارزیابی عملکرد، پرداخت‌های مبتنی بر تخصص و توجه به تفاوت‌های منطقه‌ای، توانسته است شفافیت، عدالت و کارآمدی بیش‌تری را تضمین کند.

شباهت اصلی این دو کشور در تأکید بر شفافیت و عدالت است؛ اما تفاوت‌های مهمی نیز وجود دارد؛ به‌عنوان مثال، درحالی‌که ایران عمدتاً به‌صورت متمرکز و کلی‌نگر عمل می‌کند، انگلستان با تأکید بر خصوصیات فردی، تخصص و نیازهای منطقه‌ای، ساختاری پویا و متناسب‌تر ارائه می‌دهد. همچنین، انگلستان با بهره‌گیری از سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد و انعطاف‌پذیری در حقوق و مزایا، انگیزه کارکنان را تقویت کرده است، درحالی‌که ایران با چالش‌هایی چون فرهنگ سازمانی تعارف و نبود ارتباط مؤثر بین ارزیابی عملکرد و پرداخت‌ها مواجه است.

برای اصلاح ساختار جبران خدمت در ایران، پیشنهادهایی مانند تقویت ارتباط ارزیابی عملکرد با حقوق و مزایا، افزایش انعطاف‌پذیری در ساختار پرداخت‌ها، پذیرش تفاوت‌های جغرافیایی، ارتقای شفافیت و توجه به تخصص کارکنان ارائه شده است. اجرای این پیشنهادات می‌تواند گامی مؤثر در راستای افزایش بهره‌وری، انگیزه کارکنان و کارآمدی نظام اداری کشور باشد. به‌طورکلی، بهره‌گیری از تجربیات انگلستان و تطبیق آن با شرایط بومی ایران، فرصتی برای بهبود عدالت سازمانی و ارتقای کیفیت خدمات عمومی فراهم می‌آورد؛ البته در اجرای این تجربیات باید به تفاوت‌های موجود در ساختار کلان دولت، بافت اجتماعی جامعه و شرایط بین‌المللی کشورها توجه نمود و از تجویزهای متهورانه و بدون قید خودداری کرد.

کتابنامه

- ایمانی، حسین؛ آذر، عادل؛ قلی‌پور، آریین و پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۹). ارائه مدل تفسیری — ساختاری نظام جبران خدمات کارکنان بخش دولتی در راستای ارتقای سلامت اداری. مدیریت دولتی، ۱۲(۳)، ۴۶۰-۴۲۷.
- رضایی، مرتضی و گرجی ازندریانی، علی‌اکبر (۱۴۰۰). طرح تطبیقی الگوی استخدام عمومی در حقوق اداری ایران. مطالعات حقوق عمومی، ۵۱(۱)، ۳۸-۱۷.
- قانون استخدام کشوری (۱۳۴۵).
- قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه‌های مرتبط با آن (۱۳۸۶).
- قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (۱۳۷۰).
- مالکی، محمدرضا؛ فقیهی، ابوالحسن و میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۸). نارسایی‌های نظام جبران خدمت کارکنان در بخش دولتی ایران. علوم مدیریت ایران، ۵۴(۱)، ۲۹-۱.
- مالکی، محمدرضا؛ فقیهی، ابوالحسن و میرسپاسی، ناصر (۱۴۰۰). طراحی مدل جبران خدمت کارکنان در بخش دولتی ایران. مجلس و راهبرد، ۲۸(۱۰۶)، ۲۴۷-۲۸۳.
- Armstrong, M. (2010). *Handbook of employee reward management and practice* (3rd ed.). Kogan Page.
- Cabinet Office. (2024). *Reforms piloted to link pay to results in the Civil Service*. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.gov.uk/government/news/reforms-piloted-to-link-pay-to-results-in-the-civil-service>
- Cabinet Office. (2025). *Cabinet Office 2025 gender pay gap report*. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.gov.uk/government/publications/cabinet-office-2025-gender-pay-gap-report/cabinet-office-2025-gender-pay-gap-report-html>
- Department of Health and Social Care. (2025). *2025 gender pay gap report*. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.gov.uk/government/publications/dhsc-gender-pay-gap-report-and-data-2025/2025-gender-pay-gap-report>
- Ethnicity Facts and Figures. (2024). *Civil service pay*. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/workforce-and-business/public-sector-pay/civil-service-pay/5.0/>
- Great Britain. (2010). *Constitutional Reform and Governance Act 2010*. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/contents>
- HM Treasury. (2024). *Civil service pay remit guidance 2024 to 2025*. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-remit-guidance-2024-to-2025/civil-service-pay-remit-guidance-2024-to-2025>

- Institute for Government. (n.d.). *Grade structures in the civil service*. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainer/grade-structures-civil-service>
- Pensions and Lifetime Savings Association. (n.d.). *About PLSA*. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.plsa.co.uk/>
- The Guardian. (2024, May 9). *Trial will link senior civil servants' pay to performance, says UK minister*. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.theguardian.com/politics/article/2024/may/09/trial-will-link-senior-civil-servants-pay-to-performance-says-uk-minister>
- UK Parliament. (2024). Senior Civil Service pay 2024-25. Hansard debate, 29 July 2024. Retrieved April 22, 2026, from <https://hansard.parliament.uk/Commons/2024-07-29/debates/24072928000014/SeniorCivilServicePay>

References

- Armstrong, M. (2010). Handbook of employee reward management and practice (3rd ed.). Kogan Page.
- Cabinet Office. (2024). Reforms piloted to link pay to results in the Civil Service. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.gov.uk/government/news/reforms-piloted-to-link-pay-to-results-in-the-civil-service>
- Cabinet Office. (2025). Cabinet Office 2025 gender pay gap report. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.gov.uk/government/publications/cabinet-office-2025-gender-pay-gap-report/cabinet-office-2025-gender-pay-gap-report-html>
- Civil Service Law (1966). (In Persian)
- Civil Service Management Law and Its Related Regulations (2007). (In Persian)
- Department of Health and Social Care. (2025). 2025 gender pay gap report. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.gov.uk/government/publications/dhsc-gender-pay-gap-report-and-data-2025/2025-gender-pay-gap-report>
- Ethnicity Facts and Figures. (2024). Civil service pay. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/workforce-and-business/public-sector-pay/civil-service-pay/5.0/>
- Great Britain. (2010). Constitutional Reform and Governance Act 2010. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/contents>
- HM Treasury. (2024). Civil service pay remit guidance 2024 to 2025. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-remit-guidance-2024-to-2025/civil-service-pay-remit-guidance-2024-to-2025>
- Imani, H., Azar, A., Gholipour, A. & Pour Ezzat, A. A. (2020). Presenting an Interpretive-Structural Model of the Compensation System for Public-Sector Employees to Enhance Administrative Health. *Public Administration*, 12(3), 427–460. (In Persian)
- Institute for Government. (n.d.). Grade structures in the civil service.

- Retrieved April 22, 2026, from <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainer/grade-structures-civil-service>
- Law on the Coordinated Pay System for Government Employees (1991).
- Maleki, M., Faghihi, E. & Mirsepasi, N. (2019). "Deficiencies in the Compensation System for Employees in the Iranian Public Sector." Iranian Journal of Management Sciences, (54), 1–29. (In Persian)
- Maleki, M., Faghihi, E. & Mirsepasi, N. (2021). Designing a Compensation Model for Employees in the Iranian Public Sector. Parliament and Strategy, 28(106), 247–283. (In Persian)
- Pensions and Lifetime Savings Association. (n.d.). About PLSA. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.plsa.co.uk/>
- Rezaei, M. & Gorji Azandariani, A. A. (2021). A Comparative Study of the Public Employment Model in Iranian Administrative Law. Public Law Studies, 51(1), 17–38. (In Persian)
- The Guardian. (2024, May 9). Trial will link senior civil servants' pay to performance, says UK minister. Retrieved April 22, 2026, from <https://www.theguardian.com/politics/article/2024/may/09/trial-will-link-senior-civil-servants-pay-to-performance-says-uk-minister>
- UK Parliament. (2024). Senior Civil Service pay 2024-25. Hansard debate, 29 July 2024. Retrieved April 22, 2026, from <https://hansard.parliament.uk/Commons/2024-07-29/debates/24072928000014/SeniorCivilServicePay>



The Essence and Concept of Legitimate Freedom in the Iranian Legal System

Ghodsieh Malekian Naeeni*

Abstract

The Islamic Republic of Iran. The core issue lies in the conceptual ambiguity surrounding legitimate freedom and its relationship with rights, duties, and legal constraints. Adopting a descriptive-analytical approach, this study examines the Constitution, statutory laws, jurisprudence, judicial precedents, and legal doctrine to investigate the foundations of this concept. The findings indicate that legitimate freedom does not imply “restricted freedom,” but rather signifies “protected and safeguarded freedom” against illegal interference. In the Iranian legal system, the freedoms recognized by the Constitution and other legal sources are inherently categorized as legitimate freedoms. Although freedom is an inherent and fundamental right, its exercise entails the duty to respect the rights of others. In instances of conflict between freedoms, Article 40 of the Constitution and the “no-harm principle” (prohibition of harm to others) serve as the key criteria for resolving disputes and defining the boundaries of these liberties. The research concludes that legitimate freedom is a comprehensive concept that extends beyond the scope of criminal law and should be interpreted within the broader framework of the Iranian legal system.

Keywords: Legitimate Freedom, Iranian Legal System, Constitutional Rights, Rights and Duties, No-Harm Principle.

* Ph.D. student in Oil and Gas Law, Farabi Campus, University of Tehran, Qom, Iran.

malekian1983@gmail.com

0009-0005-0332-4689

چیستی و مفهوم آزادی مشروع در نظام حقوقی ایران

قدسیه ملکیان نائینی*

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین مفهوم «آزادی مشروع» و بررسی جایگاه آن در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران انجام شده است. مسئله اصلی پژوهش، ابهام مفهومی در معنای آزادی مشروع و نسبت آن با حق، تکلیف و حدود قانونی آزادی‌هاست. این پژوهش با روش توصیفی - تحلیلی و با تکیه بر اصول قانون اساسی، قوانین عادی، منابع فقهی، رویه قضائی و دکترین حقوقی، ابعاد مختلف این مفهوم را واکاوی می‌کند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که آزادی مشروع صرفاً به معنای آزادی محدودشده نیست بلکه به معنای آزادی صیانت‌شده و مصون از مداخله غیرقانونی است. در نظام حقوقی ایران، آزادی‌های به رسمیت شناخته‌شده در قانون اساسی و سایر منابع معتبر حقوقی، در زمره آزادی‌های مشروع قرار می‌گیرند. هرچند آزادی از حقوق بنیادین انسان است؛ اما اعمال آن باید با رعایت حقوق دیگران و در چهارچوب قانون همراه باشد. در موارد تراحم آزادی‌ها، اصل ۴۰ قانون اساسی و قاعده منع اضرار به غیر از مهم‌ترین معیارهای حل تعارض و تعیین حدود آزادی محسوب می‌شوند. در نتیجه، آزادی مشروع مفهومی جامع و فراتر از محدودیت‌های صرف کیفری دارد و باید در چهارچوب کلی نظام حقوقی ایران تفسیر شود.

واژگان کلیدی: آزادی مشروع، نظام حقوقی ایران، حقوق اساسی، حق و تکلیف، قاعده منع اضرار به غیر.

* دانشجوی دکتری حقوق نفت و گاز، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

مقدمه

آزادی از بنیادی‌ترین مفاهیم حقوقی، فلسفی و اجتماعی است که همواره در مرکز توجه اندیشه‌های مختلف قرار داشته است. این مفهوم از یک‌سو با اراده، اختیار و امکان کنش انسان پیوند دارد و از سوی دیگر، به سبب ارتباط مستقیم با نظم عمومی، قانون و حقوق دیگران، ناگزیر نیازمند تعیین حدود و ضوابط است. از همین رو، آزادی در نظام‌های حقوقی نه به صورت امری مطلق و رها، بلکه در چهارچوبی قابل تعیین و قابل حمایت بررسی می‌شود. در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، این بحث در قالب «آزادی مشروع» اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا این مفهوم ناظر به آزادی‌ای است که هم به رسمیت شناخته شده و هم از تعرض‌های غیرقانونی مصون می‌ماند.

مسئله اصلی این پژوهش، ابهام در مفهوم آزادی مشروع و نسبت آن با حق، تکلیف، قانون و حدود اعمال آزادی است. با وجود کاربرد این اصطلاح در ادبیات حقوقی و فقهی، تعریف دقیق و منسجم آن همچنان روشن نیست و همین امر موجب اختلاف در تحلیل قلمرو و آثار آن شده است. افزون‌براین، این پرسش مطرح است که آزادی مشروع در نظام حقوقی ایران آیا صرفاً به معنای محدودسازی آزادی است یا باید آن را به عنوان آزادی صیانت‌شده و مورد حمایت حقوقی فهم کرد.

هدف اصلی مقاله، تبیین مفهوم آزادی مشروع و روشن‌سازی جایگاه آن در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران است. این پژوهش می‌کوشد نشان دهد که آزادی مشروع چگونه در پرتو اصول قانون اساسی، قواعد فقهی، قوانین عادی و رویه حقوقی قابل فهم است و چه نسبتی با حق و تکلیف دارد. براین اساس، مقاله حاضر در پی آن است که آزادی مشروع را نه به مثابه قید و محدودیت آزادی، بلکه به عنوان سازوکار صیانت و حمایت از آن تحلیل کند.

پرسش اصلی پژوهش این است که آزادی مشروع چه مفهومی دارد؟ پرسش‌های فرعی نیز عبارت‌اند از: نظام حقوقی چه تعریفی از آزادی ارائه می‌دهد؟ و آزادی مشروع در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران چگونه قابل تبیین است؟ بر پایه این پرسش‌ها، فرضیه اصلی پژوهش آن است که آزادی مشروع به معنای آزادی صیانت‌شده و مورد حمایت قانون است، نه صرفاً آزادی محدودشده. همچنین فرضیه فرعی مقاله آن است که تبیین آزادی مشروع در نظام حقوقی ایران بدون توجه هم‌زمان به اصول قانون

اساسی، مبانی فقهی و قاعده منع اضرار به غیر کامل نخواهد بود. در پیشینه‌های نظری و علمی مرتبط با آزادی، دیدگاه‌های متنوعی مطرح شده است. برخی اندیشمندان آزادی را در معنای رهایی از مانع بیرونی و برخی دیگر آن را در پیوند با خودفرمانی، مسئولیت و کرامت انسانی تحلیل کرده‌اند. در اندیشه اسلامی نیز آزادی غالباً در چهارچوب شریعت، عدالت و حقوق دیگران تبیین شده است. با این حال، بررسی‌ها نشان می‌دهد که مفهوم «آزادی مشروع» به صورت مستقل و منسجم کمتر مورد واکاوی قرار گرفته و بیش‌تر در ضمن مباحث کلی آزادی یا حقوق اساسی مطرح شده است. از این رو، این پژوهش می‌کوشد با تمرکز بر این خلأ، تصویری روشن و منسجم از مفهوم و جایگاه آزادی مشروع در نظام حقوقی ایران ارائه کند.

۱. مفهوم آزادی

مفهوم آزادی، دستخوش رویکرد فلسفی، سیاسی و جامعه‌شناختی بوده است که در طیف محدودیت مطلق و رهایی کامل بحث می‌شده است. به نظر می‌رسد قائلین به مفهوم رهایی از آزادی تلاش خود را در بسترسازی برای کم رنگ کردن محدودیت برای آزادی می‌دانند و در طرف مقابل هم هدف خود را بسترسازی برای ایجاد چهارچوب ریشه‌دار و محکم برای آزادی می‌دانند. این موضوع سبب شده است که مفهوم و چیستی آزادی مشروع علی‌رغم سال‌ها بحث و دهه‌ها و قرن‌ها استدلال در این خصوص هنوز محل تأمل قرار گیرد.

از منظر امام خمینی (رحمت‌الله‌علیه) آزادی یک مسئله‌ای نیست که تعریف داشته باشد. مردم عقیده شان آزاد است. کسی الزامشان نمی‌کند که شما باید حتماً این عقیده را داشته باشید. کسی الزام به شما نمی‌کند که حتماً باید این راه را بروید. کسی الزام به شما نمی‌کند که باید این را انتخاب کنی... آزادی یک چیز واضحی است (خمینی، ۱۳۸۹، ج ۱۰، ص. ۹۴). آزادی بیان و عقیده، آزادی مطبوعات، آزادی احزاب، آزادی اقلیت‌ها، آزادی حق رأی و آزادی زنان در اندیشه امام خمینی (رحمت‌الله‌علیه) صراحتاً وجود دارد که البته ریشه الهی و وحیانی داشته و متغیر آن از جمله قلمرو، محدوده، ابعاد و حد مجاز آن بر اساس قوانین الهی است (عسگری، ۱۴۰۰، ص. ۹۵).

به لحاظ اینکه آزادی را می‌توان یکی از مؤلفه‌های مهم حکومت مشروع دانست، می‌توان نظرات آیت‌الله نائینی و کارل پوپر^۱ را در این زمینه مقایسه نمود. مهم‌ترین وجه آزادی از نگاه آیت‌الله نائینی، رهایی از بند اسارت سلاطین است درحالی‌که کارل پوپر حفظ و حراست از آزادی فردی شهروندان را وظیفه دولت دموکراتیک می‌داند. نائینی با اینکه با بندگی و بردگی انسان‌ها توسط فرمانروایان مخالف بوده و معتقد است خداوند انسان را آزاد آفریده به‌طوری‌که نباید تحت ستم حاکمان مستبد باشد، ولی به آزادی فردی مانند پوپر تأکیدی ندارد. وی با توسل به آیات قرآن و روایات معصومین (علیهم‌السلام)، تسلیم‌شدن یا مقهوریت مردم در برابر حکومت ستمگر یا همان عبودیت و بندگی را نقطه مقابل رهایی و آزادگی توصیف نموده و انسان‌ها را از این بندگی و عبودیت نهی کرده و پیروان دین اسلام را به خلاصی و رهایی از این ذلت اسارت و بندگی ترغیب نموده است (جلیل‌فر، کاوه پیش‌قدم و حقیقت، ۱۴۰۳، ص. ۳۴۲). به نظر می‌رسد این دو اندیشمند بزرگ نیز علی‌رغم تفاوت‌هایی در نظریات خود، سازگاری‌هایی نیز در بُعد نظری داشته و تفاوت‌ها ناشی از ساحت بحث است. هر دو اندیشمند مخالف مقهوریت در برابر حکومت ستمگر بوده و نگران آزادی می‌باشند؛ لیکن آزادی فردی و یا نگاه جمعی به امت وجه تمایز این دو بوده است.

در بررسی مفهوم آزادی گریزی از اشاره به اندیشه آیزایا برلین^۲ نیست. وی این مفهوم را با آزادی مثبت و آزادی منفی بررسی می‌نماید. آزادی منفی (آزادی از) به معنای تحمیل‌نشدن مانع و محدودیت از ناحیه دیگران است و آزادی مثبت (آزادی برای) از سویی به معنای توان (و نه فقط امکان) تعقیب و رسیدن به هدف و ازسوی دیگر به معنای استقلال یا خودفرمانی در مقابل وابستگی به دیگران است (مشکات و فاضلی، ۱۳۹۳، ص. ۱۰۶). آزادی منفی تحدید و تعدیل قدرت را می‌جوید و تلاش می‌کند محدوده عمل افراد مورد دخالت واقع نشود و آزادی مثبت راهبری و جهت‌دهی به افکار و اعمال افراد بدون دخالت را تضمین می‌نماید.

آزادی سیاسی یک نوع آزادی بسیار مهم باید در نظر گرفته شود و به‌عنوان نمونه‌ای از آزادی منفی شناخته شود. شاخص کلی آزادی سیاسی، هم از لحاظ نظری و هم از

1. Karl Popper

2. Isaiah Berlin

لحاظ عملی آزادی اعمال حقوق سیاسی در چهارچوب مرزها بدون ممانعت و دخالت است (Illarionov, 2012).

اندیشمندان و فلاسفه محقق در مفهوم آزادی هیچ‌گاه به رهایی کامل معتقد نبوده‌اند و شأن انسان را در زندگی فردی و جمعی همواره نیازمند داشتن سمت و سو می‌دانستند که در این خصوص آرای متفاوتی ظاهراً حاصل شده است.

۲. حق و تکلیف - حق یا وسیله

در گام اول بررسی رابطه حق و تکلیف در نظام حقوقی ایران مورد تأمل است. بررسی این رابطه و زن مفهوم آزادی مشروع را در خصوص مفهوم حق و تکلیف مستتر در آن مشخص می‌نماید. به نظر می‌رسد با عنایت به پژوهش‌های صورت گرفته، در این خصوص حداقلی از قطعیت وجود دارد به این شرح که برخی اندیشمندان و فلاسفه غربی، حق و تکلیف را تفکیک نموده‌اند و درمقابل اندیشمندان اسلامی قائل به ملازمه حق و تکلیف می‌باشند (محمدی، رحیمی روشن و حاتمی، ۱۴۰۳، ص. ۱۴۶).

بر اساس اصل معروف لیبرال مشروعیت جان رالز^۳، اعمال قدرت سیاسی تنها در صورتی مشروع است که برای همه شهروندان قابل توجیه باشد. در این دیدگاه، توجیه‌پذیری برای شهروندان یک الزام ضروری برای دولت است. مشروعیت و همچنین مشروعیت اقدامات انجام‌شده توسط یک دولت و اعمال قدرت سیاسی باید برای شهروندان قابل توجیه باشد یعنی مشروعیت سیاسی در یک جامعه خاص به توجیه‌پذیری اعضای آن جامعه بستگی دارد (Andersson, 2022, p. 592).

این نگاه ریشه در مادی‌نگری به موضوع دارد که دنیای غرب در پی سود حداکثری است و لیکن الهیات حاکم بر مفهوم آزادی این نوع نگاه را برنمی‌تابد و رستگاری را می‌طلبد و تلاش می‌کند انسان در چهارچوب آزادی باعث ضرر مادی و معنوی به خود و دیگران نباشد.

گام دوم موضوع ملازمه حق با تکلیف در برابر دیگران است به این معنا که اشخاص در برابر حقوق دیگران دارای تکلیف می‌باشند و در این صورت این پرسش مطرح می‌باشد که در نظام حقوقی ایران آزادی دیگران چگونه محافظت می‌شود؟

بررسی رابطه میان حق و تکلیف از منظر تأثیر احتمالی آن بر مفهوم آزادی مشروع است؛ به این معنا که آیا ملازمه حق و تکلیف به معنای تأثیر بر مفهوم آزادی می‌باشد و آزادی مشروع به معنای تکلیف در برابر حق آزادی خواهد بود یا خیر؟ این تکلیف می‌تواند هم در خصوص خود فرد در نظر گرفته شود و هم در ارتباط با تکلیف فرد در برابر دیگران. آیا آزادی مشروع در برابر اصیل و دیگران دارای قیودی خواهد بود؟

۳. آزادی مشروع

در تمام جوامع خلقت از ابتدا تاکنون بر حسب شعور انسان‌ها همیشه بر آزادی و حقوق شهروندان تأکید شده است؛ اما از زمانی که بشر برای زندگی بهتر حکومت و کشور تشکیل داد و قبول نمود که از بخشی از آزادی مطلق خود دست بکشد، این حکومت بود که بر اساس بینش مذهبی و سیاست خود آزادی را در قالب قواعد حقوقی مطرح و سعی می‌نمود از آن دفاع کند (اعزازی و احمدی‌فر، ۱۴۰۲، ص. ۷۵). با پذیرش اینکه، آزادی دارای کرانه بوده و نیازمند راهبری است، بحث اصلی آغاز می‌گردد که اساساً این حد و مرز و کرانه چگونه تعریف می‌گردد و آزادی مشروع به چه معنا است؟ معنای آزادی مشروع در فضای ذهنی جامعه و مردم نیز دارای اهمیت است. مفهوم آزادی مشروع از دو زاویه قابل بررسی و وزن‌دهی است. مشروع بودن آزادی با این نگاه که آزادی مطابق شرع و سازگار با قانون است و هر آنچه به‌عنوان آزادی از آن یاد می‌شود مشروعیت لازم را دارد، در حصار قانون است و تلاش مضاعفی جهت حفظ آن لازم نیست و از زاویه دیگر اینکه آزادی، حفاظت شده و غیرقابل‌خدشه بوده و حفظ حریم آن لازم‌الرعایه می‌باشد و لازم است نگاه حمایتی مضاعفی وجود داشته باشد؛ البته صرف شناسایی و تدوین این حق‌ها، تنها گام اول در زمینه تحقق این حقوق است و لازم است در ادامه نهادها و سازوکارهای لازم جهت تسهیل تحقق و جلوگیری از تضییع این حقوق ایجاد نمود (غمامی، ۱۳۹۷، ص. ۲۴). آنچه عنوان مقاله در نظر داشته این است که هر آزادی که در نظام حقوقی ایران از آن یاد شده است، آزادی مشروع است و بحث اصلی در خصوص چیستی این آزادی مشروع می‌باشد و موضوع منصرف از حدود آزادی و تأمل در آزادی‌ها در نظام حقوقی ایران بوده است. درواقع هرآنچه قانون از آن به‌عنوان آزادی یاد نموده، مشروع است؛

یعنی هم سازگار با قانون است و هم در حصار قانون نگهداری می‌شود. آنچنان که جلال‌الدین فارسی از منتسکیو^۴ می‌گوید هیچ کلمه‌ای مانند آزادی تا این حد معانی مختلف را دربرنگرفته و هیچ لفظی به قدر آزادی، عواطف گوناگون را در قلب آدمی زنده نکرده است. و بالاخره با پژوهشی بی‌بدیل در معنای آزادی نهاییه می‌گوید که آزادی عبارت است از حق انجام آن چیزی که قانون روا داشته است؛ یعنی در جوامعی که به‌وسیله قانون اداره می‌شوند، آزادی قدرتی است که مردم به‌وسیله آن بتوانند آن چه باید بخواهند، بخواهند و انجام دهند و آنچه نباید بخواهند، مجبور به خواستن و انجامش نباشند (فارسی، ۱۳۸۲).

دین مبین اسلام نیز، همانند تمام مکاتب آزادی‌خواه برای بشر، کرامت و ارزش فراوانی متصور است و او را با مقام خلیفه الهی معرفی می‌کند که به معنای شناخت حقوق انسانی برای او در جامعه است. ازجمله آیه ۷۰ سوره مبارکه اسراء: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» (اعزازی و احمدی‌فر، ۱۴۰۲، ص. ۷۶).

در اندیشه شیعی آزادی در سه مفهوم کلامی، اخلاقی و فقهی بحث می‌گردد. در مفهوم کلامی، اختیار در برابر جبر پذیرفته شده است. مفهوم اخلاقی را در سیره و احادیث می‌توان دریافت نمود آنجا که مولا امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) در نهج‌البلاغه می‌فرماید: «بنده دیگران مباش که خدا تو را آزاد آفریده است»، مفهوم اخلاقی و فقهی آزادی نیز هرچند دیوار به دیوار یکدیگر هستند؛ لیکن نسبت عموم و خصوص من وجه وجود دارد و البته رویکرد اصولی به‌عنوان اصل و اماره به آزادی نیز وجود دارد، به این معنا که اصل را در شرایط فقدان دلیل بر آزادی یا عدم آزادی جاری می‌دانند و در درجه اول اماره آزادی که از عمومات حریت در منابع شیعه تولید می‌گردد (فیرحی، ۱۳۹۰، ص. ۱۴۰). این وضعیت ناشی از بحث اصولی فقهی است و هدف از اشاره آن بود که علی‌رغم مصرحات در خصوص آزادی در فقه، حتی اگر تردیدی نیز حاصل شود، اصول فقه هم در مقام اصل و هم در مقام اماره به‌وجود آزادی رأی داده است. از طرف دیگر جهت بررسی مفهوم آزادی مشروع این موضوع قابل بررسی است که

آزادی حق است یا وسیله؟

اگر آزادی وسیله باشد، برای رسیدن به اهداف مشخصی است؛ بنابراین می‌توان برای رسیدن به اهداف مشخص از وسایل دیگری استفاده نمود و این ابزارها قابلیت جایگزینی دارند. در این خصوص آزادی اصالت و موضوعیت ندارد. اگر آزادی حق باشد، اصالت داشته و هدف است و این حق تا آنجا که حق دیگران را ضایع نکند، می‌توان استفاده نمود. در این حالت فقط عدالت می‌تواند آزادی را محدود نماید. اگر آزادی خارج از یک نظام حقوقی بحث شود، می‌تواند بسیار سریع تابع متغیرها باشد. مانند یک نظام ارزشی که می‌تواند با اوضاع و احوال نسبت به ارزش‌ها تغییر دیدگاه ایجاد نماید و این موضوع قابل تأمل است. می‌توان این موضوع را باور داشت که آزادی یک حق است و وسیله نیست؛ اما تنها حق آدمیان نیست و لازم است قواعدی در این خصوص رعایت شود. عدالت می‌تواند به‌عنوان مراعات مجموعه حقوق در نظر گرفته شود.

۴. چهارچوب نظام حقوقی ایران

گام سوم تعیین چهارچوب نظام حقوقی ایران است که منظور از نظام حقوقی ایران چیست؟ به نظر می‌رسد بحث منصرف از نوع نظام حقوقی ایران بوده و درواقع ناظر به اجزای تشکیل‌دهنده نظام حقوقی ایران است.

به نظر پیروان مکتب تحقیقی، نظام حقوقی عبارت از کشف و مطالعه قواعدی است که بر جامعه انسانی حکومت می‌کند، یعنی حقوق علم محض است و موضوع آن بررسی حوادث اجتماعی و سیر تاریخی و تحولات آنهاست. در ایجاد قواعد حقوقی تنها مشاهده و تجزیه و تحلیل امور اجتماعی دخالت ندارد، دولت نیز در هنر حکومت‌کردن و قانون‌گذاری از انگیزه دستیابی به هدف‌های خاص نیر الهام می‌گیرد. به‌علاوه قانون نمی‌تواند تمام وقایع را که در اجتماع رخ می‌دهد پیش‌بینی کند و خواه‌ناخواه، عالمان و مفسران باید قانون را تفسیر و قواعد آن را بر مصداق خارجی اجرا کنند. در راه هضم قاعده در بدنه نظام حقوقی، حقوق‌دان از آنچه موافق عدالت می‌بیند، پیروی می‌کند و عقاید اخلاقی مذهبی او در پرداخت و اجرای قانون تأثیر فراوان دارد (کاتوزیان، ۱۳۹۴، ص. ۲۳۵).

چهارچوب حقوقی فعالیت‌های بشری می‌تواند به صورت هدیه یا صدقه، قرارداد و اجبار تقسیم‌بندی گردد. قراردادهای می‌تواند با رضایت طرفین و یا قراردادهای تحمیلی اجتماعی باشد. مقررگذاری می‌تواند به صورت آزادی کامل، آزادی محدود شده و نهی و عدم مطلق وجود حق تقسیم‌بندی گردد (Illarionov, 2012).

درحقیقت مناسبات اجتماعی مستلزم تنظیم است که این امر به اشکال مختلفی صورت می‌گیرد و ازجمله آن نظام اخلاقی، آداب و رسوم، نظام دینی و مذهبی و نظام حقوقی می‌باشد. تفاوت نظام حقوقی با سایر نظام این است که این نظام مبتنی بر اقتدار حکومت است. نظام حقوقی در جمهوری اسلامی، نظام حقوقی نوشته‌ای است که عنصر اصلی آن قوانین است.

نظام حقوقی موجود در ایران که مبتنی بر فقه یا همان نظام حقوقی اسلامی است، از زمره نظام‌های حقوق نوشته است که قانون‌گذاری در آن نقش مهمی را ایفا می‌کند و عمده منابع الهام‌بخش وضع قوانین در آن را، منابع نظام حقوقی اسلامی تشکیل می‌دهند. به‌طورکلی منابع حقوق شامل قانون، عرف، رویه قضائی، دکترین، اعمال حقوقی، قواعد حقوقی و اصول کلی حقوقی می‌باشد (کاتوزیان، ۱۳۹۴، ص. ۵۳۷)؛ البته نظام حقوق نوشته در موارد سکوت قانون، منابع فرعی مانند عرف و رویه قضائی هم بهره می‌گیرد، اما نه آنچنان که نظام‌های حقوقی غیر مکتوب یا عرفی از آن‌ها بهره می‌جویند. طبقه‌بندی قانون در نظام حقوقی ما شامل قانون اساسی، قوانین عادی و احکام و نظام‌نامه‌های قوه مجریه است. قوانین عادی نیز شامل مصوبات مجلس شورای اسلامی، عهدنامه‌های بین‌المللی و دخالت مستقیم مردم در تقنین از طریق رجوع به همه‌پرسی می‌باشد؛ بنابراین آزادی مشروع در نظام حقوقی ایران را می‌توان در منابع حقوق آن جستجو نمود. همچنان‌که اصول قانون اساسی می‌تواند، به آزادی مشروع اشاره نماید، این امر در قوانین عادی و ازجمله اسناد و عهدنامه‌های بین‌المللی که ایران وفق اصل ۷۷ قانون اساسی و ماده ۹ قانون مدنی به آن پیوسته است؛ ازجمله میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از این نوع است.

۵. آزادی مشروع در نظام حقوقی ایران

گام بعدی بررسی موضوع در نظام حقوقی ایران است که در این خصوص لازم است به قانون اساسی توجه گردد که عالی‌ترین سند حقوقی یک کشور و راهنمای تنظیم سایر قوانین است؛ البته لازم به ذکر است در نظام حقوقی ایران از جهت افاده مفهومی حقوق افراد ملت، نوعی تشکیک مفهومی - الگوواره‌ای وجود دارد. در قانون اساسی مفاهیم متنوعی شامل حقوق ملت، حقوق انسانی، آزادی‌های مشروع، آزادی‌های فردی، اجتماعی و سیاسی و حقوق عامه مورد اشاره قرار گرفته که کم‌تر در قوانین عادی با بیان وضعی به آن پرداخته شده است (غمامی، ۱۳۹۷، ص. ۷۴).

در قانون اساسی، به‌ویژه فصل سوم تحت عنوان حقوق ملت و سایر فصول، اصول ذیل صراحتاً به انواعی از آزادی اشاره نموده است:

آزادی بیان، نشریات و مطبوعات در اصول ۲۴ و ۱۷۵، آزادی انتخاب شغل و کسب‌وکار در اصول ۲۸ و بند ۴ اصل ۴۳، آزادی محل اقامت و تابعیت در اصل ۳۳، حقوق و آزادی‌های مذاهب اسلامی غیرشیعی در اصل ۱۲، حقوق و آزادی‌های اقلیت‌های دینی در اصل ۱۳ و ۲۶، حقوق و آزادی اقوام و قبایل موجود در ایران در اصل ۱۵، آزادی ذکر و عقیده در اصل ۲۳، آزادی تجمع در اصل ۲۷. بدیهی است که منع شکنجه، منع تفتیش و هتک حرمت، اصل برائت، اصل قانونی‌بودن جرائم و مجازات‌ها، آموزش و پرورش رایگان، حقوق زنان، از اصول مشعشع قانون اساسی و آزادی‌های در نظر گرفته شده انسانی است.

درج این اصول در قانون اساسی، قطعاً به معنای مشروعیت این اصول و مفاد آن و از جمله آزادی‌های ذکر شده است. لازم است از این آزادی‌ها حفاظت شده و موجبات برخورداری افراد از آن فراهم شود. باین‌همه قوانین عادی نیز حول همین محورها وجود دارد؛ از جمله قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی، قانون مطبوعات، آیین‌نامه چگونگی تأمین امنیت اجتماعات و راه‌پیمایی‌های قانونی.

۵-۱. چهارچوب آزادی مشروع

در هیچ‌یک از نظام‌های حقوقی آزادی مطلق وجود ندارد بلکه حق آزادی انسان‌ها محدودیت‌هایی دارد؛ زیرا در عمل این تجربه همواره وجود داشته است که هم افراد و

هم دولت با مداخله ناروا و تجاوزات خود، حق مذکور را مخدوش ساخته‌اند. همچنین آزادی انسان‌ها. توأم با مسئولیت است. در نظام جمهوری اسلامی ایران وفق بند ۶ اصل دوم قانون اساسی «آزادی توأم با مسئولیت در برابر خدا» به عنوان اصل محوری و ارزشی و یکی از پایه‌های ایمانی جمهوری اسلامی یاد شده است. اصل نهم قانون اساسی مقرر می‌دارد «در جمهوری اسلامی ایران آزادی و استقلال و وحدت و تمامیت ارضی کشور از یکدیگر تفکیک‌ناپذیرند و حفظ آن‌ها وظیفه دولت و آحاد ملت است... و هیچ مقامی حق ندارد... آزادی‌های مشروع را، هرچند با وضع قوانین و مقررات سلب کند»؛ بنابراین اصل، تمام اداره کنندگان کشور، در اعمال حاکمیت خود، باید آنچنان رفتار کنند که به آزادی‌های مردم کم‌ترین لطمه‌ای وارد نشود (جعفری و بنادکیان، ۱۴۰۱، صص. ۳۴۵-۳۴۶).

آزادی مشروع در نظام حقوقی ایران بر مبنای ارزش‌های دینی است و وفق اصل اول و دوم قانون اساسی چهارچوب ارزشی حاکم بر نظام سیاسی ما تعیین شده که از آن جمله رعایت موازین شرعی است. وفق اصل چهل قانون اساسی آزادی نمی‌تواند وسیله اضرار به غیر باشد. همچنین قانون محدودیت‌هایی از باب تأمین امنیت، نظم و رفاه عمومی مشخص می‌نماید که آزادی مشروع در این مفاد، معنا می‌یابد.

۲-۵. اساسی‌سازی آزادی مشروع

قانون اساسی هنجارهای اساسی یک نظام حقوقی را مشخص می‌نماید؛ بنابراین می‌توان آزادی‌های مندرج در آن را به عنوان اصول بنیادین موردپذیرش آن نظام حقوقی دانست؛ اما این اصول می‌تواند در فرایند تقنین قوانین عادی، نیز فرایند اساسی‌سازی را طی نماید. لازم است اساسی‌سازی از خود قانون اساسی تمییز داده شود. این مفهوم گاه در معنای التزام به اصل قانون اساسی در چهارچوب اعمال کارگزاران حاکمیتی است و گاه در معنای نفوذ قواعد و اصول اساسی در پیکره نظام حقوقی است به نحوی که الزاماً دولت مکلف به احترام گذاشتن، حمایت‌کردن و اجرای آن‌ها شده و در صورت نقض آن توسط دولت، شهروندان حق طرح دعوی علیه دولت را خواهند داشت (دبیرنیا و جلیلی، ۱۴۰۳، ص. ۵۷۱).

با عنایت به پذیرش این موضوع که آزادی حق است و وسیله نیست و اینکه نظام

حقوقی یک ساختار متشکل، منسجم و دارای شفافیت کامل است؛ بنابراین آزادی‌های مندرج در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، آزادی مشروع تلقی می‌گردد. در خصوص اصل این آزادی نمی‌توان تردیدی حاصل نمود و یا مشروعیت آن را به چالش کشید.

وضع قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی با چنین عنوانی، قابل تأمل است چراکه آزادی مشروع حق افراد بوده و وضع قانون برای امر بدیهی همان ضرورت اساسی‌سازی حقوق می‌باشد که به آن اشاره شد. ازسوی دیگر علی‌رغم تصریح به آزادی مشروع در عنوان قانون در این قانون، آزادی مشروع تعریف نشده و یا به انواع آزادی‌های مشروع اشاره نشده است. ماده ۷ قانون آیین دادرسی کیفری اصلاحی ۱۳۹۴ نیز به عنوان ضمانت اجرا تصریح نموده که در تمام مراحل دادرسی کیفری، رعایت حقوق شهروندی مقرر در «قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی مصوب ۱۵/۲/۱۳۸۳» از سوی تمام مقامات قضائی، ضابطان دادگستری و سایر اشخاصی که در فرایند دادرسی مداخله دارند، الزامی است. متخلفان علاوه بر جبران خسارات وارده، به مجازات مقرر در ماده (۵۷۰) قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده) مصوب ۱۳۷۵/۳/۲ محکوم می‌شوند، مگر آنکه در سایر قوانین مجازات شدیدتری مقرر شده باشد.

واقع امر آن است که مفاد این قانون، حقوق و آزادی‌های افراد در سیستم قضائی را مورد اشاره قرار داده و درواقع قانون به امنیت قضائی پرداخته است. ازجمله در این قانون توجه ویژه‌ای به قرار تأمین‌ها و بازداشت موقت، محکومیت‌ها، حق دفاع متهم، اصول تحقیقات و بازجویی و منع شکنجه مورد بررسی قرار گرفته است؛ بنابراین وجود این قانون به معنای تمرکز و تشکل تمام آزادی‌های مشروع در آن نیست و اساساً به نظر می‌رسد به دلیل اهمیت امنیت قضائی که بر اصل حریت اشخاص تأکید دارد، به این نام قانون گذاری صورت پذیرفته است.

نکته دیگر آن است که این قانون صرف امنیت قضائی را مشمول عنوان آزادی مشروع و حفظ حقوق شهروندی دانسته است و البته تعریف کلی در خصوص چیستی آزادی مشروع در همان سیستم قضائی نیز ارائه نداده است و به ذکر مصادیق بسنده نموده است. درحالی‌که این قانون نقش اساسی در خصوص مهم‌ترین بخش از

آزادی‌های مشروع داشته و اصل حریت را مورد هدف قرار داده؛ بنابراین تصریح به اصل و تعریف از آن ضروری بوده است. از چالش‌های مفهوم آزادی مشروع گریزی نیست و شاید، مقنن، منصرف از مباحث اساسی‌سازی قوانین و تبیین همجاری‌های قانون اساسی، سعی نموده، مصادیق را بیان نماید.

اما با عنایت به کلیات قوانین نظام حقوقی در ایران، نمی‌توان آزادی مشروع را صرفاً در دادرسی کیفری خلاصه نمود و تمام آنچه به‌عنوان آزادی در قانون اساسی، قوانین عادی اعم از تقنین داخلی و تصویب اسناد بین‌المللی، رویه قضائی و احکام حکومتی درج شود، آزادی مشروع تلقی می‌گردد. در این میان لازم به ذکر می‌باشد که طبق اصل ۱۶۷ قانون اساسی قاضی موظف است کوشش کند حکم هر دعوا را در قوانین مدونه بیابد و اگر نیابد با استناد به منابع معتبر اسلامی یا فتاوی معتبر حکم قضیه را صادر نماید و نمی‌تواند به بهانه سکوت یا نقص یا اجمال یا تعارض قوانین مدونه از رسیدگی به دعوا و صدور حکم امتناع ورزد؛ بنابراین رویه قضائی حاصل شده بر مبنای منابع و فتاوی فقهی، که به‌عنوان منابع فرعی حقوق، استفاده می‌شود نیز نقش اساسی در حفظ آزادی‌های مشروع دارد چه آنکه فقه سیاسی شیعه بر اصل حریت تأکید نموده است.

منابع حقوق اصلی و فرعی در یک نظام حقوقی، شامل قانون، عرف، رویه قضائی، دکترین، اعمال حقوقی، قواعد حقوقی و اصول کلی حقوقی درمجموع می‌توانند به تبیین یک مفهوم حقوقی، اعم از اصل وجود، تعریف، محدوده و تأثیر آن کمک نمایند. در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، اصل آزادی‌های مشروع به شرح مندرج در قانون اساسی اعلام شده است؛ به‌عنوان مثال نمی‌توان در خصوص منع شکنجه و یا اصل تجمعات قانونی و یا حقوق زنان به‌عنوان آزادی مشروع تشکیکی حاصل نمود. این مفاهیم ابزار رسیدن به هدف نیستند که بتوان با ابزار دیگری آن را جایگزین نمود بلکه خود اصل حق بوده و قابل حذف نیستند. درعین حال مفهوم حق و تکلیف اعم از تکلیف دارنده حق در برابر خود و تکلیف در برابر دیگران نیز دارای اهمیت است و به نظر می‌رسد چالش در بحث آزادی مشروع در خصوص همین موضوع حق و تکلیف است. تبیین موضوع حق و تکلیف و تبیین مفهوم مشروعیت آزادی را می‌توان در زمان تعارض و یا تراحم آزادی‌ها به نحوی حل و فصل نمود که باز هم قانون اساسی و به‌ویژه اصل ۴۰ در خصوص منع اضرار به غیر حاکم باشد. تقنین عادی قوانین و سایر منابع

حقوق در این زمینه یاری‌رسان هستند که البته تمام این منابع در چهارچوب یک نظام حقوقی متشکل و با رعایت اصول پیش گفته است.

نتیجه‌گیری

هر آزادی که در نظام حقوقی ایران از آن یاد شده است، آزادی مشروع است و بحث اصلی در خصوص چیستی این آزادی مشروع است و موضوع منصرف از حدود آزادی و تأمل در آزادی‌ها در نظام حقوقی ایران بوده است. درواقع هرآنچه قانون از آن به‌عنوان آزادی یاد نموده، مشروع است؛ یعنی هم سازگار با قانون است و هم در حصار قانون نگهداری می‌شود. نظام حقوقی نیز بخشی از مناسبات اجتماعی است که این امر مستلزم تنظیم است که به اشکال مختلفی صورت می‌گیرد و ازجمله آن نظام اخلاقی، آداب و رسوم، نظام دینی و مذهبی و نظام حقوقی می‌باشد. تفاوت نظام حقوقی با سایر نظام‌ها این است که این نظام مبتنی بر اقتدار حکومت است. نظام حقوقی در جمهوری اسلامی، نظام حقوقی نوشته‌ای است که عنصر اصلی آن قوانین است. به‌طورکلی منابع حقوق شامل قانون، عرف، رویه قضائی، دکترین، اعمال حقوقی، قواعد حقوقی و اصول کلی حقوقی می‌باشد؛ البته نظام حقوق نوشته در موارد سکوت قانون، منابع فرعی مانند عرف و رویه قضائی هم بهره می‌گیرد؛ اما نه آنچنان‌که نظام‌های حقوقی غیرمکتوب یا عرفی از آن‌ها بهره می‌جویند. تبیین موضوع حق و تکلیف و تبیین مفهوم مشروعیت آزادی را می‌توان در زمان تعارض و یا تزامن آزادی‌ها به نحوی حل و فصل نمود که باز هم قانون اساسی و به‌ویژه اصل ۴۰ در خصوص منع اضرار به غیر حاکم باشد. تقنین عادی قوانین و سایر منابع حقوق در این زمینه یاری‌رسان هستند که البته تمام این منابع در چهارچوب یک نظام حقوقی متشکل و با رعایت اصول پیش گفته ازجمله، اصالت حق آزادی می‌باشد. آزادی مشروع در ایران مبتنی بر چهارچوب‌های قانون اساسی و اساسی‌سازی مفاهیم قانون اساسی از طریق تقنین عادی است.

کتابنامه

- آیین دادرسی کیفری.
- اعزازی، محمدرضا و احمدی‌فر، علی (۱۴۰۲). تضمین حقوق بشر و آزادی‌های مشروع در فرایند دادرسی کیفری. فصلنامه قضاوت، ۲۳(۱۱۳)، ۷۳-۹۳.
- خمینی، روح‌الله (۱۳۸۹). صحیفه نور. جلد ۱۰، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- جعفری، محمدحسین و بنادکیان، فاطمه (۱۴۰۱). تحلیل نظری مبانی حفظ حقوق شهروندی و احترام به آزادی‌های مشروع در قانون. مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، ۸(۴)، ۳۲۱-۳۵۴.
- جلیل‌فر، محمد؛ کاوه پیش‌قدم، محمد کاظم و حقیقت، حمیدرضا (۱۴۰۳). مقایسه مفهوم آزادی از نظر آیت‌الله نائینی و کارل پوپر. فصلنامه علمی جامعه‌شناسی سیاسی/انقلاب اسلامی، سال پنجم، ۱(۱۷)، ۳۲۳-۳۴۵.
- دبیرنیا، علیرضا و جلیلی، آیت‌اله (۱۴۰۳). تأملی بر نظریه اساسی‌سازی حقوق اداری. فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، ۵۴(۱)، ۵۶۷-۵۸۹.
- عسگری، احسان (۱۴۰۰). بررسی تطبیقی مفهوم آزادی در اندیشه امام خمینی و اندیشه غرب. فصلنامه اندیشه سیاسی در اسلام، ۳۰(۳)، ۷۵-۹۸.
- غمامی، سیدمحمد مهدی (۱۳۹۷). الگوی احیای حقوق عامه با تحول در نظام هنجارها و ساختارهای قضایی. حقوق اسلامی، ۱۵(۵۸)، ۷۱-۹۲.
- فارسی، جلال‌الدین (۱۳۸۲). مفهوم و واقعیت آزادی، زمانه، شماره ۱۰، قابل دسترس در: <https://ensani.ir/fa/article>
- فیرحی، داوود (۱۳۹۰). فقه و سیاست در ایران معاصر، فقه سیاسی و فقه مشروطه. تهران: نشر نی.
- قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۴). کلیات حقوق نظریه عمومی. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- محمدی، سبحان؛ رحیمی روشن، حسن و حاتمی، حمیدرضا (۱۴۰۳). دوگانه قدرت - حقوق در روابط بین‌الملل، چالش حق در برابر تکلیف. فصلنامه مطالعات

بین‌المللی، ۲۱(۱)، ۱۴۳-۱۶۱.

مشکات، محمد و فاضلی، محسن (۱۳۹۳). بررسی انتقادی مفهوم آزادی از نظر آیزایا برلین، غرب‌شناسی بنیادی. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۵(۲)، ۱۰۵-۱۳۵.

Illarionov, Andrei (2012). Conditions for Freedom A Few Theses on the Theory of Freedom and on Creating an Index of Freedom, chapter six, www.freetheworld.com • www.fraserinstitute.org • Fraser Institute ©2012

Andersson, Emil (2022). Freedom, Equality, and Justifiability to All: Reinterpreting Liberal Legitimacy. *The Journal of Ethics*, (26), 591–612.

References

- Andersson, Emil (2022). Freedom, Equality, and Justifiability to All: Reinterpreting Liberal Legitimacy, *The Journal of Ethics*, (26), 591–612.
- Asgari, Ehsan (2021). A Comparative Study of the Concept of Freedom in the Thought of Imam Khomeini and Western Thought. *Political Thought in Islam*, (30), 75–98. (In Persian)
- Constitution of the Islamic Republic of Iran. (In Persian)
- Criminal Procedure Law. (In Persian)
- Dabirnia, Alireza & Jalili, Ayatollah (2024). A Reflection on the Theory of the Constitutionalization of Administrative Law. *Quarterly Journal of Public Law Studies*, 54(1), 567–589. (In Persian)
- Ezzarazi, Mohammad Reza & Ahmadi Far, Ali (2023). Guaranteeing Human Rights and Legitimate Freedoms in the Criminal Justice Process. *Judiciary Quarterly*, 23(113), 73–93. (In Persian)
- Farsi, Jaleddin (2003). The Concept and Reality of Freedom. *Zamaneh*, (10). Available at: <https://ensani.ir/fa/article> (In Persian)
- Feirahi, Davood (2011). *Jurisprudence and Politics in Contemporary Iran: Political Jurisprudence and Constitutional Jurisprudence*. Tehran: Ney Publishing. (In Persian)
- Ghamami, Seyyed Mohammad Mehdi (2018). A Model for Reviving Public Rights through Transformation in the System of Norms and Judicial Structures. *Islamic Law*, 15(58), 71–92. (In Persian)
- Illarionov, Andre (2012). Conditions for Freedom A Few Theses on the Theory of Freedom and on Creating an Index of Freedom, chapter six, www.freetheworld.com • www.fraserinstitute.org • Fraser Institute ©2012
- Jafari, Mohammad Hossein & Benadkian, Fatemeh (2022). A Theoretical Analysis of the Foundations of Protecting Citizens' Rights and Respecting Legitimate Freedoms in Law. *Political Science, Law and Jurisprudence Studies*, 8(4), 321–354. (In Persian)
- Jalilfar, Mohammad; Kaveh Pishghadam, Mohammad Kazem & Haghighat,

- Hamid Reza (2024). A Comparison of the Concept of Freedom in the Thought of Ayatollah Naini and Karl Popper. *Scientific Quarterly Journal of Political Sociology of the Islamic Revolution*, 5(17), 323–345. (In Persian)
- Katouzian, Nasser (2015). *General Principles of Law: General Theory* (4th ed.). Tehran: Enteshar Joint Stock Company. (In Persian)
- Khomeini, Rohollah (2010). *Sahifeh-ye Noor* (Vol. 10). Tehran: Organization for Printing and Publishing, Ministry of Culture and Islamic Guidance. (In Persian)
- Law on Respect for Legitimate Freedoms and Preservation of Citizens' Rights. (In Persian)
- Mohammadi, Sobhan; Rahimi Roshan, Hassan & Hatami, Hamid Reza (2024). The Power–Law Dichotomy in International Relations: The Challenge of Rights versus Obligations. *Quarterly Journal of International Studies*, 21(1), 143–161. (In Persian)
- Moshkat, Mohammad & Fazeli, Mohsen (2014). A Critical Examination of Isaiah Berlin's Concept of Freedom. *Fundamental Western Studies*, Institute for Humanities and Cultural Studies, 5(2), 105–135. (In Persian)



doi: **10.30497/hcr.2018.75980**



Received: 2026/05/26

Accepted: 2026/08/20

The Role of Civil Society Institutions in Protecting Public Rights and Legitimate Freedoms

Milad Kashani Komijani*

Abstract

Civil society institutions, as one of the fundamental pillars of democratic societies, play a key role in protecting and promoting public rights and legitimate freedoms. By creating a space for citizen participation, promoting public awareness, and monitoring the performance of governments, these institutions can prevent violations of citizens' rights and freedoms. This article aims to examine the role and status of civil society institutions in protecting public rights and legitimate freedoms. By creating a space for citizen participation, monitoring the performance of governments, promoting public awareness, and supporting victims of rights violations, these institutions can be effective in achieving social justice, strengthening democracy, and sustainable development. Civil society institutions strengthen the legal system and provide sustainable solutions to protect public rights and legitimate freedoms through cooperation with international organizations and legal proposals and recommendations. In this study, using a descriptive-analytical approach, we examine and analyze the role of civil institutions in protecting public rights and legitimate freedoms. What is their contribution to civil society? The results of the study indicate that civil institutions, through activities such as monitoring government performance, advocacy, raising awareness, and providing public services, play a significant role in promoting the rights and freedoms of citizens; also, by advocacy, citizen rights, and defending violated rights, these institutions help strengthen the rule of law and create a just society. However, challenges such as legal restrictions, lack of financial resources, and political pressures affect the effectiveness of these institutions.

Keywords: Civil institutions, Public rights, Legitimate freedoms, Social justice, Democracy, Citizen rights.

* Master of Public Law, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.

M.Kashi@stu.qom.ac.ir

 0009-0008-1640-3230

نقش نهادهای مدنی در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع

میلاد کاشانی کميجانی*

چکیده

نهادهای مدنی به‌عنوان یکی از ارکان اساسی جوامع دموکراتیک، نقشی کلیدی در حفظ و ارتقای حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع ایفا می‌کنند. این نهادها با ایجاد فضایی برای مشارکت شهروندان، ارتقای آگاهی عمومی و نظارت بر عملکرد دولت‌ها، می‌توانند از تخطی به حقوق و آزادی‌های مشروع شهروندان جلوگیری کنند. مقاله حاضر با هدف بررسی نقش و جایگاه نهادهای مدنی در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع تدوین شده است. این نهادها با ایجاد فضایی برای مشارکت شهروندان، نظارت بر عملکرد دولت‌ها، ترویج آگاهی عمومی و حمایت از قربانیان نقض حقوق، می‌توانند در راستای تحقق عدالت اجتماعی، تقویت مردم‌سالاری و توسعه پایدار مؤثر باشند. نهادهای مدنی از طریق همکاری با سازمان‌های بین‌المللی و پیشنهادها و توصیه‌های حقوقی، به تقویت نظام حقوقی و ارائه راه‌حل‌های پایدار برای حفظ حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع می‌پردازند. در این پژوهش با رویکرد توصیفی - تحلیلی، بررسی و تحلیل می‌شود نقش نهادهای مدنی در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع چیست؟ و چه ارمغانی برای جامعه مدنی دارد؟ نتایج پژوهش حاکی از آن است که نهادهای مدنی با فعالیت‌هایی همچون نظارت بر عملکرد دولت، مطالبه‌گری، آگاهی‌بخشی و ارائه خدمات عمومی، نقش بسزایی در ارتقای سطح حقوق و آزادی‌های مشروع شهروندان دارند؛ همچنین، این نهادها با مطالبه‌گری، حقوق شهروندی و دفاع از حقوق تضییع‌شده، به تقویت حاکمیت قانون و ایجاد جامعه‌ای عادلانه کمک می‌نمایند. با این حال، چالش‌هایی مانند محدودیت‌های قانونی، کمبود منابع مالی و فشارهای سیاسی، اثربخشی این نهادها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

واژگان کلیدی: نهادهای مدنی، حقوق عمومی، آزادی‌های مشروع، عدالت اجتماعی، مردم‌سالاری، حقوق شهروندی.

* کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق دانشگاه قم، قم، ایران.

مقدمه

در جوامع مردم‌سالار، صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های شهروندان و حاکمیت است. در این میان، نهادهای مدنی به‌عنوان بازیگران اصلی صحنه جامعه مدنی، نقشی حیاتی و تعیین‌کننده در تحقق این هدف ایفا می‌کنند. این نهادها با تنوع ساختاری و عملکردی خود، از طریق مشارکت فعال، نظارت مستمر و مطالبه‌گری، به تقویت بنیان‌های مردم‌سالاری و تضمین حقوق و آزادی‌های مشروع شهروندان کمک شایانی می‌کنند.

در بسیاری از کشورها، نهادهای مدنی به‌عنوان ابزارهایی برای تقویت جامعه مدنی و افزایش آگاهی عمومی نسبت به حقوق و مسئولیت‌های شهروندی شناخته می‌شوند. این نهادها، با ایجاد فرصت‌هایی برای مشارکت فعال افراد در فرایندهای تصمیم‌گیری و نظارت بر عملکرد نهادهای حکومتی، می‌توانند نقش کلیدی در پیشگیری از نقض حقوق و ترویج عدالت اجتماعی داشته باشند. باین‌حال تحقق این نقش‌ها نیازمند بستری مناسب شامل قوانین حمایتی، استقلال عمل و فرهنگ مشارکتی است. نهادهای مدنی از طریق ایفای نقش‌های متنوع و مهم خود، تأثیر بسزایی در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع دارند. این سازمان‌ها، شامل سازمان‌های غیرانتفاعی، انجمن‌های حقوق بشری، گروه‌های اجتماعی و سایر سازمان‌های مشابه هستند، به‌عنوان پل ارتباطی میان دولت و مردم می‌توانند با ایجاد اطلاعات عمومی و نظارت بر عملکرد دولت، به ایجاد عدالت اجتماعی کمک کنند.

حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع، به‌عنوان مفاهیمی بنیادین در نظام‌های حقوقی و سیاسی، از ارزش‌هایی چون کرامت انسانی، برابری، عدالت و آزادی مشروع نشئت می‌گیرند. تحقق این حقوق مستلزم مشارکت فعال همه اقشار جامعه است و نهادهای مدنی می‌توانند با ایفای نقش نظارتی، آموزشی و حمایتی، از تخطی به این حقوق جلوگیری کنند و زمینه ارتقای آگاهی عمومی نسبت به حقوق و آزادی‌های مشروع را فراهم سازند.

در این مقاله، تلاش می‌شود تا به بررسی نقش و اهمیت نهادهای مدنی در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع پرداخته شود. در ابتدا، به تعریف مفاهیم کلیدی همچون نهادهای مدنی، آزادی‌های مشروع پرداخته خواهد شد و سپس به بررسی ابعاد مختلف نقش نهادهای مدنی در این زمینه خواهیم پرداخت. در ادامه، چالش‌ها و موانع

موجود بر سر راه فعالیت‌های نهادهای مدنی در این حوزه مورد تحلیل قرار خواهد گرفت و در نهایت، راهکارهایی برای تقویت نقش این نهادها در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع ارائه خواهد شد.

۱. مفهوم شناسی

۱-۱. نهادهای مدنی: نگهبانان مردم‌سالاری

نهاد مدنی^۱ به سازمان‌ها و گروه‌های غیردولتی و غیرانتفاعی اطلاق می‌شود که به منظور حمایت از منافع عمومی و تحقق اهداف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی تشکیل می‌شوند. این نهادها می‌توانند شامل سازمان‌های حقوق بشری، گروه‌های محیط‌زیستی، اتحادیه‌های کارگری، انجمن‌های فرهنگی و هنری، سازمان‌های خیریه و دیگر گروه‌های مردمی باشند. مشخصه اصلی نهادهای مدنی، غیردولتی بودن آنان و عدم وابستگی تشکیلاتی و مالی به حاکمیت سیاسی و ارگان‌های دولتی کشور است. نهادهای مدنی را می‌توان به دو دسته احزاب و انجمن‌های صنفی دسته‌بندی کرد. این نهادها در فضای میان دولت و شهروندان قرار می‌گیرند و بستری برای فعالیت‌های داوطلبانه، حمایت از حقوق بشر و تأمین آزادی‌های مشروع فراهم می‌کنند.

یکی از مهم‌ترین وظایف نهادهای مدنی، افزایش دانش و آگاهی عمومی درباره مسائل اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و حقوقی است. آن‌ها از طریق برنامه‌های آموزشی، کارگاه‌ها، نشست‌ها و فعالیت‌های رسانه‌ای به اطلاع‌رسانی می‌پردازند. نهادهای مدنی به عنوان ناظر بر عملکرد دولت و نهادهای حکومتی عمل می‌کنند و با نقد و بررسی سیاست‌ها و اقدامات دولت، به حفظ شفافیت و مسئولیت‌پذیری کمک می‌کنند. نهادهای مدنی در حفظ و حمایت از حقوق بشر و حقوق شهروندی نقش بسزایی دارند و در مواقع نقض این حقوق، از طریق پیگیری قانونی و اطلاع‌رسانی به جامعه و نهادهای بین‌المللی، به دفاع از آن‌ها می‌پردازند (منوچهری و دیگران، ۱۳۹۸، ص. ۸).

نهادهای مدنی در کاهش نابرابری‌ها و ترویج عدالت اجتماعی نقش اساسی ایفا می‌کنند. آن‌ها با ارائه خدمات اجتماعی، بهداشتی و آموزشی به اقشار کم‌درآمد و محروم، به بهبود شرایط زندگی آن‌ها کمک می‌کنند. افراد جامعه را به مشارکت فعال در

فرایندهای تصمیم‌گیری و مردم‌سالاری تشویق می‌کنند و بستر مناسبی برای بیان نظرات و خواسته‌های عمومی فراهم می‌آورند و منجر به تقویت مردم‌سالاری می‌شود. معمولاً با همکاری و ائتلاف با سایر نهادها و سازمان‌ها، تلاش می‌کنند تا تأثیرگذاری بیش‌تری در مسائل اجتماعی و حقوقی داشته باشند.

به‌طور کلی نهادهای مدنی هدف پایش محیط، گردآوری و اولویت‌بندی مطالبات و افزایش آگاهی جامعه از موضوعی که برای آن تشکیل شده‌اند، دارند. مشخصه گوه‌رین این نهادها، غیردولتی بودن و نبود وابستگی تشکیلاتی به نهادهای دولتی است. به موجب اصل بیست‌وششم قانون اساسی، فعالیت احزاب و انجمن‌های صنفی در چهارچوب قانون آزاد است. امروزه حکمرانی در سطح ملی و جهانی دارای ابعاد و چالش‌های تازه‌ای شده است. بی‌شک، اشکال قدیمی حکمرانی به‌طور فزاینده‌ای ناکارآمد شده‌اند. سازمان‌های سلسله‌مراتبی از بالا به پایین دیگر اثرگذاری پیشین را ندارند و بدین ترتیب ناکارایی مدیریت و ساختاری آنها به‌خوبی آشکار شده است. جهان امروز ما دستخوش فرایندی از تغییرات ساختاری در ابعاد فناوری، اقتصادی، فرهنگی، امنیتی و سازمانی در سطح جهانی است. مواجهه امروز ما با این امر، چه در سطح ملی و چه در سپهر جهانی می‌تواند زمینه‌ساز فرصت‌ها و تهدیدات بسیاری شود. اغلب مشکلات و آسیب‌های امروزمان ناشی از چگونگی مواجهه با بحران‌های نهادها و مؤسسات اداره‌کننده کشور و همچنین مؤسسات بین‌الملل در این دوران است. وجود و گسترش نهادهای مدنی از جمله سازمان‌های نظام صنفی، چه در عرصه ملی و چه در سپهر بین‌المللی می‌تواند به حل این مشکلات پیش‌گفته فائق آید. ما ناگزیر از جهانی‌شدنیم؛ تجارت جهانی، بازارهای مالی جهانی، تولید و مدیریت عرضه کالا و خدمات بین‌المللی، نقش برجسته ساختار رسانه‌های جهانی در تولید و مخابره خبر، فناوری ارتباطات و مفاهیم جهانی نظیر عدالت اجتماعی و حقوق بشر و... شواهدی بر سرنوشت مشترکمان در جهانی‌شدن است. همین شواهد دلیل لازم و کافی برای حضور نهادهای مدنی در سپهر جهانی است. نهادهای مدنی برخلاف نمایندگان سیاسی مستقر در دولت‌ها و نیز احزاب سیاسی، به میزان بیش‌تری محبوبیت مردمی دارند. تمرکز این سازمان‌های مردم‌نهاد بر روش‌های عملی و کم‌هزینه در همبستگی انسانی و مسائل حیات جامعه است (خلف خانی، ۱۳۸۷، ص. ۴).

۲-۱. آزادی‌های مشروع: دستاورد مشترک دولت و نهادهای مدنی

آزادی‌های مشروع به مجموعه‌ای از حقوق و آزادی‌هایی اشاره دارد که در چهارچوب قوانین و مقررات یک جامعه به رسمیت شناخته شده و محترم شمرده می‌شوند. این حقوق و آزادی‌ها عموماً بر اساس اصول حقوق بشر و مقوله‌های بین‌المللی تعریف می‌شوند و هدف آن‌ها تضمین حقوق فردی و اجتماعی افراد در برابر دخالت‌های غیرقانونی و ناحق است. آزادی‌های مشروع جزئی از ساختار حقوقی و اجتماعی یک جامعه هستند و برای حفظ کرامت انسانی، عدالت اجتماعی و توسعه پایدار اهمیت بسیاری دارند.

آزادی‌های مشروع توسط قوانین و مقررات ملی و بین‌المللی حمایت می‌شوند و تضمین می‌شود که افراد بتوانند بدون ترس از تعقیب یا مجازات، از این حقوق بهره‌مند شوند. این آزادی‌های مشروع معمولاً با اصول و موازین حقوق بشر هماهنگ هستند و به تضمین کرامت انسانی و عدالت اجتماعی کمک می‌کنند. هرچند که آزادی‌های مشروع حقوقی هستند که باید محترم شمرده شوند؛ اما ممکن است محدودیت‌هایی نیز داشته باشند که برای حفظ نظم عمومی، امنیت ملی، یا حقوق و آزادی‌های مشروع دیگران لازم و ضروری است.

حق ابراز نظرات و عقاید بدون ترس از سانسور یا مجازات. این آزادی مشروع شامل آزادی در بیان عقاید سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و دینی است و به افراد امکان می‌دهد تا نظرات و دیدگاه‌های خود را به صورت عمومی مطرح کنند. حق برگزاری تجمعات و اجتماعات مسالمت‌آمیز برای بیان نظرات و اهداف مشترک. این آزادی مشروع به افراد اجازه می‌دهد تا در گروه‌ها و اجتماعات مختلف شرکت کرده و از طریق تظاهرات، راهپیمایی‌ها و تجمعات، نگرانی‌ها و مطالبات خود را بیان کنند. حق انتخاب و پیروی از مذهب یا ایمان دلخواه و همچنین حق تغییر مذهب. این آزادی مشروع شامل آزادی در عبادت، آموزش دینی و تبلیغ مذهب نیز می‌شود و افراد را از تبعیض مذهبی مصون می‌دارد (اعزازی و احمدی‌فر، ۱۴۰۲، ص. ۳).

حق دسترسی به آموزش و تحصیل بدون تبعیض و با رعایت حقوق و کرامت انسانی. این آزادی مشروع به افراد امکان می‌دهد تا از فرصت‌های آموزشی برابر برخوردار شوند و به توسعه فردی و اجتماعی بپردازند. حق انتخاب محل زندگی و

جایجایی آزادانه در داخل کشور و همچنین حق ترک و بازگشت به کشور خود. این آزادی مشروع به افراد اجازه می‌دهد تا به صورت آزادانه محل سکونت خود را انتخاب کرده و به دنبال فرصت‌های جدید زندگی کنند.

۲. نقش محوری نهادهای مدنی در تقویت مردم‌سالاری و حقوق بشر

نهادهای مدنی یکی از پایه‌های اصلی جوامع مردم‌سالار هستند و نقش محوری در تقویت دموکراسی و حقوق بشر دارند. این نهادها با فعالیت‌های متنوع و گسترده خود در حوزه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، به بهبود کیفیت زندگی شهروندان و حفظ کرامت انسانی کمک می‌کنند. نهادهای مدنی با برگزاری کارگاه‌ها، سمینارها و نشست‌های آموزشی، به افزایش آگاهی عمومی درباره حقوق و وظایف شهروندی، اصول مردم‌سالاری و حقوق بشر کمک می‌کنند. این نهادها نقش مهمی در ترویج ارزش‌های مردم‌سالار و تقویت فرهنگ مشارکت عمومی دارند.

این نهادها به عنوان ناظران مستقل بر عملکرد دولت و نهادهای حکومتی عمل می‌کنند. آن‌ها با بررسی و تحلیل سیاست‌ها و اقدامات دولتی، از شفافیت و مسئولیت‌پذیری دولتی حمایت می‌کنند و به جلوگیری از فساد و سوءاستفاده از قدرت کمک می‌کنند. نهادهای مدنی نقش حیاتی در حفاظت و حمایت از حقوق بشر دارند. آن‌ها با پیگیری موارد نقض حقوق بشر، اطلاع‌رسانی به جامعه و نهادهای بین‌المللی و ارائه حمایت‌های قانونی به قربانیان نقض حقوق، به دفاع از حقوق فردی و اجتماعی افراد می‌پردازند (هاشمی، ۱۳۹۸، ص. ۱۲۸).

نهادهای مدنی با ارائه خدمات اجتماعی، بهداشتی و آموزشی به اقشار کم‌درآمد و محروم، به کاهش نابرابری‌ها و ترویج عدالت اجتماعی کمک می‌کنند. این نهادها تلاش می‌کنند تا فرصت‌های برابر برای تمامی افراد جامعه فراهم شود. نهادهای مدنی افراد جامعه را به مشارکت فعال در فرایندهای تصمیم‌گیری و دموکراتیک تشویق می‌کنند. آن‌ها بستر مناسبی برای بیان نظرات و خواسته‌های عمومی فراهم می‌آورند و به تقویت حس مسئولیت‌پذیری و همبستگی اجتماعی کمک می‌کنند.

این نهادها با همکاری و ائتلاف با نهادها و سازمان‌های بین‌المللی، تلاش می‌کنند تا تأثیرگذاری بیش‌تری در مسائل حقوق بشر و مردم‌سالاری داشته باشند. این همکاری‌ها

می‌تواند به تبادل تجربیات و منابع و همچنین تقویت حمایت‌های بین‌المللی از حقوق بشر منجر شود. نهادهای مدنی به‌عنوان پل ارتباطی بین دولت و جامعه، نقش اساسی در تقویت مردم‌سالاری و حقوق بشر ایفا می‌کنند. آن‌ها با فعالیت‌های خود به حفظ و توسعه ارزش‌های مردم‌سالاری، افزایش شفافیت و پاسخگویی دولتی و حمایت از حقوق بشر کمک می‌کنند؛ بنابراین، حمایت و تقویت نهادهای مدنی، یکی از وظایف اساسی دولت‌ها و جامعه جهانی برای حفظ و تقویت مردم‌سالاری و حقوق بشر است (نژندی منش، ۱۳۸۱، ص. ۹).

۳. نهادهای مدنی و ارتقای شفافیت و پاسخگویی در نظام حکمرانی

نهادهای مدنی نقش بسیار مهمی در ارتقای شفافیت و پاسخگویی در نظام حکمرانی ایفا می‌کنند. این نهادها با فعالیت‌های متنوع خود به بهبود عملکرد دولت‌ها، افزایش شفافیت در فرایندهای تصمیم‌گیری و تقویت پاسخگویی نهادهای حکومتی کمک می‌کنند. نظارت و ارزیابی عملکرد دولت: نهادهای مدنی به‌عنوان ناظران مستقل بر عملکرد دولت و نهادهای حکومتی عمل می‌کنند. این نهادها با بررسی و تحلیل سیاست‌ها، برنامه‌ها و اقدامات دولتی، اطلاعات دقیقی از عملکرد دولت به جامعه ارائه می‌دهند و از این طریق به افزایش شفافیت و پاسخگویی کمک می‌کنند. نهادهای مدنی با برگزاری کارگاه‌ها، سمینارها، نشست‌های آموزشی و فعالیت‌های رسانه‌ای، به افزایش آگاهی عمومی درباره حقوق و وظایف شهروندی، اصول مردم‌سالاری و حقوق بشر کمک می‌کنند. افزایش آگاهی عمومی باعث می‌شود که شهروندان بهتر بتوانند از حقوق خود دفاع کنند و از نهادهای حکومتی پاسخگوئی بیش‌تری بخواهند (حریری اکبری، ۱۳۸۳، ص. ۶).

نهادهای مدنی می‌توانند با انتشار گزارش‌ها، مقالات و اطلاعیه‌ها، اطلاعات دقیقی از عملکرد نهادهای حکومتی و موارد نقض حقوق بشر به جامعه ارائه دهند. این افشای اطلاعات به افزایش شفافیت و جلوگیری از سوءاستفاده از قدرت کمک می‌کند. نهادهای مدنی می‌توانند با پیگیری موارد نقض حقوق و عملکرد نادرست نهادهای حکومتی از طریق سیستم‌های قضائی، به دفاع از حقوق شهروندی و ارتقای پاسخگویی کمک کنند. این نهادها با ارائه حمایت‌های قانونی به قربانیان نقض حقوق، نقش مهمی

در حفاظت از حقوق بشر ایفا می‌کنند. این نهادها با تشویق و تسهیل مشارکت عمومی در فرایندهای تصمیم‌گیری و دموکراتیک، به تقویت شفافیت و پاسخگویی کمک می‌کنند. این نهادها بستر مناسبی برای بیان نظرات و خواسته‌های عمومی فراهم می‌آورند و به تقویت حس مسئولیت‌پذیری و همبستگی اجتماعی کمک می‌کنند. رسانه‌ها نقش حیاتی در افشای اطلاعات و افزایش آگاهی عمومی دارند. نهادهای مدنی با همکاری با رسانه‌ها، می‌توانند به انتشار اطلاعات دقیق و شفاف از عملکرد دولت و نهادهای حکومتی کمک کنند و از این طریق به افزایش شفافیت و پاسخگویی کمک کنند. نهادهای مدنی می‌توانند با برگزاری کارزارها و برنامه‌های آموزشی، فرهنگ شفافیت و پاسخگویی را در جامعه ترویج دهند. این نهادها با تشویق به رفتارهای اخلاقی و مسئولیت‌پذیری، می‌توانند به ایجاد یک فضای اجتماعی حمایت‌کننده از شفافیت کمک کنند. نهادهای مدنی با فعالیتهای خود به‌عنوان پل ارتباطی بین دولت و جامعه، نقش اساسی در ارتقای شفافیت و پاسخگویی در نظام حکمرانی ایفا می‌کنند. حمایت از این نهادها و تقویت نقش آن‌ها، یکی از وظایف اساسی دولت‌ها و جامعه جهانی برای حفظ و تقویت دموکراسی و حقوق بشر است (آقامحمدی و دیگران، ۱۴۰۱، ص. ۷).

۴. نهادهای مدنی: بازوان فعال جامعه مدنی در حفاظت از حقوق عمومی

نهادهای مدنی به‌عنوان بازوان فعال جامعه مدنی در حفاظت از حقوق عمومی نقشی حیاتی ایفا می‌کنند. این نهادها به‌عنوان سازمان‌های غیردولتی و غیرانتفاعی، به حمایت و حفاظت از منافع عمومی و تحقق اهداف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی پرداخته و در راستای ارتقای کیفیت زندگی شهروندان و حفظ کرامت انسانی تلاش می‌کنند. نهادهای مدنی به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیر جامعه مدنی، نقش کلیدی در صیانت از حقوق عمومی و تقویت ارزش‌های مردم‌سالاری ایفا می‌کنند. این نهادها، که شامل سازمان‌های مردم‌نهاد (NGOs)، انجمن‌های حرفه‌ای، اتحادیه‌ها، گروه‌های داوطلبانه و سایر تشکلهای غیرانتفاعی هستند، بستری برای مشارکت عمومی و ایفای نقش شهروندان در فرایندهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی فراهم می‌آورند (Zibakalam, 2014, p. 12).

نهادهای مدنی با حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر، از جمله زنان، کودکان، اقلیت‌ها و افراد با نیازهای خاص، در کاهش نابرابری‌ها و تضمین دسترسی برابر به حقوق عمومی نقش دارند. بسیاری از نهادهای مدنی بر حفاظت از محیط زیست تمرکز دارند و از طریق برنامه‌های پایدار و آگاهی‌بخشی، به کاهش آلودگی و ترویج رفتارهای دوستدار محیط زیست کمک می‌کنند. نهادهای مدنی به‌عنوان میانجی، خواسته‌ها و دغدغه‌های مردم را به دولت منتقل کرده و از طرفی، سیاست‌ها و برنامه‌های دولتی را برای مردم شفاف‌سازی می‌کنند. این نهادها به‌عنوان بازوان فعال جامعه مدنی، نقش بی‌بدیلی در حفاظت از حقوق عمومی، نظارت بر عملکرد حکومت‌ها و ارتقای مشارکت مردمی دارند. حمایت از این نهادها و رفع موانع فعالیت آن‌ها می‌تواند به تقویت عدالت اجتماعی، شفافیت حکمرانی و توسعه پایدار کمک شایانی کند.

۵. همکاری نهادهای مدنی با دولت در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع

همکاری میان نهادهای مدنی و دولت یکی از کلیدهای اساسی برای تضمین حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع در یک جامعه پایدار و مردم‌سالاری است. این تعامل، نه تنها باعث هم‌افزایی در مدیریت و اجرای سیاست‌های عمومی می‌شود بلکه اعتماد میان شهروندان و حکومت را نیز تقویت می‌کند. نهادهای مدنی می‌توانند به‌عنوان ناظرانی مستقل، بر عملکرد دولت نظارت کرده و با ارائه گزارش‌ها و پیشنهادها، از انحرافات و نقض حقوق عمومی جلوگیری کنند. این نظارت به افزایش پاسخگویی دولت و شفافیت در سیاست‌گذاری‌ها کمک می‌کند.

بسیاری از برنامه‌های اجتماعی دولت با مشارکت نهادهای مدنی می‌توانند اثربخش‌تر اجرا شوند. این نهادها با شناخت بهتر از نیازهای جامعه و توانایی جذب مشارکت مردمی، می‌توانند در حوزه‌هایی مانند آموزش، بهداشت و کاهش فقر به دولت کمک کنند. همکاری نهادهای مدنی و دولت در برگزاری کارگاه‌ها، کارزارها و برنامه‌های آگاهی‌بخشی می‌تواند به ارتقای دانش شهروندان در زمینه حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع کمک کند. این اقدام باعث می‌شود مردم نقش فعال‌تری در دفاع از حقوق خود ایفا کنند. مسائل پیچیده اجتماعی مانند بیکاری، نابرابری و آسیب‌های اجتماعی نیازمند راه‌حل‌های جامع هستند. همکاری نهادهای مدنی و دولت با استفاده از

رویکردهای علمی و مبتنی بر شواهد می‌تواند راه‌حل‌های مؤثرتری ارائه دهد. تعامل مثبت با نهادهای مدنی، مشروعیت دولت را نزد شهروندان افزایش می‌دهد؛ زیرا این همکاری نشان‌دهنده تعهد دولت به مشارکت مردمی و احترام به حقوق عمومی است (جمشیدی، ۱۴۰۲، ص. ۱۱).

دولت و نهادهای مدنی می‌توانند با تشکیل کارگروه‌های تخصصی، مسائل خاصی مانند حقوق بشر، محیط زیست، یا شفافیت اداری را بررسی کرده و برای آن‌ها برنامه‌ریزی کنند. دولت می‌تواند با ارائه حمایت‌های قانونی و مالی به نهادهای مدنی، زمینه فعالیت مؤثرتر آن‌ها را فراهم کند. این حمایت شامل کاهش محدودیت‌ها، ارائه تسهیلات مالیاتی و تأمین منابع مالی است. نهادهای مدنی می‌توانند در تدوین و اجرای قوانین و سیاست‌های عمومی مشارکت داشته باشند. این مشورت باعث می‌شود سیاست‌ها بر اساس نیازهای واقعی جامعه طراحی شوند. نهادهای مدنی می‌توانند به‌عنوان مشاوران مستقل در فرایند تدوین قوانین و سیاست‌های عمومی مشارکت کنند. با ارائه نظرات و تجربیات خود، این نهادها می‌توانند به تدوین قوانینی کمک کنند که حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع را بهتر حفظ کنند. برگزاری نشست‌های دوره‌ای میان نمایندگان دولت و نهادهای مدنی می‌تواند به ایجاد ارتباطات مؤثر و حل تعارضات احتمالی کمک کند.

۶. تأثیر همکاری‌های بین‌المللی نهادهای مدنی در صیانت از آزادی‌های مشروع

یکی از اصلی‌ترین نقش‌های نهادهای مدنی در سطح بین‌المللی، افزایش آگاهی جهانی از نقض حقوق بشر و آزادی‌های مشروع است. این نهادها از طریق گزارش‌ها، کارزارها و برنامه‌های اطلاع‌رسانی، فشارهای لازم را بر دولت‌ها وارد می‌کنند تا در اجرای تعهدات بین‌المللی خود در زمینه حقوق بشر و آزادی‌های فردی و جمعی کوتاهی نکنند. این فشارها از طریق نهادهای بین‌المللی مانند سازمان ملل متحد، شورای حقوق بشر و دیوان بین‌المللی دادگستری و همچنین رسانه‌های بین‌المللی، می‌تواند منجر به تغییرات عمده در سیاست‌های کشورهای مختلف گردد. در بسیاری از موارد، نهادهای مدنی می‌توانند با مستندسازی نقض‌ها و گزارش‌دهی به نهادهای نظارتی بین‌المللی، از حقوق شهروندان در برابر دولت‌هایی که دست به نقض حقوق بشر می‌زنند، دفاع کنند.

نهادهای مدنی بین‌المللی غالباً در حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر مانند: زنان، کودکان، اقلیت‌ها، پناهندگان و معلولان نقش بسزایی ایفا می‌کنند. این نهادها با استفاده از ظرفیت‌های بین‌المللی و همکاری با سازمان‌های دولتی و غیردولتی دیگر، به تقویت حقوق این گروه‌ها کمک کرده و برای تضمین آزادی‌های مشروع آنان در کشورهای مختلف اقدام می‌کنند. حمایت‌های بین‌المللی، علاوه بر تقویت توانمندی‌های داخلی نهادهای مدنی، می‌تواند به افزایش فشارها برای تغییر سیاست‌ها و تقویت حقوق این گروه‌ها منجر شود. نهادهای مدنی با همکاری و مشارکت با سازمان‌های بین‌المللی نظیر سازمان ملل، اتحادیه اروپا و سازمان کشورهای آمریکایی، می‌توانند در تدوین استانداردهای جهانی و سیاست‌های حقوق بشری نقش داشته باشند. این همکاری‌ها می‌تواند شامل مشاوره‌های حقوقی، تدوین گزارش‌ها، یا مشارکت در پروژه‌های مشترک برای ارتقای حقوق بشر و آزادی‌های عمومی باشد. به‌ویژه در کشورهای با نظام‌های سیاسی بسته یا مستبد، نهادهای مدنی می‌توانند از طریق این همکاری‌ها، دولت‌ها را برای پذیرش حقوق بشر و آزادی‌های فردی تحت فشار قرار دهند (گل‌پرور و دیگران، ۱۴۰۰، ص. ۱۲).

در شرایط بحرانی مانند جنگ‌ها، بحران‌های انسانی و نقض‌های گسترده حقوق بشر، نهادهای مدنی بین‌المللی می‌توانند به‌عنوان ناظران و مدافعان حقوق بشر در سطح جهانی عمل کنند. این نهادها با مستندسازی و اطلاع‌رسانی به نهادهای بین‌المللی و رسانه‌ها، می‌توانند به صیانت از آزادی‌های مشروع در مناطق بحران‌زده کمک کنند و فشارهای بین‌المللی را برای توقف نقض‌های حقوق بشری ایجاد کنند. همکاری‌های بین‌المللی به نهادهای مدنی محلی این امکان را می‌دهد که از تجربیات موفق در سایر کشورهای جهان بهره‌مند شوند. آموزش و ظرفیت‌سازی از طریق برنامه‌های مشترک، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی می‌تواند توانمندی‌های این نهادها را در زمینه‌های مختلف، از جمله نظارت بر انتخابات، مستندسازی نقض حقوق بشر و حمایت از حقوق اقلیت‌ها، ارتقا دهد.

نهادهای مدنی بین‌المللی از طریق ایجاد شبکه‌های گسترده، تجارب موفق خود را به کشورهای دیگر منتقل کرده و استانداردهای جهانی حقوق بشر و آزادی‌های مشروع را ترویج می‌دهند. این همکاری‌ها اغلب منجر به تطبیق قوانین ملی با اصول بین‌المللی

می‌شود. همکاری‌های بین‌المللی به نهادهای مدنی این امکان را می‌دهد که صدای قربانیان نقض حقوق بشر را در سطح جهانی منعکس کنند. انتشار گزارش‌ها، جلب توجه رسانه‌های بین‌المللی و تعامل با سازمان‌هایی نظیر سازمان ملل متحد، فشار بر حکومت‌های ناقض را افزایش می‌دهد (Wendt, 1999, p. 23).

در عصر دیجیتال، بسیاری از آزادی‌های مشروع، به‌ویژه آزادی بیان، با تهدیدهای جدیدی مانند سانسور اینترنتی و نظارت دیجیتال مواجه شده‌اند. نهادهای مدنی بین‌المللی با همکاری یکدیگر، می‌توانند از آزادی‌های دیجیتال و اینترنتی دفاع کنند و برای حذف موانع دسترسی آزاد به اطلاعات و ارتقای حقوق حریم خصوصی و آزادی بیان آنلاین تلاش کنند. نهادهای مدنی می‌توانند از ابزارهای قانونی بین‌المللی برای دفاع از آزادی‌های مشروع استفاده کنند. این نهادها می‌توانند پرونده‌های حقوق بشری را به دادگاه‌های بین‌المللی مانند دیوان بین‌المللی حقوق بشر، دیوان بین‌المللی کیفری و کمیته‌های مختلف سازمان ملل متحد ارجاع دهند تا دولت‌ها را ملزم به رعایت حقوق بشر و آزادی‌های مشروع کنند. این رویه‌ها باعث ایجاد فشار بر دولت‌ها برای اصلاح رفتارهای خود و بهبود وضعیت حقوق بشر می‌شود.

همکاری‌های بین‌المللی نهادهای مدنی در صیانت از آزادی‌های مشروع، تأثیر بسزایی در ارتقای حقوق بشر و ایجاد تغییرات مثبت در سطح جهانی دارد. این نهادها از طریق ایجاد فشارهای بین‌المللی، حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر، آموزش و استفاده از سیستم‌های قضائی بین‌المللی، می‌توانند به‌عنوان ستون فقرات دفاع از آزادی‌های فردی و جمعی عمل کنند. تقویت این همکاری‌ها می‌تواند به توسعه جهانی حقوق بشر و حفظ آزادی‌های مشروع در سراسر جهان کمک کند.

۷. چالش‌ها و موانع پیش‌روی نهادهای مدنی در صیانت از آزادی‌های مشروع

نهادهای مدنی در تلاش برای صیانت از آزادی‌های مشروع با چالش‌ها و موانع متعددی مواجه می‌شوند. این چالش‌ها می‌توانند از جهات مختلفی، اعم از سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، بر فعالیت این نهادها تأثیر بگذارند. در بسیاری از کشورها، نهادهای مدنی با فشارهای سیاسی و حکومتی روبه‌رو هستند که ممکن است شامل تهدید، محدودیت، بازداشت اعضا و حتی تعطیلی این نهادها باشد. این فشارها می‌تواند

به دلیل نقد و مخالفت با سیاست‌های دولت یا تلاش برای افشای موارد نقض حقوق بشر باشد.

قوانین محدودکننده و سخت‌گیرانه می‌توانند فعالیت نهادهای مدنی را محدود کنند. برخی از دولت‌ها ممکن است قوانین و مقرراتی وضع کنند که ثبت و فعالیت نهادهای مدنی را پیچیده و دشوار کند یا آن‌ها را مجبور به رعایت محدودیت‌های مالی و عملیاتی کند. بسیاری از نهادهای مدنی با مشکل کمبود منابع مالی مواجه هستند. این نهادها ممکن است به کمک‌های مردمی، اهداها و حمایت‌های مالی بین‌المللی وابسته باشند که در صورت کاهش یا قطع این منابع، فعالیت‌های آن‌ها به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۶، ص. ۸).

نهادهای مدنی و اعضای آن‌ها ممکن است با تهدیدات امنیتی و نقض حریم خصوصی روبه‌رو شوند. این تهدیدات می‌تواند شامل نظارت غیرقانونی، دستگیری و حتی تهدید به خشونت باشد که فعالیت‌ها و جان اعضای این نهادها را در خطر قرار می‌دهد. بسیاری از افراد جامعه ممکن است از اهمیت و نقش نهادهای مدنی آگاهی نداشته باشند و به همین دلیل از این نهادها پشتیبانی کافی نکنند. نبود آگاهی عمومی می‌تواند به عدم توانمندی نهادهای مدنی در پیگیری حقوق و آزادی‌های مشروع منجر شود. در برخی جوامع، نهادهای مدنی ممکن است با موانع فرهنگی و اجتماعی مواجه شوند که می‌تواند شامل نگرش‌ها و تعصبات منفی نسبت به فعالیت‌های آن‌ها باشد. این موانع می‌تواند پذیرش و حمایت از نهادهای مدنی را دشوار کند. نهادهای مدنی ممکن است با مشکلات اداری و سازمانی، ازجمله کمبود نیروی انسانی متخصص، نبود زیرساخت‌های مناسب و مشکلات مدیریت داخلی روبه‌رو شوند که می‌تواند به کاهش کارایی و اثربخشی آن‌ها منجر شود. (اعزازی و احمدی‌فر، ۱۴۰۲، ص. ۸).

برخی نهادهای مدنی ممکن است با فشارهای بین‌المللی و سیاسی روبه‌رو شوند که می‌تواند شامل تحریم‌ها، محدودیت‌های دسترسی به منابع بین‌المللی و تلاش‌های دولتی برای منزوی کردن آن‌ها باشد. تحریم‌ها یا محدودیت‌های اعمال‌شده بر برخی کشورها، توانایی نهادهای مدنی محلی را برای همکاری‌های بین‌المللی و دریافت حمایت‌های خارجی کاهش می‌دهد. نبود هماهنگی و انسجام کافی میان نهادهای مدنی بین‌المللی و محلی می‌تواند تأثیر فعالیت‌های این نهادها را کاهش دهد. این چالش‌ها و

موانع می‌توانند فعالیت‌های نهادهای مدنی را به‌شدت تحت تأثیر قرار دهند و تلاش‌های آن‌ها در صیانت از آزادی‌های مشروع را دشوارتر کنند. با این حال، نهادهای مدنی با تلاش‌های مستمر و همکاری‌های بین‌المللی می‌توانند این چالش‌ها را مدیریت کرده و به حفظ و حمایت از حقوق بشر و آزادی‌های مشروع ادامه دهند.

۸. نقش نظارتی نهادهای مدنی در مقابله با نقض حقوق عمومی

نهادهای مدنی نقش بسیار مهمی در نظارت بر عملکرد دولت و نهادهای حکومتی و مقابله با نقض حقوق عمومی ایفا می‌کنند. این نهادها به‌عنوان ناظران مستقل و بی‌طرف، تلاش می‌کنند تا از حقوق شهروندی و آزادی‌های مشروع حمایت کنند و جلوی نقض آن‌ها را بگیرند. نهادهای مدنی با رصد و پایش مداوم عملکرد دولت و نهادهای حکومتی، موارد نقض حقوق عمومی را شناسایی و مستندسازی می‌کنند. این پایش می‌تواند شامل مشاهدات مستقیم، جمع‌آوری اطلاعات از منابع مختلف، مصاحبه با قربانیان نقض حقوق و تحلیل داده‌ها باشد. این اطلاعات به نهادهای مدنی کمک می‌کند تا موارد نقض حقوق عمومی را به‌طور دقیق مستند کنند و به جامعه و نهادهای مسئول گزارش دهند (جمشیدی، ۱۴۰۲، ص. ۹).

نهادهای مدنی با انتشار گزارش‌ها، مقالات، بیانیه‌ها و اطلاعیه‌های عمومی، اطلاعات دقیقی از موارد نقض حقوق عمومی به جامعه ارائه می‌دهند. این گزارش‌ها می‌توانند شامل تحلیل‌های جامع، توصیه‌ها و راهکارهای مقابله با نقض حقوق باشند. افشاگری‌های نهادهای مدنی باعث افزایش آگاهی عمومی و فشار بر نهادهای حکومتی برای اصلاح رفتارهای نادرست می‌شود. نهادهای مدنی می‌توانند مستندات و مدارک مربوط به موارد نقض حقوق عمومی را به نهادهای قضائی و قانونی ارائه دهند. این مستندات می‌تواند شامل شواهد عینی، شهادت‌نامه‌ها، گزارش‌های تحقیقی و تحلیل‌های حقوقی باشد. نهادهای قضائی با استفاده از این مستندات می‌توانند به اجرای عدالت و حمایت از حقوق افراد کمک کنند.

این نهادها با پیگیری موارد نقض حقوق عمومی از طریق نظام‌های قضائی و قانونی، به اجرای عدالت و حمایت از حقوق شهروندی کمک می‌کنند. این پیگیری‌ها می‌تواند شامل مشاوره حقوقی به قربانیان نقض حقوق، تنظیم شکایت‌های قانونی و نمایندگی

قانونی در دادگاه‌ها باشد. نهادهای مدنی با نظارت بر عملکرد نهادهای حکومتی و ارائه نقدهای سازنده، تلاش می‌کنند تا شفافیت و پاسخگویی دولتی را افزایش دهند. این نهادها می‌توانند از ابزارهایی مانند گزارش‌های عمومی، نشست‌های خبری، جلسات مشاوره‌ای و پرسش و پاسخ با مقامات حکومتی برای تشویق به پاسخگویی استفاده کنند. نهادهای مدنی می‌توانند با همکاری با سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی، اطلاعات و مستندات مربوط به موارد نقض حقوق عمومی را به نهادهای بین‌المللی ارائه دهند. این همکاری‌ها می‌تواند شامل تهیه گزارش‌های بین‌المللی، حضور در همایش‌ها و نشست‌های بین‌المللی و تعامل با نهادهای حقوق بشری جهانی باشد. حمایت‌های بین‌المللی می‌تواند فشار بیش‌تری بر دولت‌ها برای رعایت حقوق بشر و آزادی‌های مشروع ایجاد کند. نهادهای مدنی با برگزاری برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی، به افزایش آگاهی عمومی و تقویت توانمندی‌های افراد در دفاع از حقوق خود کمک می‌کنند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل کارگاه‌های آموزشی، سمینارها، دوره‌های برخط و برنامه‌های اطلاع‌رسانی باشد. آموزش افراد جامعه باعث می‌شود که آن‌ها بهتر بتوانند حقوق خود را بشناسند و در مواجهه با نقض حقوق، اقدامات موثرتری انجام دهند.

این نهادهای با جلب حمایت عمومی و بسیج اجتماعی، می‌توانند اقدامات گسترده‌تری در مقابله با نقض حقوق عمومی انجام دهند. این نهادها می‌توانند کارزارهای عمومی، راهپیمایی‌ها، تجمعات اعتراضی و فعالیت‌های رسانه‌ای برگزار کنند تا توجه جامعه و نهادهای حکومتی را به موارد نقض حقوق جلب کنند و خواستار اقدامات اصلاحی شوند. نهادهای مدنی می‌توانند با ارائه راهکارها و پیشنهادهای سیاستی و قانونی به دولت‌ها و نهادهای حکومتی، به اصلاح قوانین و سیاست‌ها کمک کنند. این پیشنهادهای می‌تواند شامل تغییرات قانونی، تدوین سیاست‌های جدید، ایجاد نهادهای نظارتی مستقل و تقویت سازوکارهای پاسخگویی باشد (کاتوزیان، ۱۳۸۶، ص. ۲۴).

نهادهای مدنی نقش مهمی در حمایت و دفاع از حقوق گروه‌های آسیب‌پذیر و اقشار محروم جامعه دارند. این نهادها می‌توانند با ارائه خدمات حمایتی، حقوقی و اجتماعی به این گروه‌ها، به بهبود شرایط زندگی آن‌ها کمک کنند و از نقض حقوقشان جلوگیری کنند. نهادهای مدنی به‌عنوان ناظران مستقل و بی‌طرف، می‌توانند با ایفای نقش‌های فوق، به حفظ و حمایت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع کمک کنند و

جلوی نقض آن‌ها را بگیرند. این نهادها به‌عنوان پل ارتباطی بین دولت و جامعه، می‌توانند با افزایش شفافیت، پاسخگویی و اجرای عدالت، به بهبود کیفیت حکمرانی و تقویت مردم‌سالاری کمک کنند.

۹. راهکارهای نهادهای مدنی برای تقویت صیانت از آزادی‌های مشروع و حقوق عمومی
هادهای مدنی نقش بسیار مهمی در تقویت صیانت از آزادی‌های مشروع و حقوق عمومی دارند. این نهادها می‌توانند با استفاده از راهکارهای متنوع و جامع، به بهبود کیفیت زندگی شهروندان و حفظ کرامت انسانی کمک کنند. در ادامه به توضیح تفصیلی این راهکارها می‌پردازیم:

۹-۱. آموزش و اطلاع‌رسانی

- برگزاری کارگاه‌ها و سمینارها: نهادهای مدنی می‌توانند با برگزاری کارگاه‌ها، سمینارها، نشست‌های آموزشی و برنامه‌های آموزشی مختلف، آگاهی عمومی را درباره حقوق بشر، حقوق شهروندی و آزادی‌های مشروع افزایش دهند. این برنامه‌ها می‌تواند به تقویت دانش شهروندی و توانمندسازی افراد در دفاع از حقوق خود کمک کند.

- انتشار محتوای آموزشی: انتشار مقالات، گزارش‌ها، کتابچه‌ها و محتوای چندرسانه‌ای مانند ویدئوها و پادکست‌ها می‌تواند به افزایش آگاهی عمومی و اطلاع‌رسانی درباره مسائل حقوق بشر کمک کند. استفاده از رسانه‌های اجتماعی و سکویهای برخط نیز می‌تواند به گسترده‌تر شدن انتشار اطلاعات کمک کند.

۹-۲. نظارت و ارزیابی عملکرد دولت

- پایش مستقل: نهادهای مدنی می‌توانند با انجام تحقیقات مستقل و ارزیابی عملکرد نهادهای حکومتی، موارد نقض حقوق عمومی را شناسایی و مستندسازی کنند. این ارزیابی‌ها می‌تواند شامل مشاهدات مستقیم، مصاحبه‌ها و جمع‌آوری داده‌ها از منابع مختلف باشد.

- تهیه و انتشار گزارش‌های سالیانه: نهادهای مدنی می‌توانند گزارش‌های سالیانه‌ای تهیه کنند که وضعیت حقوق بشر و آزادی‌ها در جامعه را تحلیل می‌کند. این

گزارش‌ها می‌تواند به افزایش شفافیت و پاسخگویی دولتی کمک کند و جامعه را از وضعیت حقوق عمومی آگاه سازد (آقامحمدی و دیگران، ۱۴۰۱، ص. ۱۱).

۳-۹. پیگیری حقوقی و قضائی

- مشاوره حقوقی: نهادهای مدنی می‌توانند به قربانیان نقض حقوق مشاوره حقوقی ارائه دهند و آن‌ها را در پیگیری موارد نقض حقوق عمومی از طریق نظام‌های قضائی و قانونی حمایت کنند. این مشاوره‌ها می‌تواند شامل تنظیم شکایت‌های قانونی و نمایندگی قانونی در دادگاه‌ها باشد.
- پیگیری قضائی: نهادهای مدنی می‌توانند با پیگیری موارد نقض حقوق عمومی در دادگاه‌ها، به اجرای عدالت و حمایت از حقوق شهروندی کمک کنند. این پیگیری‌ها می‌تواند باعث مسئولیت‌پذیری بیشتر نهادهای حکومتی و جلوگیری از نقض حقوق شود.

۴-۹. تشویق به شفافیت و پاسخگویی

- نظارت بر عملکرد نهادهای حکومتی: نهادهای مدنی می‌توانند با نظارت بر عملکرد نهادهای حکومتی و ارائه نقدهای سازنده، به افزایش شفافیت و پاسخگویی کمک کنند. این نظارت می‌تواند شامل بررسی اجرای قوانین و ارزیابی سیاست‌ها باشد.
- گزارش‌های عمومی و نشست‌های خبری: نهادهای مدنی می‌توانند از ابزارهایی مانند گزارش‌های عمومی، نشست‌های خبری و جلسات مشاوره‌ای با مقامات حکومتی برای تشویق به پاسخگویی استفاده کنند. این اقدامات می‌تواند به افزایش شفافیت و اصلاح سیاست‌ها کمک کند (حریری اکبری، ۱۳۸۳، ص. ۹).

۵-۹. تقویت شبکه‌ها و ائتلاف‌ها

- شبکه‌سازی محلی، ملی و بین‌المللی: نهادهای مدنی می‌توانند با تشکیل شبکه‌ها و ائتلاف‌های محلی، ملی و بین‌المللی، قدرت و تأثیرگذاری خود را افزایش دهند. این شبکه‌ها می‌توانند به تبادل تجربیات و بهترین شیوه‌های عمل کمک کنند.
- تبادل تجربیات و منابع: همکاری با نهادهای مدنی دیگر کشورها می‌تواند به تبادل تجربیات و منابع کمک کند و از تجربیات موفق در دیگر جوامع بهره‌برداری کند. این تبادل‌ها می‌تواند به بهبود روش‌ها و راهبردهای حمایت از حقوق بشر کمک کند.

۹-۶. حمایت مالی و فنی

- جذب حمایت‌های مالی: نهادهای مدنی می‌توانند از منابع داخلی و بین‌المللی برای جذب حمایت‌های مالی استفاده کنند. این حمایت‌ها می‌تواند شامل کمک‌های مردمی، اهداها و حمایت‌های مالی از سازمان‌های بین‌المللی باشد.
- تقویت ظرفیت‌های فنی: نهادهای مدنی می‌توانند از طریق آموزش و پشتیبانی فنی، ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خود را تقویت کنند. این آموزش‌ها می‌تواند شامل دوره‌های تخصصی در زمینه‌های حقوق بشر، مدیریت پروژه و استفاده از فناوری‌های نوین باشد.

۹-۷. جلب حمایت عمومی و بسیج اجتماعی

- کارزارهای عمومی و راه‌پیمایی‌ها: نهادهای مدنی می‌توانند با برگزاری کارزارهای عمومی، راه‌پیمایی‌ها و تجمعات اعتراضی، توجه جامعه را به مسائل نقض حقوق جلب کنند. این اقدامات می‌تواند به افزایش فشار عمومی بر نهادهای حکومتی و تسریع در اصلاح سیاست‌ها منجر شود (فلاح‌زاده، ۱۳۸۶، ص. ۱۳).
- تعامل با رسانه‌ها: همکاری با رسانه‌ها می‌تواند به انتشار اطلاعات و افشای موارد نقض حقوق کمک کند. نهادهای مدنی می‌توانند با استفاده از رسانه‌های مختلف، اطلاعات دقیقی از عملکرد نهادهای حکومتی و مسائل حقوق بشر به جامعه ارائه دهند.

۹-۸. ارائه راهکارهای سیاستی و قانونی

- پیشنهادها و قوانین: نهادهای مدنی می‌توانند با ارائه پیشنهادها و راهکارهای سیاستی و قانونی به دولت‌ها و نهادهای حکومتی، به اصلاح قوانین و سیاست‌ها کمک کنند. این پیشنهادها می‌تواند شامل تغییرات قانونی، تدوین سیاست‌های جدید و ایجاد نهادهای نظارتی مستقل باشد (خلف‌خانی، ۱۳۸۷، ص. ۱۲).
- مشارکت در تدوین قوانین و سیاست‌ها: نهادهای مدنی می‌توانند به‌عنوان مشاوران مستقل در فرایندهای تدوین قوانین و سیاست‌های عمومی مشارکت کنند و نظرات و تجربیات خود را ارائه دهند.

۹-۹. تقویت همکاری‌های بین‌المللی

- همکاری با سازمان‌های بین‌المللی: نهادهای مدنی می‌توانند با همکاری با سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی، از تجربیات و منابع دیگر کشورها بهره‌برداری کنند و به تبادل دانش و بهترین شیوه‌های عمل بپردازند.
- حضور در همایش‌ها و نشست‌های بین‌المللی: نهادهای مدنی می‌توانند با حضور در کنفرانس‌ها و نشست‌های بین‌المللی، به افزایش تأثیرگذاری در سطح جهانی کمک کنند و از حمایت‌های بین‌المللی برای مقابله با نقض حقوق استفاده کنند.

۹-۱۰. دفاع از حقوق گروه‌های آسیب‌پذیر

- ارائه خدمات حمایتی: نهادهای مدنی می‌توانند با ارائه خدمات حمایتی به گروه‌های آسیب‌پذیر و اقشار محروم، نقش مهمی در بهبود شرایط زندگی و حفاظت از حقوق این گروه‌ها داشته باشند. این خدمات می‌تواند شامل خدمات بهداشتی، آموزشی و اجتماعی باشد.
 - برنامه‌ها و پروژه‌های حمایتی: نهادهای مدنی می‌توانند برنامه‌ها و پروژه‌های مختلفی برای حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر ایجاد کنند و نیازهای آن‌ها را برطرف کنند.
- نهادهای مدنی با به‌کارگیری راهکارهای متنوع، از جمله آموزش عمومی، تقویت شفافیت، گسترش مشارکت اجتماعی و توسعه همکاری‌های بین‌المللی، می‌توانند نقش مؤثری در صیانت از آزادی‌های مشروع و حقوق عمومی ایفا کنند. بهبود ظرفیت‌های داخلی این نهادها، تعامل مؤثر با دولت و نهادهای بین‌المللی و استفاده از فناوری‌های نوین، از دیگر عوامل کلیدی در دستیابی به این اهداف است. توجه به این راهکارها می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد جوامعی آزاد، عادلانه و حقوق‌محور شود (Habermas, 1996, p. 42).

۱۰. چشم‌انداز صیانت از آزادی‌های مشروع و حقوق عمومی

چشم‌انداز صیانت از آزادی‌های مشروع و حقوق عمومی موضوعی پیچیده و چندجانبه است که نیازمند توجه به عوامل مختلفی می‌باشد. این چشم‌انداز بر مبنای تعاملات اجتماعی، تحولات فناوری، نقش نهادهای مدنی، همکاری‌های بین‌المللی، تغییرات قانونی و فرهنگی و تقویت سیستم‌های قضائی شکل می‌گیرد. فناوری‌های دیجیتال و اطلاعاتی می‌توانند به افزایش شفافیت و پاسخگویی کمک کنند. سکوهاى برخط،

رسانه‌های اجتماعی و ابزارهای دیجیتال به نهادهای مدنی و شهروندان این امکان را می‌دهند تا اطلاعات را سریع‌تر و به شکل گسترده‌تری منتشر کنند. استفاده از فناوری‌های جدید مانند بلاک‌چین و هوش مصنوعی می‌تواند به افزایش امنیت داده‌ها و حفاظت از حریم خصوصی افراد کمک کند (خلف خانی، ۱۳۸۷، ص. ۷).

نظارت گسترده دولت‌ها بر فعالیت‌های برخاسته از نقض حریم خصوصی و آزادی‌های فردی منجر شود. استفاده نادرست از داده‌ها و اطلاعات شخصی می‌تواند تهدیدی برای حقوق بشر باشد. فناوری‌های جدید ممکن است به نابرابری‌های دیجیتال منجر شوند. دسترسی نابرابر به فناوری‌ها و اطلاعات می‌تواند فاصله‌های اجتماعی و اقتصادی را تشدید کند. نهادهای مدنی می‌توانند با افزایش آگاهی عمومی، ارائه خدمات حمایتی و نظارت بر عملکرد دولت‌ها، نقش مهمی در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع ایفا کنند. این نهادها می‌توانند با ارائه مشاوره حقوقی و پشتیبانی از قربانیان نقض حقوق، به اجرای عدالت کمک کنند. نهادهای مدنی ممکن است با فشارهای سیاسی، محدودیت‌های قانونی و کمبود منابع مالی مواجه شوند که می‌تواند فعالیت‌های آن‌ها را محدود کند. تهدیدات امنیتی و نقض حریم خصوصی نیز می‌تواند عملکرد این نهادها را تحت تأثیر قرار دهد.

همکاری‌های بین‌المللی می‌تواند به تبادل تجربیات و منابع و تقویت حمایت‌های جهانی از حقوق بشر کمک کند. نهادهای مدنی می‌توانند با همکاری با سازمان‌های بین‌المللی، تأثیرگذاری خود را افزایش دهند و به تبادل بهترین شیوه‌های عمل بپردازند. مسائل جهانی مانند تغییرات اقلیمی، مهاجرت و جنگ و درگیری‌ها می‌تواند به نقض حقوق بشر و آزادی‌های مشروع منجر شود و نیازمند همکاری‌های جهانی برای مقابله با آن‌ها است. تعاملات بین‌المللی نیازمند هماهنگی و توافقات چندجانبه می‌باشد که گاه دشوار و زمان‌بر است. آموزش و ترویج فرهنگ حقوق بشر و مردم‌سالاری می‌تواند به افزایش آگاهی و تعهد عمومی به حقوق و آزادی‌های مشروع کمک کند. نهادهای مدنی می‌توانند از طریق برنامه‌های آموزشی و فرهنگی به ترویج ارزش‌های حقوق بشر بپردازند. در برخی جوامع، نگرش‌ها و تعصبات فرهنگی می‌تواند مانع از پذیرش و حمایت از حقوق بشر و آزادی‌های مشروع شود. تغییر نگرش‌ها و فرهنگ‌ها نیازمند زمان و تلاش‌های بلندمدت است و ممکن است با مقاومت‌های اجتماعی مواجه شود.

تدوین و اصلاح قوانین و مقررات می‌تواند به بهبود حفاظت از حقوق بشر و آزادی‌های مشروع کمک کند. نظام قضائی مستقل و مسئولیت‌پذیر نقش مهمی در اجرای عدالت و حمایت از حقوق عمومی دارد. تقویت نهادهای نظارتی مستقل می‌تواند به افزایش شفافیت و پاسخگویی کمک کند. در برخی کشورها، ضعف سیستم قضایی، فساد و ناکارآمدی قانونی می‌تواند به نقض حقوق بشر و عدم اجرای عدالت منجر شود. اصلاحات قانونی نیازمند حمایت سیاسی و همکاری بین‌نهادی است که ممکن است با موانع و چالش‌های مختلفی مواجه شود. با افزایش استفاده از فناوری‌های دیجیتال، حفاظت از حریم خصوصی و امنیت اطلاعات افراد اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است. قوانین و مقررات قوی‌تر در زمینه حفاظت از داده‌ها می‌تواند به کاهش نقض حریم خصوصی کمک کند (منوچهری و دیگران، ۱۳۹۸، ص. ۱۰).

تهدیدات امنیتی مانند حملات سایبری و نظارت‌های غیرقانونی می‌تواند به نقض حریم خصوصی و حقوق بشر منجر شود. مقابله با این تهدیدات نیازمند توسعه فناوری‌های امنیتی و تقویت همکاری‌های بین‌المللی است. تشویق شهروندان به مشارکت فعال در فرایندهای تصمیم‌گیری و نظارت بر عملکرد دولت‌ها می‌تواند به تقویت مردم‌سالاری و حمایت از حقوق بشر کمک کند. نهادهای مدنی می‌توانند بسترهای مناسبی برای بیان نظرات و خواسته‌های عمومی فراهم کنند. برخی از افراد ممکن است به دلایل مختلفی از مشارکت در فرایندهای مردم‌سالارانه اجتناب کنند. فقدان آگاهی، نبود فرصت‌های مشارکت و عدم اعتماد به نهادهای حکومتی می‌تواند موانعی برای مشارکت عمومی باشد.

چشم‌انداز آینده صیانت از آزادی‌های مشروع و حقوق عمومی نیازمند تلاش‌های هماهنگ و همکاری‌های گسترده بین نهادهای مدنی، دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی است. با توجه به چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌رو، نیاز است که برنامه‌ها و راهبردهای جامعی تدوین شود تا به تحقق این چشم‌انداز کمک کند. نهادهای مدنی به‌عنوان بازوان فعال جامعه مدنی می‌توانند نقش بسیار مهمی در این راستا ایفا کنند و با تلاش‌های مستمر، به حفظ و تقویت حقوق بشر و آزادی‌های مشروع کمک کنند (جمشیدی، ۱۴۰۲، ص. ۱۴).

نتیجه‌گیری

نهادهای مدنی با ایفای نقش‌های تأثیر و حیاتی خود، تأثیری که در صیانت از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع دارند. این‌ها، به‌عنوان ناظران مستقل و پل ارتباطی میان دولت و مردم، همیشه در تلاش‌اند تا از حقوق بشر جلوگیری کرده و مردم‌سالاری را تقویت کنند. نهادهای مدنی به‌عنوان یکی از ارکان اساسی جوامع نوین، نقشی حیاتی در حفاظت و ترویج حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع ایفا می‌کنند. این نهادها، با فراهم آوردن بستری برای مشارکت شهروندان، تقویت آگاهی عمومی و ایجاد سازوکارهای نظارتی، می‌توانند به‌عنوان واسطه‌ای میان جامعه و دولت عمل کنند. از طریق تقویت شفافیت، مسئولیت‌پذیری و تعامل اجتماعی، نهادهای مدنی قادرند قدرت را در مسیر تحقق عدالت و رعایت حقوق انسانی هدایت کنند.

با این حال، موانع و چالش‌هایی نظیر محدودیت‌های قانونی، کمبود منابع مالی و فشارهای سیاسی می‌توانند تأثیرگذاری این نهادها را محدود کنند. برای غلبه بر این چالش‌ها، تقویت بسترهای قانونی حمایتی، گسترش همکاری‌های بین‌نهادی و افزایش مشارکت فعال شهروندان ضروری است. نهادهای مدنی می‌توانند با ایفای نقش فعال‌تر، به تحقق جامعه‌ای مبتنی بر عدالت، کرامت انسانی و احترام به حقوق و آزادی‌های مشروع کمک کنند. تقویت این نهادها نه تنها به بهبود وضعیت حقوقی و اجتماعی جامعه منجر می‌شود بلکه بنیانی مستحکم برای توسعه پایدار و تحقق ارزش‌های انسانی فراهم می‌آورد.

تحلیل این مقاله نشان می‌دهد که نهادهای مدنی، علاوه بر ایفای نقش‌های نظارتی و حمایتی، تأثیر عمیقی در ارتقای فرهنگ حقوقی و آگاهی عمومی دارند. آن‌ها می‌توانند از طریق آموزش، ترویج ارزش‌های دموکراتیک و حمایت از قربانیان نقض حقوق، به کاهش بی‌عدالتی‌ها و تقویت همبستگی اجتماعی کمک کنند. در نهایت، برای ایجاد یک جامعه عدالت‌محور و حفظ آزادی‌های مشروع، حمایت و حمایت از نهادهای مدنی امری ضروری است. این نهادها با ایفای نقش‌های چندگانه خود، می‌توانند به‌عنوان ناظران مستقل و مدافعان حقوق بشر، در تحقق عدالت و ارتقا مردم‌سالاری کمک کنند؛ بنابراین، همه‌جانبه بین نهادهای مدنی، دولت و مردم، راه‌حلی برای تصمیم‌گیری از حقوق عمومی و دستیابی به آزادی‌های مشروع است.

در جواب پرسش اصلی پژوهش به این پاسخ رسیدیم که نهادهای مدنی با ایفای نقش نظارتی، آموزشی و حمایتی، از حقوق عمومی و آزادی‌های مشروع محافظت می‌کنند. این نهادها از طریق افزایش آگاهی حقوقی، نظارت بر قدرت، ترویج مشارکت شهروندی و حمایت از قربانیان نقض حقوق، عدالت و شفافیت را تقویت می‌کنند. ارمغان آن‌ها برای جامعه مدنی، توسعه مردم‌سالاری، تقویت همبستگی اجتماعی، ارتقای فرهنگ حقوقی و ایجاد بسترهایی برای مشارکت مؤثر در تصمیم‌گیری‌های عمومی است.

کتابنامه

- آقامحمدی، بهروز؛ صدیق، میرابراهیم و شیرزادی، رضا (۱۴۰۱). کارکرد نهادهای سیاسی - مدنی و نقش آن در توسعه سیاسی کشور. *نشریه پژوهش‌های جغرافیای انسانی*، (۴).
- اعزازي، محمدرضا و احمدی‌فر، علی (۱۴۰۲). تضمین حقوق بشر و آزادی‌های مشروع در فرایند دادرسی کیفری. *نشریه قضاوت*، (۱).
- جمشیدی، جواد (۱۴۰۲). بررسی تطبیقی ماده واحده قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی. *نشریه تحقیقات نوین میان رشته‌ای حقوق*، (۳).
- حریری اکبری، محمد (۱۳۸۳). مدیریت توسعه و نهادهای مدنی. *علوم اجتماعی (دانشکده ادبیات و علوم انسانی مشهد)*، ۱(۲).
- خلف خانی، مهدی (۱۳۸۷). نهادهای مدنی به‌عنوان سرمایه اجتماعی و عدالت اجتماعی. *پژوهشنامه عدالت اجتماعی*، (۲۶).
- فلاح‌زاده، علی محمد (۱۳۸۶). نسبت حقوق شهروندی و حقوق بشر. *حقوقی دادگستری*، (۵۸).
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۶). حقوق بشر و عدالت. *حقوقی مجد*، (۱).
- گل‌پرور، مجید؛ حسینی‌نژاد، حسین و حسینی باقری، مهدی (۱۴۰۰). آینده‌پژوهی نقش چیدمان نهادهای مدنی در بهینه‌سازی توان سیاسی جمهوری اسلامی ایران. *مجلس و راهبرد*، (۲۸).

منوچهری، عباس؛ جعفری، فیروز و شعبانی، آزاده (۱۳۹۸). تأثیر جهانی شدن بر نهادهای مدنی در ایران. *فصلنامه پژوهش سیاست نظری (پژوهش علوم سیاسی)*، (۲۵).

نجفی ابرندآبادی، علی حسین (۱۳۸۶). رویکرد جرم شناختی به قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی. *مجله تعالی حقوق*، (۱۳).
نژندی منش، هیبت‌اله (۱۳۸۱). جهان شمولی حقوق بشر. *رایحه آزادی*، (۱).
هاشمی، محمد (۱۳۹۸). *حقوق بشر و آزادی‌های اساسی*. تهران: نشر میزان.

- Habermas, J. (1996). *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy*.
Wendt, Alexander (1999). *Social Theory of International Politics*. Cambridge: Cambridge.
Zibakalam, S. (2014). Political Parties and their Role in Political Development in Iran: A Case Study of Elections. *Journal of Political Science*, (29), 7-28.

References

- Aghamohammadi, Behrouz, Seddiq, Mir Ebrahim & Shirzadi, Reza. (2022). The Function of Political-Civil Institutions and Their Role in the Political Development of the Country. *Human Geography Research*, (4). (In Persian)
Ezzarazi, Mohammad Reza & Ahmadi, Far Ali. (2023). Guaranteeing Human Rights and Legitimate Freedoms in the Criminal Justice Process. *Judiciary*, (1). (In Persian)
Fallahzadeh, Ali Mohammad (2007). The Relationship between Citizens' Rights and Human Rights. *Justice Legal Journal*, (58). (In Persian)
Golparvar, Majid, Hosseini-Nejad, Hossein & Hasani-Bagheri, Mehdi (2021). Futures Studies of the Role of Civil Institution Arrangement in Optimizing the Political Capacity of the Islamic Republic of Iran. *Parliament and Strategy*, (28). (In Persian)
Habermas, J. (1996). *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy*.
Hariri Akbari, Mohammad (2004). *Development Management and Civil Institutions*. Social Sciences (Faculty of Literature and Humanities, University of Mashhad). (In Persian)
Hashemi, Mohammad (2019). *Human Rights and Fundamental Freedoms*. Tehran: Mizan Publishing. (In Persian)
Jamshidi, Javad (2023). A Comparative Study of the Single-Article Law on Respecting Legitimate Freedoms and Preserving Citizens' Rights. *New Interdisciplinary Legal Research*, (3). (In Persian)
Katouzian, Nasser (2007). Human Rights and Justice. *Majd Legal Journal*,

- (1). (In Persian)
- Khalafkhani, Mehdi (2008). Civil Institutions as Social Capital and Social Justice. *Journal of Social Justice Research*, (26). (In Persian)
- Manouchehri, Abbas, Jafari, Firouz & Shabani, Azadeh (2019). The Impact of Globalization on Civil Institutions in Iran. *Quarterly Journal of Theoretical Political Research (Political Science Research)*, (25). (In Persian)
- Najafi Abrandabadi, Ali Hossein (2007). A Criminological Approach to the Law on Respecting Legitimate Freedoms and Preserving Citizens' Rights. *Journal of Legal Excellence*, (13). (In Persian)
- Nezhatandi-Manesh, Heybatollah (2002). The Universality of Human Rights." *Rayehe-ye Azadi*, (1). (In Persian)
- Wendt, Alexander (1999). *Social Theory of International Politics*; Cambridge: Cambridge.
- Zibakalam, S. (2014). Political Parties and their Role in Political Development in Iran: A Case Study of Elections. *Journal of Political Science*, (29), 7-28.

Contents

- **The Independence and Enforcement Guarantees of the Ombudsman in the Parliaments of Iran and England 97**
Mahdi Sardari
- **A Comparative Analysis of Employment Complaint Redress Mechanisms in Iran and England 109**
Puya Asadi ShamsAbad
- **Comparative Analysis of Government Employees Compensation System in Iran and England 131**
Abolfazl Mansouri
- **The Essence and Concept of Legitimate Freedom in the Iranian Legal System 151**
Ghodsieh Malekian Naeeni
- **The Role of Civil Society Institutions in Protecting Public Rights and Legitimate Freedoms 169**
Milad Kashani Komijani

In the Name of Allah the Compassionate the Merciful

16

Researches of Citizenship Rights

Bi-Quarterly Journal " Researches of Citizenship Rights" (Human Rights and Citizenship)
Vol. 8, No. 2 (Serial 16), Autumn 2023 and winter 2024

Publisher: Imam Sadiq University
Managing Director: Seyed Mohammadmehdi Ghamami
Editor in Chief: Kheirollah Parvin
Specialized secretary: Ali Rabizadeh
Manager Editorial: Saeed Mansourian

Editorial Board (In Alphabetical & Academic Rank Order):

Mohsen Esmaili
Professor (Expertise: Private Law) Tehran University
Ali Gholami
Professor (Expertise: Criminal law and criminology) Imam sadiq University
Mahmod Hekmatnia
Professor (Expertise: Private Law) Research Institute of Islamic Culture and Thought
Masoud Raei
Professor (Expertise: International Law) Islamic Azad University, Najafabad Branch
Hosein Mirmohammad Sadeghi
Professor (Expertise: Criminal law and criminology) Shahid Beheshti University
Seyed Faslollah Mosavi
Professor (Expertise: Public Law) Tehran University
Kheirollah Parvin
Professor (Expertise: Public Law) Tehran University
Seyed Ghasem Zamani
Professor (Expertise: International Law) Allameh Tabataba'i University
Seyed Mohammadmehdi Ghamami
Associate Professor (Expertise: Public Law) Imam sadiq University
Tavakol Habibzadeh
Associate Professor (Expertise: International Law) Imam sadiq University
Ahmad Moomeni Rad
Associate Professor (Expertise: Public Law) Tehran University
Reza Mosazadeh
Associate Professor (Expertise: International Law) Faculty of Foreign Affairs
Kazem Gharibabadi
Teacher (Expertise: International Law) University of Judicial Sciences

Editor: Reza Diba / English Editor: Pouya Asadi
Page Designer: Reza Abdullahi Bejandi / Cover design updater: Saeed Abdullahi Bejandi

The Articles in this Publication do not Necessarily the Views of the
Imam Sadiq University. The Quotes Are Only Full References

Pirinting: Imam Sadiq University Press

Address: Imam Sadiq University, Modiriat Bridge, Shahid Chamran Highway, Tehran, Iran
P.O. Box: 14655-159

Management of Technical and Printing: Deputy of Research and Technology,
Telfax: +9821-88575025

Management of Scientific & Editorial Affairs: Human and Citizenship Rights Think Tank,
Telfax: +9821-88385118

Website: <https://hcr.isu.ac.ir>

E-mail: hcr@isu.ac.ir