

## **Protection of trade union rights and freedoms in the judicial procedure of Iran and the United States**

### Abstract

The history of trade unions in Iran dates back to ancient times, but over time they have not been able to find their role as an intermediary between the government and the people and to establish their position in the pyramid of power. In the current era, despite the constitutional emphasis on the right to freedom of association and association, in the light of principle (26), their protection is possible by formulating effective laws in accordance with the needs of society. Since trade union systems are in the field of several different types of laws and due to the fact that governments are not able to formulate effective laws in all areas due to the great variety and diversity of society, so use other sources of law. It seems like a necessary judicial procedure. In Iran, the Supreme Court and the Court of Administrative Justice are considered as the official authorities with the duty of judicial-administrative supervision, the main legal institutions guaranteeing the rights and fundamental freedoms of the trade union system in the country. Improving the efficiency of the above authorities in the field of rights and fundamental freedoms of trade union systems and the achievement of trade unions, unions, trade unions, etc., requires describing the current situation and criticizing it along with providing a favorable model. In the United States, it is the responsibility of judges in courts, state and federal courts to interpret laws that are flexible and consistent with individual and group rights in protecting the rights and freedoms of trade unions. . Also, identifying these damages is the most important criterion and essential principle of creating a favorable system of administrative proceedings and more effective guarantee of trade union rights and freedoms.

## صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی در رویه قضایی ایران و آمریکا

علیرضا امامی<sup>۱</sup>محسن طاهری<sup>۲</sup>مریم آقایی بجستانی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۳/۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱

### چکیده

سابقه تشکل‌های صنفی در ایران، به زمان‌های دور برمی‌گردد، اما با گذشت زمان نتوانسته‌اند نقش خود را بعنوان حلقه واسط بین دولت و مردم پیدا و جایگاه خود را در هرم قدرت تثبیت نمایند. در دوران کنونی، علی‌رغم تاکید و تصریح قانون اساسی به حق بر آزادی تشکیل و عضویت در نظام‌های صنفی، در پرتو اصل (۲۶)، صیانت از آنها با تدوین قوانین کارآمد و منطبق بر نیازهای روز جامعه امکان‌پذیر است. از آنجا که نظام‌های صنفی در حیطة و حوزه چندین دسته مختلف از قوانین بوده و توجه به این نکته که دولتها با توجه به گوناگونی و تنوع فراوان نیازهای جامعه قادر بتدوین قوانین کارآمد در همه حوزه‌ها نبوده، لذا استفاده از منابع دیگر حقوق مانند رویه قضایی لازم و ضروری به نظر می‌رسد. در ایران دیوان عالی کشور و دیوان عدالت اداری به عنوان مراجع رسمی با وظیفه نظارت قضایی - اداری، اصلی‌ترین نهادهای قانونی تضمین حقوق و آزادی‌های بنیادین نظام صنفی در کشور تلقی می‌شوند. ارتقای کارآمدی مراجع فوق در حوزه حقوق و آزادیهای بنیادین نظام‌های صنفی و دستیابی تشکل‌های صنفی، اتحادیه‌ها، سندیکاها و .... به آن، نیازمند توصیف وضع مناسب موجود و نقد آن همراه با ارائه الگوی مطلوب است. این مهم در ایالات متحده آمریکا بر عهده قضات دادگاه‌ها، دیوان‌های ایالتی و فدرال بوده که در صیانت از حقوق و آزادی نظام‌های صنفی، قوانین را بصورت انعطاف‌پذیر و منطبق بر حقوق فردی و گروهی تفسیر می‌نمایند. همچنین شناسایی این آسیب‌ها، مهم‌ترین معیار و اصل ضروری ایجاد یک نظام مطلوب دادرسی اداری و تضمین موثرتر حقوق و آزادی‌های صنفی است.

کلید واژه: نظام صنفی - رویه قضایی - حقوق و آزادی‌های صنفی - دیوان عدالت اداری - دیوان عالی آمریکا

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری حقوق عمومی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه حقوق عمومی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران، (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> دانشیار گروه حقوق عمومی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

در فرآیند هنجاری و ساختاری تکوین و تدوین حقوق بشر و نظریه اینکه ایده بنیادین حمایت بین المللی از حقوق بشر باید اجرایی گردد و از ضمانت اجرا برخوردار گردد، میثاق های بین المللی حقوق بشر تنظیم گردیده اند. ویژگی های کلی میثاق های حقوق بشر این است که هم ارزشهای نظام دولتی و هم ارزش های حقوق بشر را مورد توجه قرار می دهند. در این نگرش قواعد رژیم جهانی حقوق بشر معطوف به «شهروندی»، مشتمل بر هنجارهایی است که در اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز مورد توجه قرار گرفته و تنها از این حیث متفاوتند که در پاسخ به یک نیاز واقعی و تجربی حاوی تکالیف و مسؤولیت های خاص و ضابطه مند برای دولت ها هستند. تکالیف و تعهداتی که ضرورت آن در تعارض ذاتی بین «حاکمیت مطلق» دولت های برخوردار از حاکمیت و «مدعیات جهانی» مبتنی بر بایسته های حقوق شهروندی احساس شده بود. روندی که می باید به نفع شهروندان حل می شد و دولتها را موظف و متعهد به انجام اموری می کرد که لازمه «حیثیت ذاتی بشر» و عدالت و صلح در جهان است. بر این مبنا در مقدمه میثاق ها تأکید شده که «با توجه به اصولی که در منشور ملل متحد اعلام گردیده» شناسایی حیثیت ذاتی و حقوق یکسان و غیر قابل انتقال کلیه اعضای خانواده بشری مبنای آزادی، عدالت و صلح در جهان است؛ با اذعان به اینکه حقوق مذکور ناشی از حیثیت ذاتی بشر است، با اذعان به اینکه طبق اعلامیه جهانی حقوق بشر کمال مطلوب انسان آزاد رهایی یافته از ترس و فقر در صورتی حاصل می شود که شرایط تمتع هر کسی از حقوق مدنی و سیاسی خود و همچنین از حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی او ایجاد شود...!! از سوی دیگر مقدمه دو میثاق، انسان را در مفهومی وسیع مورد توجه قرار داده و از تمامی اعضای خانواده بشری و در نتیجه گروه های خانواده، نژادها و اقوام سخن گفته و از این حیث «هر فرد نسبت به افراد دیگر و نسبت به اجتماعی که بدان تعلق دارد، عهده دار وظایفی بوده و مکلف است به اینکه در ترویج و رعایت حقوق شناخته شده اهتمام نماید.» توجه به تأکیدی که ما را به جامعه و دولت برخوردار از حاکمیت آن رهنمون می سازد. نهادی ذی قدرت که استیفای حقوق شهروندی اشخاص در اجتماع مبتنی و متکی به آن خواهد بود. یعنی «حمایت از حقوق بشر به عنوان تکلیف اولیه دولت ها در تأمین حقوق و آزادی های اساسی انسان ها منوط به جامعه ای است که در پرتو آن حاکم بر سرنوشت خویش باشند و وضعیت سیاسی خود را آزادانه معین کنند و به بقا و خود مختاری سایر ملل احترام بگذارند.» منطقاً نباید زمینه به گونه ای فراهم آید که دسته ای از افراد، به هر دلیل و بهانه ای از حقوق و آزادی های اساسی شهروندی محروم گردند و بهانه نظم و امنیت، محمل و مفری بر عدم اجرای حقوق شهروندی تلقی شود. (بررسی مواد میثاق های بین المللی حقوق مدنی - سیاسی و اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی) همواره با تفسیر، تطبیق، صدور احکام وحدت رویه، ضمن حفظ و بسط آزادی های فردی و گروهی نسبت به گسترش آن اقدام که محصول آن، گسترش رفاه و عدالت در جامعه است. بنابراین لازم به نظر می رسد که تأثیر رویه های قضائی بر آزادی و استقلال در تأسیس، نحوه فعالیت، انحلال و دامنه عملکرد نظام های صنفی رادر دو نظام حقوقی متفاوت مورد بررسی و نقاط ضعف، قدرت و عواملی را که موجب عدم

استقلال و آزادی عمل اینگونه نهادها را تا حد امکان مورد بازبینی قرار داد. از این رو مقاله حاضر به مطالعه تطبیقی حقوق و آزادی های صنفی در رویه قضایی ایران و ایالات متحده آمریکا پرداخته است. با اینکه نظامات و تشکل های صنفی دارای جایگاه ویژه ای در اجتماع می باشند مع الوصف تحقیقات کافی در زمینه حقوق و آزادیهای بنیادین آنها صورت نپذیرفته و تنها در چندین مقاله بطور اجمالی به این موارد اشاره گردیده است. مطالعه در خصوص استفاده از رویه قضایی برای قرار دادن نظامات صنفی در جایگاه مطلوب، امری لازم و ضروری بوده اما ابتدا باید مشخص گردد که رویه قضایی در مقام صیانت از حقوق و آزادی صنفی تا چه میزان قادر می باشد در همه عرصه های تقنینی، اجرایی و قضایی از آنان محافظت نماید؟

اقدامات انجام شده برای تصویب قوانین نظام صنفی

با توجه به نارسایی های موجود در قانون نظام صنفی قبلی و ضرورت اصلاح آن، در تاریخ ۱۳۷۷/۷/۱۶ لایحه پیشنهادی قانون نظام صنفی و ضوابط آن جهت طرح در کمیسیون اقتصادی دولت به دفتر هیات دولت ارسال گردید. در پی آن هیات محترم دولت ضمن موافقت با طرح «چارچوب لایحه اصلاح قانون نظام صنفی» مقرر کرد وزارت بازرگانی به عنوان نماینده دولت در جلسات علنی مجلس برای طرح مذکور شرکت نماید. (جلالی، ۱۳۹۵)

طرح نظام صنفی بعد از طی مراحل مقدماتی شامل بررسی مواد قانون در کمیسیون های فرعی مجلس شورای اسلامی، اولین بار در مورخ ۱۳۸۲/۶/۴ در صحن علنی مجلس بررسی و در تاریخ ۸۲/۱۲/۲۴ از تصویب نمایندگان مجلس شورای اسلامی گذشت و در تاریخ ۸۲/۱۲/۲۸ مورد تایید شورای نگهبان واقع شد.

بجز قانون نظام صنفی، قوانین دیگری مانند ماده ۱۳۱ قانون کار، قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، قوانین نظام های صنفی خاص مانند لایحه استقلال کانون وکلا، نظام پزشکی، قانون نظام های مهندسی ساختمان، کشاورزی، رایانه ای، پرستاری و ... از جمله تلاش های دولت برای ایجاد تشکل های صنفی است

اهداف و قابلیت های قانون نظام صنفی

قانون نظام صنفی جدید حاصل تلاش جمعی از همکاران بخش های دولتی و خصوصی در همه عرصه ها و مساعدت کمیسیون ها و نمایندگان مجلس و شورای نگهبان می باشد. در تدوین این قانون رفع مسایل و مشکلات گذشته مطابق نظر مجریان آن و تامین خواسته ها و آرزوهای جامعه صنفی کشور مدنظر بوده است. در واقع می توان کلیت قانون را در دو عرصه تحلیل کرد: یکی عرصه های سنتی که این قانون سعی کرده است گره های اجرایی سنتی را بگشاید و دوم عرصه های جدید و نوگرا مثل اصلاح و نوسازی نیروی انسانی، ابزارآلات، حضور در بازارهای مجازی و ... حاصل جمع این دو وجه موجب ویژگی هایی مانند، تقویت حضور اصناف در نظام تصمیم گیری اقتصادی کشور

"اختصاص فصل پنجم قانون نظام صنفی به شورای اصناف کشور، به عنوان سخن‌گوی اصناف و طرف قابل اتکا در تعامل دولت با بخش صنفی از نقاط درخشان این قانون است که با توجه به تصویب آیین‌نامه اجرایی شیوه اداره شورای اصناف و همچنین آیین‌نامه اجرایی وظایف و اختیارات شورای اصناف کشور نوید حضور فعال‌تر اصناف در عرصه اقتصادی کشور می‌رود". (باقر زاده، ۱۳۸۲) - تقویت اتحادیه‌های صنفی با تاکید بر جذب و استفاده از مدیران اجرایی آگاه به دانش روز،

ماده ۲۴ قانون نظام صنفی جدید در دو سطح شهرهای کمتر از یک میلیون نفر جمعیت و بالاتر از آن اتحادیه‌ها را ملزم به استفاده از نیروهای کارشناس کرده است. این مساله از یک سو قدمی است در جهت تقویت حضور اتحادیه‌ها در مباحث کارشناسی، و از سوی دیگر گامی است در راستای نوسازی نیروی انسانی شاغل در بخش اصناف، بازرسی و نظارت بر واحدهای صنفی، تشکیل اتحادیه‌های شهرستانی، استانی و کشوری، نوسازی نیروی انسانی و توجه به نهادهای پولی و مالی مورد نیاز اصناف "همان‌طور که ملاحظه شد، قانونی باین حجم از ظرفیت به‌طور طبیعی در ابتدای مسیر اجرا با مشکلاتی مواجه خواهد شد و تا توجیه کامل مجریان، مخاطبان و... که بخش عمده‌ای از آنها افراد صنفی هستند نیازمند قدری تحمل و بردباری است که انتظار می‌رود با حمایت همه نهادهای مسوول و همت و تلاش مجموعه معاونت توسعه بازرگانی داخلی این مهم به انجام برسد". (افشاری، ۱۳۸۹)

تبیین جایگاه آزادی‌های صنفی در نظام بین الملل حقوق بشر:

مقدمه میثاق حقوقی و مدنی با توجه به اصول مطرح شده در منشور ملل متحد، کرامت ذاتی و حقوق برابر و غیر قابل انکار خانواده بشری را به عنوان زیر بنای آزادی، صلح و عدالت در دنیا و انشعاب این حقوق از کرامت ذاتی افراد انسانی را یاد آور می‌شود. و در ادامه غایت خود را دستیابی انسان‌ها به حقوق ذاتی و بهره‌مندی از آزادی‌های سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و مدنی بیان داشته، تحقق آن را در گرو بهره‌مندی تمام آحاد جامعه به حقوق مدنی و سیاسی، و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی؛ از طریق تعهدات دولت‌ها بر اساس منشور به ارتقای احترام جهانی به حقوق بشر از یک سو و درک و وظیفه افراد نسبت به سایر افراد و جامعه‌ای که به آن تعلق دارند، بیان می‌دارد. بدیهی است بهره‌مندی افراد از این غایت تنها در گرو تضمین‌های کافی و موثر، مطابق با ذات انسان قابل تحقق است. دستیابی به این حق تنها در چهارچوب حقوق و آزادی‌های فردی نمی‌توانست تضمین شود. لذا باید اقشار مختلف جامعه در چهارچوب گروه‌های هم عقیده گرد آمده و تمهیدات لازم جهت دستیابی به این هدف را فراهم آورند. نظر به این که در جامعه همواره دسته و عقاید مختلفی هستند که در این فرایند دخیل هستند بدیهی است که بدنه دولت همیشه متشکل از نمایندگان تمامی این اقشار نخواهد بود. چون در این صورت این حق به واسطه اجرای آن از طرف دولت‌ها دلیلی نداشت که در زمره حقوق بشر ذکر شود. در چنین حالتی جامعه مدنی نیز به عنوان بخشی از جامعه دولت-ملت باید بتواند در تعیین سرنوشت سیاسی و نیز اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه نقش داشته باشد.

نظر به این که نیازها و عقاید و بعضاً برخی همانندی‌های مشترک افراد عمده عوامل اجتماعات مختلف میان افراد می‌شوند، دخالت جمعی در سرنوشت سیاسی جوامع نیز عمدتاً از این مجاری انجام می‌پذیرد. بر همین اساس این اجتماعات بسته به عامل اشتراک اعضای خود و همینطور موضوعی که به واسطه آن ممکن است ایجاد شوند، می‌توانند به انواع دایمی (پایدار) و موقت (زودگذر) تقسیم شوند. حمایت از حقوق جمعی نیز در میثاق براساس همین دسته بندی در ۳ ماده ۲۱، ۲۲ و ۲۷ این سند صورت گرفته است. ماده ۲۱ با توجه به نمونه اجتماعات موقتی، حق به تجمعات صلح آمیز را مورد توجه قرار داده است. وفق این ماده: «حق به تجمعات صلح آمیز باید به رسمیت شناخته شود. هیچ گونه محدودیتی نمی‌تواند در اجرای این حق، به جز آن چه مطابق با قانون و آن چه در یک جامعه دموکراتیک به نفع امنیت ملی یا ایمنی عمومی، نظم عمومی، حمایت از سلامت و اخلاق عمومی یا حمایت از حقوق و آزادی‌های دیگران مقرر شده، اعمال گردد».

علاوه بر این، میثاق نوع دیگری از آزادی‌های گروهی را نیز که به واسطه اجتماعات پایدارتری ایجاد می‌شوند، مورد توجه قرار داده است. ماده‌ی ۲۲ این کنوانسیون به حق هرکس به آزادی انجمن پرداخته است. عبارت آغازین بند اول این ماده اظهار می‌دارد: «هر کس باید حق آزادی اجتماع با دیگران، شامل حق به تشکیل و پیوستن به اتحادیه‌های تجاری برای حمایت از منافع خود، را داشته باشد». بند دوم این ماده نیز محدودیت‌هایی را همانند ماده‌ی ۲۱ نسبت به این حق پیش بینی نموده و از عبارت «توصیف شده توسط قانون» استفاده نموده است علاوه بر این انتهای این بند به حق دولت‌ها برای تحمیل محدودیت‌های قانونی نسبت به اعضای نیروهای مسلح و پلیس در اجرای وظایفشان اشاره می‌نماید. نهایتاً بند پایانی این ماده موضوع تعارض میان حقوق و آزادی‌های مورد حمایت در این ماده با تضمین‌های مندرج در کنوانسیون سامان بین المللی کار (۱۹۴۸) را در رابطه با آزادی اجتماع و اتخاذ اقدامات قانونی در خصوص حق به ایجاد سازمانی را حل نموده است که در جای خود به آن می‌پردازیم. علاوه بر این دسته از حقوق که بسته به درجه پایداری تجمعات مطرح شده‌اند، حقوق جمعی دیگری نیز در میثاق مورد توجه قرار گرفته است که موضوع آنرا گروه‌هایی تشکیل می‌دهند که از پایداری دایمی برخوردارند که البته تمامی افراد جامعه را نیز شامل نمی‌شوند. ماده‌ی ۲۷ میثاق حقوق و آزادی‌های این قشر را مورد توجه قرار داده است. وفق این ماده: «در کشورهایی که در آن اقلیت‌های قومی، مذهبی یا زبانی وجود دارند، اشخاص متعلق به این اقلیت‌ها نباید از حق خود، همراه با دیگر اعضای گروه شان، به بهره‌مندی از فرهنگ خود، ابراز و اجرای مذهب خود، یا استفاده از زبان خود محروم شوند». " ماده ۲ میثاق به عنوان راهنمای کلی تعهدات دولت‌ها بر اساس این سند به کار می‌رود لازم است تا به طور مختصر توضیحاتی را در خصوص هر چه روشن‌تر شدن محتوای این حقوق و آزادی‌ها بیان نماییم". (حقیقت، ۱۳۹۴)

ویژگی‌های نظام صنفی

نظام صنفی مجموعه قواعد و مقرراتی است که وظایف، حدود و حقوق افراد و واحدهای صنفی و همچنین ساختار تشکیلاتی سازمان‌های صنفی و سایر امور مرتبط با آنها را معین می‌سازد. "از منظر علم حقوق، این نهادها در قالب اشخاص حقوقی تجلی یافته که منشأ قدرت خود را از قوانین مدون می‌گیرند

و جایگاه حقوقی این نظامات صنفی از نظر حقوق عمومی به عنوان نهادهای واسطه محسوب میگردند" (هاشمی، ۱۳۹۳، ۲۵).

هدف عمده نظام صنفی در حقیقت سازمان دادن به حرفه‌های گوناگون به منظور ایجاد نظم و انضباط در بین صاحبان حرف و مشاغل و سهولت کنترل و نظارت از سوی دولت و نهایتاً تامین منافع و مصالح عمومی اجتماع است. نظامهای صنفی در حقوق ایران به نظام صنفی ویژه و عام تقسیم می‌شوند. بسیاری از صنوف از لحاظ اهمیتی که دارند قانونگذار برای آنها اقدام به وضع قانون ویژه نموده است. نظام‌های حرفه‌ای از ویژگی‌های منحصر به فرد برخوردار و عضویت در آن اجباری می‌باشد و اعضا مکلفند از تمام قوانین و تصمیمات آنان پیروی نمایند. اعضا در صورت ادامه فعالیت نمی‌توانند از عضویت آن خارج گردند. نظام‌های صنفی خاص با اینکه دارای استقلال کامل هستند اما تحت نظارت کامل دولت‌ها قرار دارند". (عیوضلو، ارباب، ۱۳۸۹، ص ۱۴) دولت‌ها معمولاً دخالتی در امور داخلی این نظام‌ها نمی‌نمایند و این امر توسط اعضای هیات مدیره صورت می‌گیرد. در واقع نظام حرفه‌ای نماینده حرفه محسوب گردیده و طرف مشورت دولت قرار می‌گیرند. "قوانین حقوقی حاکم بر این نظام‌ها به صورت رژیم مختلط می‌باشد.

در تدوین قانون نظام صنفی رفع مسایل و مشکلات گذشته مطابق نظر مجریان آن و تامین خواسته‌ها و آرزوهای جامعه صنفی کشور مدنظر بوده است. "در واقع می‌توان کلیت قانون را در دو عرصه تحلیل کرد: یکی عرصه‌های سنتی که این قانون سعی کرده است گره‌های اجرایی سنتی را بگشاید و دوم عرصه‌های جدید و نوگرا مثل اصلاح و نوسازی نیروی انسانی، ابزارآلات، حضور در بازارهای مجازی و ... حاصل جمع این دو وجه در ویژگی زیر تجلی یافته است". (حقیقت، ۱۳۹۴)

الف- حق بر تاسیس و عدم اجبار به عضویت در تشکل صنفی

در نظام حقوقی بین‌الملل:

همان‌طور که گفته شد میثاق بین‌المللی نسبت به این حق نیز به دولت‌ها اجازه داده است تا محدودیت‌هایی را اعمال نمایند. در این ماده از همان الگوی محدودیت‌هایی استفاده شده که برای حق آزادی اجتماعات صلح آمیز پیش بینی شده بود. البته تفاوت‌هایی نیز در ماده ۲۲ مشاهده می‌شود. نخست این که در رابطه با قانونی بودن اعمال محدودیت‌ها به جای استفاده از عبارت «مطابق با قانون» از عبارت «توصیف شده توسط قانون» استفاده شده است. به عقیده برخی عبارت نخست دامنه گسترده‌تری را تحت پوشش قرار می‌دهد. به عبارت دیگر دامنه محدودیت‌هایی که دولت‌ها می‌توانند در قوانین خود نسبت به حق آزادی تشکل‌ها اعمال نمایند دامنه کمتری را در بر می‌گیرد. با توجه به این که احتمال برخورد با هر یک از موارد مجاز به اعمال محدودیت در آزادی اجتماع صلح آمیز بیشتر است منطقی است که محدودیت‌های قانونی مربوط به آن نیز از دامنه وسیع‌تری برخوردار باشد. ماده‌ی ۲۲ بیان می‌کند: این ماده مانع از آن نمی‌شود که اعضای نیروهای مسلح و پلیس در اعمال این حق تابع محدودیت‌های قانونی باشند. این موضوع نه تنها امتیازی برای دولت‌ها محسوب می‌شود، بلکه نوعی الزام و ضمانت نسبت به حقوق

جامعه مدنی نیز به همراه دارد. توضیح آن که در حالی که نوع فعالیت‌های گروهی در ماده ۲۱ و ۲۲ پیش بینی نشده، در یک جامعه دموکراتیک ایجاب می‌کند مداخله‌ی نامتعارف نظامیان در مسایل مدنی و سیاسی تحت محدودیت‌های بیشتری قرار گیرد تا ساختار دموکراتیک جامعه تحت تاثیر قرار نگیرد. لذا اعطای این اختیار به دولت‌ها تضمینی برای تداوم دموکراسی و حفظ حقوق سایرین نیز به شمار می‌رود. آخرین موضوع در رابطه با حدود این آزادی‌ها، توجه به سایر معاهدات حمایتی است. بند پایانی ماده ۲۲ دولت‌ها را ملزم می‌کند تا در مواردی که آزادی‌های شناخته شده در خصوص آزادی سندیکاها و حمایت از حق تشکیل آن‌ها در کنوانسیون حقوق بین الملل کار ۱۹۴۸ حقوق بیشتری را برای افراد شناخته است و مطابق ماده ۲۲ حقوق کمتری پیش بینی شده باشد، میثاق نتواند توجیهی برای اتخاذ قوانینی قلمداد شود که به آن‌ها صدمه میزند. به عبارت دیگر حمایت از حقوق افراد ایجاب می‌کند در تعارض حقوق بر اساس این دو معاهده، معاهده‌ای مبنا قرار گیرد که حقوق بیشتری را برای آن‌ها در نظر دارد.

در حقوق ایران :

در حقوق ایران عضویت در تشکل صنفی امری اجباری بوده و بدون آن امکان فعالیت قانونی امکان‌پذیر نمی‌باشد. "غیر از مشاغل و حرفی که دارای قانون خاص ناظر بر تشکیلات خود هستند، هر شغل یا حرفه دیگری و به‌طور عمومی سایر مشاغل باید در چارچوب نظام صنفی قرار گیرند و بر اساس قوانین و مقررات نظام صنفی به ساماندهی مشاغل خود بپردازند." (استوارسنگری، امامی، ۱۳۹۶ ص ۱۳) آنچه مسلم است، غالب صنوف اعم از عادی و ویژه دارای تشکیلات سازمان یافته‌ای به موجب قانون می‌باشند که این سازمان‌ها عموماً از استقلال و دارای اختیارات زیادی بود و تحت کنترل و نظارت دولت قرار دارند. لازم است ایجاد شغل مطابق قانون، عضویت اجباری در تشکل صنفی مربوطه است

با آنکه مطابق با حقوق و آزادی‌های فردی، حق تاسیس تشکل صنفی، از جمله حقوق بنیادین هر انسانی به شمار می‌رود. تشکل صنفی، بر اساس پیمان مابین افراد با منافع مادی و معنوی مشترک و دارای کارکرد شغلی یکسان، ایجاد می‌شود. اصل ۲۶ قانون اساسی تشکیل انجمن‌های صنفی را بعنوان یک حق برای افراد شناخته و تنها محدودیت‌های احصا شده را نقض نکردن استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی دانسته و اجبار یا منع شرکت افراد در نظام‌های صنفی را ممنوع اعلام نموده است.

علاوه بر قانون اساسی، در قوانین عادی مانند قوانین نظام‌های صنفی خاص، قانون کار، قانون شوراهای اسلامی کارگری و قوانین نظیر آنها، دخالت دولت در روند اجرایی تشکل‌های صنفی بسیار محدود و منحصر به نظارت گردیده اما بعضی از مراجع حاکمیتی با عدول از این قوانین اقدام به ایجاد و تاسیس نهادهای موازی با نهادهای صنفی نکموده که تاثیر مخربی بر کارکرد آنها داشته و موجب اختلال در روند امور می‌شود بخصوص آنکه این تشکل خود توسط دولت به موجب قانون خاص تاسیس شده باشد. در سال ۱۳۸۰ نهاد موازی با کانون وکلای دادگستری تحت نام مرکز امور مشاوران حقوقی، وکلاء و



کارشناسان قوه قضائیه، به استناد ماده ۱۸۷ قانون سوم توسعه، توسط قوه قضائیه تاسیس گردید. برای توجیه تاسیس این نهاد دلایلی از قبیل کمبود وکیل، اجرائی نمودن اصل ۳۵ قانون اساسی (در همه دادگاه‌ها طرفین دعوی حق دارند برای خود وکیل انتخاب نمایند و اگر توانائی انتخاب وکیل نداشته باشند باید برای آنها امکانات تعیین وکیل فراهم آید) تسهیل دسترسی مردم به خدمات حقوقی از سوی مسئولین بیان گردید. اما ایجاد نهاد موازی از طرف قانون وکلا مورد قبول واقع نگردید و بامراجعه به دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۹۰۶۰۱۰۶۶۲ عنوان نمودند که صنفی که قانون خاص دارند از جمله صنف وکالت از جهت نحوه صدور مجوز از مقررات قانون نظام صنفی استثنا شده اند

در حقوق اداری ایران، قلمرو اصل «خروج از حدود اختیارات قانونی»، عمدتاً محدود به قوه مجریه است. در این میان، قضات دیوان عدالت اداری می‌توانند با تأمل بر ماهیت و تفکیک اعمال دولت، با اتخاذ رویکردی نوین در تفسیر قضایی مستثنیات قانونی نظارت قضایی، در راستای صیانت از حقوق شهروندان نقش به‌سزایی داشته باشند. (ملکوتی هشتجین، ۱۳۹۳، ص ۱۶۷)

. یکی از خطرات بزرگی که ماهیت و عمل کرد نظام‌های صنفی را تهدید مینماید موازی کاری آنهاست. همانطور که ایجاد نهاد موازی در کنار تشکلهای صنفی توسط دولت، موجب اختلال در عملکرد آنها می‌گردد، تشکیل یک نهاد با کارکرد یکسان با نظام صنفی موجود، موجب ایجاد خدشه بر استقلال و آزادی عمل کرد آنها می‌گردد. ایجاد یک تشکل موازی با نهاد صنفی در تضاد با وظائف حاکمیتی دولت بوده و دولت را از انجام وظائف ذاتی خود دور می‌نماید. بجای ایجاد یک نهاد موازی، دولت می‌تواند با بازسازی زیرساخت‌های مورد نیاز نظام‌های صنفی، توانمندی آنها را در ارائه خدمات افزایش دهد. این عمل توانمندی تشکلهای صنفی را کاهش داده و حمایت اجباری دولت از تشکل خودساخته، نه تنها توانمندی آن را افزایش نمیدهد، بلکه به مثابه سدی در مقابل تشکل صنفی مردمی عمل می‌نماید. ماده ۵ قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار، ساماندهی تشکلهای اقتصادی را وظیفه اتاق ایران تعیین کرده است. لذا مجلس باید طبق قانون تشکلهای موازی را در هم ادغام، خلأهای احتمالی را جبران و در صورت نیاز تشکلهای جدید ایجاد کند تا هماهنگی لازم حاصل شود.

در حقوق امریکا:

نظام اقتصادی ایالات متحده آمریکا، بر پایه اقتصاد آزاد شکل گرفته که در آن میلیون‌ها نفر بصورت فردی یا گروه‌های بزرگ مشغول به فعالیت بوده و لزوم سازماندهی این افراد در قالب نظام‌ها و تشکلهای صنفی موجب رونق این بازار می‌گردد. کارکرد صحیح این تشکلهای وابستگی مطلق به رعایت حقوق و آزادی‌های بنیادین آنان دارد که برای صیانت از آن، قانون اساسی فدرال، ایالتی، قوانین مصوب کنگره و آیین‌نامه‌های اجرائی فراوانی، تدوین گردیده. بجز موارد قیدشده، رویه قضایی دارای نقش ویژه‌ای در صیانت از حقوق و آزادی‌های بنیادین تشکلهای صنفی بر عهده دارد. عدم اجبار به عضویت در تشکل صنفی، حق آزادی انحصار و تحصن، حق بر اعتصاب و تجمع، حق بر انتخاب آزادانه شغل دلخواه و صیانت از اشخاص صنفی و حمایت‌های قانون، از جمله این حقوق می‌باشند. (خسروی، ۱۳۹۳)

تشکیل نظام‌های صنفی و عضویت آزادانه در آنها از حقوق بنیادین اشخاص و همراه با آزادی‌های فردی و اجتماعی توسط قانون اساسی و اصلاحیه‌های بعدی آن ضمانت گردیده و ممنوعیت عضویت در اتحادیه‌ها و نظام‌های صنفی کاملاً محدود و شامل برخی از مشاغل خاص در حوزه‌های اطلاعاتی، امنیتی و نظامی مدیریت ارشد می‌گردد.

علاوه بر شاغلین بخش خصوصی، کارکنان رسمی دولت از حق عضویت آزادانه در اتحادیه‌ها برخوردارند. اتحادیه موسوم به فدراسیون ملی فدرال کارکنان بخش عموم<sup>1</sup>، در سال ۱۹۱۷ تاسیس گردید اهمیت عضویت در اتحادیه‌ها، بدلیل حمایت‌های قانونی و حقوقی از اشخاص صنفی می‌باشد با وجود این، عضویت در اتحادیه‌های صنفی و سندیکاها اجباری نیست.

در تاریخ ۲۷ ژوئن ۲۰۱۸، دادگاه عالی ایالات متحده رسیدگی به شکایت گروهی از کارمندان رسمی به طرفیت اتحادیه کارمندان ایالتی، امور خارجه شهرداری آمریکا را که بنام پرونده *(Janus v. Afscme)* ( 586, 1466, 16 نامیده میشوند، مورد بررسی قرار داد. موضوع شکایت، اجبار به پرداخت حق عضویت به اتحادیه کارکنان دولت علی‌رغم عدم تمایل شخصی اشخاص به عضویت در آنها و مغایرت آن با قانون اساسی عنوان گردیده بود. موضوع شکایت قبلاً در سال ۱۹۷۷ تحت پرونده *(Abood v. Detroit Bd. us209431 US 209)* در دیوان عالی کشور رسیدگی گردیده و بر اساس حکم صادره، اتحادیه ای که از حمایت اکثریت کارمندان برخوردار می‌گردید، نماینده انحصاری آن کارمندان و مستند به قانون (laws, 423, 211 (1970) وظیفه نمایندگی عادلانه نسبت به کلیه کارکنان واحد، اعم از اعضا یا افراد فاقد عضویت را دارد و هر گونه اعمالی که در راستای قوانین انجام می‌دهد آزادی بیان و اصلاحیه متمم اول و چهاردهم کارکنان مخالف اتحادیه‌های بخش دولتی، یا موارد مختلف را نقض نمی‌کند. از آنجا که حق عضویت‌های جمع‌آوری شده توسط اتحادیه برای تأمین هزینه‌های اتحادیه به منظور مذاکره جمعی، مدیریت و اداره قرارداد و تعدیل شکایات مورد استفاده قرار می‌گیرد، و اتحادیه‌ها برای دستیابی به اهداف خود مجبور به لابی سیاسی گردیده و در این راه اتحادیه کارمندان عمومی سعی در تأثیرگذاری بر سیاستگذاری دولت دارند و فعالیت‌های آنها در هنگام مذاکره قراردادی ممکن است یک لابی سیاسی باشد. دادگاه عالی فدرال، با منسوخ نمودن حکم قبلی اعلام نمود که اتحادیه‌های بخش دولتی نمی‌توانند از کارمندانی که از عضویت در اتحادیه خودداری می‌کنند اما تحت توافق نامه مذاکره جمعی آن قرار دارند، حق الزحمه دریافت کنند. این تصمیم دادگاه عالی فدرال در پرونده *Janus v. AFSCME*)، خلاف قانون بودن دریافت حق عضویت از کارکنان غیر عضو را تأیید که ضربه سنگینی به اتحادیه‌های کارگری در سراسر ایالات متحده وارد نمود. اکنون میلیون‌ها معلم، افسر پلیس، آتش‌نشان و سایر کارمندان دولت در سراسر کشور قادرند آزادانه تصمیم بگیرند که زمانی پرداخت به اتحادیه انجام دهند که برایشان دارای ارزش باشد. هیچ کس نباید مجبور به تأمین مالی سازمانی شود که با آن مخالف است. دیوان عالی کشور تأیید نمود که اجبار کارمندان بخش عمومی دولت به پرداخت هزینه‌های صنفی

<sup>1</sup>NFFE

به عنوان شرط استخدام، ناقض اصلحیه اول قانون اساسی است زیرا اتحادیه های دولتی ذاتاً سیاسی هستند. موضوعاتی که در مذاکرات جمعی بخش دولتی شامل حقوق، حق تصدی، حقوق بازنشستگی و مزایای شغلی از طرف اتحادیه صورت می‌گیرد در واقع گزینه‌های سیاسی محسوب می‌شوند و هیچ عضوی مجبور به تامین مالی آنها نیست.

طبق دفتر آمار کار، در سال ۲۰۱۷ اتحادیه ها تقریباً ۸ میلیون کارگر بخش دولتی را نمایندگی می‌کند که ۳۸/۴ درصد از کل نیروی کار بخش دولتی و ۷/۳ درصد از کارگران بخش خصوصی را نمایندگی می‌کردند. نرخ بالای اتحادیه بخش های دولتی به آنها نفوذ سیاسی قابل توجهی در سطح محلی، ایالتی و فدرال داده و به همین دلیل، تصمیم دادگاه در *یانوس تأثیر سیاسی چشمگیری داشت*. مخالفان پرداخت حق عضویت استدلال می‌کردند که الزام به پرداخت هزینه هایا مجبور کردن آنها به حمایت مالی از سازمانی که ممکن است از افرادی سیاسی مورد نظر اعضا حمایت نکنند، حقوق اصلحیه اول کارگران را نقض می‌کند. طرفداران حق عضویت ادعا کردند که این هزینه ها برای اهداف سیاسی استفاده نشده است (مطابق با تصمیم قبلی دادگاه در پرونده *Abood v. Detroit Bd*) بلکه برای حمایت از هزینه های مربوط به نمایندگی غیر عضو لازم بوده است. موضوع حمایت از آزادی های فردی، که براساس آن - هیچ کس طبق قوانین ایالتی یا فدرال مجبور به پرداخت پول به گروه هایی که مخالف عقاید سیاسی او هستند، نمی-باشد. - اتحادیه های صنفی کارمندان بخش دولتی و عمومی غالباً کمک به گروه های می نمایند که می خواهند وفاداری خود را در صندوق های رای به آنها اثبات تا در ازای این عمل، امتیازات غیر معمول کسب نمایند - اتحادیه های صنفی عمومی همواره از بزرگترین مخالفان اصلاحات مهم حامیان آزادی، به ویژه در آموزش و پرورش بوده اند، مستند دادگاه برای صدور رای قرار گرفته است اتحادیه های بخش دولتی به ناحق از سیاست های ضد قانون اساسی و آزار و اذیت نسل ها بهره مند شده اند، اما به لطف رای دادگاه عالی، مدافعان بازار آزاد و آزادی فردی باید تلاش های صورت گرفته در این دهه را، برای دهه های آینده به عنوان یک پیروزی بزرگ برای آزادی به یاد داشته باشند.

ب- حق آزادی اعتصاب و تحصن

- در حقوق ایران:

از جمله حقوق مسلم اشخاص و تشکل های صنفی، حق بر آزادی اعتصاب و تحصن است. اعمال این حق بصورت گروهی بوده و زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که تمام راه های قانونی کسب حقوق مشروع به بن بست رسیده و اعضای تشکل با خودداری از انجام کار و تحصن آرام در محل کار اعتراض خود را نسبت به وضع موجود بیان می‌نمایند. " برخی از نظام های حقوقی، قطع کار به صورت دست جمعی را مستلزم قصد فعل توسط کارگران یا کارمندان در این خصوص میدانند، در حالیکه برخی از کشورها، صرف دست کشیدن جمعی از کار را فارغ از قصد آن، اعتصاب تلقی می‌نمایند (waas, Bernd, 2012) ) با وجود اینکه حق براعتصاب توسط بسیاری از دولت های جهان به رسمیت شناخته شده اما برخوردهای گاه سیاسی با این گونه از حقوق فردی و اجتماعی، نشان از نگاه بدبینانه دولت ها به مقوله اعتصاب و

تحصن است.. "آثار سوء اقتصادی و اجتماعی این اقدام، مهمترین عامل اتخاذ موضع نسبت به آن است. البته میزان این تاثیر در کشورهای مختلف، متنوع است به طوریکه آثار سوء اعتصاب در نظامهای اقتصادی پیشرفته، به مراتب کمتر از نظامهای اقتصادی ضعیف و تک محصولی است. کاربست این حق توسط کارگران همواره باید با رعایت حقوق و آزادیهای سایر شهروندان، به ویژه کارگران غیراعتصابی و کارفرما باشد." (واحدی، ۱۳۹۶، ص ۱)

اعتصاب می تواند روند خدمات رسانی در جامعه را مختل نموده و به همین خاطر معمولاً ماهیت خواسته های اعتصابیون کتمان و بیشتر بر زیاده خواهی و افعال غیر قانونی آنان تاکید می گردد. اعتصاب حقی جهت بروز نارضایتی جمعی کارگران از شرایط کاریشان است. این عمل اقدام علیه دولت یا کارفرما محسوب نمی شود بلکه برای کسب حقوق قانونی صنفی در مقابل اعمال فراقانونی تحمیل شده بر اشخاص صنفی صورت می پذیرد. در قوانین داخلی ایران، اعتصاب بصورت رسمی شناسایی نگردیده اما قانون اساسی در اصل (۱۹)، (۲۱)، (۲۶)، (۲۷) و (۲۸)، حقوق و آزادی های فردی و اجتماعی را مورد تاکید قرار داده است. علاوه بر این قانون گذار در مواد ۱۴۲ و ۱۴۳ قانون کار، با مطرح کردن آیین نامه حل اختلاف جمعی کار، از طریق هیات تشخیص و هیات حل اختلاف و نهایتاً دولت، اشاره ای کوتاه مبنی بر تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران) داشته و عملاً در قوانین کشور اثر مستقیمی از حق بر اعتصاب دیده نمی شود در حالیکه در دین مبین اسلام حق خواهی و آزادگی بسیار با اهمیت شمرده شده و "آزادی به معنای حق و اختیار و به طور کلی مستقل و مختار بودن شخص در گزینش اعمال خود و شامل آزادی بیان، کار، اجتماعی و قلم می گردد و این آزادی زاینده و نتیجه مستقیم آزادی تکوینی است" (معرفت، ۱۳۸۰)

-در حقوق امریکا:

حق بر اعتصاب و تحصن توسط الحاقیه های قانون اساسی آمریکا برسمیت شناخته شده است. در پرونده شکایت دولت آمریکا علیه چهار عضو اتحادیه بین المللی همبستگی کارگران صنعت برق به شماره (335F.suppl.641, 1971) در دادگاه منطقه ای فدرال واقع در ایالت لوئیزیانا، به استناد قانون هابز، کارگران متهم به اخلال در محل کار از طریق اعتصاب، اخاذی، اعمال خشونت آمیز و تخریب اموال کارگاه شرکت واقع در کشورهای حوزه خلیج فارس نموده و با شلیک گلوله اقدام به آسیب رساندن به مخزن روغن یک ترانسفورماتور برق گردیده اند و با اعتصاب و اخلال در جریان امور جاری قصد اخاذی از شرکت را داشته اند. دولت با تفسیری موسع از قانون هابز، حق بر درخواست حقوق و دستمزد عادلانه را در ردیف عناوین اخاذی و کسب مال نامشروع قرار داده است در حالیکه قصد و نیت قانون گذاران کنگره از تدوین این قانون، خدشه دار نمودن حقوق و فعالیت های قانونی اتحادیه ها و اشخاص صنفی نبوده و در جلسه هفتاد و هفتم کنگره (HR, 6872) جرم انگاری از تقاضای افزایش دستمزد و مزایای قانونی از متن قانون هابز حذف گردیده همچنین روح دکترین که قدرت قضایی فدرال را در ایجاد جرایم صریح انکار می کند، هشدار می دهد که نباید مجوز جرم انگاری را از هر چیزی کمتر از عنوان های صریح مجرمانه پیش بینی شده توسط کلمات که بطور روشن در متون قانونی درج گردیده، گسترش دهیم.

آنچه که در متن لایحه شکایت‌نامه بعنوان دلایل و مستندات ارائه گردیده، استفاده از عناوین مجرمانه مانند اخاذی، باج‌گیری، تخریب اموال، اعمال خشونت‌آمیز و ارعاب و تهدید قید گردیده و شکات قصد داشته‌اند موضوع اختلافات صنفی را سایه اعمال مجرمانه قرار دهند درحالی که "قوانین فدرال و ایالتی کار، بطور مشخص نحوه رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی را بیان نموده است. (قانون روابط کار) براساس مفاد حکم صادره، حق اعتصاب و تحصن کارگران بعنوان یک حق بنیادین و غیر قابل خدشه مورد تاکید دادگاه قرار و از اعتصاب و تحصن بعنوان ابزاری برای رسیدن به حقوق قانونی اشخاص صنفی، تاکید و تسری قوانین کیفری به اهداف صنفی را مردود اعلام نموده است.

قانون اساسی آمریکا صیانت از حقوق افراد را در اصول اصلی و الحاقیه‌های بعدی بعنوان اصل غیر قابل تعد، مورد تاکید قرار داده و این مهم را بر عهده نهاد قضائی قرار داده است. حکم صادره بعنوان یک رویه قضایی در نظام حقوقی آمریکا محسوب زیرا از عالی‌ترین نهاد قضایی (دادگاه عالی فدرال) صادر گردیده و اهمیت صیانت از حقوق بنیادین تشکل و اشخاص صنفی توسط قضات دادگاه‌های آمریکا را نشان می‌دهد و تاکید مینماید

علی‌رغم تفسیر موسع قوه مجریه (دولت ایالات متحده) از قانون برای محکومیت کارگران اعتصابی و اتحادیه صنفی، رویه دادگاه عالی فدرال بعنوان یک ناظر و پاسدار قانون اساسی، ضامن پاسداشت حقوق و آزادی‌های بنیادین افراد و نهادها از جمله نظام‌های صنفی در مقابل قدرت‌های بیرونی بشمار می‌رود. "حق بر تحصن، از جمله حقهای منفی است به این معنا که مستلزم عدم دخالت دولت در جریان اعمال آن می‌باشد" (Heyman, 1922, p 68) از جمله حق‌های بنیادین اشخاص صنفی، حق بر اعتراض و تجمع میباشد که توسط قانون اساسی آمریکا تضمین گردیده است.

حق بر اعتراض و تجمع

در حقوق ایران

آزادی تجمعات یک حق فردی است و برای تحقق عینی آن، بصورت اجتماع برقرار میشود. در ایران مطابق با اصل ۲۷ قانون اساسی، تشکیل اجتماعات و راهپیمایی، بدون حمل سلاح به شرط آنکه مخل به مبانی اسلام نباشد آزاد است. علاوه بر اعتصاب، تجمع مسالمت آمیز، با توجه به ماهیت سازنده، اصلاحی، احقاق حقی و انتقادی دارای خصلت حسن نیت است. دولت مکلف است تا از تجمعات مسالمت آمیز صنفی حمایت نماید و این تکلیف، ذاتیست.

دلایل زیادی از قبیل اهتمام به امور مسلمین، نصح الائمه و امر به معروف برای احقاق حق بر اعتصاب از منظر دین مبین اسلام، ابراز گردیده اما شرایط حاکم بر کشور در طول انقلاب و بروز مشکلات اجتماعی از قبیل جنگ تحمیلی، تحریم، کارشکنی قدرت‌های بیگانه و ماهیت مبارزه با استعمار حاکمیت سیاسی جمهوری اسلامی ایران، شرایط احقاق حق اشخاص صنفی را عموماً با چالش مواجه نموده و اجرای آن را در بسیاری از مواقع بعنوان جرم محسوب نموده است. وقتی اعضای یک تشکل صنفی احساس می‌نمایند که حقوق‌شان پایمال شده و صدای اعتراض‌شان به گوش هیچ‌کس نمی‌رسد برای دیده شدن چاره‌ای جز

تجمع گروهی برای کسب حقوق فردی ندارند. معمولاً این نوع تجمعات با درایت مسئولین و تلاش برای احقاق حق آنها بدون مشکل به پایان می‌رسد اما بی‌توجهی به خواست کارگران موجب تحریک بیشتر آنان شده و امکان حرکات غیر قانونی از سوی آنان بیشتر می‌شود.

در دی ماه سال ۱۳۹۳، جمعی از کارگران معدن «طلای آق‌دره» در استان آذربایجان غربی در اعتراض به تصمیم کارفرما در خصوص تعدیل ۳۵۰ نفر از همکارانشان در داخل محوطه این معدن تجمع کردند. دلیل این تجمع اخراج ۳۵۰ نفر از کارگران این معدن به دلیل تمام شدن مدت قراردادشان بود کارفرمای این کارگران بجای رسیدگی بخواست کارگران، به دادگاه شکایت کرده و در نهایت کارگران معترض به زندان تعلیقی و شلاق محکوم شدند و حکم شلاق در مورد آنان به مورد اجرا درآمد. در حالی که حق بر اعتراض و تجمع از حقوق بنیادین اشخاص صنفی و یکی از ابزارهای مهم حق خواهی است.

شکایت به دادگاه توسط کارفرما، همواره موجب عدم استیفای حقوق کارگران نمی‌گردد. در سال ۱۳۸۷ شرکت کشت و صنعت نیشکر هفت تپه تحت عنوان تعدیل سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی و کاهش تصدی‌گری دولت و با توجیه نوسازی و افزایش توان تولیدی، به بخش خصوصی واگذار گردید. اما با گذشت چندین سال مشخص گردید که این واگذاری نه تنها موجب ارتقای تولید و افزایش توان اقتصادی کارگران نشده بلکه عدم پرداخت حقوق و مزایا در موعد مقرر، موجبات عسر و حرج کارگران و در نتیجه اعتراضات آنان را فراهم نمود با گذشت زمان این اعتراضات رنگ تحسن و اعتراض به خود گرفت اما با عدم اعمال مدیریت صحیح، اعتصابات و تظاهرات از سوی کارگران آغاز گردید. عدم درایت از سوی مقامات محلی موجب دستگیری و بازداشت تعداد زیادی از اعضا و مدیران اتشکل‌های صنفی و محکومیت آنان گردید اخبار برخوردهای قهری با کارگران در سطح ملی و بین‌المللی پخش و موجب ورود مقامات عالی نظام و بازنگری قرارداد و واگذاری، با حکم دادگاه قرارداد ابطال و مالکیت شرکت در اختیار دولت قرار گرفت و مشخص گردید که علی‌رغم فشارهای فراقانونی که از سوی مدیران محلی و ملی بر تشکل صنفی کارگران وارد گردید اما قوه قضائیه بعنوان حافظ قانون و در راستای دفاع از حقوق و آزادی‌های صنفی اشخاص و تشکل صنفی، توانست رسالت خود را بدرستی انجام دهد

در حقوق آمریکا:

بر اساس اصلاحیه شماره یک قانون اساسی ایالات متحده، گنگره در خصوص محدود ساختن حق افراد در برگزاری اجتماعات آرام، حق قانون‌گذاری ندارد. در واقع اولین بار در قانون اساسی آمریکا از این حق یاد شده است. (Rosenfeld) 2012:951 & sajo به تاسی از قانون اساسی آمریکا، اعلامیه حقوق بشر نیز حق بر تجمع مسالمت آمیز را برسمیت شناخته است. علاوه بر موارد فوق در کنوانسیون اروپایی حقوق بشر و قوانین داخلی بعضی از کشورها، اعتراض و تجمع بعنوان حق بنیادین و غیر قابل تعرض مورد تأکید قرار گرفته است. "موقت بودن، سازمان یافتگی و هدفمند بودن، سه شرط برپایی تجمع بوده و بدون آنها اساساً تجمعی شکل نمی‌گیرد. درحالی‌که وصف تمایزکنند یک تجمعی که مورد حمایت ماده ۲۱ میثاق است یا خیر، تنها همان مسالمت‌آمیز بودن یا نبودن تجمع است". (اسلامی، کمالوند، ۱۳۹۳،

ص ۱۹۰) در امریکا اعتراض و تجمع امری گروهی بوده و بعنوان یک ابزار بسیار مهم برای احقاق حقوق اشخاص صنفی می‌باشد که معمولاً توسط تشکل‌های صنفی سازماندهی می‌شود. تاثیر آن در کسب امتیازات قانونی و مشروع اتحادیه‌ها رابطه مستقیمی با نوع اتحادیه و تشکل صنفی دارد. بدین معنی که هر قدر حرفه و شغل اعضای اتحادیه تخصصی‌تر باشد، امکان موفقیت آن بیشتر است. علت این امر در عدم توانمندی کارفرمایان در جایگزینی اشخاص جدید به جای کارگران معترض می‌باشد. "اولین اصلحیه قانون اساسی ایالات متحده با حمایت از حق برگزاری یک اجتماع مسالمت آمیز عمومی و حق آزادی بیان، از بسیاری از اقدامات اعتراضی محافظت و برای آزادی بیان و اجتماعات دامنه وسیعی از فعالیت‌های اعتراضی را در بر می‌گیرد." (Americanarchive .org) معمولاً هیچ دولتی از جمله دولت امریکا رغبتی به برگزاری تجمعات و اعتراضات صنفی نداشته و سعی در اعمال محدودیت در آن می‌نماید. زیرا علاوه بر اختلال در سیستم خدمات‌رسانی، این امر موجب افزایش تمام شده قیمت کالا و خدمات می‌گردد که در تضاد با ماهیت مصرفی جامعه امریکا می‌باشد. در حالیکه محدودیت به حق اعتراض تنها در صورتی می‌تواند ضروری تلقی شود که نیاز اجتماعی مبرمی برای آن وجود داشته باشد. مقام یا نهادی که محدودیت را لازم می‌داند باید ارتباطی مستقیم و بین حرکت اعتراضی و منافع تحت خطر را نشان دهد. محدودیت‌ها نباید بیش از حد گسترده باشد، و باید به حداقل محدودیت که برای محافظت از هدف مشروع لازم است اکتفا کرد. باید نشان داده شود که محدودیت با اصول دموکراتیک هم‌ساز است، مشخصاً و منحصرأ برای رسیدن به نتیجه محافظتی مورد نظر تهیه شده و از هیچ ساز و کار دیگری که همین هدف را تأمین کند محدودکننده‌تر نیست. در پرونده (Cax v. Louisiana) 536 us 379, (1965) دادگاه عالی فدرال اقدام به صدور رای نسبت به لغو قانون ایالتی در خصوص دستگیری تظاهرکنندگان به اتهام برهم زدن نظم عمومی و اقدام علیه امنیت و صلح اجتماع، نمود. رای صادره از دادگاه عالی فدرال در چارچوب حقوق و آزادی‌های بنیادین اشخاص و نهادهای اجتماعی از جمله تشکل‌های صنفی صورت پذیرفته است. دیوان با در نظر گرفتن این حقوق و قانون اساسی باخص اصلحیه اول اصل اول، این حقوق را تثبت و استفاده از قوانین مادون برای محکومیت افراد به محکومیت‌های کیفری را رد نمود. در یک مورد دیگر دیوان عالی فدرال در پرونده (Shuttlesworth v. Birmingham: 394 us 197 (1969) علاوه بر لغو حکم محکومیت برگزارکننده تظاهرات و راهپیمایی بدون مجوز، قانونی که بر اساس آن راهپیمایان و معترضان را محکوم می‌ساخت، لغو و بی‌اثر نمود. دادگاه عالی اعلام نمود که قوانین ایالتی و دادگاه‌ها نمی‌توانند رویه‌های ناشایست و وقت‌گیر را برای بیان انکار حقوق افراد نمایند. (افشاری، ۱۳۹۲)

استفاده از رویه قضایی در صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی.

رویه قضائی<sup>۲</sup> نقطه تبلور حقوق است که موجب پویایی آن شده و نقاط ضعف و قوت آن را برطرف و قانون را با نیازهای اجتماعی منطبق می‌سازد. امروز هر رویه قضائی سهم بزرگی در شکل‌گیری نظام حقوقی بر عهده دارد. اصلی‌ترین کارکرد رویه قضائی، برطرف نمودن عمل ناقص قانون‌گذار است و به عنوان منبع حقوق محسوب می‌گردد. "در حوزه هنجارها و قواعد، رویه قضائی گاه هنجارهای جدیدی را در متون قانونی ذکر نشده‌اند ایجاد می‌کند و گاهی به تکمیل هنجارها در حوزه‌هایی که کاستی در متون قانونی مزبور وجود دارد، می‌پردازد و در حوزه حقوق عمومی به صیانت و حمایت از حقوق و آزادی‌های اشخاص می‌پردازد که در سایر حوزه‌های حقوق کمتر دیده می‌شود" (عباسی، سهرابلو، شهسواری، ۱۳۹۷، ص ۶۴۷)

هنگامی که در موارد مشابه یا کمبود، تعارض، فقدان، مجمل بودن و مبهم بودن قانون احکام متفاوتی از سوی دادگاه‌ها در موضوعات مشابه صادر گردد، رویه قضائی ایجاد می‌شود. علت اصلی بایسته بودن رویه قضائی را بطور کل اینطور می‌توان بیان نمود که قانون‌گذار در همه حوزه‌ها توان ایجاد هنجار نداشته و قادر نمی‌باشد روابط مردم را بدلیل سرعت رشد تکنولوژی و توسعه همه جانبه جوامع از قبل پیش بینی نماید و این نقص عامل اصلی استنباط قضات بوده که موجب پیدایش رویه قضائی گردیده است.

الف رویه قضایی در حقوق ایران :

رویه قضائی در ایران از اهمیت والایی در نظام حقوقی برخوردار نبوده زیرا آرای قضات پدیدآورنده قواعد حقوقی نیست بلکه عامل اجرای قانونیست که بصورت مدون و از قبل تدوین گردیده است "نظام قضائی ایران براساس سلسله مراتب تشکیل گردیده ولی آرای صادره از دادگاه‌های بالاتر، برای دادگاه‌های مادون در دعوی مشابه الزام‌آور نیست و دادگاه‌ها ملزم به تبعیت از آرای دادگاه‌های هم‌عرض یا بالاتر از خود نیستند بنابراین دادگاه بدوی الزامی ندارد که آرای خود را منطبق با رای صادره از محکمه تجدیدنظر صادر نماید. همچنین رای شعب دیوان عالی کشور نیز برای دادگاه‌های پایین‌تر الزام‌آور نیست" (اسلام پناه، ۱۳۹۷، ص ۸۴). در حقوق ایران، آرای صادره از محاکم قضائی صرفا با استناد به قوانین موضوعه قاطع دعوا است. "قضات دادگاهها موظفند موافق قوانین به دعاوی رسیدگی کرده، حکم مقتضی صادر و یا فصل خصومت نمایند. در صورتی که قوانین موضوعه کامل و یا صریح نبوده و یا متناقض باشد یا اصلا قانونی در قضیه مطروحه وجود نداشته باشد، با استناد به منابع معتبر اسلامی و یا فتاوی معتبر و اصول حقوقی که مغایر با موازین اسلامی نباشد حکم قضیه را صادر نمایند و نمی‌توانند به بهانه سکوت یا نقص و یا اجمال یا تعارض قوانین از رسیدگی به دعوا و صدور حکم امتناع ورزند والا مستنکف از حق شناخته شده و به مجازات آن محکوم خواهند شد" (ماده ۳ قانون مدنی) علاوه بر قوانین عادی در قانون اساسی نیز به رویه قضائی بطور صریح اشاره گردیده است. "دیوان عالی کشور به منظور نظارت بر اجرای صحیح قوانین در محاکم و ایجاد وحدت رویه قضایی و انجام مسئولیت‌هایی که طبق قانون به آن محول می‌شود بر اساس ضوابطی که رئیس قوه قضائیه تعیین می‌کند تشکیل می‌گردد." (اصل ۱۶۱ قانون اساسی) رویه

<sup>2</sup>Judicial Procedure



قضائی به معنی خاص در حقوق ایران به معنی آرای وحدت رویه عنوان گردیده و آرای که توسط مراجع ذیصلاح بعنوان آرای وحدت رویه صادر می‌گردد برخلاف رویه قضائی به معنی عام دارای امتیاز الزام-آوری می‌باشند و کلیه محاکم ملزم به رعایت این آرا در هنگام صدور رای می‌باشند.

دسته بندی رویه قضایی به عام و خاص به نحوه ایجاد رویه توسط مراجع صلاحیت‌دار می‌باشد اگر ایجاد رویه مستقیماً توسط قضات صورت پذیرد که این امر در حقوق ایران کمتر اتفاق می‌افتد و هیچ مکانیزم و راه‌کار معینی برای آن تعریف نشده، به آن رویه قضائی عام و اگر توسط دیوان عالی کشور و یا دیوان عدالت اداری ایجاد گردد به آن رویه قضائی خاص می‌گویند.

آرای دادگاهها همیشه موجب پیدایش رویه قضایی نمی‌گردد بلکه تنها احکامی که دارای اهمیت موضوعی می‌باشند، عامل ایجاد رویه قضائی بشمار می‌روند<sup>3</sup> لذا برای فهم قضیه لازم است که حوادث گذشته و اعمال جدید دادگاه با هم مرتبط و شبیه یکدیگر باشند<sup>4</sup> (ویکیان، ۱۳۹۷، ص ۶۱) "آنچه موقعیت رویه قضایی به عنوان منبع حقوق را تضعیف می‌کند وابستگی آن به قانون است. به گفته برخی حقوق‌دان‌ها در نظام حقوقی ایران قاضی مأمور اجرای قانون و نگهبان آن بوده، موظف است از حریم آن دفاع کند." (کاتوزیان، ۱۳۶۵، ص ۳۳۳) همانطور که قبلاً اشاره گردید از لحاظ تئوری رویه قضائی در حقوق ایران در شمار منابع رسمی ایجاد قانون قرار نمی‌گیرد زیرا پذیرش این موضوع که قضات محاکم قضائی بتوانند با آرای خود موجب قاعده سازی گردند با اصل تفکیک قوا و پذیرش قانون مدونی که توسط قوه مقننه ایجاد شده هم‌خوانی ندارد. اما این عدم پذیرش مطلق نبوده و رویه قضائی در ایران بعنوان تفسیر و برداشت ثانویه از قانون مدون تلقی می‌شود. علی‌رغم اینکه استفاده از رویه قضائی به معنی عام در ایران معمول نیست اما حالت خاص آن که همان آرای وحدت رویه باشند کمک شایانی به قضات برای حل و فصل امور نموده است.

ب- رویه قضایی در حقوق امریکا:

سیستم حقوقی در ایالات متحده آمریکا، بر اساس نظام حقوقی کامن لاول<sup>3</sup> یا حقوق نانوشته شناخته می‌شود. در این سیستم حقوقی، رویه ی قضایی و قضات کشور نقش تعیین کننده در تعریف حقوق آن کشور دارند، در حالی که در سیستم حقوق نوشته رومی - ژرمن<sup>4</sup>، قوانین مدون نقش اصلی را در نظام حقوقی کشور دارند. در سلسله مراتب حقوقی کامن لاول، قوانین در جایگاه بالاتری نسبت به رویه قضایی برخوردار و رویه قضایی در آخرین مرتبه در این سلسله قرار می‌گیرد. رویه قضائی در سیستم کامن لاول، از اهمیت بیشتری نسبت به سیستم حقوقی رومی - ژرمن برخوردار است.

رویه قضایی حاکم بر دیوان عالی امریکا، بر اساس صیانت از حقوق و آزادی بنیادین اشخاص شکل گرفته و مقیاس سنجش آن تنها متن قانون اساسی نیست بلکه حقوق اشخاص معیار سنجش قوانین است. چندگانگی هنجارهای عالی که شامل قانون اساسی فدرال و ایالتی می‌باشد موجب نمی‌گردد که دیوان

<sup>3</sup>common law

<sup>4</sup>Civil Law

عالی از وظیفه ذاتی خود منحرف شود و اگر حتی در طول زمان آرایه مغایر با حقوق بنیادین افراد صادر گردیده، اما اکثریت قریب به اتفاق این آرا در راستای حقوق و آزادی های بنیادین صورت پذیرفته است. علاوه بر حق بر اعتراض و تجمع، اعتصاب و تحصن از دیگر حقوق مسلم اشخاص است که همواره در کنار دیگر حقوق و آزادی های فردی و گروهی مورد پاسداری و حمایت از سوی مراجع حقوقی امریکا، قرار داد.

#### - آسیب شناسی کارکرد نظام های صنفی

عدم کارایی عمل کرد تشکل ها و نظام های صنفی تابع عوامل بیرونی و درونی آنها می باشد. عوامل بیرونی از قبیل قوانین مصوب، تصویب نامه ها، آیین نامه های اجرایی و بخشنامه ها و اعمال فراقانونی مجریان در هنگام اجرای قانون، می باشد. علاوه بر نقش قانون، نوع رویکرد دولت و میزان باور او به نهادهای صنفی، عامل مهمی بر کارکرد آنها محسوب می گردد. نظام های صنفی، علاوه بر موارد فوق الذکر تحت تاثیر آسیب های درونی از قبیل ضعف ساختاری، مدیریت ناکارآمد، فقدان دانش مدیریتی، بایسته سالاری و مواردی از این قبیل قرار دارند. هر دو عامل درونی و بیرونی عملاً کارکرد تشکل های صنفی را با نقصان مواجه و از وظائف اصلی خود کاملاً دور نموده که در ادامه به بیان پاره ای از آنها پرداخته می شود.

#### - عوامل درونی:

آسیب و نقصان عملکرد نظام های صنفی، ارتباط تنگاتنگ و نزدیکی با عوامل درونی دارد. مدیریت ناتوان، حاکمیت بایسته سالاری، نداشتن دانش فنی، عدم اختیارات لازم قانونی و ده ها عامل دیگر، نه تنها حقوق و آزادی های اشخاص صنفی را مورد تعرض می دهد بلکه کارآمدی تشکل را به شدت کاهش می دهد. هزاران اتحادیه صنفی موجود در سراسر کشور، فاقد توانایی انجام وظیفه ذاتی خود هستند. این معضل ریشه در قسمتهای مختلف و جدا از هم داشته که هر یک به تنهایی قادر به ایجاد اشکال در تشکل می باشد. آسیب ناشی از نظام بایسته سالاری در طول سالیان متمادی اعم از نظام های حرفه ای یا اتحادیه ها و انجمن های صنفی را می توان در نحوه انتخاب مدیران ملاحظه نمود. بر اساس قانون شرکت اشخاص در انتخابات هیئت مدیره انجمن های صنفی فاقد محدودیت بوده و هر کس می تواند متوالیا در پست مدیریت تشکل ابقا شود ( آ.ا.ت. ۵. م. ۱۳۱. ق.ن.ک. ) همچنین در نظام های حرفه ای خاص مانند سازمان نظام مهندسی، محدودیت شرکت متوالی یا متناوب در هیئت مدیره وجود ندارد (م. ۵۸. آ.ا.ق.ن.م.ک.س.) و با عنایت به اینکه اعتبار نامه اعضای انتخابی باید توسط وزیرمسکن از طرف دولت مورد تایید قرار گیرد، امکان استقلال رای مدیران سوال می رود. برمسند بودن اشخاص در مدت طولانی علاوه بر اینکه مانع بزرگ رشد و بالندگی می گردد، عامل شکل گیری رانت خواری و تالی فساد محسوب و در چنین فضایی نمی توان انتظار ظهور ایده های جدید داشت. علاوه بر مدت فعالیت مدیران در تشکل های صنفی، ضعف دانش فنی از دیگر آسیب های وارده بر تشکل ها می باشد بنحوی که جمع کثیری از مدیران فاقد دانش مدیریت و اطلاعات حقوقی در ارتباط با موضوع اتحادیه می باشند.

#### - عوامل بیرونی

عوامل بیرونی آسیب‌رسان به کارکرد نظام‌های صنفی را باید در قوانین و مقررات ناظر بر کارکرد و نحوه اجرای آن از سوی مجریان جستجو نمود. این عوامل شامل کمبود، ضعف، بروزنبودن، عدم اجرای صحیح و تضاد قوانین دانست. اصل بیست و ششم قانون اساسی آزادی تاسیس و فعالیت نظام‌های صنفی را تضمین نموده و محدودیت‌های حاکم بر آن را مغایرت با استقلال، آزادی، وحدت ملی و موازین اسلامی بیان نموده. این حق برای تمام افراد جامعه در نظر گرفته شده و هیچگونه محدودیتی برای آن احصا نگردیده است. "در نتیجه تمام آحاد ملت که دارای پیشه و حرفه یکسان و همگن بوده و یا در ازای دریافت مزد اقدام به کار مستمر می‌نمایند، حق دارند نسبت به تاسیس انجمن یا اتحادیه و یا هر نوع شکل صنفی مرتبط به حرفه خود اقدام نمایند." (امامی، گرجی، ۱۳۹۵، ص ۹۰)

راه‌کارهای عملی تضمین حقوق و آزادیهای بنیادین نظام‌های صنفی لازمه وجود نظام‌ها و شکل‌های صنفی پویا و کارآمد، انجام تغییرات در ساختارها و روش‌های موجود بوده که اجمالا به چند نمونه از آنان پرداخته میشود

اصلاح قوانین بر اساس واقعیت‌های موجود

"قوانین فعلی حاکم بر نظام‌های صنفی بدلیل ناکارآمدی ساختاری و عدم تطابق با نیازهای روز، قابلیت ایجاد شرایط مطلوب برای کارکرد نظام‌های صنفی را فراهم نمی‌سازد. این نقیصه همراه با رویه‌های غیر اصولی و نامتجانس، مانند ایجاد شکل‌های موازی در کنار نظام‌های صنفی موجود نه تنها کمکی به حل موضوع نمی‌نماید بلکه عامل ناکارآمدی شکل‌ها و نظام‌های صنفی می‌گردد." (حقیقت، ۱۳۹۵). علاوه بر نظام‌های خاص، ناکارآمدی و ضعف در قانون نظام صنفی که کلیه اصناف در بخش‌های تولیدی، توزیعی را تحت پوشش قرار داده، نمایان است. بر اساس این قانون، تاسیس شکل‌های صنفی موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار، بنحوی تدوین گردیده که موسسان یک شکل صنفی فقط قادرند اسامی موسسان و آدرس انجمن را در اساس‌نامه از پیش نوشته شده توسط وزارت کار را درج نمایند و هیچگونه تغییری در مواد آن امکان‌پذیر نبوده که در تضاد مستقیم با اصل آزادی اراده در تاسیس اجتماعات گروهی می‌باشد.

بررسی قوانین حاکم بر تاسیس و فعالیت نظام‌های صنفی نشان از ایرادات اساسی و ناتوانی در پاسخ-گویی به نیازهای واقعی اجتماع را دارد. توسعه اجتماعی و پیشرفت تکنولوژی بهمراه تغییر در نحوه توزیع کالا و خدمات، احتیاج به تدوین قوانین و مقررات بروز و کارآمد را ضروری نموده و لازم است اختیارات نظام‌های صنفی افزایش یافته تا با مسئولیت‌پذیری بیشتر قادر باشند نظام تولید، توزیع، خدمات و مصرف را به نحو احسن مدیریت نمایند. "صیانت از حقوق و آزادی‌های فردی و گروهی، تاثیر مستقیم در توسعه یافتگی در تمام شئون اجتماعی داشته و دولت وظیفه دارد با پایش نیازهای روز ضمن اقدام به بروز رسانی و اصلاح قوانین موردنیاز، اختیارات شکل‌ها و نظام‌های صنفی در استقلال عملکرد را تا حد ممکن افزایش دهد." (خسروی، ۱۳۹۲)

- عدم دخالت در انتخاب مدیران شکل‌ها و ترویج شایسته‌سالاری

استقلال یک شکل صنفی، به عوامل بسیاری بستگی داشته که از مهمترین آنها می‌توان به حق انتخاب کردن و انتخاب شدن بعنوان اصول مهم حقوق و آزادی فردی و گروهی نام برد. در ماده ۵۳ فصل هفتم

قانون نظام صنفی، هیات نظارت بر انتخابات هیئت مدیره اتحادیه‌های صنفی پیش‌بینی گردیده. " ترکیب این هیات نشان از وجود اکثریت مطلق نمایندگان دولت داشته که در تعیین صلاحیت داوطلبان شرکت در هیات مدیره اتحادیه‌های صنفی، اراده نمایندگان صنفی در آزادی انتخاب را فاقد اثر می‌نماید. بخصوص آنکه از اختیارات این هیات، توان ابطال انتخابات یا عزل هیأت رئیسه اتحادیه‌ها یا مجامع امور صنفی شهرستانها به پیشنهاد کمیسیون نظارت و ابطال انتخابات یا عزل هیأت رئیسه شورای اصناف کشور می‌باشد. این اختیارات در طول زمان، دولت را قادر می‌سازد با انتخاب اشخاص مورد نظر خود، به مرور کنترل کامل تشکل را در اختیار گرفته و از طریق اشخاص مورد نظر انتصابی نظرات خود را اعمال نماید." (حسینی، ۱۳۸۷)

- مشارکت تشکل‌های صنفی در تصمیم‌گیری‌های کلان

امروزه پیشرفت تکنولوژی و توسعه یافتگی همه جانبه در جوامع، تغییرات گسترده‌ای در نحوه تولید، توزیع و مصرف خدمات و کالا، بوجود آورده بنحوی که هر گونه تدوین در یک حوزه، میتواند تاثیر مستقیم و یا غیر مستقیم در حوزه‌های دیگر گذاشته و بعضا موجب اختلال در کارکرد آنها گردد. لذا هر نوع تصمیم‌گیری توسط نهادهای اجرائی باید کاملا سنجیده و با در نظر گرفتن کلیه آثار آن درحوزه‌های دیگر اجتماعی باشد. هزاران مصوبه و آیین‌نامه وجود دارد که مقامات اجرایی برای حل معضلات ناشی از بی‌مدیریتی خود تدوین نموده‌اند که بطور مستقیم و یا غیر مستقیم موجب آسیب به واحدهای صنفی گردیده است. "هنگامی که دولت قادر به ایجاد زیر ساخت های لازم برای ایجاد شغل نمی‌باشد، پدیده دست‌فروشی کالا در سطح اجتماع گسترش یافته و گاهای نهادهای اجرایی برای ترویج آن تلاش می‌نمایند که از این مقوله علاوه به ایجاد خسارت به واحدهای توزیعی کوچک، بهداشت عمومی را به خطر می‌اندازد." (حقیقت، ۱۳۹۴)

۴- آموزش مستمرمدیران تشکلهای، نظام‌ها و افراد صنفی

کمبود دانش مدیریتی و عدم آشنایی به حقوق صنفی، بعنوان بزرگترین آسیب درونی تشکل‌ها و نظام‌های صنفی به شمار می‌رود. پیشرفت تکنولوژی، نیاز به آموزش و بازآموزی مستمر را در تمام صنوف امری لازم و ضروری مینماید. مدیران تشکل‌ها باید از دانش و آگاهی پیشینی برخوردار بوده که قادر باشند همواره نیازهای روز جامعه را رصد نموده و منطبق با آن، آموزش‌های لازم را برای اعضای تشکل زیر مجموعه خود فراهم آورند. مدیریت مبتنی بر دانش و آگاهی، اجازه سواستفاده از قانون را به اشخاص ثالث نداده و حاشیه امنیت برای اعضای صنف فراهم می‌سازد. اهمیت دانش مدیریتی حداقلی، در تشخیص کاسنی‌ها و مقابله با بحران‌های اجتماعی متبلور می‌گردد. این مهم تنها با ترویج شایسته سالاری ممکن می‌گردد. مدیریت کارآمد در نظام‌های صنفی موجب قانون‌گرایی و ایجاد نظم در درون تشکل و ارائه مطلوب خدمات کالا و خدمات در جامعه است.

برای اینکه عملکرد تشکل‌ها و نظام‌های صنفی پویا داشته باشیم دولت بایستی به امر آموزش و بازآموزی مستمر اهمیت بیشتری قائل گردد. در ایران زیر ساخت آموزش و ایجاد دوره‌های بازآموزی توسط سازمان فنی و حرفه‌ای وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی فراهم می‌باشد اما تاکنون تلاشی برای

استفاده از این ظرفیت فراهم نگردیده است. نتیجه مثبت این عمل در سازمان نظام پزشکی مشهود است. این سازمان با ایجاد دوره‌های بازآموزی همواره اعضای خود را با جدیدترین دانش روز مربوطه آشنا نموده که تاثیر آن را می‌توان در توانمندی اعضا در ارائه خدمات مطلوب و مورد نیاز جامعه و بالا بردن اعتبار آن در نزد جوامع داخلی و بین‌المللی، مشاهده نمود. (سردارنیا، ۱۳۹۵)

گسترش علوم و تکنولوژی موجب توسعه جوامع و درهم تنیدگی بین نهادها و سازمان‌های اجتماعی گردیده، هر نهاد، گروه اجتماعی و سازمان‌های عمومی و مردم نهاد را مورد شمولیت چندین قانون متفاوت و گاه متضاد قرار داده است. این عمل در بسیاری از مواقع آثار نامطلوبی بر کارکرد سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی گذاشته و وجود سازوکاری که بتواند این نقیصه را تا حد ممکن کاهش دهد امری لازم و ضروری است. رویه قضایی بعنوان یک راهکار کارآمد، از ظرفیت بالایی برای صیانت از حقوق و آزادی‌های بنیادین اشخاص و گروه‌های اجتماعی از جمله نظام‌های صنفی بشمار رفته و در موارد کمبود، نقصان، مجمل بودن و کلی گویی قانون، با سرعت و توانمندی شگرفی اقدام به مطابقت نیازهای روز اجتماعی با قوانین تدوین شده موجود در جامعه، می‌نماید. در ایران، نظام حقوقی مدون اجازه دخالت قضات در تفسیر قوانین را نداده و آنها تنها مجبور به پیروی از قوانین موجود تدوین شده می‌باشند. چندگانگی و تعدد مراجع تفسیری و قضایی اجازه محدودی به نهادهایی مانند دیوان عالی کشور و عدالت اداری به استفاده از نوع خاص از رویه قضایی تحت عنوان آرای وحدت رویه با استفاده و انتخاب یک قانون مشخص و جلوگیری از تشدد آرای قضایی، داده است. حاکمان سیاسی باید به این اعتقاد برسند که با وجود پیشرفت سریع تکنولوژی و توسعه کمی و کیفی در جامعه، امکان ارائه خدمات بطور سنتی عملاً وجود ندارد و دولت نسبت به اداره امور در آینده دچار مشکلات عدیده می‌گردد. وقتی دولت از جایگاه سیاست‌گذاری خارج و به تصدی‌گری می‌پردازد، نه تنها ارائه خدمات دچار مشکلات جدی می‌گردد، بلکه امنیت اقتصادی و اجتماعی جامعه به خطر افتاده و در نهایت منجر به آسیب رسیدن به ماهیت وجودی نظام سیاسی می‌گردد. در نهایت صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی و رعایت و ضمانت آنها توسط دولت، عامل مهم توسعه جامعه، بهبود ارائه خدمات، امنیت اقتصادی و سیاسی بوده و دارای آثار سودمندی در سطح داخلی و بین‌المللی می‌گردد.

## فهرست منابع:

الف- کتب:

- ۱- احمدوند، یاسر، عدالت اداری در حقوق ایران، انتشارات جنگل، ۱۳۹۰
- ۲- امام خمینی، ۱۳۶۶/۱۰/۱۶، فتوی، تعیین حدود اختیارات حکومت اسلامی، صحیفه امام، جلد ۲۰،
- ۳- استوارسنگری، کوروش، امامی، محمد، حقوق اداری، تهران، نشر میزان، ۱۳۹۶
- ۴- خسروی، حسن، حقوق اساسی، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ سوم، ۱۳۸۸
- ۵- حجت زاده، علیرضا، بررسی قانون کار ایران و سیاست اشتغال، نشریه پژوهش حقوق و سیاست، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، سال هفتم، شماره ۱۵-۱۶، ۱۳۸۴
- ۶- نفیسی، سعید، تاریخ معاصر ایران، تهران، انتشارات فروغی، ۱۳۴۵.
- ۷- غفاری، هدی، درآمدی بر مبانی تحلیلی نظام جمهوری اسلامی ایران، تهران، انتشارات خرسندی، ۱۳۹۶
- ۸- هداوند، مهدی، حقوق اداری تطبیقی، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۹
- ۹- پاشا صالح، علی، مباحثی از تاریخ حقوق، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۴۸
- ۱۰- قطبی، میلاد، بررسی جایگاه و صلاحیت‌های دیوان عدالت اداری نظارت قضائی بر مقررات دولتی در دیوان عدالت اداری، نشر دفتر مطالعات ساختارها و نهادهای اساسی پژوهشکده شورای نگهبان، تهران، ۱۳۹۳
- ۱۱- داوند، مهدی، مشهدی، علی، اصول حقوق اداری (در پرتوی آرا دیوان عدالت اداری)، انتشارات خرسندی، تهران، ۱۳۹۱
- ۱۲- موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (س)، حکومت اسلامی و ولایت فقیه در اندیشه امام خمینی (س)، تهران، انتشارات عروج، ۱۳۹۲
- ۱۳- جعفری تبریزی، محمد تقی، رسائل فقهی، ناشر موسسه منشورات کرامت، تهران، ۱۴۱۹.ه.ق
- ۱۴- عمید زنجانی، عباس علی، قواعد فقه، جلد سوم، تهران، نشر سمت، چاپ دوم، ۱۳۸۹
- ۱۵- عمید زنجانی، عباس علی، کلیات حقوق اساسی، انتشارات مجد، جلد اول ۱۳۸۵
- ۱۶- عباسی، بیژن، مبانی حقوق اساسی، انتشارات جنگل. تهران، ۱۳۹۳
- ۱۷- غلاسوند، فریبا، ارزیابی فقهی- حقوقی کنوانسیون، حورا، انتشارات مطالعات و تحقیقات زنان، جلد اول، قم، ۱۳۸۲
- ۱۸- طباطبائی موتمنی، منوچهر، آزادیهای عمومی و حقوق بشر، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم، ۱۳۷۵
- ۱۹- کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی، جلد ۱، انتشارات بهمن برنا، چاپ سوم، ۱۳۷۱، تهران
- ۲۰- کاتوزیان، ناصر، فلسفه حقوق، انتشارات بهشهر، چاپ دوم، تهران، ۱۳۶۵

۲۱- ژان دوفار، مترجم گرجی از ندریانی، علی اکبر، آزادی‌های گروهی (آزادی تجمع، تظاهرات، انجمن، سندیکا)، انتشارات مجد، تهران ۱۳۹۱

۲۲- قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل گفتارهایی در حقوق عمومی، نشر دادگستر، تهران، ۱۳۷۵

۲۳- شیخ الاسلامی، سید محسن، حقوق اساسی تطبیقی، انتشارات کوشامهر، شیراز، ۱۳۸۰

۲۴- مدنی، جلال‌الدین، حقوق اساسی در جمهوری اسلامی ایران، انتشارات سروش، تهران،

۱۳۶۲

۲۵- نجفی اسفاد، مرتضی، حقوق اساسی، انتشارات بین‌المللی المهدی، تهران، ۱۳۸۶

۲۶- هاشمی، سید محمد. حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران حاکمیت و نهادهای سیاسی، تهران: نشر میزان،

چاپ ششم، ۱۳۸۱

۲۷- یزدی، محمد، قانون اساسی برای همه، انتشارات امیرکبیر، جلد اول، تهران، ۱۳۷۵

منابع انگلیسی:

1. waas, Bernd, (2012), Strike as a fundamental right of the workers and its risks conflicting with other fundamental rights of the citizen, world congress, Santiago de chile, general report III
- 2- Heyman, Steven J, (1992), Positive and Negative Liberty, Chicago Kent Law Review, Vol, 68, pp, 81-90