

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.

محدودیت های حاکم بر فعالیت اصناف در ایران

تاریخ دریافت: 1399/10/28

تاریخ پذیرش: 1400/01/15

علیرضا امامی¹

محسن طاهری²

مریم آقایی بجستانی³

چکیده

با وجود تلاش‌های دولت در طول سالیان متمادی، اصناف در دستیابی به جایگاه و نقش اصلی خود رادر جامعه تا حدود زیادی ناموفق عمل نموده‌اند. این نقوص محصول وجود قوانین ناکافی، مجمل، متضاد و ناکارآمد و بخش عمده دیگر، ماحصل عدم تضمین این مساله در نزد مجریان قانون از جمله قضاات می‌باشد. لذا از این جهت اهمیت دارد که بررسی شود مراجع قضایی تاچه حد در تضمین این حق‌ها موفق بوده‌اند؟. مراجعی مانند دیوان عدالت اداری، علی‌رغم حمایت نسبی از حقوق و آزادی‌های این حوزه، پیرامون عمده مصادیق حقوق صنفی از قبیل؛ محدودیت‌های حاکم بر پیوستن به صنف و اشتغال، تشکل‌ها و سایر حقوق، به رویه مشخصی دست نیافته است. این تشتت در قسمت قوانین نیز وجود دارد. لذا با اعطای استقلال عمل بیشتر به قضاات، اصلاح، شفاف‌سازی و بروز رسانی قوانین و بازتاب آن در آراء وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، توانمند سازی و عدم تصدیگری توسط دولت می‌توان به صیانت بهتر از حقوق و آزادی‌های صنفی امیدوار بود.

کلید واژه: اصناف، نظام صنفی، رویه قضایی، حقوق و آزادی‌های صنفی، دیوان عدالت اداری.

¹ دانشجوی دکتری حقوق عمومی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

² استادیار گروه حقوق عمومی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران، (نویسنده مسئول)

m.taheri@ast.ui.ac.ir

³ دانشیار گروه حقوق عمومی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

امروزه، صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی و رعایت و پاسداری از آن در حوزه حقوق عمومی، توسط دولت‌ها، از اهمیت بالایی برخوردار است. در واقع این اصناف بازوی خدمات‌رسان به دولت‌ها بوده و دولت بدون وجود آن‌ها، در انجام وظائف خود تا حد زیادی ناتوان هستند. حقوق صنفی معمولاً بعد از تشکیل صنف به منصفه ظهور در آمده و کارکرد صحیح اصناف علاوه بر ارتباط مستقیم با میزان استقلال رأی و آزادی عمل، بلحاظ در اختیار داشتن منابع مالی فراوان، قابلیت ایجاد تحول و تأثیرگذاری در تمام ارکان جامعه را دارا می‌باشد و این امر زمینه هدایت و دخالت دولت در کنترل اصناف که عموماً کارکرد غیر سیاسی و صرفاً خدماتی دارند را فراهم می‌سازد.

فلسفه وجودی تشکیل صنف، علاوه بر هم‌رأی شدن و قاعده‌مندی رفتار اعضا، بهبود ارائه و گسترش خدمات در جامعه، در راستای تأمین منافع بیشتر است. باید توجه داشت که دخالت دولت در امور اصناف همواره امری مذموم نبوده، بلکه هر زمان که انحصارطلبی و کسب منافع نامشروع مادی در فرآیند ارائه خدمات که در تضاد با مصلحت عمومی و مانع خدمات رسانی به آحاد جامعه باشد، دخالت دولت مشروع محسوب می‌شود.

در هر نظام سیاسی مقابله با انحصارگرایی و منفعت‌طلبی گروهی، از وظایف اصلی دولت بوده و اتحاد و هم‌سوئی اشخاص در قالب یک صنف خاص و برخورداری آنان از امکانات مادی، شرایطی را فراهم می‌آورد که به‌عنوان تهدید بالقوه برای حاکمیت سیاسی بشمار می‌رود. در واقع قدرتی که باید به‌عنوان بازوی دولت در اداره جامعه عمل کند، به عامل مخرب در جامعه تغییر ماهیت می‌دهد. کنترل، نظارت و بعضاً دخالت دولت‌ها به‌عنوان تحدیدکننده منفعت‌طلبی اشخاص در قالب صنف، در راستای منافع عمومی، یک ابزار اطمینان‌بخش جهت ارائه خدمات بهتر توسط قدرت حاکم است.

شاخص مهم برای تعیین حقوق و آزادی‌های صنفی، ارتباط مستقیم با عملکردشان داشته و مهم‌ترین ابزار برای صیانت از این حقوق، حمایت حقوقی و قانونی است، اما در بسیاری از مواقع ضعف یا کمبود قانون موانع زیادی در این مسیر به‌وجود آورده و رویه قضایی تا حد زیادی توانایی از بین بردن این موانع را دارا می‌باشد. در رویه قضائی دادرسی اساسی و دادگاه‌های اداری به‌عنوان تحدیدکنندگان قدرت با تفسیر، تطبیق، صدور احکام وحدت رویه در چارچوب هنجار اساسی و دیگر قوانین و مقررات مصوب قانونی علاوه بر صیانت، حفظ و بسط آزادی‌های فردی و گروهی نسبت به گسترش آن اقدام که نتیجه، گسترش رفاه و عدالت در جامعه است.

در حال حاضر اکثر خدمات در جامعه از سوی مردم و در قالب صنف صورت می‌پذیرد. صنوف از اشخاص با شغل مشابه تشکیل و در نهایت منجر به ایجاد تشکل‌های صنفی، با شخصیت حقوقی مستقل می‌شوند. اشخاص صنفی بعد از تشکیل صنف، دارای حق و حقوق مضاعفی مانند حقوق فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی شده و قادر خواهند بود تا در راستای این حقوق علاوه بر ارائه خدمات، به منافع بیشتری دست یابند. با این مقدمات، سؤال پیش رو این است که (علل ناکارآمدی اصناف به چه عواملی وابسته است؟) در این مقاله سعی گردیده با تفحص در خصوص حقوق و آزادی‌های صنفی، عوامل ایجادکننده نقصان در کارکرد تشکل‌های صنفی را تا حد امکان شناسایی نماید.

مفهوم شناسی

برای داشتن درک صحیح از معنی و مفهوم صنف، اشخاص صنفی و نظام صنفی و اصطلاحات به‌کاررفته از قبیل رویه قضایی، حقوق اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و آزادی‌های بنیادین، علاوه بر آشنایی با معانی لغوی، باید نسبت به مفاهیم و ماهیت اصطلاحات آگاه بود و به تغییرات مفهوم آنان با توجه به کاربردشان در جایگاه‌های متفاوت توجه داشت. در ادامه به این موضوع پرداخته می‌شود.

1. صنف

صنف از دو معنی لغوی و اصطلاحی جداگانه برخوردار است که یکی به مفهوم وجودی و دیگری به کارکرد آن اشاره دارد.

«از منظر لغوی، صنفبه معنی گونه، رسته. گون است» (عمید، 1389، ص 730) و از نظر اصطلاحی «صنف، قسمی از یک کلی است که به وسیله عَرَض خاص غیر شامل، از قسم یا اقسام مقابل خود متمایز شده است. عرض خاصی که شامل بر جمیع افراد موضوع عارض می‌شود». (دانش‌نامه حوزوی آنالین)

در واقع صنف، گروهی از افراد که در زمینه‌ای خاص فعالیت دارند. اجتماعی غیرانتفاعی و غیرسیاسی که با اهدافی مانند حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی اعضا، اعم از کارگر، کارمند، کارفرما و به‌طور کلی اشخاص شاغل و حمایت از مصرف‌کنندگان دستاوردهای حاصل از تولید، خدمات، توزیع و خدمات فنی در چهارچوب قانون و در سطح جامعه تشکیل می‌شود و نقطه مشترک آنان فعالیت مشترکشان است.

در قوانین مختلف تعاریف گوناگونی از صنف ارائه شده که به‌عنوان مثال: «جمعیت، اتحادیه و امثال آن، تشکیلاتی است که به‌وسیله‌دارندگان کسب یا پیشه یا حرفه و تجارت معین تشکیل شده، اهداف، برنامه‌ها و رفتار آن به گونه‌ای در جهت منافع خاص مربوط به آن صنف است (م 2، ف. ا. ج. ا. س، ا. 1) همچنین، صنف را تجلی‌گاه ایفای نقش و حضور اعضای آن‌ها در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی می‌توان تلقی کرد. در واقع «اتحادیه، اجتماعی کهبرای دفاع از منافع اقتصادی مشترک تشکیل می‌شود».

(علیخانی، 1382، ص 50)

2. نظام صنفی

اتحادیه، سندیکا، انجمن صنفی از جمله نظام‌ها و تشکل‌های صنفی به شمار می‌روند. «قواعد حاکم بر رفتار اعضای یک صنف را نظام صنفی می‌گویند. هر شخصی حقیقی و یا حقوقی که بخواهد در تولید، توزیع، خدمات، خرید و فروش، خدمات فنی و یا شغل‌های مخصوص سرمایه‌گذاری و یا فعالیت نماید باید با قوانین و مقررات نظام صنفی خود را منطبق و از آن قواعد و مقررات پیروی نماید.» (م، 2، ق، ن، ص)، در واقع نظام صنفی مجموعه قواعد و مقرراتی که امور مربوط به سازمان‌وظایف، حدود و حقوق افراد و واحدهای صنفی بر طبق آن مشخص می‌شود. «سندیکا سازمانی که برای مذاکره با کارفرمایان از طرف کارگران به صورت دست‌جمعی در خصوص موضوعات مرتبط با آن از قبیل حقوق (دستمزد)، منافع، ساعات و شرایط کار تشکیل می‌شود.» (Campbell, 1991. p 73)

4. رویه قضایی⁴

رویه قضائی نقطه تبلور حقوق و یکی از منابع مهم ایجاد هنجارهای لازم در نظام حقوق محسوب که موجب پویایی آن شده و نقاط ضعف و قوت آن را برطرف و قانون را با نیازهای اجتماعی منطبق می‌سازد. امروزه رویه قضائی سهم بزرگی در شکل‌گیری نظام حقوقی بر عهده دارد. «آرای صادر شده در هیئت عمومی تمیز را خواه به صورت اصراری باشد خواه به صورت لازم‌الاتباع، رویه قضائی و رویه تمیزی گویند.» (جعفری لنگرودی، 1394، ص 340) اصلی‌ترین کارکرد رویه قضائی، برطرف کردن عمل ناقص قانون‌گذار است و به عنوان منبع حقوق محسوب می‌شود. «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 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، سهرابی و شهسواری، 1397، ص 647). «نکته قوت در توانمندی رویه قضائی را می‌توان در اساسی سازی حقوق علاوه بر رفع کاستی‌ها و نقص‌های نظام حقوقی جستجو نمود.» (رویه قضائی در حوزه‌های حقوقی نوشته و در حوزه‌های حقوقی بجز حقوق عمومی عهده‌دار ایجاد عملکردی مطابق با هنجارهای قانونی‌در فرض سکوت، ابهام یا اجمال مواد قانونی بوده) (عباسی، سهرابی، شهسواری، 1397، ص 643) بجز این موارد، رویه قضائی نقش تاسیسی در نظام حقوقی بر عهده دارد. با این وجود همواره انتقاداتی هم بر رویه قضائی از طرف گروهی وارد می‌شود.

در ایران رویه قضائی از جایگاه والائی در نظام حقوقی برخوردار نیست، با این وجود تا حد قابل قبولی توانسته جلوی تعدی اشخاص حقوقی و حقیقی را که با برداشت‌های فراقانونی اقدام به تضعیف حقوق اصناف و نظام‌های صنفی می‌نمایند، بگیرد. این عمل توسط دیوان‌های عالی قضائی، عدالت اداری و محاکم دادگستری صورت می‌پذیرد.

⁴Judicial Procedure

حقوق بنیادین یا حقوق طبیعی، مجموعه حق‌هایی که غیر قابل خدشه و وجود آن ریشه در کرامت انسان دارد. در واقع می‌توان گفت که حقوق بنیادین عبارت از مجموعه حفاظت‌های صورت پذیرفته در چارچوب یک نظام حقوقی خاص و که بر اساس همان حقوق طبیعی ایجاد گردیده و امکان تخطی پذیری از آن موجود نمی‌باشد. «حقوق بنیادین ترجمان واقعی دسته‌ای از هنجارهای اخلاقی، سیاسی و فلسفی است که از آبخور آزادی، برابری، مردم سالاری و دولت قانونمند سیراب می‌شود و از آنجا که فرهنگ‌ها و خرده فرهنگ‌های مربوط به مقوله‌های آزادی، برابری و مردم سالاری و دولت قانون‌مدار از کشوری به کشور دیگر تفاوت می‌کند، لذا سیاهه حقوق و آزادی‌های بنیادین نیز بالتبع در کشورهای مختلف دارای تفاوت چشمگیری است» (گرگی ازندریانی، 1383، ص 9).

در واقع می‌توان چنین بیان نمود که حقوق بنیادین صنفی همان حقوقی است که در چارچوب نظام حقوقی بعد از تشکیل صنف بوجود می‌آید «این حقوق شامل تمام حقوقی می‌شود که در قوانین اساسی کشورها و اسناد بین‌المللی و منطقه‌ای حقوق بشری من جمله کنوانسیون حقوق بشر اروپا، اعلامیه جهانی حقوق بشر و کنوانسیون حقوق بشر اسلامی قرار گرفته‌اند و شامل حقوقی چون حق اشتغال، حریم خصوصی، آزادی عقیده، آزادی بیان و آزادی مذهب و حق دسترسی به اطلاعات نمونه‌ای مرسوم از این حقوق محسوب می‌شوند.» (حاجی‌پور، مرتضی، 1396، ص 37) تفاوت اصلی حقوق بنیادین با حقوق غیر بنیادین را باید در عنوان خاص بودن آن نظام حقوقی جستجو نمود و در واقع حقوق بنیادین محیط در حقوق غیر بنیادین می‌باشد.

اگر دستور حقوقی حقوق اساسی را پیش‌بینی کرده باشد اما با ضمانت‌های لازم همراه نباشد، نتیجه شکافی است که قانونگذار و مفسر قانونی وظیفه دارند آن را برطرف کنند. بر اساس این توضیحات نظریه دموکراسی مشروطه پدید می‌آید که بدین ترتیب شرح داده شد، «تغییری عمیق در پوزیتیویسم حقوقی کلاسیک (کلسنی) ایجاد می‌کند، که دیگر برای ارائه قوانین دولت‌های معاصر تحت حاکمیت قانون مناسب نیست و خواستار نگرش فعال‌تر و انتقادی‌تر نسبت به قانون از سوی قاضی است.» (Ferrajoli, 2001,)

انواع حقوق صنفی در ایران

صیانت از حقوق و آزادی‌های بنیادین فردی و گروهی توسط دولت، شاخص مهمی در راستای قانون‌مداری و مردم‌سالاری محسوب و هر ممانعتی در راستای تحدید این حقوق مردود و در صورت نادیده گرفته شدن، مسبب عدم توسعه، بی‌عدالتی از طریق توزیع ناعادلانه خدمات و

⁵Fundamental rights

⁶ Constitutional Democracy

بسیاری از معضلات دیگر در جامعه است. رعایت، حفظ و پاسداشت این حقوق از وظائف اصلی دولت بوده و تنها در مواقعی که مصلحت عمومی اقتضا کند، محدودیت‌های موقتی بر آن‌ها می‌توان وضع کرد. «تشکل‌ها و گروه‌های صنفی و مدنی پس از تشکیل و رسمیت یافتن به‌عنوان اشخاص حقوقی همراه با مسئولیت‌پذیری مدنی و تکالیف در کنار حقوق شناخته می‌شوند». (سردارنیا-جاهدین، 1395، ص 69) قانون اساسی در فصل سوم تحت عنوان حقوق ملت به این موضوع پرداخته و آن‌ها را از حقوق اولیه و بنیادین اشخاص دانسته است. حقوقی مانند حق حمایت یکسان قانونی (اصل ۲۰)، رعایت حقوق زنان (اصل ۲۱)، آزادی تشکیل صنف و نظام صنفی (اصل ۲۶)، تشکیل اجتماعات (اصل ۲۷)، آزادی انتخاب شغل (اصل ۲۸) و برخورداری از تأمین اجتماعی از جمله مصادیق حقوق و آزادی‌های بنیادین محسوب می‌شوند

1. حق پیوستن به صنف

برای پیوستن به یک صنف، باید از شغل مناسب با ماهیت وجودی صنف، برخوردار بود زیرا صنف عموماً از اجتماع افراد با شغل و اشتراکات شغلی مشابه تشکیل می‌شود. اهمیت کارکرد بعضی از صنوف و حرف، پیوستن اشخاص به آنان را معطوف به داشتن دانش و تجربیات پیشینی کرده و هر کس بدون این امتیازات قادر به پیوستن به صنف مورد نظر نخواهد بود. برای بررسی حق بر پیوستن افراد به صنف ابتدا حق اشخاص بر انتخاب شغل و محدودیت‌های حاکم بر آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. پیوستن به صنف تابع محدودیت‌هایی مانند ممانعت قوانین، احکام شرعی، امنیت و بهداشت، جنسیت و فرهنگ عمومی، داشتن صلاحیت فردی و عوامل دیگر است. بسیاری از این محدودیت‌ها ناشی از ضعف، کمبود و تضاد قوانین و یا برداشت‌های سوء عوامل اجرایی بوده که مانع بزرگ آزادی پیوستن به صنف به‌شمار می‌رود.

محدودیت‌های اعمال شده، در بسیاری از مواقع در راستای سلامت عمومی و امنیت بهداشتی جامعه توسط قوانین و مقررات تدوین شده برقرار می‌شود. داشتن کارت معاینه بهداشتی دارا اعتبار زمانی. (برای صنوف مشمول قانون اصلاح ماده ۱۳ قانون مواد خوردنی، آشامیدنی، آرایشی و بهداشتی) و به‌طور کلی برای صنوفی که با خدمات غذایی جامعه سر و کار دارند، اجباری بوده و بدون آن مجوز صادر نمی‌شود. به‌طور کلی باید در نظر داشت که با وجود اینکه حق پیوستن به صنف از حقوق افراد بود، اما این حق تابع سیاست‌های دولت محسوب می‌شود.

2. انتخاب شغل

در اسناد بین‌المللی و داخلی از جمله ماده 23 اعلامیه حقوق بشر، مقوله نامه 122 سازمان کار، اصل 28 قانون اساسی حق بر اشتغال بعنوان مهم‌ترین حق‌های بشری مورد توجه قرار گرفته است به موجب این حق، دولت‌ها مکلفند، شرایطی را پدید آورند که برای هر فرد جویای کار، فرصت اشتغال در

دسترس باشد. «از منظر هنجارهای بین‌المللی این شغل باید واجد ویژگی‌ها و عناصری چند باشد. یکی از این عناصر، آزادی در انتخاب شغل است؛ به این معنا که چنانچه فرد مجبور به انجام شغلی گردد، نمی‌توان مدعی شد که حق وی بر اشتغال اعمال شده است». (عراقی، طاهری، 1391، ص 64) بدین نحو که «آزادی در انتخاب شغل تضمین شود، به طوری که هر فرد بدون توجه به نژاد، مذهب، جنس، عقیده سیاسی وابستگی ملی و منشاء اجتماعی تمام امکانات را برای تحصیل تخصص لازم، برای داشتن شغل مناسب و استفاده از تخصص و قابلیت خود در اختیار داشته باشد» (طاهری، 1392، ص 12).

«برای تحقق آزادی انتخاب شغل، در جامعه بایستی بیشتر زمینه‌های اشتغال با سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های صحیح برای همگان فراهم آید تا افراد قادر باشند به کاری مشغول و مایحتاج زندگی را از دست رنج خود تحصیل نمایند و دیگر اینکه برخی رسوم اجتماعی مانند کار اجباری و نظایر آن که ذاتاً با حیثیت، شان و مقام انسان مغایرت دارند منسوخ شوند» (طباطبایی مومنی، 1375، ص 158)

محدودیت بر انتخاب شغل در ایران هم در قواعد اسلامی و هم در قانون اساسی، قوانین عادی و تدوین‌شده به‌طور مشخص و بارز قید شده است. این محدودیت‌ها، علی‌رغم تلاش قانون‌گذاران و مراجع تفسیری و قضایی برای صیانت از حق بر اشتغال افراد، محرومیت گروه‌های مختلف اجتماعی مانند زنان، اقلیت‌های قومی، سیاسی و مذهبی از حق انتخاب شغل دلخواه و مشروع را به دنبال داشته است. «قانون اساسی در اصل بیست و هشتم دو محدودیت را در مورد حق اشتغال در نظر گرفته است. شغل انتخابی نباید مخالف اسلام و شرع مقدس مانند اشتغال به معاملات مضر و ناپاک و دیگری اینکه شغل انتخابی مخالف مصالح عمومی و حقوق دیگران نباشد. به عنوان مثال اشتغال به فروش اسلحه به دشمنان دین که با مسلمانان می‌جنگند و یا به دزدان و راهزنان و یا اشتغال به خرید و فروش مواد مخدر علاوه بر آنکه خلاف اسلام است مضر به حال جامعه نیز بوده و مخالف مصالح عمومی و حقوق دیگران است». (رئیس، 1382، ص 94)

در فقه شیعه که شالوده نظام جمهوری اسلامی ایران بر پایه آن ریخته شده، قاعده فقهی نفی سبیل، هرگونه تسلط غیرمسلمان بر مسلمان را ممنوع می‌کند. «این قاعده از احکام ثانویه محسوب می‌شود یعنی هرگونه ارتباط بین مسلمانان و کافران که موجب نفوذ و سلطه کافران بر مسلمانان گردد به حکم این قاعده، بی‌اعتبار خواهد بود» (زنگنه شهرکی، 1391، ص 149)

3. حق بر امنیت شغلی

امنیت داشتن در شغل⁷ یعنی اینکه فرد شاغل نگران از دست دادن شغل خود نباشد بررسی اسناد سازمان‌های بین‌المللی و داخلی از جمله قوانین اساسی و عادی مرتبط به امنیت شغلی، اهمیت آن را که علاوه بر جنبه‌های فردی، دارای کارکرد اجتماعی نیز هستند، به‌طور بارز نشان داده و تأمین یا عدم تأمین امنیت شغلی می‌تواند دارای اثرات سازنده و یا مخرب بر جامعه داشته که در نتیجه آن، بیکاری، نارضایتی

⁷Job security

و دیگر پیامدهایی به همراه خواهد داشت که خصیصه اجتماعی دارد و از توانایی تأثیر بر مسائل اقتصادی و حتی سیاسی برخوردار است و لذا همیشه مسئله امنیت شغلی مورد توجه دولت‌ها بوده است. در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، ازدست‌دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است «امنیت شغلی دارايدو بعد عینی و ذهنی است. بعد عینی به عدم وجود عوامل تهدیدکننده و بعد ذهنی به احساس و ادراک از نبودن موانعی در جهت اشتغال در حال و آینده اشاره می‌کند» (اربابی، 1380، ص 7)

4. برخورداری از حقوق برابر

هنگامی که افرادی با ماهیت شغلی یکسان، در راستای حفظ حقوق اجتماعی و اقتصادی خود تشکیل یکنگروه را می‌دهند و اشخاص صنفی از این حقوق به‌طور مساوی برخوردار هستند. با اینکه هدف از تشکیل صنف بهره‌مندی از حقوق اقتصادی است، اما ماهیت صنف غیر انتفاعی است. حقوقی مانند حق بر رأی، انتخاب شدن، انتخاب کردن و بسیاری از حقوقی که قانوناً با تشکیل صنف بر آن مترتب و هر نوع محدودیت در کسب این حقوق باید توسط قانون احصا و هیچ مقامی حق ندارد با صدور ابزارهای اداری بیرونی یا درونی اقدام به تحدید این حقوق نماید. تمام افراد صنفی از حق رأی و حق انتخاب کردن برخوردارند و این حق غیر قابل خدشه است، اما حق بر انتخاب شدن تابع شرایط مندرج در قانون است.

5. صیانت از حقوق اقتصادی

از مهم‌ترین حقوق صنفی، که دارای اهمیت ویژه‌ای در نحوه کارایی اشخاص صنفی است، می‌توان به حقوق اقتصادی که از جمله اهداف تشکیل صنف به‌شمار رفته و در ارتفاع مالی اشخاص مستتر است، اشاره کرد. «حقوق اقتصادی، با به‌کارگیری اصول و قواعد حقوقی، زمینه قانونمند شدن موضوعات مهم اقتصادی نظیر قیمت کالا و خدمات، سرمایه‌گذاری خارجی، ارز، دستمزد، صادرات و واردات، بانک، بیمه، مالیات، تولید، توزیع، مصرف و بسیاری از دیگر عناوین را فراهم می‌سازد» (قاسمی حامد، 1393، ص 31) رعایت حقوق اقتصادی صنفی، تابع مستقیم تدوین قوانین کارآمد و مطابق با نیازهای روز است. قوانین مالیاتی، بانکی، بورس و واردات و صادرات، بیمه از جمله این قوانین محسوب می‌شود، زیرا صنوف همواره از طرف نهادهای اجرائی دولتی و بعضاً عمومی مانند شهرداری‌ها مورد تعدی آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌های فرا قانونی قرار می‌گیرند این امر در قالب ایجاد محدودیت در کارکردهای صنفی، هزینه‌های بیش از مقرر در قانون، تجلی پیدا می‌کند.

5.1. حق برخورداری از تأمین اجتماعی

حق برخورداری از تأمین اجتماعی یکی از مهم‌ترین حقوق انسان هاست که در اسناد حقوق بشر، تعهدات بین‌المللی دولت‌ها و نیز قوانین اساسی مورد تأکید قرار گرفته است. علاوه بر این، «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی،

حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند» (ا. 28. ق. 1) «میزان نیازمندی هر یک از طبقات یا گروه‌های اجتماعی به حمایت‌های نظام تأمین اجتماعی وابسته به این امر است که در صورت بروز هرگونه حادثه یا مخاطره احتمالی، گروه مزبور دچار مشکلات و عوارض ناشی از آن می‌شود و اگر قادر به تأمین حداقل معیشت خود نباشد و از حمایت‌های مستقیم در چارچوب طرح‌های تأمین اجتماعی برخوردار نگردد، معیشت وی در معرض تهدید جدی قرار می‌گیرد» (پناهی، 1383، ص 23)

در واقع می‌توان چنین بیان کرد که «تأمین اجتماعی به منزله حمایتی است که جامعه در قبال پریشانی‌های اجتماعی و اقتصادی پدید آمده به واسطه قطع یا کاهش شدید درآمد افراد، به اعضای تحت پوشش خود ارائه می‌دهد» (امین رشتی، قربانی، 1392، ص 86)

6. حق بر رسیدگی قضایی نسبت به تصمیمات اداری

از جمله حقوق صنفی می‌توان بر حق بر رسیدگی قضایی و تجدیدنظر خواهی نسبت به تصمیمات خلاف قانون مقامات اجرایی اشاره کرد. در نظام حقوقی ایران مراجعی مانند دیوان عدالت اداری و دیوان عالی کشور، به همراه دیگر نهادها، صیانت از حقوق و آزادی‌های فردی و گروهی از جمله حقوق صنفی را بر عهده داشته و تلاش فراوانی در جهت رفع کمبودهای موجود قانون به عمل می‌آورند. تأسیس دیوان عدالت اداری، عزم راسخ نظام را در جلوگیری از تضییع حقوق حقه اشخاص از طریق اعمال اداری نهادهای اجرایی، نشان می‌دهد.

امکان رسیدگی قضایی و تجدیدنظر خواهی نسبت به تصمیمات اداری توسط صنف را در آرای صادره از دیوان عدالت اداری می‌توان مشاهده کرد شیوه صیانت از حقوق صنفی در مراجع قضایی بدین شرح است که در بستر یک نظام حقوقی به کرات ممکن است دولت‌ها یا سایر اشخاص حقوق عمومی و حقوق خصوصی به تضییع حقوق و یا تضییق آزادی‌های مشروع دیگران بپردازند. در چنین شرایط دادگاه سعی می‌کند که وضع موجود را به مطلوب موجود در قانون نزدیک کند. دادگاه (در معنی اعم) با عملی قضایی به اصلاح وضعیت می‌پردازد.

7. حق بر صدور مجوز

از جمله حقوق صنفی می‌توان به حق بر صدور پروانه شغلی به اشخاص از طریق صنف اشاره کرد. بسیاری معتقدند تشکیل اتحادیه‌ها و یا پیوستن به آنها باید به عنوان یک حق بین المللی مورد شناسایی قرار گیرند. (KrusharskaVelinovska, Majhoshev, 2017, pp80-83) فاکتور مهم کارکرد صحیح اصناف که هم منافع اشخاص صنفی را تأمین وهم خدمات‌رسانی را به نحو اکمل به انجام می‌رساند، کنترل و نظارت برواحدهای صنفی از نظر نحوه عملکرد بر اساس نیازهای جامعه و جلوگیری

از ایجاد فعالیت واحدهای غیر قانونی و فاقد پروانه است. اصولاً وجود اینگونه واحدها، علاوه بر اخلال در نظام توزیع خدمات، با عدم رعایت نظامات صنفی سلامت بهداشتی و اقتصادی جامعه را به خطر انداخته و موجب اخلال در کارکرد صنف می‌شوند. وقتی که تعداد واحدهای صنفی در حد نیاز نباشد، عرصه خدمات دچار اخلال می‌شود.

صدور یا تمدید مجوز توسط اشخاص غیر صنفی، دارای اشکالات فراوانی از قبیل عدم نیازسنجی، اعمال نظرات شخصی و اعمال فراقانونی خواهد شد. صدور مجوز توسط صنف، قدرت و توان مدیریتی مسئولین صنف را ارتقا داده و با توجه به شناختی که به دلیل ممارستی که بین اعضا و مسئولین صنف در مدت مدید به وجود می‌آید، نظارت کامل‌تر بر اشخاص صنفی را ممکن می‌سازد. اصولاً مدیران یک صنف، بهتر از هر کس می‌توانند نسبت به نیاز بازار به ایجاد واحدهای جدید صنفی نظر داده و همچنین در زمان ابطال پروانه‌های صنفی با توجه به دانش و آگاهی و شناخت بهتر نسبت به افراد صنفی، اجازه تزییع حقوق اشخاص صنفی را ندهند.

8. حق بر تأسیس و انحلال تشکل صنفی

امروزه یک صنف بدون وجود قواعد حاکم بر چگونگی رفتار اعضا با یکدیگر، پاسخ‌گویی به دولت و مسئولیت پذیری بودن در مقابل جامعه که در قالب تشکل و نظام صنفی بروز می‌کند، قادر به ادامه حیات نبوده و حق تأسیس تشکل صنفی، از جمله حقوق بنیادین هر انسانی به شمار می‌رود. «البته در تعیین حدود و ثغور اعمال این حق و مواردی از قبیل حداقل تعداد افراد درخواست‌کننده تشکیل یک صنف اختلاف نظری زیادی وجود دارد». (Asri Wijayanti, 2000, 15) اصل 26 قانون اساسی تشکیل انجمن‌های صنفی را به‌عنوان یک حق برای افراد شناخته و تنها محدودیت‌های احصا شده را نقض نکردن استقلال، آزادی و وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی دانسته و اجبار یا منع شرکت افراد در نظام‌های صنفی را ممنوع اعلام کرده است. همانطور که تأسیس تشکل صنفی با اراده اعضا صورت می‌گیرد، انحلال آن هم باید با اراده آن‌ها بوده و هیچ‌گونه اراده بیرونی مشروع نیست.

9. حق بر آزادی عمل و برنامه ریزی

استقلال رأی و آزادی عمل و برنامه ریزی صنفی از دیگر حقوق و آزادی‌های صنفی به‌شمار می‌رود. تأثیر این حقوق در ارائه خدماتی که اصناف ارائه می‌دهند بسیار قابل توجه است در واقع، مهم‌ترین عامل کارآمدی یک صنف داشتن آزادی و استقلال رأی است. کارکرد صحیح، اثربخشی، دستیابی به اهداف و خدمت‌رسانی در پرتوی آزادی و استقلال رأی و وابسته‌نبودن به مراکز قدرت امکان‌پذیر است. اصناف، در فعالیت‌های جاری از استقلال و آزادی، تحت قوانین و مقررات تدوین‌شده برخوردارند. «هر فرد صنفی باید نظامات صنفی اتحادیه مربوط به خود را طبق مقررات رعایت و اجرا کند» (م. ۱۷. ق. ن. ص) به‌طور طبیعی هیچ نهادی حق دخالت و تغییر در نحوه فعالیت یک صنف را

ندارد مگر آنکه فعالیت فوق‌الذکر مغایر حقوق و یا مصالح عمومی بوده و نقض آشکار قوانین و مقررات را در پی داشته باشد. «صنوف باید در تصمیم‌گیری‌های خود از استقلال رأی و آزادی عمل برخوردار و قادر باشند در باره امور مختلف اعم از تعیین نحوه پذیرش اعضای جدید، میزان حق عضویت، تسهیلات رفاهی، انضباطی و غیره اتخاذ تصمیم نمایند.» Hofmann Altreiter, Flecker, Schindler & Simsa, 2019, 664-667

تشکیل یک صنف و گردهمایی افراد در یک محل، بهره‌بردن از تجربیات دیگران با کم‌ترین هزینه است. مجموع تجربیات افراد موجب برنامه‌ریزی صحیح و اصولی در دستیابی به اهداف آتی می‌گردد. بر این اساس هر صنف باید از آزادی عمل در برنامه‌ریزی و تعیین خط‌مشی آینده برخوردار باشد. موفقیت صنوف در تدوین و اجرای برنامه‌های از قبل تدوین شده‌است.

10- حق بر انجام تجمعات مسالمت‌آمیز و اعتصاب

آزادی اجتماعات از با ارزش‌ترین حقوق و آزادی‌های بنیادین افراد است، که افراد با استفاده از آن می‌توانند نارضایتی خود را از شرایط حاکم بر زندگی اجتماعی، سیاسی و شغلی خود بیان کرده و صدای اعتراض خود را به حاکمان و مدیران جامعه برسانند. «نتیجه تجمعات دوسویه بوده گاهی باعث تغییر سیاست‌های اعمالی و قوانین تدوین شده و از این طریق اجتماع‌کنندگان به حقوق مشروع خود می‌رسند یا اینکه با بی‌توجهی و سرکوب از طرف دولت مواجه شده تا در سایه اقتدار خویش یا حتی قانون، بی‌محابا از هر مانعی، راه خویش را در پیش گیرد.» (عالی‌پور، ۱۳۸۶، ص ۲۵۰) در ایران نیز مطابق اصل ۲۷ قانون اساسی، تشکیل اجتماعات و راهپیمایی، بدون حمل سلاح به شرط آنکه مخل به مبانی اسلام نباشد آزاد است.

تجمع مسالمت‌آمیز، با توجه به ماهیت سازنده، اصلاحی، احقاق حقی و انتقادی دارای خصلت حسن نیت است. دولت مکلف است تا از تجمعات مسالمت‌آمیز صنفی حمایت نماید و این تکلیف، ذاتی است. اعتصاب حقی جهت بروز نارضایتی جمعی اشخاص از شرایط پیرامونی‌شان است. این عمل اقدام علیه دولت یا اشخاص محسوب نمی‌شود بلکه برای کسب حقوق قانونی صنفی در مقابل اعمال فراقانونی تحمیل شده بر اشخاص صنفی صورت می‌پذیرد. در اعلامیه حقوق بشر، حق اعتصاب پیش-بینی نشده، اما به صورت تلویحی به قوانین داخلی کشورها واگذار شده است. در بند یک ماده هشت میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶)، دولت‌ها متعهد به شناخت حق اعتصاب بر اساس قوانین هر کشور شده‌اند. در قوانین داخلی ایران، اعتصاب به صورت رسمی شناسایی نشده، اما قانون اساسی در اصول (۱۹)، (۲۱)، (۲۶)، (۲۷) و (۲۸)، حقوق و آزادی‌های فردی و اجتماعی را مورد تأکید قرار داده است. 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 می‌شود و این آزادی زاییده و نتیجه مستقیم آزادی تکوینی است. البته «از

دیدگاه اسلام، آزادی بیان مطلق نیست و محدود به حدود دینی متعددی به عنوان مبانی آزادی بیان مورد تأکید قرار گرفته و اهانت به مقدسات ممنوع شده است. در اسناد بین‌المللی، مبانی و حدود آزادی بیان، بیشتر مادی است». (مرتضایی، حسینی، ۱۳۹۲، ص ۷۲)

سازوکارهای حمایت از حقوق و آزادی‌های صنفی دو سازوکار اصلی برای حمایت از حقوق و آزادی‌های صنفی در برابر تعدیات قوای مقننه و مجریه وجود دارد که عبارت‌اند: دادگستری اساسی و دادرسی اداری.

1. دادگستری اساسی

شاید به اجمال بتوان گفت دادگستری اساسی، سازوکارهای مربوط به ابطال مصوبات مجلس از سوی نهادهای خارج از پارلمان است. در نظام متمرکز دادرسی اساسی، مأموریت مطابقت هنجارهای عادی و قوانین و مقررات تدوین شده صرفاً در اختیار یک نهاد خاص است که به دو صورت پیشینی و یاپسینی صورت می‌گیرد. پیشینی بودن به معنی نظارت و تطبیق قانون موصوف در هنگام و یا بعد از تدوین و قبل از انتشار و اجرایی شدن آن قانون صورت می‌پذیرد

2. دادرسی اداری

برخی معتقدند «هدف حقوق اساسی، کنترل قدرت سیاسی و مقامات عالی حکومت و هدف حقوق اداری نیز کنترل مقامات حکومتی، دستگاه‌های اداری و کارگزاران عمومی در اجرای قوانین و اختیاراتی است که قانون به آن‌ها واگذار کرده است.» (هداوند، 1398، 474) در این مسیر دو دسته کنترل شکل می‌گیرد که عبارت است از: کنترل قضایی (از سوی دستگاه قضایی) و کنترل سیاسی (از سوی پارلمان). (پیشین، 475-480) در فضای کنترل قضایی، دادرسی اداری مطرح می‌شود. در دادرسی اداری تصمیمات عام‌الشمول (مقررات) و موردی مقامات و نهادهای اجرایی مورد نقض واقع می‌شوند. دادرسی اداری درون اداره برعهده مراجع شبه‌قضایی و در بیرون اداره بر عهده دادگاه اداری (با تأکید بر دیوان عدالت اداری) است. در ادامه به چگونگی صیانت از حقوق صنفی، با تأکید بر دادرسی اداری در ایران پرداخته می‌شود.

2.1. مراجع شبه‌قضایی

مراجع شبه‌قضایی یا به تعبیری دادگاه‌های اختصاصی اداری، نهادهای درون قوه مجریه هستند که تخلفات اداری را بررسی می‌کنند. کارکرد این نهادها قضایی است، اما در ذیل قوه قضاییه قرار نمی‌گیرد این بررسی هر سه عنصر قانون، مقررات و فرامین مورد بررسی قرار می‌گیرند. قانون سنگ محکی برای ارزیابی همه اعمال خواهد بود، اما مقررات و فرامین هم نقش پررنگی ایفا می‌کنند.

2.2. دادگاه‌های اداری

دادگاه‌های اداری در نظام حقوقی و اداری ایران شامل دیوان عدالت اداری است. در این مراجع برای ابطال تصمیم اداری، صرف تصریح حقوق صنفی در قوانین عادی و شناسایی این حقوق از سوی

دادرسی اداری، کفایت می‌کند. «دادرسی اداری در حقوق ایران مفهومی است که برای تفکیک نوعی دادرسی از دادرسی‌های مدنی و کیفری استفاده می‌شود که هم مرجع رسیدگی کننده و هم نوع دعوی را مشخص کند» (استوارسنگری، 1399، ص 157) دادگاه‌های اداری همواره به صورت پسینی و بر مبنای شکایت و در مقام ترافع به صدور رأی می‌پردازند.

آسیب‌شناسی نقض حقوق و آزادی‌های صنفی

از عمده عوامل عدم کارایی و عمل‌کرد صحیح از سوی اصناف، علاوه بر عوامل بیرونی و درونی ناتوانمندی آنهاست. عوامل بیرونی از قبیل قوانین مصوب، تصویب‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌های اجرایی و بخشنامه‌ها و اعمال فراقانونی مجریان در هنگام اجرای قانون است. علاوه بر نقش قانون، نوع رویکرد دولت و میزان باور به صنوف، عامل مهمی بر کارکرد آنها محسوب می‌شود. اصناف، علاوه بر موارد مذکور تحت تأثیر آسیب‌های درونی از قبیل عدم آگاهی از حقوق حقه، ضعف ساختاری، مدیریت ناکارآمد، فقدان دانش مدیریتی، بایسته‌سالاری و مواردی از این قبیل قرار دارند. هر دو عامل درونی و بیرونی عملاً کارکرد صنوف را با نقصان مواجه و از وظائف اصلی خود کاملاً دور کرده، اما عدم توانمندی از عمده‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کارکرد اصناف است که در ادامه به بیان پاره‌ای از آنها پرداخته می‌شود.

1. عوامل درونی نقض حقوق اصناف

اختلال در کسب حقوق و آزادی عمل اصناف، ارتباط تنگاتنگ و نزدیکی با عوامل درونی دارد. هیچ صنفی بدون داشتن یک تشکیلات منسجم و قاعده‌مند قادر به برخورداری از حقوق و آزادی‌های مکتسبه نخواهد بود. ناآگاهی از حقوق حقه، مدیریت ناتوان، بایسته‌سالاری، نداشتن دانش فنی، عدم اختیارات لازم قانونی و ده‌ها عامل دیگر، نه تنها حقوق و آزادی‌های اشخاص صنفی را مورد تعرض می‌دهد بلکه کارآمدی صنف را به شدت کاهش می‌دهد. ده‌ها صنف موجود در سراسر کشور، عمدتاً فاقد توانایی انجام وظیفه ذاتی بوده و این معضل ارتباط مستقیم به عوامل درونی صنف داشته که هر یک به تنهایی قادر به ایجاد اختلال در عملکرد و کارایی صنف هستند.

آسیب ناشی از بایسته‌سالاری در طول سالیان متمادی اعم از صنوف حرفه‌ای، عادی، اتحادیه‌ها و انجمن‌های صنفی را می‌توان در نحوه انتخاب مدیران ملاحظه کرد. بر اساس قانون، شرکت اشخاص در انتخابات هیئت مدیره انجمن‌های صنفی فاقد محدودیت بوده و هر کس می‌تواند متوالیاً در پست مدیریت تشکل ابقا شود. (آ. ا. ت. 5 م. 131 ق. ن. ک) همچنین در نظام‌های حرفه‌ای خاص مانند سازمان نظام مهندسی، محدودیت شرکت متوالی یا متناوب در هیئت مدیره وجود ندارد (م. 58. آ. آ. 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 رأی مدیران سؤال‌می‌رود. برمسندبودن اشخاص در مدت طولانی

علاوه بر اینکه مانع بزرگ رشد و بالندگی می‌شود، عامل شکل‌گیری رانت‌خواری و تالی فساد محسوب و در چنین فضایی نمی‌توان انتظار ظهور ایده‌های جدید داشت. «گرایش به سمت حکومت جامعه‌مدار (توان‌مندسازی به جای خدمات رسانی) باعث شده است تا دولت مردان و مدیران دولتی به جای خدمات رسانی همانند روال گذشته، شهروندان، تشکل‌های محلی، صنفی و سازمان‌های اجتماعی را به گونه‌ای توانمند سازند تا امور مربوط به آن‌ها توسط خودشان ساماندهی و از ابتکارات جمعی به عنوان منبعی در جهت حل مشکلات استفاده شود.» (دنه‌هارت 2000)

علاوه بر موارد مذکور، ضعف نظارت و ناتوانی در حمایت از اعضا از عوامل مهم آسیب‌های درونی تشکل‌ها به‌شمار رفته و خدمات رسانی را کاهش می‌دهد. «افراد صنفی موظفند قبل از تأسیس هر نوع واحد صنفی یا اشتغال به کسب و حرفه، نسبت به اخذ پروانه کسب اقدام کنند.» (م. 12. ق. ن. ص.) اخذ پروانه شغلی مستلزم طی یک پروسه طولانی و طاقت فرساست. ناهماهنگی بین دستگاه‌های اجرایی و مانند شهرداری، اداره دارایی، بیمه، بهداشت و دیگر مراجع اداری با تشکل‌های صنفی و عدم اعتقاد مجریان به ماهیت وجودی آن‌ها، شرایطی را فراهم کرده که افراد تمایل کم‌تری به اخذ پروانه داشته و به دلیل ضعف و کمبود قوانین و مقررات باز دارنده، تعداد واحدهای صنفی بدون مجوز دائماً رو به افزایش است. ضعف عملکرد اتحادیه‌های صنفی و نداشتن برنامه مدون و منطبق با نیاز روز و عدم توازن بین واحدهای تولیدی و توزیعی و افزایش بی‌رویه واحدهای توزیعی، که بیشتر دارای نقش واسطه‌گری بوده و علاوه بر جهت دادن جامعه به سمت و سوی مصرف‌گرایی، اقدام به ایجاد رقابت ناسالم در بازار مصرف کرده و با این عمل مقدمات نابودی تولید و قاچاق کالاها را خارجی فراهم می‌شود، امارها نشان می‌دهند نداشتن نظارت بر اشخاص صنفی و عدم حمایت اقتصادی و قانونی از آن‌ها، تمایل اشخاص به انتخاب رویکرد تخلف از قانون را افزایش داده است. البته باید به این نکته توجه داشت که آسیب‌های وارده به کارکرد تشکل‌های صنفی تنها به ساختار و مدیریت آنان معطوف نمی‌شود بلکه نقش عوامل بیرونی بسیار تأثیرگذار است.

2. عوامل بیرونی نقض حقوق صنفی

عوامل بیرونی آسیب‌رسان به کارکرد اصناف را باید در قوانین و مقررات ناظر بر کارکرد و نحوه اجرای آن از سوی مجریان جست‌وجو کرد. این عوامل شامل کمبود، ضعف، به‌روز نبودن، عدم اجرای صحیح و تضاد قوانین دانست. از جمله مصادیق نقض حقوق و آزادی‌های صنفی را می‌توان در قوانین و مقررات مربوط به حقوق اقتصادی اصناف ملاحظه کرد. طی سال‌های متمادی گذشته، سیاست‌های اقتصادی ایران تحت تأثیر تحریم‌های گسترده بین‌المللی و بی‌مدیریتی داخلی و ناتوانی دولت در ایجاد شغل پایدار، منتج به تعطیلی واحدهای تولیدی و صنفی بسیاری گردید که نتیجه آن گسترش شدید بیکاری در سطح جامعه شد. این معضلات همراه با بروکراسی حاکم بر نظام کسب جواز و پروانه

شغلی، شرایطی را در جامعه به وجود آورده که انگیزه افراد در اخذ پروانه صنفی کاهش شدید و میل به فعالیت غیرقانونی افزایش پیدانمود.

فلسفه اخذ پروانه و جواز شغلی، ارائه خدمات و تولیدات با کیفیت قابل قبول و استاندارد و جلوگیری از اتلاف منابع، باپرداخت حقوق و عوارض شغلی مانند مالیات، به عنوان ضروری ترین و مهم ترین ابزار درآمدی و تأمین مخارج سرمایه در گردش و توزیع عادلانه ثروت و درآمد بین اعضای جامعه برای دولت به شمار می رود، می شود. «دموکراسی ها علاوه بر نیاز مالی به مالیات، برای گذران امور جاری حکمرانی، به سبب تعهدات رفاهی که بر عهده می گیرند، نیاز بسیاری به مالیات دارند.» (رستمی، محمدی، رنجبر، 1396، ص 601) افراد با ایجاد واحدهای صنفی غیرمجاز نه تنها حقوق حقه خود را نپرداخته و امنیت اقتصادی جامعه را به خطر انداخته بلکه روال عرصه کالا و خدمات را دچار خدشه می سازند.

عدم دریافت مجوز شغلی، آینده اشخاص را از نظر توان اقتصادی دچار مشکلاتی می کند. دریافت مجوز شغلی و ورود بر یک صنف، برای افراد حق برخورداری از بیمه تأمین اجتماعی را فراهم می سازد. «توسعه و تعمیم نظام تأمین اجتماعی و غلبه بر مخاطرات ناشی از بیماری، از کارافتادگی، کهولت، بیکاری، فقر معیشتی و نظایر آن همواره برای هر جامعه اعم از در حال توسعه یا صنعتی، به مثابه یک هدف راهبردی و بلند مدت و در نهایت ابزار استقرار امنیت، ثبات و عدالت اجتماعی به شمار می رود.» (پناهی، 1383، ص 13)

راهکارهای عملی تضمین حقوق و آزادی های صنفی

امروزه برای دستیابی به صیانت از حقوق و آزادی های صنفی و عملکرد صحیح اصناف، باید تلاش های مضاعف صورت پذیرد. گذشت زمان و پیشرفت تکنولوژی همراه با توسعه همه جانبه جوامع اجازه استفاده از روش ها و قوانین جاری را نمی دهد و تغییرات اساسی در مفهوم و نحوه تجارت و تولید، نیاز به ایجاد تغییرات در تدوین قوانین و روش های اجرایی جدید در نحوه عرصه تولید و توزیع خدمات را امری لازم و ضروری می کند. در این اوضاع، بسیاری از صنوف مضمحل و در عوض مشاغل و صنف های نوظهور و جدیدی پدیدار خواهند شد. جایگزینی ارزش های دیجیتال به جای ارزش های رایج و انجام معاملات در سطح بین المللی با آنها، مفهوم و معنی پول ملی را تا چندی دیگر عوض و تغییرات اجتماعی موجب تغییر معانی و مفهوم حقوق صنفی خواهد شد. با این تغییرات دیگر مصرف کننده، توزیع کننده و تولید کننده بدون هیچ گونه ارتباط فیزیکی و یا انتقال وجه و تنها بر بستر اینترنت با هم متصل خواهند شد. حق بر حریم محل کسب، بی معنی و در عوض حق بر مالکیت معنوی⁸، مقابله با حقوق انحصاری و انحصارگرایی که در گذشته از حقوق مسلم اشخاص صنف محسوب نمی شدند، دارای اعتبار و اهمیت می شوند.

⁸Copy rights

استفاده از تکنولوژی جدید، نظارت دولت‌ها بر بازارهای مالی را کم اثر و حتی حاکمیت کشورها را دچار خدشه می‌سازد. انتقال پول بدون بروکراسی اداری و بانکی، با هزینه بسیار اندک بین اشخاص در کشورهای مختلف بدون هیچ‌گونه مجوز قانونی صورت خواهد پذیرفت. بازار بسرعت در حال تغییرات بنیادین بوده و فرصت‌های جدیدی را برای کسب و کارها فراهم می‌سازد. واحدهای صنفی قادر خواهند بود که به‌طور مستمر و بدون تعطیلی در تمام طول سال خدمات خود را به مشتریان ارائه و سود خود را از این طریق افزایش دهند. همراه نبودن با این تغییرات سریع، آسیب‌های زیادی به اصناف و در نهایت به جامعه وارد خواهد آورد و تنها راه ایجاد تغییرات زیر بنایی در قوانین و همراهی با نیازهای روز خواهد بود

1. توانمند سازی اصناف

مهم‌ترین راه برای صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی بعد از تدوین قوانین کارآمد، توانمندسازی آنان است. امروزه اقدامات زیادی صورت می‌پذیرد تا اصناف به نقطه‌ای برسند که بتوانند در مقابل تغییرات سریع اجتماعی و اقتصادی مقاومت نمایند. برای اینکار باید ضمن بهره‌مندی و دسترسی آسان آنان به اطلاعات فرصت‌های بازار، اعتبارات اقتصادی برای شان فراهم و برنامه‌ریزی‌های دقیق توسط مدیران کارآموده برای فعالیت صنفی صورت پذیرد با این ترتیب ثبات اقتصادی و نظم‌دهی در امور بانکی و اعتباری بر جامعه حاکم گردد.

اصناف به دلیل سهم بالایی که در ایجاد اشتغال و تولید بر عهده دارند باید در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری‌ها به‌طور مستقیم سهیم باشند. مهم‌ترین اقدامی که در راستای توانمندی صنفی می‌توان به نحو بارز بیان کرد، آموزش فعالان صنفی، ایجاد تسهیل در دسترسی به اطلاعات فرصت‌های بازار و اعتبارات و دسترسی به بازار عوامل و نهاده‌های غیرپولی، ایجاد رقابت سالم، حمایت از حقوق صنفی و اصلاح قوانین متعارض است. ضعف بزرگ اصناف در ناتوانی، نداشتن برنامه مشخص در دوره‌های کوتاه یا بلندمدت است البته ناگفته نماند که امکان برنامه‌ریزی بدون ثبات سیاسی و اقتصادی غیرممکن است. این ثبات زمانی حاصل می‌شود که صنف تحت یک سیاست باثبات قرار گیرد در غیر این صورت عوارضی مانند واسطه‌گری و دلالی رشد خواهد کرد و تمام جامعه از جمله مصرف‌کننده آسیب جدی خواهد خورد. عدم ثبات نرخ ارز و بازارهای مالی و نااطمینانی نسبت به آن، عامل مهم ناتوانی اشخاص صنفی است. «چون با افزایش عدم‌اطمینان در فضای اقتصاد، دولت برای برگرداندن فضایی مطمئن به بازار و ایجاد ثبات اقتصادی متحمل هزینه‌های بیشماری می‌شود که سبب افزایش نسبت هزینه‌های دولت به تولید ناخالص داخلی می‌شود، دولت باید برای کاهش هزینه‌های غیر ضروری از شکل‌گیری نوسانات و نااطمینانی در سطح بازار جلوگیری کند و از طرفی برای کاهش نوسانات و نااطمینانی در سطح اقتصاد کلان باید سیاست‌های ی که سبب به وجود آمدن نااطمینانی در بازار می‌شوند را کاهش

دهد.» (جعفری صمیمی، اعظمی، 1393، ص 117)

نقش مردم علاوه بر تعیین حاکمان، در کمک به دولت در انجام وظائف ذاتی از طریق صنوف با ایجاد نظام‌های صنفی پویا و کارآمد صورت که علاوه بر ایجاد توسعه در اقتصاد و فرهنگ، موجب ثبات سیاسی در جامعه می‌شود. استفاده از ظرفیت‌های بالقوه اصناف، مسبب ایجاد توسعه در جامعه بوده و بدون توسعه سیاسی امکان توسعه اقتصادی و فرهنگی میسر نخواهد بود. صیانت از حقوق و آزادی‌های فردی و اجتماعی فقط در توسعه‌یافتگی جامعه قابلیت ابراز دارد.

2. اصلاح قوانین بر اساس واقعیت‌های موجود

قابلیت ایجاد شرایط مطلوب برای صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی با قوانین فعلی به دلیل ناکارآمدی ساختاری و عدم تطابق با نیازهای روز، فراهم نیست. این نقیصه همراه با رویه‌های غیر اصولی و نامتجانس، مانند ایجاد تشکل‌های موازی در کنار صنوف موجود نه تنها کمکی به حل موضوع نمی‌کند بلکه ناکارآمدی عملکرد صنف را تشدید خواهد کرد.

علاوه بر صنوف خاص، ناکارآمدی و ضعف در قانون نظام صنفی که کلیه اصناف در بخش‌های تولیدی، توزیعی را تحت پوشش قرار داده، نمایان است. تأسیس تشکل‌های صنفی موضوع ماده 131 قانون کار، به نحوی تدوین شده که مؤسسان یک تشکل صنفی فقط قادرند اسامی مؤسسان و آدرس انجمن را در اساس‌نامه از پیش نوشته شده توسط وزارت کار را درج کنند و هیچ‌گونه تغییری در مواد آن امکان‌پذیر نبوده که در تضاد مستقیم با اصل آزادی اراده در تأسیس تشکل توسط اشخاص صنفی است.

بررسی قوانین حاکم بر تأسیس و فعالیت نظام‌های صنفی نشان از ایرادات اساسی و ناتوانی در پاسخ-گویی به نیازهای واقعی اجتماع دارد. توسعه اجتماعی و پیشرفت تکنولوژی به همراه تغییر در نحوه توزیع کالا و خدمات، احتیاج به تدوین قوانین و مقررات به‌روز و کارآمد را ضروری کرده 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 کنند. دولت باید به صنوف، نظام‌ها و تشکل‌های صنفی اعتماد کرده ضمن اجتناب از دخالت در امور اجرائی، در مقام سیاست‌گذار عمل کرده و از انجام هرگونه عملی که شائبه قبضه قدرت باشد دوری نماید. عملکرد صحیح صنوف، تأثیر مستقیم در جامعه ایفا می‌کند. یک صنف یا حرفه مانند وکلای مستقل دادگستری، عامل ترویج عدالت و امنیت در جامعه است. استقلال وکیل و قاضی، مهم‌ترین عامل ترویج قانون‌گرایی و توسعه در تمام ابعاد اجتماعی است. همانطور که کارایی و عملکرد نظام مهندسی کشاورزی، علاوه بر ایجاد امنیت غذایی می‌تواند عامل مهم استقلال سیاسی و عدم وابستگی کشور گردد.

صیانت از حقوق و آزادی‌های فردی و گروهی از جمله صنفی، تأثیر 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، مانند قانون بهبود مستمر فضای کسب‌وکار، ضمن صیانت از این حقوق، آزادی عمل اصناف را تا حد ممکن ضمانت نماید.

3. ترویج شایسته‌سالاری

در نظام‌های سیاسی مبتنی بر مردم‌سالاری، حاکمیت سیاسی تلاش می‌کند شرایط شرکت هر چه بیشتر مردم در ساختار قدرت را فراهم و ضمن واگذاری بسیاری از امور اجرایی به سازمان‌های مردم‌نهاد از قبیل اصناف و نظام‌های صنفی، با کمک آحاد افراد و گروه‌های اجتماعی، نسبت به انجام وظائف ذاتی خود اقدام نماید. برای رسیدن به این مقصود، حفظ و صیانت از استقلال و آزادی عمل این نهادها از اهمیت به‌سزائی برخوردار است.

استقلال یک صنف، به عوامل بسیاری بستگی داشته که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به حق انتخاب کردن و انتخاب شدن به‌عنوان اصول مهم حقوق و آزادی فردی و گروهی نام برد. در ماده 53 فصل هفتم قانون نظام صنفی، هیئت نظارت بر انتخابات هیئت مدیره اتحادیه‌های صنفی پیش‌بینی شده و ترکیب این هیئت نشان از وجود اکثریت مطلق نمایندگان دولت داشته که در تعیین صلاحیت داوطلبان شرکت در هیئت مدیره اتحادیه‌های صنفی، اراده نمایندگان صنفی در آزادی انتخاب را فاقد اثر می‌کند. بخصوص آنکه از اختیارات این هیئت، توان ابطال انتخابات یا عزل هیئت رئیسه اتحادیه‌ها یا مجامع امور صنفی شهرستان‌ها به پیشنهاد کمیسیون نظارت و ابطال انتخابات یا عزل هیئت رئیسه شورای اصناف کشور است. این اختیارات در طول زمان، دولت را قادر می‌سازد با انتخاب اشخاص مورد نظر خود، به مرور کنترل کامل اصناف را در اختیار گرفته و از طریق اشخاص مورد نظر انتصابی نظرات خود را اعمال نماید.

4. مشارکت اصناف در تصمیم‌گیری‌های کلان

امروزه پیشرفت تکنولوژی و توسعه‌یافتگی همه‌جانبه در جوامع، تغییرات گسترده‌ای در نحوه تولید، توزیع و مصرف خدمات و کالا، به‌وجود آورده به نحوی که قانونگذاری در یک حوزه، می‌تواند تأثیر مستقیم و یا غیر مستقیم در حوزه‌های دیگر گذاشته و بعضاً موجب اخلال در کارکرد آن‌ها گردد. لذا هر نوع تصمیم‌گیری توسط نهادهای اجرایی باید کاملاً سنجیده و با در نظر گرفتن کلیه آثار آن در حوزه‌های دیگر اجتماعی باشد. متأسفانه این مهم بعضاً نادیده انگاشته شده و تدوین مقررات و قوانین به‌جای رفع یک مشکل موجب ایجاد اخلال در حوزه‌های دیگر می‌کند. ایجاد بازارچه‌های مرزی و مناطق آزاد که به منظور تأمین امنیت پایدار و ریشه‌کن کردن فقر در نقاط محروم مرزی و تسهیل در صادرات کالا و خدمات و مبادلات تجاری تأسیس شد، به محلی برای قاچاق با استفاده از نقاط ضعف قانون و عدم کنترل توسط دولت شد.

هزاران مصوبه و آیین‌نامه وجود دارد که مقامات اجرایی برای حل معضلات ناشی از بی‌مدیریتی خود تدوین کرده‌اند که به‌طور مستقیم و یا غیر مستقیم موجب آسیب به واحدهای صنفی شده است. هنگامی که دولت قادر به ایجاد زیر ساخت‌های لازم برای ایجاد شغل نیست، پدیده دست‌فروشی کالا در سطح اجتماع گسترش یافته و با این ترتیب، حقوق و آزادی‌های صنفی بشدت آسیب که از این مقوله

خسارت به واحدهای توزیعی کوچک که قشر عظیمی از اصناف را دربر می‌گیرند در خطر قرار خواهند گرفت.

5. آموزش مستمر

کمبود دانش مدیریتی و عدم آشنایی به حقوق صنفی، به‌عنوان بزرگترین آسیب درونی صنف به شمار می‌رود. هر شخص صنفی باید نسبت به جایگاه و موقعیت خود در جامعه آگاه و مسئولیت‌های خود را در ارتباط با تعهدات قانونی و عرفی، به نحو احسن به منصفه ظهور رساند. وقتی اشخاص نسبت به حقوق خود و جامعه فاقد آگاهی لازم باشند در نحوه عملکردشان تأثیر به‌سزایی می‌گذارد. اشخاص صنفی، چنانچه فاقد دانش حقوقی حداقلی نسب عملکرد خود باشند، در مقابل فشارهای احتمالی بیرونی واکنش مناسبی نشان نمی‌دهند در نتیجه آسیب‌های غیر قابل جبرانی در وهله اول به خود و در مرحله بعد به جامعه وارد می‌کنند. پیشرفت تکنولوژی، نیاز به آموزش و بازآموزی مستمر را در تمام صنوف امری لازم و ضروری می‌کند. اصناف باید از دانش و آگاهی روز برخوردار بوده که قادر باشند همواره نیازهای جامعه را رصد کرده و منطبق با آن، آموزش‌های لازم را برای اعضای صنف فراهم آورند.

دولت باید به امر آموزش و بازآموزی مستمر اهمیت بیشتری قائل گردد. نتیجه مثبت این عمل در حرفه پزشکی مشهود است. سازمان با ایجاد دوره‌های بازآموزی همواره اعضای خود را با جدیدترین دانش روز مربوطه آشنا کرده که تأثیر 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 کرد.

نتیجه‌گیری

یکی از نهادهای مردمی و اجتماعی مؤثر در تحقق دموکراسی، حکومت قانون و حتی کارایی اقتصادی، اصناف هستند. اصناف هنگامی به وجود می‌آیند که اشخاص با پیشه و شغل یکسان گروهی را تشکیل دهند. برای کم‌کردن و از بین بردن آثار مخرب عواملی که موجب خدشه در حقوق و آزادی‌های بنیادین فردی و گروهی، بالخصوص حق‌ها و آزادی‌های صنفی صورت می‌پذیرد، صرف استفاده از قانون موضوعه کافی نیست بلکه باید از سایر منابع حقوق نیز بهره جست. در این مسیر رویه قضایی به‌عنوان یک راهکار کارآمد، از ظرفیت بالایی برای صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی برخوردار است. در موارد اجمال، نقصان و ابهام قانون، رویه قضایی بسیاری از مشکلات را رفع کرده است با این اوصاف این پرسش به وجود می‌آید که مشکل در کجاست؟

در مسیر یافتن مشکل و طراحی راه حل مناسب و متناسب برای آن، باید در نظر داشت که نظارت بیش از حد توسط دولت به دخالت منتج شده است. دولت برخی از اعضای نهادهای صنفی را انتخاب می‌کند و در انتخاب بخش دیگر نیز به احراز صلاحیت کاندیداها می‌پردازد. بسیاری از تصمیمات این نهادها به موافقت دولت نیازمند است. از این رو عملاً دولت به دخالت در امور اصناف می‌پردازد. دخالت در

امور صنفی در دراز مدت شرایطی را به وجود آورده که از جایگاه سیاست‌گذاری خارج شده و به تصدی‌گری بپردازد. این وضعیت نه تنها ارائه خدمات را دچار مشکلات جدی کرده، بلکه امنیت اقتصادی و به تبع آن سیاسی و اجتماعی جامعه را با خطر مواجه کرده است. در حالی که دولت باید با ایجاد زیر ساخت و توانمندسازی اصناف در کسوت نظارتی عمل نماید در نتیجه تغافل دولت در این حوزه موجب آسیب رسیدن به کل جامعه خواهد بود. لذا با توجه به موارد مطروحه، دولت باید نسبت به توانمند سازی افراد صنفی اقدامات موثر انجام و علاوه بر آن نسبت به آموزش مستمر اصناف اقدام نماید تا اصناف قادر باشند در هماهنگ نمودن خود با شرایط پیش آمده احتمالی بسرعت اقدام نمایند همچنین از دخالت در امور اجرائی و عملکردی اصناف پرهیز نموده و اجازه دهند که اصناف بطور آزادانه نسبت به انتخاب مدیران تشکل‌های صنفی اقدام نمایند. علاوه بر این تغییر و بروزرسانی قوانین و مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌های کلان اقتصادی از موارد بسیار مهم در صیانت از حقوق و آزادی‌های صنفی بشمار میرود.

فهرست منابع:

الف- کتب:

- 1- استوارسنگری، کوروش، امامی، محمد، 1396، حقوق اداری، تهران، نشر میزان
- 2- پناهی، بهرام، 1383، نظام تأمین اجتماعی و اقتصاد بازار، فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی، سال سوم، شماره 12
- 3- جعفری لنگرودی، محمد جعفر، 1394، ترمینولوژی حقوق، چاپ 27، تهران، انتشارات گنج دانش
- 4- دهخدا، علی اکبر، شهیدی سیدجعفر، معین، محمد، احمدی گیوی، حسن، 1377، لغت نامه فارسی، تهران، انتشارات روزنه
- 5- ژان دوفار، مترجم گرجی ازندریانی، علی اکبر، 1391، آزادی‌های گروهی (آزادی تجمع، تظاهرات، انجمن، سندیکا)، تهران، انتشارات مجد
- 6- ژان دوفار، مترجم گرجی ازندریانی، علی اکبر، 1391، آزادی‌های گروهی (آزادی تجمع، تظاهرات، انجمن، سندیکا)، تهران، انتشارات مجد
- 7-
- 8- طباطبایی مومنی، منوچهر، 1375، آزادی‌های عمومی و حقوق بشر، چاپ دوم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران،
- 9- عمید، حسن، 1389، فرهنگ فارسی عمید، تهران، انتشارات راه رشد
- 10- هداوند، مهدی، 1398، حقوق اداری تطبیقی، جلد دوم، تهران، انتشارات سمت، چاپ هفتم.

ب- مقالات

1. اربابی، سیدمحمد، 1380، راهبردها، برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری، فصلنامه مطالعات مدیریت، دوره 8 شماره 29-30، ص 7-31

2. امامی، علیرضا، گرجی ازندریانی، علی اکبر، (1395)، قواعد حاکم بر آزادی فعالیت نظام‌های صنفی در ایران، دوره دوم، شماره 1/4، مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه،
3. امین رشتی، نارسیس، قربانی ولیک چالی، عاطفه، 1392، نقش نظام تأمین اجتماعی بر توسعه انسانی در ایران، فصلنامه اقتصاد مالی، دوره 7، شماره 23، ص 81-110
4. بهبودیان، بهروز، زنگنه ابراهیمی، علیرضا، 1397، حق بر اشتغال در حقوق موضوعه ایران، دومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حقوق، کازرون
5. پناهی، بهرام، 1383، نظام تأمین اجتماعی و اقتصاد بازار، فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی، سال سوم، شماره 12، ص 13-39
6. جعفری صمیمی، احمد، اعظمی، کوروش، 1393، نقش توانمندی اقتصادی در راهبرد اقتصاد مقاومتی در کشورهای در حال توسعه، فصلنامه علوم اقتصادی [شماره 28
7. حاجی‌پور، مرتضی، 1396، تاثیر حقوق بنیادی بشری و آزادی‌های قراردادی، فصلنامه پژوهش حقوق خصوصی، سال هشتم، شماره 20، ص 60-35
8. دنهارت، رابرت بی، تئوری‌های سازمان دولتی، ترجمه: سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، چاپ اول، تهران، نشر صفار، 138
9. رستمی، ولی، محمدی، فاطمه، رنجبر، مسعود، 1396، بررسی حقوقی نقش مالیات بر توسعه سیاسی و دموکراسی، مطالعات حقوق عمومی، دوره 47، شماره 3، ص 601-620
10. زنگنه شهرکی، جعفر، قاعده نفی سبیل در آرای فقهی و مواضع سیاسی صاحب عروه، نشریه فقه، شماره 73، سال 1391
11. قاسمی حامد، عباس، 1394، حقوق اقتصادی، نشریه تحقیقات حقوقی، شماره 70
12. گرجی ازندریانی، علی اکبر، 1390، ده فرمان حقوق عمومی: تأملی درباره اصول و مفاهیم بنیادین حقوق عمومی، فصلنامه حقوق، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره 41، شماره 2
13. طاهری، آزاده السادات، حق اشتغال به مثابه حق بشری، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره 162، 1392
14. عالی‌پور، حسن، مدیریت حقوقی اجتماعات اعتراض آمیز، فصلنامه مطالعات راهبردی، دوره دهم، شماره 36، تابستان 1386
15. عباسی، بیژن، سهرابلو، علی، شهسوازی، احسان، (1397)، رویه قضائی در حقوق عمومی معاصر، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره 48، شماره 3
16. عراقی، سید عزت‌الله، طاهری، آزاده سادات، بررسی آزادانه انتخاب شغل در پرتو حق اشتغال، فصلنامه تحقیقات حقوقی، دوره 15، شماره 59، سال 1391
17. علیخانی، مظفر، گفتاری درباره تشکل‌های اقتصادی، نامه اتاق بازرگانی، شماره 431، اسفند 1382
18. ، علی اکبر، (1383)، مبنا و مفهوم حقوق بنیادین، نشریه حقوق اساسی، سال دوم، شماره دوم.

19. هاشمی، سید محمد. 1381، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران حاکمیت و نهادهای سیاسی، چاپ ششم، تهران: نشر میزان
20. هداوند، مهدی، 1389، حقوق اداری تطبیقی، جلد اول، تهران، انتشارات سمت، چاپ نخست.

قوانین و آیین‌نامه‌ها

- 1- قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی مصوب 1387/5/12
- 2- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (ق. ا. ج. ا. ا.) مصوب 1358/1/12
- 3- قانون استقلال کانون وکلای دادگستری (ق. ا. ک. و. د.) مصوب 1333
- 4- قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار (ق. ب. م. ک.) مصوب 1390/11/16
- 5- قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار (ق. ت. ش. ا. ک.) مصوب 1363/10/3
- 6- قانون حمایت از مصرف‌کننده (ق. ح. م.) مصوب 1388/7/15
- 7- قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری (ق. ت. ا. د. د. ع. ا.)، 1392
- 8- قانون فعالیت احزاب، جمعیت‌ها و انجمن‌های سیاسی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده مصوب 1360/6/7
- 9- قانون مجازات اسلامی (ق. م. ا.) مصوب 1392/2/24
- 10- قانون نظام صنفی (ق. ن. ص.) مصوب 1392/6/12
- 11- آیین‌نامه اجرایی انجمن‌های اسلامی واحدهای اداری (آ. ا. ا. ا. و. ا.)
- 12- آیین‌نامه اجرایی تأسیس و فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد (آ. ا. ت. ف. س. م. ن.) مصوب 1384/5/8
- 13- آیین‌نامه اجرایی حاکم بر تشکیل و فعالیت تشکل‌های صنفی در مناطق آزاد کشور (آ. ا. ح. ت. ف. ت. ص. م. آ)
- 14- آیین‌نامه اجرایی، نحوه صدور پروانه کسب ماده 12 (ب. 2، ت. م. 3، آ. ص. پ، ک)
- 15- آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه (آ. چ. ت. و. ا. چ. ع. ا. ص.) 1371
- 16- آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات انجمن‌ها و کانون‌ها (آ. چ. ت. ح. و. ا. ا. ک.) 1377/11/14
- 17- آیین‌نامه اجرایی ضوابط تأسیس سازمان‌ها و انجمن‌های مردم‌نهاد (آ. ا. ض. ت. س. ا. م.) هیئت وزیران مصوب 1385/8/5
- 18- اعلامیه جهانی حقوق بشر، (ا. ج. ح. ب.) ماده 23
- 19- آیین‌نامه داخلی مجمع تشخیص مصلحت نظام (آ. د. م. ت. م.)، 1376
- 20- معاهده میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی (م. ب. ح. ا. ا.)
- 21- آیین‌نامه اجرایی تبصره 3 ماده 22 قانون نظام صنفی (آ. ا. ت. 3 م. 22 ق. ن. ص.)
- 22- آیین‌نامه اجرایی تبصره 5 ماده 131 قانون کار (آ. ا. ت. 5 م. 131 ق. ن. ک.)

ب - منابع انگلیسی:

-Ferrajoli, Luigi, *Fundamental Rights*, International Journal for the Semiotics of Law volume 14, pages1–33 (2001)

- *Washington, D. C. : Congressional Research Service*. Retrieved January 31, 2018

- Julia Hofmann, Carina Altreiter, JörgFlecker, Saskja Schindler & Ruth Simsa, (2019) “Symbolic struggles over solidarity in times of crisis: trade unions, civil society actors and the political far right in Austria” *European Societies*, 21:5, 649-671

- Andon Majhoshev, Katerina KrusharskaVelinovska, (2017), “THE RIGHT TO FORM AND TO JOIN TRADE UNIONS AS DEFINED IN INTERNATIONAL LEGAL INSTRUMENTS” (JPMNT) *Journal of Process Management – New Technologies*, International, Vol. 5, No 3

- Dr. Asri Wijayanti, S.H,MH, (2000), “Critical Analysis of the right to establish trade unions in Indonesia”,

ج - کنوانسیون‌ها و پروتکل‌ها:

1-Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise Convention

2- *European Convention on Human Rights*

3-13International Labor Organization Constitution

4- *Inter-American Commission on Human Rights*

5- *European Court of Human Rights*

6- Fair labor standards Act. (FLSA)

7-"State Minimum Wage, 2020 minimum Wage by State" National conference of state Legislatures retried Marche 12, 2020 (NCSLR)

8- Legal Organizations and Bar Associations Organized by State (LOBOS)