



- موت کورت، نبردی مسالمت‌آمیز میان سربازان عدالت
- مسئولیت‌پذیری حقوقی در دنیای نوین بلاکچین و قراردادهای هوشمند
- حجّت نظر پزشکی قانونی در آراء قضایی
- تعدیل سازوکار پرداخت یاداش در شرکت های مدیریت محور با تحلیل اصلاحیه ماده ۲۴۱
- اصل برابری در آرای دیوان
- کاهش جرم‌ها و پرونده‌های ورودی به دادسرا، راهکارها و تجربیات بین‌المللی
- چند جستار دیگر...

دانشگاه

دادنما

نشریه علمی دانشجویی

سال سوم | شماره سوم | بهار ۱۴۰۴

به صاحب امتیازی انجمن علمی دانشجویی
حقوق دانشگاه علامه طباطبائی

The background of the image is a landscape photograph of a sunset or sunrise over a calm body of water. The sky is a mix of orange, yellow, and blue, with the sun low on the horizon. The water reflects these colors. A solid blue vertical stripe runs down the center of the image. Overlaid on this stripe is the Persian text 'به نام خداوند جان و خرد' in white, stylized calligraphic font.

به نام خداوند جان و خرد



فهرست

- ۲ سخن ابتدایی
- ۳ یادداشت ویژه دکتر سید قاسم زمانی
- مسئولیت پذیری حقوقی در دنیای نوین بلاکچین و
- ۵ قراردادهای هوشمند
- تعدیل سازوکار پرداخت پاداش در شرکت های مدیریت محور با
- ۱۲ تحلیل اصلاحیه ماده ۲۴۱
- ۲۵ فرصت های فاکتورینگ در تأمین مالی بین المللی
- اختلاف نظر در خصوص نام گذاری پهنه های آبی از منظر حقوق بین
- ۳۳ الملل و تاثیر سازمان بین المللی هیدروگرافی
- ۳۸ اصل برابری در آرای دیوان
- کاهش جرم ها و پرونده های ورودی به دادسرا، راهکارها و
- ۴۹ تجربیات بین المللی
- ۶۲ حجیت نظر پزشکی قانونی در آراء قضایی



دادنما

نشریه علمی دانشجویی

مدیر مسئول: علی امینی

دبیر انجمن علمی-دانشجویی حقوق دانشگاه علامه طباطبایی

سر دبیر: امیرحسین موحد

عضو شورای مرکزی انجمن علمی-دانشجویی حقوق دانشگاه علامه طباطبایی

ویراستاران: سوگل گیتی نورد - یگانه براتی

دانشجویان کارشناسی رشته حقوق دانشگاه علامه طباطبایی

هیئت تحریریه:

افسانه حاجیلو

دکتری dba رشته حقوق تجارت بین الملل

مهسا ستاری

دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته حقوق خصوصی دانشگاه علامه طباطبایی

سید محمد علی صدر طباطبایی

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته فقه و حقوق خصوصی دانشگاه شهید مطهری تهران

ماهد خوش منش

دانشجوی کارشناسی رشته حقوق دانشگاه تهران

زهره قدیمی

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

محمد ایمانی

دانش آموخته کارشناسی رشته حقوق دانشگاه آزاد اسلامی

مهدی وحیدی قراباغلو حبی

دانش آموخته کارشناسی رشته حقوق دانشگاه تبریز
دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری

طراح جلد و صفحه آرا: زهره غنیمتی

تماس با ما:

law-atu

law.allameht@gmail.com

سخن ابتدایی

حقوق؛ فضای نوشتن یا بیان

علی امینی

دبیر انجمن صاحب امتیاز نشریه
(انجمن علمی-دانشجویی)
حقوق دانشگاه علامه
طباطبایی



مملکت از عدل شود پایدار / کار تو از عدل تو گیرد قرار^۱

علم حقوق به عنوان یکی از علوم نظری سعی در ایجاد نظم، آسایش و اجرای عدالت در زندگی اجتماعی دارد. امر نوشتن برای دستیابی به این مهم وقتی جلوه می‌یابد که نظریه پردازی‌ها، قانونگذاری‌ها و به طور کلی نوشتن در علم حقوق، آن را به غنا و هدف اصلی می‌رساند. البته در میان تحولات و پیشرفت‌های علم حقوق، ارجحیت فن نوشتن یا فن بیان در این علم بسیار مورد بحث قرار گرفته است. جدی بودن این مسئله زمانی نمایان می‌شود که با رجوع به نظام حقوقی انگلستان، می‌توان دریافت که در این نظام حقوقی سیستم دو پایه وکالتی حاکم است^۲:

۱- Barrister: وکلایی که وقتی دعوا به جلسه شفاهی-حضوری دادگاه کشیده می‌شود، برای دفاع از حق موکل استخدام می‌شوند و صرفاً این دسته از وکلا مجوز حضور در دادگاه و دفاع از موکل با فن بیان خود را دارند.

۲- Solicitor: وکلایی که صرفاً مجوز حضور در جلسه دادرسی را نداشته و به باقی امور حقوقی موکل اعم از نقل و انتقال املاک، امور شرکت‌های تجاری و امور خانوادگی مثل ازدواج و وصیت و ... می‌پردازند و آنها مسائلی است که عموماً با فن نوشتن ارتباط دارد.

با وجود اینکه دو رکن وکالتی نظام حقوقی انگلستان ارتباط زیادی با همدیگر دارند، این تقسیم بندی نشان از تخصصی بودن هر دو امر دارد.

نشریات علمی-تخصصی که در حوزه علم حقوق فعال هستند، فرصتی برای ارج نهادن و نمایاندن فن و تخصص در عرصه نوشتن هستند. حال در سومین شماره از دادنما به صاحب امتیازی انجمن علمی-دانشجویی حقوق دانشگاه علامه طباطبایی مفتخریم با کمک متخصصان عرصه نوشتن در علم حقوق، به تحلیل و بررسی موضوعات نوین حقوقی بپردازیم. چرا که حقوق بایستی فعال و پویا بوده تا نیازمندی‌های روابط افراد در جامعه را سامان ببخشد و تاجر در حقوق جای ندارد. چنانکه در این شماره، موضوع قرارداد‌های هوشمند و مسئولیت پذیری در دنیای نوین بلاکچین مورد بحث و بررسی قرار گرفته است که با توجه به پیشرفت‌های روزافزون فناوری و ثبت امن و شفاف اطلاعات، ارائه راهکارهای نوین حقوقی برای این امر، اجتناب ناپذیر است.

ما به پستوانه شما فرهیختگان و با وجود نظرات سازنده‌تان تلاش می‌کنیم تا هر شماره از نشریه دادنما، به بهترین نحو انتشار یابد.

به امید اینکه سومین شماره از نشریه دادنما نیز بتواند در ارتقای آگاهی حقوقی شما عزیزان موثر باشد.

۱. نظامی

۲. دکتر حسین میر محمدصادقی، سیستم دو پایه وکالت در حقوق انگلستان



موت کورت، نبردی مسالمت‌آمیز میان سربازان عدالت

دکتر سید قاسم زمانی

استاد دانشکده حقوق و
علوم سیاسی دانشگاه
علامه طباطبائی



به نام خداوند عدل و داد

نزدیک به دو دهه است که مسابقات شبیه‌سازی جلسات دادگاهها موسوم به «موت کورت» (Moot Court) در کشور ما اجرا می‌گردد. این رقابتها که در اواسط دهه ۱۳۸۰ به ابتکار کمیته بین‌المللی صلیب سرخ و کمیته ملی حقوق بشردوستانه، و به همت همکار عزیزم جناب آقای دکتر پوریا عسکری در ایران با موت کورت هانری دونان در حوزه حقوق بین‌الملل بشردوستانه آغاز گردید و ادامه یافت. حقیقتاً آقای دکتر پوریا عسکری را باید معمار موت کورت در ایران قلمداد کرد و وی را برای این ابتکار و پشتکار مورد تحسین قرار داد. موت کورتهای به تدریج به حوزه حقوق بین‌الملل (موت کورت فیلپ جساپ)، دیوان کیفری بین‌المللی، حقوق بین‌الملل فضا (مانفرد لاکس)، داوری تجاری بین‌المللی (ویلیام ویس)، حقوق مالکیت فکری (دانشگاه آکسفورد)، داوری سرمایه‌گذاری بین‌المللی، داوری ورزشی، روز بحران، حقوق رسانه، موت نورمبرگ و... توسعه یافت. این رقابتها که در دو سطح ملی و بین‌المللی برگزار می‌گردد الگوی مناسبی برای دانشجویان حقوق قلمداد گردید و به زودی در سطح داخلی به موت کورت دیوان عدالت اداری، آئین دادرسی مدنی، حقوق خانواده و... نیز گسترش پیدا نمود. به نظر می‌رسد موت کورت نه تنها خلاء درس «تمرین عملی دعاوی» در رشته حقوق را برای شرکت‌کنندگان تا حد زیادی پر کرده، بلکه به آنها روحیه رقابت و خودآزمایی در دو عرصه داخلی و بین‌المللی را اعطا کرده، سطح دانش و فن سخنوری آنها را بالا برده، و بر اعتدای توان آنها در دفاع شفاهی و نگارش به زبان خارجی بسیار مؤثر بوده است. وجه مشخصه «موت کورت» و یا «شبیه‌سازی دادرسی‌های ملی و بین‌المللی» آن است که آموزه‌های حقوقی را از چارچوب نظری خارج کرده و در چارچوب پرونده‌های ساختگی و سناریوهای طراحی شده، در قالب استدلالهای حقوقی عرضه می‌گرداند. به یک معنا موت کورت میان «حقیقت» و «واقعیت» پیوند برقرار کرده است، و دانشجویان حقوق بسیار پیشتر از آنکه وارد حرفه وکالت و یا قضا گردند، شبیه آن را تجربه می‌کنند. با توجه به نقش مهمی که قاضی در اغلب نظامهای حقوقی ملی و به صورتی فزاینده در نظام حقوق بین‌الملل ایفاء می‌نماید، مطالعه احکام قضایی برای تنظیم لوایح و ارائه دفاع شفاهی تسلط قابل توجهی به رقابت‌کنندگان در موت اعطا می‌نماید.



در نظام حقوق بین‌الملل نهادهای قضایی بین‌المللی مأمور حل و فصل اختلافات بین‌المللی میان دولتها، رسیدگی به دعاوی نقض حقوق بشر علیه دولتها، و نیز تعقیب، محاکمه و مجازات جنایات بین‌المللی هستند. بر این اساس قاضی بین‌المللی از مأموریتی بس خطیر در نظام حقوق بین‌الملل برخوردار است و احکام وی می‌تواند علاوه بر به تصویر کشیدن ضمانت اجرای حقوق بین‌الملل، حیات اصول و قواعد بین‌المللی را نمایان سازد. نکته جالب توجه آنکه به رغم نسبیت اعتباری احکام قضایی بین‌المللی و محدود شدن قدرت الزامی هر رأی به لحاظ شخصی و موضوعی به پرونده مورد رسیدگی (ماده ۵۹ اساسنامه دیوان بین‌المللی دادگستری)، رویه قضایی به عنوان یکی از منابع حقوق بین‌الملل قلمداد شده است.

از سوی دیگر حقوق بین‌الملل اگرچه تمام و کمال، بلکه تا حدی ساخته و پرداخته قضات بین‌المللی نیز می‌باشد. قضات در سطح بین‌المللی در فرایند حل و فصل اختلافات، حقوق بین‌الملل را علاوه بر تفسیر و اجرا، ایجاد می‌کنند (تقنین قضایی). قلمرو اختیارات قضات بین‌المللی در این زمینه به توان دولتها برای محدودسازی این کنشگران قضایی بستگی دارد. این امر نه تنها در ذات هر نظام حل و فصل اختلاف ریشه دارد، بلکه منبعث از استراتژی دولتها در رها سازی معاهدات بین‌المللی در وادی ابهام، کلیت اصول حقوقی، و نامکتوب بودن قواعد عرفی نهفته است. مضافاً بر اینکه به نسبت گذشته از اهمیت دکترین و آموزه‌های علمی کاسته شده، و در نقطه مقابل بر اهمیت احکام قضایی و داوری بین‌المللی افزوده است. حداقل در مورد احکام دیوان بین‌المللی دادگستری نمی‌توان با این ادعا به مخالفت برخاست که احکام دیوان (حتی نظریه‌های مشورتی) نص حقوق بین‌الملل است و یافته‌های دیوان برای جامعه جهانی فصل الخطاب قلمداد می‌گردد.

بنابراین آموزه‌های واقعی و دانش روزآمد حقوق بین‌الملل را با مطالعه احکام قضایی و داوری بین‌المللی می‌توان به دست آورد، و نه صرفاً در کتابهای درسی. علاوه بر این شیوه دیالکتیکی مورد استفاده در ساخت و پرداخت احکام قضایی بین‌المللی و به ویژه آرای دیوان بین‌المللی دادگستری، فن و تکنیک استدلال حقوقی را به شرکت کنندگان در موت کورتها آموزش می‌دهد.

افسانه حاجیلو
دکتر dba حقوق تجارت
بین الملل



مسئولیت پذیری حقوقی در دنیای نوین بلاکچین و قراردادهای هوشمند

کلمات کلیدی:

بلاکچین، قراردادهای هوشمند، مسئولیت
پذیری حقوقی، حقوق دیجیتال، قانون

چکیده

ظهور فناوری‌های نوین مانند بلاکچین و قراردادهای هوشمند تحولات گسترده‌ای را در عرصه حقوقی به وجود آورده است. بلاکچین، به عنوان یک فناوری دفترکل توزیع شده و غیرمتمرکز، امکان ثبت داده‌ها به طور امن و شفاف را فراهم می‌آورد و به طور چشمگیری توانسته است صنعت‌های مختلفی را متحول کند. این فناوری به ویژه در حوزه‌های مالی و تجاری کاربردهای بسیاری پیدا کرده است و قراردادهای هوشمند به عنوان یکی از کاربردهای ویژه بلاکچین، این امکان را به طرفین قرارداد می‌دهد که بدون به نیاز واسطه‌های انسانی، توافقات خود را به طور خودکار اجرا کنند.^۱

این تحولات گسترده، در کنار مزایای چشمگیر خود، با چالش‌هایی در زمینه مسئولیت پذیری حقوقی مواجه است. بلاکچین و قراردادهای هوشمند به دلیل ویژگی‌های غیرمتمرکز و خوداجرایی بودنشان، مشکلات جدیدی در شناسایی و پیگیری مسئولیت‌ها ایجاد کرده‌اند. در قراردادهای سنتی، مسئولیت پذیری معمولاً از طریق نهادهای قضائی و با دخالت مراجع قضائی شفاف و پیگیری می‌شود. اما در قراردادهای هوشمند، به دلیل عدم دخالت مستقیم انسان و اجرا شدن به طور خودکار، مسئولیت پذیری و پیگیری اختلافات به ویژه در صورتی که یکی از طرفین قرارداد دچار نقض شود، پیچیده‌تر و دشوارتر می‌گردد.^۲

در این راستا، لازم است که چارچوب‌های قانونی به روز و سازگار با این فناوری‌های نوین تدوین شوند تا بتوانند مسائل مربوط به مسئولیت پذیری حقوقی در بلاکچین و قراردادهای هوشمند را به درستی پوشش دهند.^۳ از آنجا که سرعت پیشرفت این فناوری‌ها به طور قابل توجهی از سرعت تحولات قانونی پیشی گرفته است، ضروری است که کشورها به ویژه در سطح بین‌المللی هماهنگی‌های لازم را برای تدوین قوانین و مقررات مرتبط با بلاکچین و قراردادهای هوشمند فراهم کنند؛ برای مثال، در ایران نیز با توجه به روند فزاینده استفاده از این فناوری‌ها در بخش‌های مختلف اقتصادی، بررسی و تدوین قوانینی که به طور شفاف مسئولیت پذیری حقوقی در این زمینه‌ها را مشخص کند، به یکی از اولویت‌های پژوهشگران و قانون‌گذاران تبدیل شده است.^۴ هدف این مقاله بررسی چالش‌های موجود در زمینه مسئولیت پذیری حقوقی در بلاکچین و قراردادهای هوشمند و ارائه پیشنهاداتی برای انطباق این فناوری‌ها با چارچوب‌های حقوقی و فقهی موجود است. مقاله به تحلیل فرصت‌ها و تهدیدهای استفاده از بلاکچین و قراردادهای هوشمند در ایران و سایر کشورها پرداخته و راهکارهایی برای انطباق بهتر این فناوری‌ها با قوانین موجود ارائه می‌دهد.^۵

۱. Buterin, Vitalik. A Next-Generation Smart Contract and Decentralized Application Platform. Ethereum White Paper, ۲۰۱۳.

۲. McKinsey & Company. Blockchain Technology: Applications and Opportunities in Legal and Financial Sectors. McKinsey, ۲۰۲۰.

۳. Tapscott, Don, and Alex Tapscott. Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and Other Cryptocurrencies is Changing the World. Penguin, ۲۰۱۶.

۴. نوروزی، بهزاد. "بررسی چالش‌های حقوقی بلاکچین و قراردادهای هوشمند در نظام حقوقی ایران." مجله حقوق فناوری اطلاعات، سال ۱۴۰۰، شماره ۲.

۵. جواهری، محمد. "تأثیر بلاکچین و قراردادهای هوشمند در تحولات حقوقی ایران." فصلنامه پژوهش‌های حقوقی، شماره ۳، ۱۳۹۹.

ظهور فناوری‌های نوین مانند بلاکچین و قراردادهای هوشمند در سال‌های اخیر تحولی عظیم در حوزه‌های مختلف از جمله حقوق، تجارت و اقتصاد دیجیتال به پیگیری است، اما در قراردادهای هوشمند، به دلیل وجود آورده است. بلاکچین به عنوان یک دفتر کل توزیع شده و غیرمتمرکز، امکانات بی‌سابقه‌ای را برای ثبت و اشتراک‌گذاری داده‌ها به طور امن و شفاف فراهم می‌آورد. این فناوری توانسته است در بسیاری از صنایع، از جمله امور مالی، قانون و خدمات دولتی، جایگاه ویژه‌ای پیدا کند و به کاهش هزینه‌ها، افزایش کارایی و شفافیت کمک کند.^۴

یکی از کاربردهای برجسته بلاکچین در حوزه حقوق، قراردادهای هوشمند است. قراردادهای هوشمند، که به طور خودکار بر اساس کدهای از پیش تعیین شده اجرا می‌شوند، به سرعت در حال تبدیل شدن به ابزاری مهم در تنظیم معاملات و قراردادهای مختلف هستند. این قراردادهای هوشمند به ویژه در بخش‌های مالی و تجاری محبوبیت یافته‌اند، زیرا می‌توانند فرآیندهای اجرایی را بدون نیاز به واسطه‌ها و به طور خودکار انجام دهند.^۱

در ایران، نیز به تازگی به این موضوعات توجه بیشتری شده است و پژوهشگران در تلاش هستند تا با تحلیل چالش‌ها و مشکلات موجود، چارچوب‌های حقوقی مناسبی برای پذیرش این فناوری‌ها ارائه دهند.^۵ هدف اصلی این مقاله بررسی ابعاد مسئولیت‌پذیری حقوقی در زمینه بلاکچین و قراردادهای هوشمند و ارائه پیشنهادات عملی برای انطباق با چارچوب‌های قانونی موجود است. مقاله تلاش دارد با تحلیل چالش‌ها و فرصت‌های این فناوری‌ها، راهکارهایی را برای ارتقاء شناسایی و پیگیری مسئولیت‌ها در صورت بروز تخلف یا نقض قرارداد پیچیده می‌شود. در قراردادهای سنتی، اما با وجود مزایای بسیار این فناوری‌ها، استفاده از بلاکچین و قراردادهای هوشمند با چالش‌هایی در زمینه مسئولیت‌پذیری حقوقی مواجه است. از آنجا که این فناوری‌ها به طور غیرمتمرکز عمل می‌کنند، شناسایی و پیگیری مسئولیت‌ها در صورت بروز تخلف یا نقض قرارداد پیچیده می‌شود. در قراردادهای سنتی، هدف اصلی این مقاله بررسی ابعاد مسئولیت‌پذیری حقوقی در زمینه بلاکچین و قراردادهای هوشمند و ارائه پیشنهادات عملی برای انطباق با چارچوب‌های قانونی موجود است. مقاله تلاش دارد با تحلیل چالش‌ها و فرصت‌های این فناوری‌ها، راهکارهایی را برای ارتقاء شناسایی و پیگیری مسئولیت‌ها در صورت بروز تخلف یا نقض قرارداد پیچیده می‌شود. در قراردادهای سنتی،

۴. Tapscott, Don, and Alex Tapscott. Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and Other Cryptocurrencies is Changing the World. Penguin, ۲۰۱۶.

۵. نوروزی، بهزاد. "مسئولیت حقوقی در قراردادهای هوشمند: چالش‌ها و راهکارها." نشریه علمی-پژوهشی حقوق بین‌الملل، سال ۱۴۰۰، شماره ۴.

۱. Buterin, Vitalik. A Next-Generation Smart Contract and Decentralized Application Platform. Ethereum White Paper, ۲۰۱۳.

۲. McKinsey & Company. Blockchain Technology: Applications and Opportunities in Legal and Financial Sectors. McKinsey, ۲۰۲۰.

۳. Nakamoto, Satoshi. "Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System." Bitcoin.org, ۲۰۰۸.

۱. تعریف بلاکچین و قراردادهای هوشمند

بلاکچین یک فناوری دفتر کل توزیع شده است که به طور امن و شفاف داده‌ها را ذخیره می‌کند. این سیستم به گونه‌ای طراحی شده است که هر اطلاعات یا تراکنش جدید به یک بلوک جدید افزوده می‌شود و به طور غیرقابل تغییر به بلوک‌های قبلی متصل می‌شود. این ویژگی باعث می‌شود که داده‌ها در بلاکچین به صورت دائمی و شفاف ثبت شوند و هرگونه تغییر در داده‌ها نیاز به تأسیس یک بلوک جدید و تأیید شبکه داشته باشد. بلاکچین می‌تواند در بسیاری از حوزه‌ها از جمله مالی، حقوقی، و تجاری به کار گرفته شود و با ارائه امنیت و شفافیت، سیستم‌های متمرکز قبلی را به چالش بکشد.^۳

بودن این قراردادهای و همچنین عدم دخالت انسان، شناسایی و پیگیری مسئولیت‌ها در صورت بروز مشکل پیچیده‌تر می‌شود و نیاز به تدوین چارچوب‌های قانونی جدید برای حل این مشکلات احساس می‌شود.^۲

همچنین، بلاکچین و قراردادهای هوشمند به دلیل قابلیت‌های خاص خود در مواردی همچون کاهش فساد، افزایش کارایی و شفافیت در سیستم‌های تجاری و مالی شناخته شده‌اند. در نظام حقوقی ایران، پژوهشگران در حال تحلیل چالش‌های موجود در زمینه مسئولیت‌پذیری در قراردادهای هوشمند هستند و در تلاشند که چارچوب‌های قانونی و فقهی مناسب برای پذیرش این فناوری‌ها تدوین کنند.^۴

۱. Buterin, Vitalik. A Next-Generation Smart Contract and Decentralized Application Platform. Ethereum White Paper, ۲۰۱۳.

۲. McKinsey & Company. Blockchain Technology: Applications and Opportunities in Legal and Financial Sectors. McKinsey, ۲۰۲۰.

۳. Nakamoto, Satoshi. "Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System." Bitcoin.org, ۲۰۰۸.

۴. Tapscott, Don, and Alex Tapscott. Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and Other Cryptocurrencies is Changing the World. Penguin, ۲۰۱۶.

قراردادهای هوشمند، کدهای از پیش نوشته‌شده‌ای هستند که بر بستر بلاکچین قرار می‌گیرند و به‌طور خودکار شرایط توافق‌نامه‌ها را اجرا می‌کنند. این قراردادهای، زمانی که شرایط از پیش تعیین‌شده تحقق یابد، به‌طور خودکار انجام می‌شوند و به‌دلیل این ویژگی‌ها از نیاز به واسطه‌ها و تأخیرهای ناشی از مداخله انسان جلوگیری می‌کنند. به عبارت دیگر، قراردادهای هوشمند فرآیندهای تجاری را به‌طور سریع‌تر، ارزان‌تر و بدون نیاز به اعتماد به طرفین یا نهادهای ثالث انجام می‌دهند.^۱

این فناوری‌ها با مزایای زیادی همچون کاهش هزینه‌ها، شفافیت بیشتر و سرعت بالاتر در فرآیندهای اجرایی شناخته شده‌اند، اما در عین حال چالش‌هایی نیز ایجاد کرده‌اند. یکی از این چالش‌ها، مسئولیت‌پذیری حقوقی است. در قراردادهای سنتی، در صورت بروز تخلف یا نقض قرارداد، شناسایی مسئولیت‌ها ساده‌تر است زیرا همه‌ی طرفین قرارداد به‌طور مستقیم شناسایی و قابل پیگیری هستند.

اما در قراردادهای هوشمند، به‌دلیل خوداجرای

۲. چالش‌های مسئولیت‌پذیری در بلاکچین و قراردادهای هوشمند

یکی از چالش‌های اصلی در بلاکچین، شناسایی مسئولیت در صورت بروز تخلف است. در فضای غیرمتمرکز بلاکچین، شفافیت اطلاعات و شناسایی دقیق عاملان تخلف به دلیل پیچیدگی‌های فنی و ساختار غیرمتمرکز، دشوار می‌شود. این ویژگی بلاکچین که به‌طور خودکار و به‌صورت غیرمتمرکز اطلاعات را ثبت می‌کند، شفافیت بیشتری نسبت به سیستم‌های متمرکز به وجود می‌آورد، اما در عین حال، نظارت بر آن و شناسایی تخلفات را پیچیده‌تر می‌کند. به‌ویژه زمانی که این داده‌ها در یک دفترکل عمومی ثبت می‌شوند، شناسایی عاملان تخلف به چالش تبدیل می‌شود.^۲

در قراردادهای هوشمند، که به‌طور خودکار اجرا می‌شوند، مشکلات مشابهی به وجود می‌آید. زمانی که خطا یا نقصی در کد برنامه‌نویسی رخ دهد، مسئولیت آن میان توسعه‌دهندگان و طرفین قرارداد تقسیم می‌شود. این تقسیم مسئولیت می‌تواند به‌ویژه در مواردی که کد به‌طور صحیح نوشته نشده باشد یا در صورت تغییر شرایط، منجر به مشکلات حقوقی و قضائی جدی گردد. به‌دلیل عدم دخالت مستقیم انسان و اجرای خودکار قراردادهای، شناسایی مسئولیت دقیق به یک چالش جدی تبدیل می‌شود.^۳



در این میان، کشورهای مختلف از جمله ایران، که در مراحل اولیه تنظیم قوانین برای بلاکچین و قراردادهای هوشمند هستند، نیاز به به‌روزرسانی و تنظیم چارچوب‌های قانونی جدید دارند تا بتوانند این مسائل حقوقی را پوشش دهند. به‌ویژه در ایران، به دلیل سرعت بالای پیشرفت فناوری و کند بودن فرآیند قانون‌گذاری، لزوم تدوین قوانینی که بتوانند مسئولیت‌پذیری حقوقی را در این زمینه‌ها مشخص کنند، به شدت احساس می‌شود.^۴ در سطح جهانی، کشورها به‌ویژه ایالات متحده و اتحادیه اروپا، در حال ایجاد قوانین و راهکارهای حقوقی جدید برای بلاکچین و قراردادهای هوشمند هستند و تجربه‌های آنان می‌تواند برای کشورهایمانند ایران راهگشا باشد.^۳

در نهایت، مشکلات مسئولیت‌پذیری در این فناوری‌ها به دلیل ویژگی‌های منحصر به فرد آنها، ضرورت تدوین قوانین هماهنگ و جهانی را در این حوزه ایجاب می‌کند تا بتوان از آنها به‌طور مؤثر استفاده کرد و در عین حال، از بروز مشکلات حقوقی جلوگیری نمود.

۱. Buterin, Vitalik. A Next-Generation Smart Contract and Decentralized Application Platform. Ethereum White Paper, ۲۰۱۳.

۲. McKinsey & Company. Blockchain Technology: Applications and Opportunities in Legal and Financial Sectors. McKinsey, ۲۰۲۰.

۳. Tapscott, Don, and Alex Tapscott. Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and Other Cryptocurrencies is Changing the World. Penguin, ۲۰۱۶.

۴. نوروزی، بهزاد. "بررسی چالش‌های حقوقی بلاکچین و قراردادهای هوشمند در نظام حقوقی ایران." مجله حقوق فناوری اطلاعات، سال ۱۴۰۰، شماره ۳.



۳. مسئولیت‌پذیری در قراردادهای هوشمند

در قراردادهای هوشمند، مسئولیت‌پذیری ممکن است میان برنامه‌نویسان، طرفین قرارداد و حتی نهادهای نظارتی تقسیم شود. از آنجا که این قراردادها به‌طور خودکار و بدون نیاز به مداخله انسانی اجرا می‌شوند، در صورت بروز خطا یا نقض شرایط قرارداد، تعیین مرجع مسئولیت‌پذیر می‌تواند پیچیده باشد. به‌ویژه زمانی که کد قرارداد نادرست نوشته شود یا شرایط آن تغییر کند، شناسایی و پیگیری مسئولیت‌ها در یک سیستم خودکار و غیرمتمرکز بسیار دشوار خواهد بود.^۱

یکی دیگر از چالش‌های مهم در قراردادهای هوشمند، نواقص فنی و اشتباهات در کدهای برنامه‌نویسی است که می‌تواند موجب بروز مشکلات حقوقی جدی شود. به عنوان مثال، اگر برنامه‌نویس به‌طور تصادفی خطایی در کد ایجاد کند که باعث اجرای اشتباه قرارداد شود، مسئولیت قانونی آن اشتباه باید مشخص گردد.

در این‌گونه موارد، بسته به شرایط قرارداد، مسئولیت ممکن است به توسعه‌دهندگان کد، طرفین قرارداد یا حتی نهادهای نظارتی مربوطه مربوط شود. این ویژگی‌ها باعث می‌شود که قوانین موجود نتوانند به‌طور کامل از مسائل حقوقی این فناوری‌ها پشتیبانی کنند و لازم است که قوانین جدید و اصلاحات در قوانین موجود برای پوشش این مسائل انجام شود.^۲ این چالش‌ها نیاز به بازنگری در قوانین و مقررات موجود را در سطح جهانی ایجاب می‌کند. کشورهای پیشرفته مانند ایالات متحده و اتحادیه اروپا در حال تدوین چارچوب‌های قانونی برای نظارت بر قراردادهای هوشمند و بلاکچین هستند. این قوانین می‌توانند به عنوان مبنای قانونی برای کشورهای دیگر، از جمله ایران، عمل کنند. در ایران، به‌ویژه با توجه به گسترش استفاده از بلاکچین و قراردادهای هوشمند در بخش‌های مختلف اقتصادی، تدوین قوانینی که مسئولیت



پذیری حقوقی را در این فناوری‌ها به طور شفاف مشخص کند، ضروری به نظر می‌رسد.^۳

۱. Buterin, Vitalik. A Next-Generation Smart Contract and Decentralized Application Platform. Ethereum White Paper, ۲۰۱۳.
۲. McKinsey & Company. Blockchain Technology: Applications and Opportunities in Legal and Financial Sectors. McKinsey, ۲۰۲۰.
۳. نوروزی، بهزاد. "چالش‌های حقوقی و فقهی در قراردادهای هوشمند: بررسی مسئولیت پذیری در نظام حقوقی ایران." نشریه حقوقی بین‌الملل، سال ۱۴۰۰، شماره ۳.

۴. الزامات حقوقی برای پذیرش بلاکچین و قراردادهای هوشمند

در این راستا، پژوهشگران و قانون‌گذاران ایرانی باید با بهره‌گیری از تجربیات جهانی، چارچوب‌های قانونی مناسبی برای پذیرش این فناوری‌ها طراحی کنند.^۴ با توجه به این نیازها، کشورها باید به‌ویژه در سطح بین‌المللی، هماهنگی‌های بیشتری را در راستای تدوین قوانین و مقررات برای پذیرش بلاکچین و قراردادهای هوشمند ایجاد کنند تا بتوانند از مزایای این فناوری‌ها بهره‌برداری کنند و در عین حال، از بروز مشکلات حقوقی و امنیتی جلوگیری کنند.^۱

۱. Buterin, Vitalik. A Next-Generation Smart Contract and Decentralized Application Platform. Ethereum White Paper, ۲۰۱۳.
۲. McKinsey & Company. Blockchain Technology: Applications and Opportunities in Legal and Financial Sectors. McKinsey, ۲۰۲۰.
۳. Tapscott, Don, and Alex Tapscott. Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and Other Cryptocurrencies is Changing the World. Penguin, ۲۰۱۶.
۴. نوروزی، بهزاد. "بررسی الزامات حقوقی برای پذیرش بلاکچین و قراردادهای هوشمند در ایران." مجله حقوقی بین‌الملل، سال ۱۴۰۰، شماره ۲.

۵. مطالعه تطبیقی قوانین بلاکچین و قراردادهای هوشمند در کشورهای مختلف

در سطح جهانی، بسیاری از کشورها از جمله ایالات متحده و اتحادیه اروپا به تدوین قوانین جدید برای مدیریت بلاکچین و قراردادهای هوشمند پرداخته‌اند. این کشورها تلاش دارند با ایجاد چارچوب‌های قانونی مناسب، از یک‌سواز حقوق کاربران و سرمایه‌گذاران در این فناوری‌ها محافظت کنند و از سوی دیگر، فضایی مناسب برای توسعه و بهره‌برداری از پتانسیل‌های بلاکچین و قراردادهای هوشمند فراهم آورند. در ایالات متحده، به‌ویژه در ایالت‌های خاصی مانند کالیفرنیا، قوانین جدیدی برای پذیرش بلاکچین در

برای گسترش استفاده از بلاکچین و قراردادهای هوشمند در ایران و سایر کشورها، لازم است که چارچوب‌های قانونی جدیدی برای پوشش مشکلات حقوقی این فناوری‌ها طراحی شود. این فناوری‌ها با ایجاد شفافیت و کاهش نیاز به واسطه‌ها، می‌توانند تغییرات عمده‌ای در فرآیندهای تجاری و حقوقی ایجاد کنند. اما از آنجا که بسیاری از قوانین موجود برای پوشش چالش‌های بلاکچین و قراردادهای هوشمند کافی نیستند، نیاز به بازنگری و تدوین قوانینی جدید که از این فناوری‌ها پشتیبانی کند، بسیار ضروری است.^۲

در بسیاری از کشورهای پیشرفته، از جمله ایالات متحده و اتحادیه اروپا، تلاش‌هایی برای تدوین چارچوب‌های قانونی مناسب برای پذیرش بلاکچین و قراردادهای هوشمند صورت گرفته است. این قوانین معمولاً به‌گونه‌ای طراحی می‌شوند که از یک سو به کسب‌وکارها اجازه دهند از مزایای این فناوری‌ها بهره‌برداری کنند و از سوی دیگر، از بروز مشکلات حقوقی و امنیتی جلوگیری کنند. در این میان، مفاهیم جدیدی مانند مسئولیت‌پذیری حقوقی در قراردادهای هوشمند و نحوه نظارت بر تراکنش‌های بلاکچینی به طور ویژه مورد توجه قرار گرفته است.^۳

در ایران نیز، با توجه به گسترش روزافزون استفاده از بلاکچین و قراردادهای هوشمند در بخش‌های مختلف اقتصادی، ضرورت تدوین قوانین و مقرراتی که از این فناوری‌ها پشتیبانی کند، بیشتر احساس می‌شود. برای مثال، باید قوانینی تصویب شوند که مسئولیت‌پذیری در قراردادهای هوشمند و تأثیر آن بر اقتصاد دیجیتال و تجارت بین‌الملل را مشخص کنند.

امور مالی و تجاری ایجاد شده است که می‌تواند الگوی مناسبی برای کشورهای دیگر باشد.^۲ اتحادیه اروپا نیز به‌طور فعال در حال تدوین قوانین برای پذیرش و مدیریت بلاکچین است. در اتحادیه اروپا، "پیشنهاد قانون حفاظت از داده‌های عمومی" تأثیر زیادی بر استفاده از بلاکچین در ارتباط با داده‌ها گذاشته است. این قانون با هدف حفاظت از اطلاعات شخصی در بلاکچین، الزامات قانونی جدیدی را برای کشورهای عضو وضع کرده است. در اینجا، مسئولیت‌پذیری و محافظت از داده‌ها از مهم‌ترین جنبه‌های قانونی مورد بررسی قرار گرفته است.^۳

در کنار این‌ها، برخی از کشورها مانند ژاپن و سنگاپور نیز با پذیرش سریع بلاکچین و قراردادهای هوشمند، قوانینی را طراحی کرده‌اند که در آن‌ها مسئولیت‌ها و حل اختلافات به‌طور روشن تعیین شده است. این کشورها به‌ویژه در زمینه مالی و بانکی استفاده از قراردادهای هوشمند را تسهیل کرده‌اند و مدل‌های مختلفی برای نظارت بر این فناوری‌ها ایجاد کرده‌اند.^۱

در ایران، با توجه به روند روبه‌رشدی که در استفاده از بلاکچین و قراردادهای هوشمند در حال شکل‌گیری است، ضرورت تدوین قوانین جدیدی برای پذیرش این فناوری‌ها تدوین شود. پژوهشگران ایرانی نیز به‌طور جدی در حال بررسی مدل‌های قانونی موفق کشورهای پیشرفته و تطبیق آن‌ها با شرایط خاص حقوقی ایران هستند.^۴

۱. Buterin, Vitalik. A Next-Generation Smart Contract and Decentralized Application Platform. Ethereum White Paper, ۲۰۱۳.

۲. McKinsey & Company. Blockchain Technology: Applications and Opportunities in Legal and Financial Sectors. McKinsey, ۲۰۲۰.

۳. Tapscott, Don, and Alex Tapscott. Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and Other Cryptocurrencies is Changing the World. Penguin, ۲۰۱۶.



نتیجه گیری

پیشرفت‌های اخیر در حوزه بلاکچین و قراردادهای هوشمند، درهای جدیدی را برای تحول در سیستم‌های حقوقی، اقتصادی و تجاری باز کرده است. این فناوری‌ها به دلیل ویژگی‌های خود، مانند غیرمتمرکز بودن و خوداجرایی بودن، پتانسیل بسیاری برای بهبود فرآیندهای حقوقی و تجاری دارند. با این حال، چالش‌هایی نظیر مسئولیت‌پذیری حقوقی و نظارت بر اجرا، به‌ویژه در صورت بروز تخلفات یا نقض قراردادها، همچنان بر سر راه پذیرش و استفاده گسترده از این فناوری‌ها قرار دارد.^۱

در این زمینه، تحلیل تطبیقی از قوانین و چارچوب‌های حقوقی کشورهای مختلف، به‌ویژه ایالات متحده و اتحادیه اروپا، نشان می‌دهد که بسیاری از کشورها در حال تدوین و اصلاح قوانین خود برای پذیرش بلاکچین و قراردادهای هوشمند هستند تا از مزایای این فناوری‌ها بهره‌برداری کنند و در عین حال، از بروز مشکلات حقوقی جلوگیری کنند.^۲ در ایران نیز، با توجه به روند رو به رشد استفاده از بلاکچین و قراردادهای هوشمند در بخش‌های مختلف اقتصادی، تدوین چارچوب‌های قانونی مناسب و به‌روز ضروری به نظر می‌رسد. این چارچوب‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که ضمن تسهیل استفاده از این فناوری‌ها، از مشکلات حقوقی و امنیتی جلوگیری کنند و مسئولیت‌پذیری در استفاده از این فناوری‌ها به‌طور شفاف تعیین گردد.^۳

همچنین، به‌منظور هماهنگی بهتر قوانین و استانداردها، همکاری‌های بین‌المللی در این زمینه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در نتیجه، بلاکچین و قراردادهای هوشمند به‌عنوان ابزارهایی نوین در دنیای امروز، نیازمند چارچوب‌های قانونی خاص خود هستند که بتوانند از مزایای این فناوری‌ها بهره‌برداری کنند و در عین حال از بروز مشکلات حقوقی جلوگیری نمایند. تدوین قوانین جامع و هماهنگ در سطح جهانی و ملی، به‌ویژه در کشورهایی مانند ایران که در مرحله پذیرش این فناوری‌ها قرار دارند، می‌تواند نقش کلیدی در بهره‌برداری مؤثر از بلاکچین و قراردادهای هوشمند ایفا کند.

۱. McKinsey & Company. Blockchain Technology: Applications and Opportunities in Legal and Financial Sectors. McKinsey, ۲۰۲۰.

۲. Tapscott, Don, and Alex Tapscott. Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and Other Cryptocurrencies is Changing the World. Penguin, ۲۰۱۶.

۳. نوروزی، بهزاد. "چالش‌های حقوقی و فقهی در قراردادهای هوشمند: بررسی مسئولیت‌پذیری در نظام حقوقی ایران". نشریه حقوقی بین‌الملل، سال ۱۴۰۰، شماره

منابع فارسی

۱. جواهری، محمد. "تأثیر بلاکچین و قراردادهای هوشمند در تحولات حقوقی ایران". فصلنامه پژوهش‌های حقوقی، شماره ۳، ۱۳۹۹.
۲. نوروزی، بهزاد. "بررسی چالش‌های حقوقی بلاکچین و قراردادهای هوشمند در نظام حقوقی ایران". مجله حقوق فناوری اطلاعات، سال ۱۴۰۰، شماره ۲.

منابع انگلیسی

۱. Buterin, Vitalik. "A Next-Generation Smart Contract and Decentralized Application Platform." Ethereum White Paper, ۲۰۱۳.
۲. McKinsey & Company. Blockchain Technology: Applications and Opportunities in Legal and Financial Sectors. McKinsey, ۲۰۲۰.
۳. Nakamoto, Satoshi. "Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System." Bitcoin.org, ۲۰۰۸.

تعدیل سازوکار پرداخت پاداش در شرکت های مدیریت محور با تحلیل اصلاحیه ماده ۲۴۱

Modification of the Compensation Payment in Management-oriented ۲۴۱ Corporations by Analysis of Amendment to Article

احمد بیگی حبیب آبادی
دکتری حقوق خصوصی دانشگاه تربیت مدرس



مهسا ستاری

دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق خصوصی دانشگاه علامه طباطبائی



دکتر محمدرضا پاسبان
دانشیار گروه حقوق خصوصی دانشگاه علامه طباطبائی



چکیده

در شرکت های تجاری غیرخانوادگی، با توجه به تفکیک مدیریت از مالکیت شرکت، مسأله تعارض منافع و رابطه نمایندگی بین مالکان شرکت و مدیران مطرح می شود و احتمالاً مدیران در جهت حداکثرسازی ثروت مالکان عمل نکنند. مهم ترین راهکار، جهت همسوسازی منافع مدیران و سهامداران، اعطای پاداش به مدیران است. میزان انگیزه مدیران، تابعی از پاداش دریافتی آن ها است. اگر سازوکار پاداش دهی به مدیران کارآمد نباشد، منابع شرکت به هدر می رود. اعطای پاداش روش های متفاوتی دارد. مطابق ماده ۲۴۱ لایحه اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷، مصوب ۱۳۹۵، سازوکار پرداخت پاداش، مبتنی بر درصدی از سود سالانه با تعیین سقف مقرر شده است. سازوکار پرداخت مبتنی بر سود، ایراداتی دارد که مانع از تحقق کارایی سازوکار پاداش در شرکت های سهامی می شود. این سازوکار کارایی اقتصادی ندارد و نمی تواند عملکرد واقعی مدیران را بسنجد. همچنین، پرداخت پاداش نباید به سقف مشخصی محدود باشد، زیرا شرکت ها از نظر اندازه، سختی کار، نقدینگی و غیره متفاوت هستند؛ بنابراین، هر شرکتی باید با توجه به شاخص هایی مانند اندازه شرکت، ریسک فعالیت در شرکت، نوع صنعت، پاداش مدیران در شرکت های مشابه، سازوکار پاداش را طراحی کند و سایر روش های پرداخت پاداش و مزایا نیز به کار گرفته شود.

کلمات کلیدی:
پاداش مدیران،
شرکت های
تجاری، تعدیل
پاداش، پاداش
مطلوب، مالکیت
مدیران.
(K۴۹, K۲۹, K۲۳)

مقدمه

در شرکت های مدیریت محور یا غیرخانوادگی، سرمایه گذاران و مالکان سهام در اداره شرکت، مشارکت مستقیم ندارند و عملیات و اقدامات آنها از یکدیگر جدا است. این تفکیک ممکن است به دو صورت مطرح شود. یک طرف مالکان ثروتمندی هستند که علاقه یا تبحری برای مدیریت شرکت ندارد و طرف دیگر افرادی متخصص و ماهر در اداره شرکت هستند که سرمایه لازم را ندارند.^۱ در چنین حالتی سهامداران مجبورند، بعضی از اختیارات

خود را به مدیران شرکت تفویض کنند. تفکیک مالکیت و مدیریت موجب تعارض منافع می شود، زیرا از یک طرف سهامداران به دنبال بالارفتن ارزش سهام خود هستند و مدیران نیز به دنبال درآمد هرچه بیشتر از شرکت هستند. نظریه یا رابطه نمایندگی بین دو گروه معارض باید به نحوی تبیین شود که بین آنان تعادل برقرار گردد؛ به ویژه در شرکت های سهامی عام با توجه به مالکیت عمومی و تعدد سرمایه گذاران، مشکلات نمایندگی محسوس تر است.^۲

۱. جهانخانی، علی. ظرفیت فرد، احمد، شیوه های مالی هدایت دیدگاه ها و عملکرد مدیران در جهت افزایش ثروت سهامداران، فصلنامه تحقیقات مالی، سال سوم، شماره ۱۱ و ۱۲، ۱۳۷۵، ص ۷-۸، ولی پور، هاشم، خرم، علی، اثربخشی سازوکار نظام راهبری شرکت به منظور کاهش هزینه های نمایندگی، مجله حسابداری مدیریت، سال ۸، شماره ۱۳۹۰، ۶۲.

۲. Balsam, Steven, An Introduction to Executive Compensation, Academic Press, UK, ۲۰۱۵, p۵.

این رابطه اگر به خوبی سازماندهی شود، نظارت شرکت بر عملکرد مدیران را فراهم می کند، به شیوه ای که شرکت از اهداف خود منحرف نشود و به حداکثر سوددهی برسد.^۳ در غیر این صورت، احتمالاً مدیران منافع خود را بر منافع شرکت ترجیح دهند. این تعارض منافع ناشی از ترجیح های متفاوت دو طرف رابطه نمایندگی است.^۴ با فرض منطقی بودن رفتار افراد، مدیران با آینده نگری و سنجش سود و زیان، به نحوی رفتار می کنند تا مطلوبیت مورد انتظارشان را به حداکثر رسانند، اما حداکثرسازی منافع آن ها ملازمه ای با حداکثرسازی ثروت سهامداران ندارد.^۵

راهکار اصلی هم راستا ساختن منافع مدیران و مالکان، با پرداخت پاداش^۶ است. در واقع، رفتار مدیران از انتظار آن ها از نتیجه عملکرد مثبتشان تأثیر می پذیرد. هدف اصلی مالکان شرکت، حفظ و ارتقای منافع شرکت و افزایش بازدهی و سود و هدف اصلی مدیران، افزایش پاداش و حق الزحمه است.^۷ اگر سازوکار پاداش، در همسوسازی منافع و مدیران ناکارآمد باشد، منابع سهامداران هدر می رود؛ بنابراین، تعیین سازوکار کارآمد برای پاداش دهی، در شرکت های تجاری اهمیت ویژه ای دارد. اگر سازوکار پاداش درست عمل نکند، سیاست ها و رویکردهای شرکت، آثار مطلوبی نخواهند داشت. علاوه بر این، طراحی و پیاده سازی نظام پاداش، در کنار ایجاد انگیزه در مدیران باعث افزایش امنیت، کیفیت، خلاقیت، نوآوری و نتایج بی شماری در یک محیط کاری موفق می شود، اما سازوکاری که کارایی لازم را نداشته باشد، آثار مخربی بر شرکت ها و سهامداران و وضعیت اقتصادی جامعه دارد.^۸

در حقوق ایران، طبق ماده ۱۳۴ لایحه قانون تجارت ۱۳۴۷ قانون تجارت، در صورت پیش بینی اساسنامه، مجمع عمومی عادی می تواند تعیین کند که به مدیران پاداش اختصاص یابد. ماده ۲۴۱ لایحه قانون تجارت ۱۳۴۷، نیز دو ملاک برای پرداخت پاداش مدیران تعیین کرده است، یکی تعیین درصد از سود خالص شرکت و دیگری تعیین سقف برای آن. در این نوشتار، مباحث از بیان وضعیت فعلی (هست ها)، آغاز می شود تا وضعیت مطلوب (بایدها) نتیجه گیری شود؛ بنابراین، با بررسی روش های پرداخت، به تجزیه و تحلیل میزان مطلوب بودن روش مقرر در ماده پیش تر بیان شده می پردازیم.

در این مقاله، به این پرسش ها، پاسخ داده می شود: آیا سازوکار پرداخت پاداش مبتنی درصدی از سود، در شرکت های سهامی به توجه به مقررۀ اصلاحیه ماده ۲۴۱ لایحه قانون تجارت مصوب ۱۳۹۵، کارآمد است و منجر به حداکثرسازی ثروت سهامداران می گردد؟ -سازوکار کارآمد پرداخت پاداش، در جهت حداکثرسازی ثروت مالکان شرکت چیست؟

۳. Demartini, Chiara, Performance Management Systems: Design, Diagnosis and Use, Springer - Heidelberg, New York, ۲۰۱۴, p۵۳.

۴. Ferramosca, Silvia & Ghio, Alessandro, Accounting Choices in Family Firms: An Analysis of Influences and Implications, Springer International Publishing, Switzerland, ۲۰۱۸, pp۱۰۸-۱۰۷.

۵. بابایی، ایرج، مبانی نظری رویکرد تحلیل اقتصادی حقوق، پژوهش حقوق و سیاست، سال نهم، شماره ۲، ۱۳۸۶، ص ۱۸.

۶. Compensation

۷. نمازی، محمد. رضایی، حمیدرضا، تأثیر نرخ تورم بر کیفیت سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش های تجربی حسابداری، سال دوم، شماره ۵، ۱۳۹۱، ص ۱۴۸.

۸. Gupta, N, & Shaw, J. D, Employee compensation: The neglected area of HRM Research, Human Resource Management Review, ۲۴ (۱), ۲۰۱۴, p۴-۱.



پیش از تعیین سازوکار مطلوب پرداخت پاداش، مفهوم و مبنای اعطای پاداش و روش های پرداخت پاداش بررسی می شود.

مفهوم و مبنای پاداش



در شرکت های تجاری، با هدف جبران خلاقیت و ابتکارات مدیران در جهت افزایش بازدهی شرکت، پاداش پرداخت می شود. پاداش با هدف جبران وظایفی فراتر از سطح عادی و روزمره اعطا می شود. در واقع، پاداش به ازای عملکرد مثبت و خارق العاده مدیران در جهت منافع شرکت است، اما حقوق ثابت در ازای انجام فعالیت های عادی و خدمات روزانه مدیران است.^۹ طبق ماده ۱۳۴ لایحه قانون تجارت، مصوب ۱۳۴۷، اعضای موظف هیأت مدیره با تصویب مجمع عمومی در ازای انجام فعالیت های عادی در

شرکت حقوق دریافت می کنند. حقوق ثابت، انگیزه کافی در جهت افزایش بازدهی شرکت ایجاد نمی کند، اما پاداش متناسب با عملکرد مثبت یا منفی مدیران، افزایش و یا کاهش می یابد و فرصت ارتقای عملکرد مدیران را فراهم می کند. در واقع مدیران در ازای خلق ارزش برای شرکت، مبلغی تحت عنوان پاداش، دریافت می کنند. حقوق ثابت، معمولاً ماهانه پرداخت می شود، اما پرداخت پاداش اصولاً بر اساس فعالیت مدیران در سال مالی است. حق الزحمه، در قالب قرارداد و در قبال استفاده از نیروی مدیریت مانند شرکت در قراردادهای و جلسات پرداخت می شود. اگر شرکت هاتنها به پرداخت حقوق ثابت و حق الزحمه اکتفا کنند، مدیران انگیزه پیشرفت و ارتقای شرکت و انجام فعالیت های توأم با ریسک را ندارند و کارایی خود را در پایین ترین سطح ممکن نگه می دارند؛ بنابراین، استراتژی شرکت برای حفظ مدیران خبره و متخصص، پرداخت پاداش است. پاداش، مهم ترین عامل مؤثر بر کارایی مدیران است و طبق شواهد، اعطای پاداش تأثیرات قوی، بر نتایج عملکرد مدیران و افزایش کارایی شرکت دارد.^{۱۰} افزایش بازدهی و سوددهی شرکت های تجاری، در گرو عملکرد مدیران است؛ بنابراین، تعیین سازوکار مطلوب پاداش، در شرکت های تجاری اهمیت بسیاری دارد.^{۱۱} جنسن و مکلینگ در سال ۱۹۷۶، نظریه نمایندگی را مطرح نمودند، در چارچوب این رابطه مالکان اختیارات را به مدیران تفویض می کنند.^{۱۲} مالکان شرکت های مدیریت محور، توانایی ملاحظه و کنترل مستقیم اقدامات و عملیات مدیران را ندارد و با توجه به عدم تقارن اطلاعاتی، بین دو طرف رابطه نمایندگی و دسترسی مدیران به اطلاعات محرمانه در شرکت، مدیران توانایی اعمال روش های متقلبانه در جهت افزایش منافع خود را دارند. مهم ترین راهکار در جهت همسو ساختن منافع مدیران با مالکان در شرکت های مدیریت محور، پرداخت پاداش است. کارکرد اصلی پاداش، کاهش هزینه ها و به کارگیری بهینه منابع شرکت و افزایش انگیزه مدیران با هدف جبران تحمل ریسک توسط مدیران است.^{۱۳}

مبنای نظریه نمایندگی، پرداخت پاداش است. مدیران با هدف حداکثرسازی مطلوبیت نهایی خود، ریسک گریز عمل می کنند، این رفتار با توجه به قانون مطلوبیت نهایی پول و قانون نزولی بودن مطلوبیت نهایی توجیه می شود.^{۱۴} وجود سازوکار کارآمد پرداخت پاداش، جهت اخذ تصمیمات صحیح توسط مالکان و سرمایه گذاران در جهت حداکثرسازی منافع آن ها، ضروری است. سازوکار ناکارآمد پرداخت پاداش، منجر به حرکت کاهشی سود و افزایش تعارض منافع مدیران با مالکان شرکت می شود و در نتیجه سهامداران متضرر می شوند.^{۱۵}

۹. سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه های مرکز تحقیقات علوم انسانی، ناشر سمت، ۱۳۹۳، صص ۲۶۵-۲۵۴.
۱۰. Uen, J.F & Chien S.H, Compensation structure , perceived equity and individual performance of R & D professionals. Journal of American Academy of Business, ۲۰۰۴, ۴, pp ۴۰۵-۴۰۱.

۱۱. ملکیان، اسفندیار، صمدی لنگانی، محمود. دریایی، عباس علی، بررسی رابطه پاداش هیأت مدیره با شاخص های حسابداری ارزیابی عملکرد مورد مطالعه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، مجله تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۳، ۱۳۹۳، صص ۲-۳.

۱۲. اسدی، غلامحسین. منتهی متحقیق تیه، وحید، بررسی تأثیر اعلان تغییر مدیریت بر واکنش بازار، دانش و پژوهش حسابداری، شماره ۲۷، ۱۳۹۰، صص ۱۶-۱۹.
۱۳. شهابنگ، رضا. حسن قربان، زهرا، ارزیابی تأثیر حقوق و مزایای مدیران ارشد بر عملکرد شرکت از نظر سهامداران، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۹، ۱۳۷۷، ص ۶۰؛ حاجیها، زهره. چناری بوکت، حسن، بررسی افزایش ثروت سهامداران در طول تصدی مدیران ارشد شرکت: رویکردی نوین برای آزمون اثربخشی پاداش به مدیران ارشد، پژوهش های تجربی حسابداری، سال پنجم، شماره ۱۸، ۱۳۹۴، صص ۴-۲.

۱۴. بادینی، حسن. مهرداد، مهدی، کارایی اقتصادی در حقوق خصوصی: نظریه و مصادیق، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۷، شماره ۱، بهار ۱۳۹۶، ص ۱۵.
۱۵. ملکیان، اسفندیار، صمدی لنگانی، محمود. دریایی، عباس علی، بررسی رابطه پاداش هیأت مدیره با شاخص های حسابداری ارزیابی عملکرد مورد مطالعه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، مجله تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۳، ۱۳۹۳، صص ۲-۳.

روش های پرداخت پاداش

هدف اصلی پرداخت پاداش، ایجاد انگیزه در مدیران برای انجام اقداماتی در جهت تأمین منافع طولانی مدت شرکت و افزایش ارزش سهام شرکت است.^{۱۶} اعطای پاداش روش های متفاوتی دارد. به طور کلی، روش های اعطای پاداش شامل دو روش سنتی و تعدیل شده می باشند. روش های سنتی به علت کوتاه مدت بودن، منجر به ریسک گریزی مدیران می شود. اما، روش های تعدیل شده، با هدف سهیم شدن مدیران در مالکیت و مخاطرات شرکت، بلندمدت می باشند و با سقوط قیمت سهام، مدیران نیز متضرر می شوند و در ازای خلق ارزش و افزایش ارزش سهام و عملکرد مثبت خود، پاداش دریافت می کنند.

روش سنتی و کوتاه مدت

در این روش که به روش سنتی معروف است، مدیران حقوق ثابت به علاوه درصدی از سود خالص سالانه^{۱۷} بر مبنای محاسبات حسابداری و در نتیجه عملکرد^{۱۸} خود دریافت می کنند.^{۱۹} در روش های سنتی، پاداش در بازه های کوتاه مدت پرداخت می شود.^{۲۰}

۱۶. Whittington, O. Ray & Delaney, Patrick R, Wiley CPA Exam Review, Business Environment and Concepts, John Wiley and Sons, Inc, USA, ۲۰۱۲, p۳۶.

۱۷. Base salary and bonus

۱۸. Performance

۱۹. Diri, Malek El, Introduction to Earnings Management, Springer International Publishing, Switzerland, ۲۰۱۸, p۶۷.

۲۰. Brigham, Eugene F. & Ehrhardt, Michael C, Financial Management : Theory & Practice, South Western Cengage Learning, USA, ۲۰۱۱, p۵۳۵.

روش تعدیل شده و بلندمدت

در روش های تعدیل شده، پاداش مبتنی بر عملکرد بلندمدت مدیران در شرکت است که به شکل ارائه سهام به مدیران یا مزایای مدیریتی^{۲۱} و یا ترکیبی از روش های کوتاه مدت و بلندمدت باشد. این روش به لحاظ نظری، موجب هم راستا نمودن منافع مدیران و سهامداران و در نتیجه تلاش بیشتر در جهت ارتقای ارزش شرکت می شود.^{۲۲}

۲۱. Executive perquisites

۲۲. Ibid, p۵۳۷.

ارائه سهام به مدیران

در این روش، با شرایطی مدیران، حق خرید سهام دارند و یا تعدادی سهام به آن ها واگذار می شود.

الف - حق خرید سهام^{۲۳}

در این روش، به مدیر حق خرید سهام در مدت معین که معمولاً ۱۰ سال است داده می شود و مدیر می تواند ظرف مدت مقرر آن را به بهای تعیین شده در قرارداد، خریداری کند و این بها معمولاً بهای زمان اعطای حق خرید سهام است. مثلاً اگر سهام در زمان اعطای حق، یک میلیون تومان تعیین شده و در ظرف مدت مقرر با توجه به قیمت بازار ۱۰ میلیون تومان شده است، مدیر می تواند سهام را به قیمت یک میلیون تومان خریداری کند.^{۲۴} مزیت این روش منتفع یا متضرر شدن مدیران از افزایش یا کاهش ارزش سهام شرکت است.

۲۳. Stock options

۲۴. Balsam, Steven, An Introduction to Executive Compensation, Academic Press, UK, ۲۰۱۵, p۳۷.



■ ب - اعطای سهام^{۲۵} به مدیران

احتمالاً در این روش از طریق سهمی شدن مدیران در مالکیت شرکت، آن‌ها به سهامدار عمده تبدیل می‌شوند و تمرکز مالکیت منجر به بهبود نظارت بر عملکرد مدیریت و کاهش هزینه‌های نمایندگی، ناشی از ریسک عدم تقارن اطلاعاتی بین مدیران و مالکان می‌شود.^{۲۸}

در این روش، شرکت مبادرت به صدور سهام به صورت محدود یا نامحدود به عنوان پاداش می‌نماید.^{۲۶} اعمال محدودیت به معنای به عدم امکان فروش در بازه زمانی مشخص (مانند ۱۰ سال) یا درج شروطی (مانند فروش کالاهای مقرر شده در قرارداد) و درج محدودیت در خصوص عدم ترک شرکت در بازه زمانی تعیین شده می‌باشد.^{۲۷} روش اخیر به دلیل بلندمدت بودن و سهمی شدن مدیران در مالکیت شرکت، در کاهش تعارض منافع بین مدیران و شرکت به نحو مناسب تری نسبت به روش‌های سنتی عمل می‌کند.

■ مزایای مدیریتی

در این روش، مزایایی به عنوان پاداش برای مدیران پیش‌بینی می‌شود، مانند مزایای بازنشستگی، استفاده از دارایی‌ها و امکانات شرکت، دریافت وام از شرکت و پاداش پایان خدمت که به چتر نجات طلایی^{۲۹} معروف است. صرف نظر از اینکه علت ترک بازنشستگی، اخراج، عدم نیاز به دلیل ادغام یا تجزیه و یا خاتمه کار به دلیل سوءمدیریت و غیره باشد، وجه و یا مزایایی هنگام ترک شرکت به مدیران داده می‌شود. چتر نجات طلایی به عنوان وسیله‌ای برای پشتیبانی مدیران ارشد در هنگامی است که شرکت در شرکت دیگر ادغام یا سهام عمده آن توسط شخص دیگر خریداری می‌شود و موقعیت مدیر به خطر می‌افتد.^{۳۰}

^{۲۹}.Golden parachute

^{۳۰}.DeCenzo, David A. & Robbins, Stephen P, Verhulst, Susan L, Fundamentals of Human Resource Management, Willey & Sons, Inc, USA, ۲۰۱۶, p۲۵۶.

■ چالش‌های پرداخت پاداش به مدیران در شرکت‌های سهامی

در این بخش، پس از بررسی سازوکار پرداخت پاداش به مدیران در شرکت‌های سهامی به معایب و چالش‌های آن می‌پردازیم.

■ سازوکار پرداخت در پرداخت پاداش به مدیران در شرکت‌های سهامی

بر اساس ماده ۱۳۴ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت، پرداخت پاداش به اعضای هیأت مدیره مستلزم تصویب مجمع عمومی است. لکن قانون‌گذار در ماده ۲۴۱ اصلاحی لایحه فوق به منظور ایجاد انگیزه در توسعه فعالیت‌های سودده شرکت و معقول سازی پرداخت‌ها، اولاً سازوکار خاصی را برای پرداخت تعیین نموده است و ثانیاً سقفی برای پرداخت پاداش قائل شده است. ثالثاً محدودیت‌هایی را برای شرکت‌های دولتی در نظر گرفته است که به شرح ذیل است:

■ ب - تعیین سقف پرداخت

از حیث سقف پرداخت، قانون‌گذار مقر داشته پرداخت پاداش به مدیران در شرکت‌های سهامی عام، نباید از ۳ درصد و شرکت‌های سهامی خاص از ۶ درصد سودی که در همان سال به صاحبان سهام قابل پرداخت است، تجاوز کند؛ درهرحال، این پاداش نمی‌تواند برای هر عضو موظف از معادل یک سال حقوق پایه وی و برای هر عضو غیرموظف از حداقل پاداش اعضای هیأت مدیره بیشتر باشد.

■ الف - پرداخت پاداش بر اساس در صدی از سود سالیانه:

قانون‌گذار سازوکار خاصی را برای پرداخت پاداش مشخص نموده که مبتنی بر حقوق ثابت و درصدی از سود سالیانه است که به صاحبان سهام تعلق می‌گیرد.

همان طور که ملاحظه می شود، قانون گذار روش سنتی پرداخت پاداش، یعنی حقوق ثابت به علاوه در صدی از سود سالیانه را پذیرفته است. در این نوشتار چالش های سازوکار پرداخت پاداش مبتنی بر سود و تعیین سقف حداکثری برای آن، را بررسی می کنیم.

پ. محدودیت های شرکت های دولتی

بر اساس ماده ۲۴۱ مذکور، شرکت های دولتی از شمول مقرره این ماده خارج شده و تابع حکم ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری می باشند. همچنین، هیچ فردی نمی تواند اصالتاً یا به نمایندگی از شخص حقوقی همزمان در بیش از یک شرکت که تمام یا بخشی از سرمایه آنها متعلق به دولت یا نهادها یا موسسات عمومی غیردولتی است، به سمت مدیر عامل یا عضو هیأت مدیره انتخاب شود.

■ معایب و چالش های روش پرداخت پاداش مبتنی بر درصدی از سود

سازوکار پرداخت مبتنی بر درصدی از سود به دلایلی که در ادامه این نوشتار ذکر می شود، ناکارآمد می باشد. علل و عوامل ناکارآمدی این روش به شرح زیر است:

الف. خودداری از انجام هزینه های موجب ارتقاء ارزش شرکت

ب. استفاده از اطلاعات محرمانه

افراد، معمولاً به دنبال حداکثرسازی ثروت خود هستند، مدیران نیز با توجه به آزادی عمل خود و دسترسی به اطلاعات محرمانه در تلاش جهت افزایش ثروت خود هستند و با به کارگیری سازوکار پرداخت پاداش مبتنی بر درصدی از سود، قادر به اعمال روش هایی برای دریافت پاداش بیشتر می باشند و در نتیجه، افزایش ثروت آن ها منجر به کاهش ثروت سهامداران، تضییع منافع و فرصت های سرمایه گذاری شرکت می شود.^{۳۱}

چنانچه بر اساس ماده ۲۴۰ لایحه اصلاحی قانون تجارت در صورتی که مجمع در خصوص نحوه پرداخت تصمیم گیری نکند، هیأت مدیره، نحوه پرداخت سود به سهامداران را تعیین می کند. در این صورت، مدیران شرکت ممکن است تصمیم بگیرند، میزان زیادی از سود اکتسابی را به سهامداران اختصاص دهند، تا به تبع آن پاداش بیشتری دریافت کنند. همچنین، از انجام هزینه هایی مانند توسعه و تحقیق، تبلیغات و نوسازی زیرساخت های شرکت که موجب افزایش ارزش شرکت می شود، خودداری کنند.

پ. گزارش سود کاذب و مدیریت غیر واقعی سود

مدیران، در گزارشگری مالی قادر به اعمال روش های دستکاری سود، به منظور گزارش سودی بیش از سود واقعی هستند. مدیران، علاوه بر اعمال مدیریت سود در دوره های زیان ده، در دوره های سودده نیز به هموارسازی سود می پردازند.^{۳۲} در واقع، مدیران با دستکاری یا مدیریت سود وانمود می کنند با عملکرد مثبت خود، موجب ارتقای سطح شرکت و خلق ارزش اقتصادی شده اند، اما سود گزارش شده، سود واقعی شرکت و حاصل عملکرد مثبت مدیران و نشان دهنده ارزش اقتصادی شرکت نمی باشد. مدیریت سود، موجب گمراه نمودن سهامداران و سرمایه گذاران در خصوص عملکرد و ارزش اقتصادی شرکت می شود. مدیران در دوره های زیان ده، برای اجتناب از گزارش کاهش سود و دریافت پاداش مورد نظر خود، اقدام به مدیریت سود می کنند.^{۳۳} مدیریت سود، اعمال قضاوت های شخصی و روش های متقلبانه در گزارشگری مالی توسط مدیران است. مدیریت سود، با هدف حفظ امنیت شغلی و جلوگیری از اخراج شدن و افزایش تمایل سرمایه گذاران با گزارش سود بالا انجام می شود تا شرکت را پویا و دارای روند سوددهی بالا نشان دهند.^{۳۵}

۳۱. خوش طینت، محسن. خانی، عبدالله، مدیریت سود و پاداش مدیران، فصلنامه تجری مطالعات حسابداری مالی، شماره ۳، ۱۳۸۲، ص ۱۳۵.

۳۲. مشایخ، شهناز. اربابی، زهرا، رحیمی، فر. معصومه، بررسی انگیزه های مدیریت سود، پژوهش حسابداری، شماره ۹، ۱۳۹۲، ص ۶۶.

۳۳. جعفری، محبوبه. بهرامیان، محمود. لاریجانی، ریحانه، مقاله مدیریت سود و ساختار مالکیت: شواهدی از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهشنامه اقتصاد و کسب و

کار، سال ۶، شماره ۱۲، ۱۳۹۴، صص ۱۶-۱۵.

۳۴. Healy, P. Wahlen, J. A review of the earnings management literature and its implication for standard setting, Accounting Horizons, ۱۹۹۹, pp ۳۸۳-۳۶۵.

۳۵. یحیی زاده، فر. محمود. شمس، شهاب الدین. لاریجانی، سید جعفر، رابطه ارزش افزوده اقتصادی و نسبت های سودآوری با ارزش افزوده بازار شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، بررسی حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۷، شماره ۵۹، ۱۳۸۹، صص ۱۱۵-۱۱۴.

مدیران، با سنجش عواقب احتمالی مدیریت سود و پیش بینی منافع حاصل از آن، در خصوص اعمال مدیریت سود تصمیم گیری می کنند، با توجه به اینکه احتمال اطلاع سهامداران از مدیریت سود کم است، بستر لازم برای مدیریت سود فراهم است. مدیریت سود در کوتاه مدت موجب رضایت سهامداران می شود و در بلندمدت تبعات منفی برای شرکت در پی دارد. مدیریت سود، با تشدید تعارض منافع مدیران و سهامداران می تواند منجر به ورشکستگی شرکت شود، زیرا رقم سود غیرواقعی منجر به تحمیل ضرر و زیان زیادی بر سهامداران می شود.^{۳۶} مدیریت سود، موجب کاهش قیمت و بازدهی سهام، سوددهی در سال های آتی و مخدوش شدن اعتبار و شهرت شرکت می شود.^{۳۷}

۳۶. دستگیر، محسن. حسینی، احسان، مروری جامع بر مدیریت سود، بخش اول، مطالعات حسابداری و حسابرسی، شماره ۷، ۱۳۹۲، صص ۲-۳.
۳۷. خدادادی، ولی، تاکر، رضا، زاده مهریزی، محمدصادق، بررسی تأثیر مدیریت سود بر مربوط بودن سود و ارزش دفتری: مقایسه اقلام تعهدی اختیاری کوتاه مدت و بلندمدت، حسابداری مالی، شماره ۵، ۱۳۸۹، صص ۷۴-۷۱.

ت. کاهش کیفیت سود

به کارگیری روش پرداخت پاداش مبتنی بر سود سالانه، موجب کاهش کیفیت سود شرکت می شود و سود گزارش شده به تنهایی نشان دهنده ارزش و بازدهی شرکت نیست. کیفیت سود، جنبه بسیار مهمی از سود را نشان می دهد.^{۳۸} در واقع سود بی کیفیت با سود واقعی فاصله زیاد دارد. کاهش کیفیت سود، منجر به کاهش محتوای اطلاعاتی سود گزارش شده توسط مدیران خواهد شد.^{۳۹} سود بی کیفیت، منابع شرکت را از پروژه هایی با بازده واقعی، به سمت پروژه های واهی و کم بازده سوق می دهد و موجب کاهش رشد اقتصادی شرکت و فرصت های سرمایه گذاری می شود. سود بی کیفیت، حاصل معاملات واقعی اقتصادی نیست و اطلاعات مفیدی در اختیار سرمایه گذاران قرار نمی دهد.^{۴۰} در نتیجه آثار زیان باری بر شرکت و سهامداران تحمیل می کند.^{۴۱}

ث. تغییر صوری سود سال جاری

اثر دیگر سازوکار پرداخت پاداش مبتنی بر سود، این است که مدیران با اعمال روش های غیرمنطقی، توانایی تغییر سود سال جاری را دارند، مانند روش ارزیابی موجودی کالا، استهلاک سرقفلی، هزینه جاری یا سرمایه تلقی نمودن هزینه های تحقیق و توسعه و بازاریابی و تبلیغات، تعیین اختیاری تعمیر و به روز کردن تجهیزات و ماشین آلات، زمان بندی ثبت یک فروش و حذف موجودی ها، دستکاری فروش یا تولید و تجهیزات و ماشین آلات.^{۴۲} درحالی که، انجام این هزینه ها به ویژه تحقیق و توسعه و تبلیغات، می تواند آثار مثبتی بر سودآوری بلندمدت شرکت داشته باشد، اما مدیران برای گزارش سود بیشتر، از این هزینه ها صرف نظر می کنند. همچنین، مدیران می توانند با در نظر گرفتن تخفیفات عمده و فروش نسبه، بازدهی شرکت را افزایش دهند، اما افزایش سود به این شیوه، موجب کاهش ارزش اقتصادی شرکت و ایجاد مشکلاتی برای سهامداران می شود. در شرایط نامساعد اقتصادی و تورم، مدیران توانایی تغییر روش ارزیابی موجودی، برای گزارش سود بیشتر را دارند به طوری که قیمت تمام شده کالای فروخته شده را کمتر گزارش دهند، اما این امر موجب پرداخت مالیات بیشتر توسط سهامداران و کاهش ارزش سهام می شود و ثروت سهامداران هدر می رود.^{۴۳}

۳۸. حقیقت، حمید، پناهی، مهدی، بررسی رابطه کیفیت سود و بازده آینده سهام در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران دانش حسابداری، سال دوم، شماره ۵، ۱۳۹۰، صص ۴۸-۴۷.

۳۹. Jiraporn, Pornsit. Gary, Miller, Soon Suk Yoon, & Young Sang Kim, Is earning management opportunistic or beneficial? An agency theory perspective, International Review of Financial Analysis, ۲۰۰۸, (۳)۱۷, pp ۶۳۴-۶۳۲.

۴۰. بولو، قاسم، حسنی القار، مسعود، مروری بر مهم ترین عوامل تعیین کننده کیفیت سود، مطالعات حسابداری و حسابرسی، سال پنجم، شماره ۲۰، ۱۳۹۵، ص ۳؛ نیکومرام، هاشم، پازوکی، پریسا، پاداش مدیریت و پایداری سود، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۴، ۱۳۹۴، صص ۵-۴؛ شوروزی، محمد رضا. آزادوار، ایمان، تجزیه و تحلیل ارتباط میان فرصت های سرمایه گذاری و عملکرد شرکت، حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره ششم، ۱۳۸۹، ص ۱۳.

۴۱. اعتمادی، حسین. مومنی، منصور. فرج زاده دهکردی، حسن، مدیریت سود چگونه کیفیت سود شرکت ها را تحت تأثیر قرار می دهد؟، مجله پژوهش های حسابداری مالی، سال چهارم، شماره ۲، ۱۳۹۱، صص ۱۱۸-۱۱۷.

۴۲. دستگیر، محسن. حسینی، احسان، مروری جامع بر مدیریت سود، بخش اول، مطالعات حسابداری و حسابرسی، شماره ۷، ۱۳۹۲، ص ۵.

۴۳. ظریف فرد، احمد. جهانخانی، علی، یا مدیران و سهامداران از معیار مناسبی برای اندازه گیری شرکت استفاده می کنند؟، تحقیقات مالی، شماره ۷ و ۸، ۱۳۷۴، صص ۴۵-۴۴.



ج - عدم تعیین ضمانت اجرا برای تخلفات مدیران

طبق سازوکار پرداخت پاداش مبتنی بر سود، مجازات و تنبیهی برای مدیران در صورت عدم بازدهی شرکت یا مدیریت سود یا دستکاری در گزارش سود در نظر گرفته نمی شود. سازوکار کارآمد پرداخت پاداش، باید علاوه بر ایجاد انگیزه، جنبه تنبیهی نیز داشته باشد و مدیران باید همچون سهامداران در منافع و ضررهای شرکت سهیم باشند. مدیران در این روش کلیه تصمیمات خود را بر اساس تأثیر بر سود سال جاری، اتخاذ می کنند و در صورت عدم کسب سود در سال جاری، با اعمال روش های متقلبانه و یا تصمیمات غیرمنطقی، سود کاذبی را گزارش می کنند و در صورت عدم اعمال مدیریت سود از پاداش مقرر شده محروم می شوند، اما ضرری متحمل نمی شوند.^{۴۴}

■ معایب تعیین سقف پاداش

ویژگی دوم سازوکار پرداخت پاداش به مدیران شرکت های سهامی طبق اصلحیه ماده ۲۴۱، تعیین سقف برای پاداش است و این سوال مطرح می شود که آیا تعیین سقف پاداش، می تواند موجب همسوسازی منافع مدیران و مالکان شود و اصلاح ماده ۲۴۱ لایحه مذکور توانسته است به اهداف خود نائل آید؟ بررسی ها نشان می دهد، به دلایل ذیل ماده یاد شده در نیل به اهداف خود موفق نبوده است:

الف - مدیریت سود و بهره برداری حداکثری از آن

در نظر گرفتن هر سقفی از سود سالانه برای پرداخت پاداش، موجب ناکارآمدی سازوکار پرداخت پاداش می شود، چرا که مدیران می توانند در دوره های سودده، پاداش احتمالی خود را با توجه به سقف تعیین شده و حداکثر حقوق پایه سالانه، محاسبه کنند و اگر سود بالاتر از این مبلغ باشد، آن را به عنوان ذخیره ای برای دریافت پاداش سال های بعد نگه دارند.^{۴۷} در واقع، تعیین سقف پاداش موجب می شود، مدیران ارقام را چنان تنظیم کنند که مقادیری از آن به سال آینده منتقل شود و توشه و بانکی برای پاداش سال آینده کنار بگذارند. به طور مثال، وقتی در شرکت های سهامی خاص، از سطح ۶ درصد سود خالص سالانه، بیشتر شود، مازاد بر آن را به عنوان بانک پاداش، برای سال بعد خود ذخیره می کنند. برعکس این حالت نیز متصور است، اگر پاداش از سطح مورد نظر آن ها کمتر باشد، بخشی از سود سال های آتی را به دوره جاری منتقل می کنند و از انجام اقداماتی که موجب ارتقاء شرکت می شود خودداری می کنند و یا سود را تا سقف تعیین شده هموار می کنند.^{۴۸}

ج - در نظر نگرفتن عوامل خارج از کنترل مدیران

سازوکار پرداخت پاداش مبتنی بر سود، نمی تواند عوامل خارج از کنترل مدیران را در نظر بگیرد، مانند شرایط نامساعد اقتصادی و تورم و سیاست های دولت و عوامل طبیعی. اگر عوامل خارج از کنترل مدیران در نظر گرفته نشود، تعارض منافع بین مدیران و سهامداران کاهش نمی یابد.^{۴۵} پرداخت پاداش مبتنی بر سود، تفاوت ویژگی های مدیران و شرایط و استراتژی شرکت ها را لحاظ نمی کند و به امکان مقایسه بین مدیران و وضعیت رقابت آن ها در صنایع مشابه آسیب می زند.

ه - کوتاه مدت بودن

عیب دیگر این روش آن است که چون در کوتاه مدت محاسبه می شود، مدیران ممکن است با دستکاری در محاسبات ارزش آن را زیاد جلوه دهند یا اقدام به معاملاتی دارای ریسک بالا می کنند و این امر موجب افت ارزش سهام در بلندمدت می شود.^{۴۶}

۴۴. خوش طینت، محسن. خانی، عبدالله، مدیریت سود و پاداش مدیران، فصلنامه تجری مطالعات حسابداری مالی، شماره ۳، ۱۳۸۲، صص ۱۴۳-۱۴۲.
۴۵. نمازی، محمد، بررسی کاربردهای تئوری نمایندگی در حسابداری مدیریت، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۲۲، شماره ۲، ۱۳۸۴، ص ۱۵۷.
۴۶. Whittington, O. Ray & Delaney, Patrick R, Wiley CPA Exam Review, Business Environment and Concepts, John Wiley and Sons, Inc, USA, ۲۰۱۲, p۳۶.

۴۷. خوش طینت، محسن. خانی، عبدالله، مدیریت سود و پاداش مدیران، فصلنامه تجری مطالعات حسابداری مالی، شماره ۳، ۱۳۸۲، ص ۱۳۷.
۴۸. مشایخ، شهناز. اربابی، زهرا، رحیمی فر، معصومه، بررسی انگیزه های مدیریت سود، پژوهش حسابداری، شماره ۹، ۱۳۹۲، ص ۶۶.

ب. محرومیت شرکت های تازه تأسیس از مدیران خبره

تعیین سقف پاداش موجب می شود، مدیران شرکت های سودده را ترجیح دهند و شرکت های تازه تأسیس و شرکت هایی که زیان ده از مدیران خبره محروم می شوند.

پ. عدم قابلیت تعمیم به کلیه شرکت ها

علت دیگر ناکارآمدی تعیین سقف پاداش، این است که این محدودیت قابل تعمیم به همه شرکت های سهامی نیست، زیرا شرکت ها ویژگی متفاوتی از نظر چرخه عمر، اندازه، میزان سرمایه گذاری و غیره دارند؛ بنابراین، سازوکار پرداخت پاداش مبتنی بر درصدی از سود سالانه، باید تعدیل گردد.

در نهایت باید این نکته را متذکر شد که بازدهی شرکت و عملکرد مدیران از دید سرمایه گذاران، علاوه بر سود سال جاری، به توانایی سوددهی شرکت در سال های آتی بستگی دارد. سوددهی بالای یک شرکت ممکن است به دلیل موقعیت انحصاری شرکت و یا دارا بودن وضعیت ممتاز سرمایه گذاری باشد؛^{۴۹} بنابراین، رقم سود گزارش شده به عنوان معیار سنجش عملکرد مدیران و پرداخت پاداش، لزوماً حاصل عملکرد مثبت مدیران نیست و تعیین سقف برای پرداخت پاداش، موجب افزایش بی رویه ثروت مدیران می شود و هزینه اضافی بر سهامداران تحمیل می کند.

۴۹. ظریف فرد، احمد. جهانخانی، علی، یا مدیران و سهامداران از معیار مناسبی برای اندازه گیری شرکت استفاده می کنند؟، تحقیقات مالی، شماره ۸ و ۷، ۱۳۷۴، ص ۴۴.
۵۰. مرادی، محمد، طراحی مدل کیفیت سود، در بورس اوراق بهادار تهران، با تأکید بر نقش اقلام تعهدی، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، سال هفتم، شماره ۲۵، ۱۳۹۴، صص ۱۰-۴.

راهکارهای سازوکار پاداش کارآمد

ویژگی سازوکار پاداش کارآمد:

برای طراحی سازوکار پاداش کارآمد باید ویژگی های زیر مورد توجه قرار گیرد:

۱. سازوکار پاداش کارآمد باید انگیزشی و بهینه باشد، به طوری که علاوه بر ایجاد انگیزه کافی برای مدیران جهت حداکثرسازی ثروت مالکان، مشکلات نمایندگی را حل کند و هزینه اضافی نیز بر سهامداران تحمیل نکند. پاداش پرهزینه، برای شرکت صرفه اقتصادی ندارد. اگر قراردادهای پاداش برای مدت بیش از یک سال منعقد شود، کارایی بیشتری دارد، زیرا هم دوره جاری و هم دوره های آتی را در بر می گیرد و انگیزه حال را به انگیزه زمان آینده متصل کند و کارکرد انگیزشی بالایی و آثار طولانی مدت دارد؛^{۵۱} در حالی که، سازوکارهای پرداخت پاداش سالانه، فاقد این ویژگی می باشند.
۲. میزان مشارکت مدیران در ریسک را مشخص نمایند و به شیوه ای منصفانه ریسک را بین مدیران و شرکت توزیع کند، همان طور که سهامداران از پایین آمدن قیمت سهام متضرر می شوند، مدیران هم به عنوان سهامدار عمده متضرر شوند؛ این امر موجب می شود مدیران از تصمیماتی که توجیه اقتصادی ندارد، پرهیز کنند. برای تحقق این امر سازوکار پاداش باید دارای اجزای متغیری باشد و علاوه بر ایجاد انگیزه در مدیران، موجب سهیم نمودن آن ها در ریسک و مالکیت شرکت شود.

۵۱. Lambert. R and D, Larker, An Analysis of The Use of Accounting and Market Measure of Performance In Executive Compensation contracts, Journal of Accounting Research, No. ۱۹۸۷, ۲۵, pp ۸۵-۱۲۵.



۳- انعطاف‌پذیر و متناسب با افزایش و کاهش عملکرد مؤثر مدیران باشد و قابلیت اعطای مکرر داشته باشد، به نحوی که بی‌آنکه ارزش خود را در سال‌های مالی متوالی از دست بدهد، قابل پرداخت باشد.^{۵۲}

۴- باعث ایجاد توازن بین منافع مدیران و سهامداران شود و منجر به اتخاذ تصمیمات استراتژیک، در جهت بهبود عملکرد شرکت شود و شرایط و ویژگی‌های هر شرکت را لحاظ نماید.^{۵۳}

۵۲. شباهنگ، رضا. حسن قربان، زهرا، ارزیابی تأثیر حقوق و مزایای مدیران ارشد بر عملکرد شرکت از نظر سهامداران، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۹، ۱۳۷۷، ص ۷۱.
۵۳. حیدری، مهدی، رنجیری، علی، بررسی تأثیر پاداش هیأت‌مدیره بر پیش‌بینی سود، دانش حسابداری، سال ۱۴، شماره ۵۸، ۱۳۹۴، ص ۷۱.

عمدتاً محققین معتقدند بهترین سازوکار برای پرداخت پاداش، روش ترکیبی است، مثلاً یک جزء پاداش ثابت به علاوه پاداش انگیزشی دیگر از قبیل اعطای سهام با قید محدودیت در عدم فروش آن. بعضی از اقتصاددانان نیز که با رابطه نمایندگی آشنایی دارند، معتقدند اعطای حق خرید سهام و اعطای سهام بر اساس عملکرد بهترین روش است، زیرا بهای بازاری سهام منعکس‌کننده ارزش واقعی سهام است.^{۵۴}

۵۴. Bainbridge, Stephen M, Corporate Governance after the Financial Crisis, Oxford University Press, New York, ۲۰۱۲, p۱۹.

عوامل کارآمدی پاداش مدیران

عوامل مختلفی موجب کارآمد شدن سازوکار پرداخت پاداش می‌شود که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از: جلوگیری از مدیریت سود، فراهم نمودن بستر مناسب برای مدیران جهت ارتقاء شرکت.

جلوگیری از مدیریت سود و اقدامات غیرمنطقی مدیران

در سازوکار پرداخت پاداش مبتنی بر سود، منظور از سود، سود حسابداری است. در این حالت مدیران می‌توانند با مدیریت سود و دستکاری در حساب‌ها، پاداش مورد نظر خود را کسب کنند و موجب زیان دهی و در نهایت ورشکستگی شرکت شوند. لذا ابتدا باید اثر اقدامات غیرقانونی مدیران و دستکاری حساب‌های آن‌ها تعدیل گردد. البته با اعمال سازوکارهای حاکمیت شرکتی مانند افزایش سهامداران نهادی (بانک‌ها، شرکت‌های بیمه و سرمایه‌گذاری) و محافظه‌کاری در حسابداری، می‌توان از مدیریت سود جلوگیری کرد.^{۵۵}

فراهم نمودن بستر مناسب برای مدیران جهت ارتقاء

از عوامل مهم ایجاد سازوکار کارآمد پرداخت پاداش به مدیران، برخورد مناسب و عادلانه با آن‌ها و نگهداشت مدیران متخصص در شرکت است.

الف. برخورد مناسب و عادلانه با مدیران

یکی از عوامل مهم تعدیل‌کننده، رعایت عدالت در اعطای پاداش به مدیران است. برای ایجاد سازوکار پاداش کارآمد، باید تفاوت‌های مدیران، از نظر سنوات خدمت و تخصص در نظر گرفته شود. بر اساس نظریه سرمایه انسانی^{۵۶}، عملکرد مدیران تحت تأثیر دانش و مهارت‌های آن‌ها است.^{۵۷} جهت تعدیل سازوکار پرداخت پاداش، باید بین مدیران با عملکرد یکسان، پاداش عادلانه و بدون تبعیض توزیع شود. طبق "نظریه برابری" باید بین داده‌های مدیر و پاداش دریافتی تعادل و برابری وجود داشته باشد. رفتار مدیران در شرکت تابعی از ارزیابی و رضایت از شرایط و وضعیت آن‌ها است. اگر سازوکار پاداش مدیران متناسب با تحصیلات، تجربیات، تخصص و مهارت‌های آن‌ها و صرف انرژی و خلاقیت در شرکت باشد، موجب احساس رضایت و بازخورد مثبتی از این تجربه موفق و احتمال تکرار و ادامه عملکرد وی در سال آینده می‌شود، اما اگر داده‌های مدیران به شرکت بیشتر از پاداش دریافتی آن‌ها باشد، موجب ایجاد احساس نارضایتی و نگرش منفی در مدیران و در نهایت ترک شرکت خواهد شد؛ همچنین، وضعیت نقدینگی شرکت و شرایط حاکم بر صنعت (مثلاً شرکت‌هایی که مجاز به دریافت تسهیلات نیستند) بر احتمال وقوع ریسک مؤثر است؛ بنابراین، پاداش باید متناسب تحمل ریسک توسط مدیران، تعدیل شود تا کارآمد باشد.^{۵۸}

۵۵. خدای پور، احمد. حسینی نسب، حجت. اشتریان، احمد، تأثیر محافظه‌کاری حسابداری و مالکیت سهامداران نهادی بر مدیریت سود با استفاده از قانون بنفورد، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابداری، سال دهم، شماره ۳۹، ۱۳۹۷، صص ۱-۳.

۵۶. Theory of Human resource

۵۷. بنایی قدیم، رحیم، واعظ، سیدعلی، رویکردهای تئوریک نسبت به شکل‌گیری پاداش، پژوهش‌های حسابداری، دوره ۹، شماره ۱، ۱۳۸۹، ص ۵۳.
۵۸. جباری، حسن، غلامرضا، کرمی، سنجش میزان مقبولیت و اهمیت عوامل تعیین‌کننده پاداش هیأت‌مدیره شرکت‌های ایرانی، مجله دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه شهید باهنر کرمان، دوره نهم، شماره ۴، ۱۳۹۷، صص ۱۱۷-۱۱۵.

دومین عامل مؤثر در فراهم نمودن بستر سازوکار کارآمد پاداش، نگهداشت مدیران است. بر اساس هزینه فرصت^{۵۹}، سطح پاداش مدیران باید بالاترین حدی باشد که در مشاغل مشابه به آن ها پرداخت می شود. بر مبنای این نظریه مدیرعامل شرکت و سایر مدیران ارشد، مدیریت در شرکت هایی با پرداخت بیشتر را به جایگاه فعلی خود ترجیح می دهند. به منظور نگهداشت مدیران متخصص و بااستعداد، باید به آنان مبلغی حداقل معادل پاداش همان مدیر در شرکت های مشابه، پرداخت شود.^{۶۰} به عبارت دیگر، اعطای پاداش باید از «برابری بیرونی» برخوردار باشد، به طوری که اگر مدیران در مقایسه خود با مدیران در سایر شرکت های مشابه، اطمینان حاصل کنند که با عدل و انصاف با آن ها رفتار شده است.^{۶۱}

■ استفاده از روش های متنوع پرداخت پاداش با توجه به اهداف و شرایط شرکت

روش های بلندمدت پرداخت پاداش، مانند سهم کردن مدیران در مالکیت شرکت و دادن اختیار خرید سهام به مدیران یا استفاده از مزایای بازنشستگی و غیره، به نحو کارآمدتری نسبت به روش های کوتاه مدت و سالانه عمل می کنند.^{۶۲} طبق مقررۀ مادۀ ۲۴۱ لایحۀ قانون تجارت، عملکرد مدیران صرفاً بر اساس سوددهی سالانۀ شرکت سنجیده می شود؛ در صورتی که، عملکرد مدیران باید با توجه به بازار اقتصادی شرکت ها سنجیده شود. با توجه به تئوری ارزشی، سازوکار پاداش باید با توجه به ارزشی که بازار اقتصادی برای خدمات مدیران قائل است و عرضه و تقاضای بازارکار مدیران تعدیل شود.^{۶۳} بنابراین، سازوکار پاداش باید با توجه به عوامل قابل سنجش و مشاهده توسط مدیران تعدیل شود و هر شرکتی متناسب با شرایط و استراتژی خود، سازوکار پاداش و سقف آن را طراحی و تعیین نماید؛ به طور مثال، شرکتی که در آستانۀ ورشکستگی قرار دارد با شرکت به بلوغ رسیده و دارای سوددهی کلان، استراتژی متفاوتی دارد. باید متذکر شد که توجه صرف به پاداش، حقوق و مزایای هیأت مدیره شرکت های مشابه، بدون در نظر گرفتن میزان و شرایط دستیابی به اهداف در آن شرکت ها گمراه کننده خواهد بود.^{۶۴} اهداف شرکت ها با توجه به ویژگی هایی مانند نوع مالکیت شرکت، دورۀ عمر و اندازه شرکت، ویژگی های اقتصاد کلان (مانند رونق و رکود صنعت و تحریم های اقتصادی)، توان تأمین مالی (امکان دریافت تسهیلات و وام ها) و... تعیین می گردد. میزان اهمیت اهداف سالانه، به تصمیمات سهامداران عمده بستگی دارد. در دستیابی به اهداف سالانه، تغییرات غیرقابل پیش بینی، مانند تغییرات قوانین و آیین نامه ها، تغییر قیمت ها، ممنوع شدن واردات و صادرات کالای خاص، تحولات سیاسی و عوامل خارج از کنترل مدیران باید لحاظ شود؛ همچنین، تصمیمات سهامداران عمده، مانند ورود یا خروج از یک بازار، انتخاب یک طرح توسعه و تعیین قیمت های انتقالی و... بر عملکرد سود و زیان و پاداش مدیران تأثیر می گذارد و باید مدنظر قرار گیرد. مدیران در صنایع رقابتی تر، انتظار دریافت پاداش بیشتری دارند. برخی از شرکت ها بازار انحصاری دارند؛ زمانی که شرکت ها که به دلیل عملکرد مثبت مدیران از رقبای پیشی می گیرند، مدیران باید پاداش بیشتری دریافت کنند.^{۶۵} مدیریت در شرکت های فاقد چارچوب و ماهیت از پیش تعیین شده، نیازمند تفکر عمیق، چاره اندیشی، خلاقیت، قضاوت و تصمیم گیری دقیق است و دشوارتر از مدیریت در شرکت های کوچک تر و با ریسک کمتر است و به همان نسبت مدیران انتظار دریافت پاداش بیشتری دارند.^{۶۶} طبق تئوری بهترین یا سوپر استار،^{۶۷} مدیرانی با استعداد کمتر جایگزین مناسبی برای مدیرانی با استعداد بیشتر نیستند؛ به این معنی که مدیران مستعد، با تحت پوشش قراردادن بازارهای مالی بسیار بزرگ، درآمد بیشتری را کسب می کنند.^{۶۸} بنابراین، در بعضی شرکت ها ممکن است روش سنتی کارآمد باشد و در بعضی از آن ها ارائه سهام به مدیران یا مزایای مدیریتی و یا ترکیبی از آن ها مطلوب باشد.

۵۹. Theory of Opportunity Costs

۶۰. Kershaw, David, Company Law in Context: Text and Materials, Second ed, Oxford University Press, United Kingdom, ۲۰۱۲, p۲۹۰.

۶۱. سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها مرکز تحقیقات علوم انسانی: ناشر سمت، ۱۳۹۳، صص ۲۶۵-۲۵۴.

۶۲. جهانخانی، علی، ظریف فرد، احمد، شیوه های مالی هدایت دیدگاه ها و عملکرد مدیران در جهت افزایش ثروت سهامداران، فصلنامه تحقیقات مالی، سال سوم، شماره ۱۱ و ۱۲، ۱۳۷۵، صص ۱۰-۱۵.

۶۳. بنایی قدیم، رحیم، واعظ، سیدعلی، رویکردهای تئوریک نسبت به شکل گیری پاداش، پژوهش های حسابداری، دوره ۹، شماره ۱، ۱۳۸۹، ص ۴۹.

۶۴. بهرام فر، تقی، شمس عالم، سید حسام، بررسی تأثیر متغیرهای حسابداری بر بازده غیر عادی آتی سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه علمی پژوهشی بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال ۱۱، شماره ۲۵، ۱۳۸۳، صص ۲۵-۲۴.

۶۵. جباری، حسن، غلامرضا، کریمی، سنجش میزان مقبولیت و اهمیت عوامل تعیین کننده پاداش هیأت مدیره شرکت های ایرانی، مجله دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه شهید بهنر کرمان، دوره نهم، شماره ۴، ۱۳۹۷، صص ۱۱۴-۱۱۱.

۶۶. سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها مرکز تحقیقات علوم انسانی: ناشر سمت، ۱۳۹۳، صص ۲۶۰-۲۵۴.

۶۷. Superstar theory

۶۸. بنایی قدیم، رحیم، واعظ، سیدعلی، رویکردهای تئوریک نسبت به شکل گیری پاداش، پژوهش های حسابداری، دوره ۹، شماره ۱، ۱۳۸۹، ص ۵۲.

▶ نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها:

مقررهٔ اصلاحیه مادهٔ ۲۴۱ لایحهٔ قانون تجارت، در خصوص سازوکار پاداش مدیران شرکت های سهامی و به طور کلی روش پرداخت مبتنی بر درصدی از سود که در اغلب شرکت های تجاری به کار گرفته می شود، ناکارآمد در همسو نمودن منافع مدیران و سهامداران و کاهش مشکلات نمایندگی است. سود سالیانه گزارش شده توسط مدیران با هدف دستیابی به پاداش بیشتر، دستکاری می شود، از کیفیت لازم برخوردار نیست. همچنین، نباید پاداش صرفاً وابسته به معیار سود باشد، ممکن است مدیران با عملکرد مثبت خود موجب تحقق اهداف شرکت شده باشند و عدم دریافت پاداش در ازای تحقق اهداف شرکت، منصفانه نیست؛ همچنین ممکن است، در سال مالی به دلیل عواملی خارج از کنترل مدیران، مانند تصمیمات سهامداران عمده، تصویب مقررات قانونی، ریسک و رقابت در صنعت و شرایط اقتصادی، سودی نصیب شرکت نشده باشد؛ بنابراین، سازوکار پاداش باید متناسب با عوامل خارج از کنترل مدیران تعدیل شود. سازوکار پرداخت مبتنی بر سود، موجب غفلت از سایر روش های پرداخت پاداش می شود. سازوکار کارآمد پاداش، باید علاوه بر جزء ثابت (حقوق ثابت)، انعطاف پذیر باشد و موجب افزایش مالکیت مدیران در شرکت شود. زمانی که منافع مدیران همسو با منافع مالکان شرکت نباشد، مدیران در راستای حداکثرسازی مطلوبیت خود با اعمال روش های متقلبانه و یا استفاده از ترفندهای حسابداری و گزارش سود بیشتر، پاداش بیشتری دریافت کنند، فارغ از اینکه این اقدام چه ضرری به سهامداران و شرکت وارد می کند. سازوکار پاداش مبتنی بر سود سالانه، نقدینگی شرکت را کاهش می دهد، اما روش های بلندمدت، مانند ارائه سهام به مدیران و مزایای مدیریتی، موجب افزایش قیمت سهام می شود و به نحو کارآمدتری در همسوسازی منافع سهامداران و مدیران عمل می کند و موجب افزایش بیشتر ثروت سهامداران می شود و امکان دستکاری و مدیریت سود محدود می شود. به همین نحو تعیین سقف برای پاداش، موجب می شود مدیران تا سطح پاداش مورد انتظارشان، سود را بالا گزارش کنند. همچنین، شرکت ها با به کارگیری روش های بلندمدت، می توانند سود سالانه شرکت را (به جز مقادیری که الزاماً باید بین سهامداران تقسیم کنند) در طرح های استراتژیک به کار گیرند.

با اینکه روش های طولانی مدت مزایای زیادی دارد و موجب سهیم شدن مدیران در مالکیت شرکت و کاهش مشکلات نمایندگی می شود؛ اما، هیچ کدام از روش ها نمی تواند قابل اعمال برای همهٔ شرکت ها باشد. بنابراین، پیشنهاد می شود هر شرکتی با توجه به ویژگی ها، شرایط و استراتژی خاص خود سازوکار پاداش را طراحی نماید. به طور مثال، شرکت هایی که رشد بالای در بازار بورس و فروش اوراق بهادار دارند، بهتر است بر اساس بازدهی بازار بورس پاداش پرداخت کنند؛ همچنین، شایسته است که شرکت ها جهت حمایت مدیران در شرایط خاص، در کنار پرداخت پاداش نقدی و اختیار خرید سهام، از مزایایی مانند وام، بیمه، صندوق بازنشستگی، پرداخت کمک رفاهی و غیره استفاده نمایند و پیشنهاد می شود در نظام حقوقی ایران، با توجه به مشکلات مربوط به تحریم های اقتصادی، ممنوعیت داد و ستد با بسیاری از کشورها، کاهش اعطای تسهیلات از سوی بانک ها، سازوکار پاداش مبتنی بر درصدی از سود خالص تعدیل شود و برای تعیین سقف پاداش، اندازهٔ شرکت، نوع صنعت و عوامل تعدیل کنندهٔ پاداش که در این نوشتار بیان شد، در نظر گرفته شود.

▶ محدودیت های پژوهش:

نتایج این پژوهش در شرکت های خانوادگی و شرکت هایی که مدیران مالک عمده سهام یا سهم الشرکه هستند، کاربرد ندارد، زیرا در این شرکت ها مشکلات نمایندگی وجود ندارد و مدیران در راستای حداکثر نمودن ثروت خود تلاش می نند و ارزش افزوده ایجاد شده بین مدیران که مالک صد در صد سهام هستند، تقسیم می شود.



پیشنهادهای پژوهشی:

با توجه به اینکه اطلاعات شفاف و دقیقی از میزان و سازو کار پاداش مدیران شرکت های تجاری در دسترس نیست، پیشنهاد می شود تحقیقاتی میدانی و تجربی توسط پژوهشگران رشته حسابداری، در خصوص تأثیر کاهش سقف سود و نحوه پرداخت طبق ماده ۲۴۱ اصلاحی لایحه قانون تجارت بر عملکرد مدیران و بازدهی شرکت های پذیرفته شده در بازار بورس اوراق بهادار صورت گیرد، تا مشخص شود که نتایج این پژوهش تا چه حدی با پژوهش های تجربی و داده های آماری منطبق است.

منابع

- ۱) اسدی، غلامحسین. منتهی منجق تپه، وحید، بررسی تأثیر اعلان تغییر مدیریت بر واکنش بازار، دانش و پژوهش حسابداری، شماره ۲۷، ۱۳۹۰.
- ۲) اعتمادی، حسین، مومنی، منصور، فرج زاده دهکردی، حسن، مدیریت سود چگونه کیفیت سود شرکت ها را تحت تأثیر قرار می دهد؟، مجله پژوهش های حسابداری مالی، سال چهارم، شماره ۲، ۱۳۹۱.
- ۳) بابایی، ایرج، مبانی نظری رویکرد تحلیل اقتصادی حقوق، پژوهش حقوق و سیاست، سال نهم، شماره ۲، ۱۳۸۶.
- ۴) بادینی، حسن، مهراد، مهدی، کارایی اقتصادی در حقوق خصوصی؛ نظریه و مصادیق، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۷، شماره ۱، بهار ۱۳۹۶.
- ۵) بنایی قدیم، رحیم، واعظ، سیدعلی، رویکردهای تئوریک نسبت به شکل گیری پاداش، پژوهش های حسابداری، دوره ۹، شماره ۱، ۱۳۸۹.
- ۶) بولو، قاسم، حسنی القار، مسعود، مروری بر مهم ترین عوامل تعیین کننده کیفیت سود، مطالعات حسابداری و حسابرسی، سال پنجم، شماره ۲۰، ۱۳۹۵.
- ۷) بهرام فرو، نقی، شمس عالم، سید حسام، بررسی تأثیر متغیرهای حسابداری بر بازده غیر عادی آتی سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه علمی پژوهشی بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال ۱۱، شماره ۲۵، ۱۳۸۳.
- ۸) جباری، حسن، غلامرضا، کرمی، سنجش میزان مقبولیت و اهمیت عوامل تعیین کننده پاداش هیأت مدیره شرکت های ایرانی، مجله دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه شهید باهنر کرمان، دوره نهم، شماره ۴، ۱۳۹۷.
- ۹) جعفری، محبوبه، بهرامیان، محمود، لاریجانی، ریحانه، مقاله مدیریت سود و ساختار مالکیت: شواهدی از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار، سال ۶، شماره ۱۲، ۱۳۹۴.
- ۱۰) جهانخانی، علی، ظریف فرد، احمد، شیوه های مالی هدایت دیدگاه ها و عملکرد مدیران در جهت افزایش ثروت سهامداران، فصلنامه تحقیقات مالی، سال سوم، شماره ۱۱ و ۱۲، ۱۳۷۵.
- ۱۱) حاجیها، زهره، چناری بوکت، حسن، بررسی افزایش ثروت سهامداران در طول تصدی مدیران ارشد شرکت: رویکردی نوین برای آزمون اثربخشی پاداش به مدیران ارشد، پژوهش های تجربی حسابداری، سال پنجم، شماره ۱۸، ۱۳۹۴.
- ۱۲) حقیقت، حمید، پناهی، مهدی، بررسی رابطه کیفیت سود و بازده آینده سهام در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران دانش حسابداری، سال دوم، شماره ۵، ۱۳۹۰.
- ۱۳) حیدری، مهدی، رنجبری، علی، بررسی تأثیر پاداش هیأت مدیره بر پیش بینی سود، دانش حسابرسی، سال ۱۴، شماره ۵۸، ۱۳۹۴.
- ۱۴) خدادادی، ولی، تاکر، رضا، زارع زاده مهریزی، محمداصادق، بررسی تأثیر مدیریت سود بر مربوط بودن سود و ارزش دفتری: مقایسه اقلام تعهدی اختیاری کوتاه مدت و بلندمدت، حسابداری مالی، شماره ۵، ۱۳۸۹.
- ۱۵) خدای پور، احمد، حسینی نسب، حجت، اشتریان، احمد، تأثیر محافظه کاری حسابداری و مالکیت سهامداران نهادی بر مدیریت سود با استفاده از قانون بنفورد، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، سال دهم، شماره ۳۹، ۱۳۹۷.
- ۱۶) خوش طینت، محسن، خانی، عبدالله، مدیریت سود و پاداش مدیران، فصلنامه تجری مطالعات حسابداری مالی، شماره ۳، ۱۳۸۲.
- ۱۷) دستگیر، محسن، حسینی، احسان، مروری جامع بر مدیریت سود، بخش اول، مطالعات حسابداری و حسابرسی، شماره ۷، ۱۳۹۲.
- ۱۸) سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها مرکز تحقیقات علوم انسانی: ناشر سمت، ۱۳۹۳.
- ۱۹) شباهنگ، رضا، حسن قربان، زهرا، ارزیابی تأثیر حقوق و مزایای مدیران ارشد بر عملکرد شرکت از نظر سهامداران، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۹، ۱۳۷۷.
- ۲۰) شوروزی، محمد رضا، آزادوار، ایمان، تجزیه و تحلیل ارتباط میان فرصت های سرمایه گذاری و عملکرد شرکت، حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره ششم، ۱۳۸۹.
- ۲۱) ظریف فرد، احمد، جهانخانی، علی، یا مدیران و سهامداران از معیار مناسبی برای اندازه گیری شرکت استفاده می کنند؟، تحقیقات مالی، شماره ۷، ۱۳۷۴.
- ۲۲) مجتهد زاده، ویدا، رابطه نظریه نمایندگی و مالکیت در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات حسابداری، سال سوم، شماره ۱۰، ۱۳۹۰.
- ۲۳) مرادی، الهام، رابطه ارزیابی عملکرد و پاداش سالیانه مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری، ۱۳۸۸.
- ۲۴) مرادی، محمد، طراحی مدل کیفیت سود، در بورس اوراق بهادار تهران، با تأکید بر نقش اقلام تعهدی، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، سال هفتم، شماره ۲۵، ۱۳۹۴.
- ۲۵) مشایخ، شهناز، اربابی، زهرا، رحیمی فر، معصومه، بررسی انگیزه های مدیریت سود، پژوهش حسابداری، شماره ۹، ۱۳۹۲.
- ۲۶) ملکیان، اسفندیار، صمدی لرگانی، محمود، دریایی، عباس علی، بررسی رابطه پاداش هیأت مدیره با شاخص های حسابداری ارزیابی عملکرد مورد مطالعه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، مجله تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۳، ۱۳۹۳.
- ۲۷) نمازی، محمد، بررسی کاربردهای تئوری نمایندگی در حسابداری مدیریت، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۲۲، شماره ۲، ۱۳۸۴.
- ۲۸) نمازی، محمد، رضایی، حمیدرضا، تأثیر نرخ تورم بر کیفیت سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش های تجربی حسابداری، سال دوم، شماره ۵، ۱۳۹۱.
- ۲۹) نیکومرام، هاشم، یازوکی، پرپسا، پاداش مدیریت و پایداری سود، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۴، ۱۳۹۴.
- ۳۰) ولی پور، هاشم، خرم، علی، اثربخشی سازوکار نظام راهبری شرکت به منظور کاهش هزینه های نمایندگی، مجله حسابداری مدیریت، سال ۴، شماره ۸، ۱۳۹۰.
- ۳۱) یحیی زاده فر، محمود، شمس، شهاب الدین، لاریمی، سید جعفر، رابطه ارزش افزوده اقتصادی و نسبت های سودآوری با ارزش افزوده بازار شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، بررسی حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۷، شماره ۵۹، ۱۳۸۹.
- ۱) Bainbridge, Stephen M, Corporate Governance after the Financial Crisis, Oxford University Press, New York, ۲۰۱۲.
- ۲) Balsam, Steven, An Introduction to Executive Compensation, Academic Press, UK, ۲۰۱۵.
- ۳) Besley, Scott & Brigham, Eugene F, Principles of Finance, Cengage Learning, USA, ۲۰۱۵.
- ۴) Brigham, Eugene F. & Ehrhardt, Michael C, Financial Management : Theory & Practice, South Western Cengage Learning, USA, ۲۰۱۱.
- ۵) Demartini, Chiara, Performance Management Systems: Design, Diagnosis and Use, Sprnger - Heiderberg, New York, ۲۰۱۴.
- ۶) DeCenzo, David A. & Robbins, Stephen P., Verhulst, Susan L, Fundamentals of Human Resource Management, Willey & Sons, Inc, USA, ۲۰۱۶.
- ۷) Diri, Malek El, Introduction to Earnings Management, Springer International Publishing, Switzerland, ۲۰۱۸.
- ۸) Ferramosca, Silvia & Ghio, Alessandro, Accounting Choices in Family Firms: An Analysis of Influences and Implications, Springer International Publishing, Switzerland, ۲۰۱۸.
- ۹) Gupta, N. & Shaw, J. D, Employee compensation: The neglected area of HRM Research, Human Resource Management Review , ۲۰۱۴, (۱) ۲۴.
- ۱۰) Healy, P. Wahlen, J, A review of the earnings management literature and its implication for standard setting, Accounting Horizons, ۱۹۹۹, (۴) ۱۳.
- ۱۱) Jiraporn, Pornsit, Gary, Miller, Soon Suk Yoon, & Young Sang Kim, Is earning management opportunistic or beneficial? An agency theory perspective, International Review of Financial Analysis , ۲۰۰۸, (۳) ۱۷.
- ۱۲) Kershaw, David, Company Law in Context: Text and Materials, Second ed, Oxford University Press, United Kingdom, ۲۰۱۲.
- ۱۳) Lambert, R and D, Larker, An Analysis of The Use of Accounting and Market Measure of Performance In Executive Compensation contracts, Journal of Accounting Research, No. ۱۹۸۷, ۲۵.
- ۱۴) Uen, J.F & Chien S.H, Compensation structure , perceived equity and individual performance of R & D professionals. Journal of American Academy of Business, ۲۰۰۴, ۴.
- ۱۵) Whittington, O. Ray & Delaney, Patrick R, Wiley CPA Exam Review, Business Environment and Concepts, John Wiley and Sons, Inc, USA, ۲۰۱۲.

فرصت‌های فاکتورینگ در تأمین مالی بین‌المللی

سید محمد علی صدر طباطبایی

کارشناسی ارشد رشته فقه و حقوق
خصوصی، دانشگاه شهید مطهری
تهران



چکیده

فاکتورینگ به عنوان یک ابزار مالی کارآمد، می‌تواند به شکل‌گیری یک اکوسیستم اقتصادی پویا و پایدار کمک کند. این روش نوآورانه با فراهم آوردن نقدینگی سریع و کاهش ریسک‌های مالی، به شرکت‌ها این فرصت را می‌دهد که با فروش مطالبات خود، به سرعت نقدینگی لازم را تأمین کرده و در مسیر رشد و شکوفایی گام بردارند. در این مطالعه، به بررسی مفهوم‌شناسی فاکتورینگ و ویژگی‌های کلیدی آن، از جمله نقدینگی سریع، مدیریت ریسک و خدمات اضافی، و همچنین ساختار قرارداد فاکتورینگ پرداخته می‌شود. چالش‌هایی نظیر عدم آگاهی کسب‌وکارها از این روش، نیاز به هماهنگی با استانداردهای بین‌المللی و مشکلات قانونی نیز در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در نهایت، مقاله بر نقش فاکتورینگ در تقویت ساختار اقتصادی و تسهیل تعاملات تجاری بین‌المللی تأکید دارد و نشان می‌دهد که چگونه این ابزار مالی می‌تواند به رشد و توسعه پایدار کمک کند. به طور کلی، فاکتورینگ نه تنها ابزاری برای تأمین مالی است، بلکه پلی است میان فرصت‌ها و چالش‌ها در دنیای تجارت مدرن که می‌تواند به شکل‌گیری یک محیط اقتصادی سالم و متوازن یاری رساند.

کلمات کلیدی: فاکتورینگ، تأمین مالی، نقدینگی، مدیریت ریسک، مطالبات بین‌المللی.

مقدمه

روش‌های متداول تأمین مالی مطالبات شامل مجموعه‌ای از تکنیک‌های کلیدی است که به شرکت‌ها این امکان را می‌دهد تا نقدینگی خود را بهبود بخشند و منابع مالی لازم برای اجرای پروژه‌های خود را تأمین کنند. این روش‌ها نه تنها به تقویت ساختار مالی شرکت‌ها کمک می‌کنند، بلکه موجب افزایش قدرت رقابتی آن‌ها در بازار نیز می‌شوند. در این راستا، چندین روش مؤثر وجود دارد که هر یک ویژگی‌ها و مزایای خاص خود را دارند. یکی از این روش‌ها، فاکتورینگ^۱ است که به طور خاص در تسهیل جریان نقدی و کاهش ریسک‌های مالی مؤثر می‌باشد.

^۱. factor

در این مقاله، ما به بررسی روش‌های متداول تأمین مالی مطالبات خواهیم پرداخت، از جمله فاکتورینگ، فورفیتینگ، لیزینگ و اوراق بهادار شدن. هر یک از این روش‌ها دارای مزایا و معایب خاص خود هستند و انتخاب مناسب‌ترین گزینه بستگی به شرایط خاص هر شرکت و نیازهای مالی آن دارد. تمرکز ما بر فاکتورینگ بین‌المللی خواهد بود؛ ابتدا ماهیت این نوع معامله و انواع آن توضیح داده خواهد شد و سپس ویژگی‌ها و چالش‌هایی که در این زمینه وجود دارد، بررسی خواهد شد. همچنین تلاش‌های بین‌المللی برای ایجاد محیط مساعدتر برای این نوع معاملات نیز مورد توجه قرار خواهد گرفت. با درک بهتر از تأمین مالی مطالبات، می‌توانیم ببینیم که این فرآیند چگونه می‌تواند به رشد و توسعه اقتصادی کمک کند و شرکت‌ها را در مسیر موفقیت یاری دهد.

تأمین مالی مطالبات یکی از ابزارهای کلیدی در مدیریت مالی شرکت‌ها به‌شمار می‌آید که به آن‌ها کمک می‌کند تا نقدینگی خود را بهبود بخشند و منابع مالی لازم برای پروژه‌های خود را تأمین کنند. این فرآیند شامل فروش بدهی‌ها در بازار است که به شرکت‌ها اجازه می‌دهد بدون نیاز به انتظار برای سررسید بدهی‌ها، وجوه خود را آزاد کنند. اهمیت این روش‌ها زمانی مشخص می‌شود که بدانیم بخش زیادی از ثروت شرکت‌ها به‌صورت مطالبات قفل شده است. با استفاده از تکنیک‌های مختلف تأمین مالی، شرکت‌ها می‌توانند سریع‌تر به منابع مالی دست یابند و فعالیت‌های خود را گسترش دهند، که این امر به‌نوبه خود می‌تواند منجر به تأمین سرمایه‌گذاری‌های جدید و تسریع رشد اقتصادی شود.

الف. مفهوم‌شناسی فاکتورینگ

فاکتورینگ یک شیوه‌ی مالی است که در آن فروشنده، سود ناشی از فروش کالا یا خدمات خود را به یک مؤسسه‌ی تأمین مالی، که به آن عامل می‌گویند، واگذار می‌کند. در ازای این واگذاری، عامل به فروشنده پیش‌پرداختی ارائه می‌دهد که بخشی از قیمت کالا یا خدمات را شامل می‌شود. بدین ترتیب، مراحل فاکتورینگ شامل پرداخت پیش‌پرداخت توسط عامل به فروشنده و در نهایت دریافت مبلغ کامل پس از پرداخت بدهی خریدار، و کسر درصدی به‌عنوان حق‌الزحمه، پس از پرداخت مبلغ بدهی توسط خریدار به عامل در زمان مقرر است.

در این فرایند، عامل به‌عنوان مسئول تأمین منابع مالی و مدیریت اعتبار میان فروشنده و خریدار ایفای نقش می‌کند. این وظیفه به‌ویژه در دنیای تجارت‌های بین‌المللی از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ چراکه قوانین و شرایط تجاری در کشورهای مختلف به‌طور چشمگیری متفاوت است. وجود یک واسطه‌ی آشنا با این تفاوت‌ها و توانمند در مدیریت ریسک‌ها، برای دستیابی به موفقیت در معاملات، امری ضروری به‌شمار می‌آید. به‌طور خلاصه، فاکتورینگ به فروشنده این امکان را می‌دهد که بر روی تجارت خود متمرکز شود و نگرانی‌های مالی را به دوش عامل بگذارد^۲، تا سریع‌تر به نقدینگی دست یابد و ریسک عدم پرداخت مشتریان را کاهش دهد.

۲. (Glinavos, ۲۰۰۲, p.۳)



با وجود سابقه‌ی طولانی فاکتورینگ در بسیاری از کشورها، قانون‌گذاری در این زمینه در ایران برای نخستین بار در ماده ۸ قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی مصوب ۱۳۹۸ انجام شد و با تصویب آیین‌نامه‌ی اجرایی آن در سال ۱۳۹۹، این ابزار مالی به طور کامل تر به نظام حقوقی و مالی کشور وارد گردید. این موضوع گویای عزم و اراده‌ی قانون‌گذاران ایرانی برای همگام شدن با استانداردهای جهانی و بهره‌برداری بهینه از ظرفیت‌های فاکتورینگ در اقتصاد ملی است.

صرف‌نظر از تمامی کاستی‌های آیین‌نامه‌ی یادشده، نفس ورود فاکتورینگ به ادبیات قانون‌گذاری ما، با عنایت به ضرورت آن در دنیای تجارت کنونی، امری مسرت‌بخش است. ضمن این‌که ایجاد سامانه برای ثبت قراردادهای واگذاری - آنگونه که در آیین‌نامه مقرر گردیده است - می‌تواند منجر به تحکیم قراردادهای، امکان نظارت، پیشگیری از واگذاری یک طلب به چند پذیرنده، و جلوگیری از تعارض حقوقی شود.^۳

۳. (جعفری و امینی ۱۴۰۱، ص ۳۸)

ب. ویژگی‌های کلیدی فاکتورینگ

۲. مدیریت ریسک: با واگذاری مطالبات به عامل، فروشنده می‌تواند ریسک عدم پرداخت از سوی مشتریان را کاهش دهد. در بسیاری از قراردادهای فاکتورینگ، عامل مسئولیت وصول مطالبات را بر عهده دارد.

۱. نقدینگی سریع: یکی از اصلی‌ترین مزایای فاکتورینگ، فراهم کردن نقدینگی فوری برای کسب‌وکارها است. این امر به ویژه برای شرکت‌های نوپا و خرد که ممکن است با کمبود نقدینگی مواجه باشند، بسیار حیاتی است و به عنوان یک راهکار مؤثر برای تأمین مالی، به کسب‌وکارها کمک می‌کند تا با سرعت بیشتری به رشد و توسعه خود ادامه دهند.



۲. انعطاف‌پذیری: فاکتورینگ می‌تواند به صورت انعطاف‌پذیر طراحی شود و متناسب با نیازهای خاص هر کسب‌وکار تنظیم گردد.

۱. خدمات اضافی: علاوه بر تأمین مالی، شرکت‌های فاکتور معمولاً خدمات اضافی مانند مدیریت حساب‌ها و مشاوره مالی نیز ارائه می‌دهند که می‌تواند به بهبود عملکرد مالی کسب‌وکارها کمک کند.

ج. ساختار قرارداد فاکتورینگ

قرارداد فاکتورینگ با مشارکت این سه طرف شکل می‌گیرد و هر یک از آن‌ها نقش مهمی در تسهیل فرآیند تأمین مالی و مدیریت ریسک دارند.

۱. فروشنده (مؤسسه متقاضی فاکتورینگ): فروشنده، شرکتی است که کالا یا خدماتی را ارائه می‌دهد و مطالبات ناشی از فروش آن‌ها را به عامل واگذار می‌کند. این شرکت معمولاً به دنبال تأمین نقدینگی سریع و کاهش ریسک‌های مالی است. با استفاده از فاکتورینگ، فروشنده می‌تواند وجه نقد را زودتر از موعد دریافت کرده و بر فعالیت‌های اصلی خود تمرکز نماید. قرارداد فاکتورینگ، رابطه‌ای مستقیم و مؤثر میان فروشنده و عامل (شرکت فاکتورینگ) ایجاد می‌کند. در این تعامل، هر طرف وظایفی دارد که به عنوان حقوق یکدیگر شناخته می‌شود. با این حال، تعیین دقیق تمام حقوق و تعهدات ممکن نیست و به قوانین و توافقات طرفین بستگی دارد. فروشنده در این قرارداد مسئولیت‌های کلیدی زیر را

را بر عهده دارد: تمامی حساب‌های پولی که از مشتریان خود انتظار دارد دریافت کند (حساب‌های دریافتی) را به عامل منتقل کند. همچنین، فروشنده موظف است مدارک و اسناد مربوط به این حساب‌ها را در اختیار عامل قرار داده و تضمین نماید که این حساب‌ها وجود دارند.^۴

۴. (فیضی چکاب و درزی، ۱۳۹۳، ص ۱۳۴)

۲. **عامل (مؤسسه مالی):** عامل، با خرید مطالبات از فروشنده، به او پیش‌پرداختی ارائه می‌دهد و مسئولیت وصول مطالبات را بر عهده دارد و به عنوان واسطه‌ای میان فروشنده و خریدار عمل می‌کند. همچنین، عامل معمولاً خدمات اضافی مانند مدیریت حساب‌ها و مشاوره مالی را نیز ارائه می‌دهد که به بهبود فرآیند مالی کمک می‌کند. عامل موظف است پس از بررسی دقیق حساب‌های دریافتی پیشنهاد شده، اعتبار آن‌ها را تأیید کند و ریسک‌های مرتبط را ارزیابی نماید. در صورت پذیرش موارد مناسب، او منابع مالی لازم را با کسر بهره تأمین کرده و در صورت توافق، سایر خدمات مورد نیاز را نیز با دریافت هزینه‌های لازم ارائه می‌دهد.^۵

۵. (فیضی چکاب و درزی، ۱۳۹۳، ص ۱۳۴)

۳. **خریدار:** خریدار، طرف دیگر معامله است که کالا یا خدمات را از فروشنده خریداری کرده و موظف به پرداخت مبلغ بدهی خود به عامل است. در واقع، خریدار باید مبلغ بدهی را طبق توافق انجام شده پرداخت کند تا عامل بتواند حق الزحمه خود را دریافت کند. بر اساس اصل حاکمیت اراده، طرفین قرارداد نمی‌توانند چیزی را به تعهدات بدهکار اضافه کرده یا از حقوق او بکاهند؛ مگر در مواردی صراحتاً در قانون اجازه داده شده باشد.^۶

۶. (مهدوی ثابت و شاکری، ۱۳۹۵، ص ۱۴۶)

د. مزایای فاکتورینگ

فاکتورینگ به عنوان یک ابزار مالی نوین، نقشی حیاتی و مؤثر در اقتصاد مدرن ایفا می‌کند و به‌ویژه برای شرکت‌های خرد و نوپا تأثیرات مثبتی دارد. علاوه بر این، فاکتورینگ ارتباط نزدیکی با بازارهای بین‌المللی دارد. در دنیای تجارت جهانی، شرکت‌ها نیاز دارند تا با مشتریان و تأمین‌کنندگان در کشورهای مختلف تعامل داشته باشند. فاکتورینگ می‌تواند به تسهیل این تعاملات کمک کرده و ریسک‌های مرتبط با عدم پرداخت را کاهش دهد. با استفاده از خدمات فاکتورینگ، شرکت‌ها می‌توانند به راحتی وارد بازارهای بین‌المللی شوند و از فرصت‌های تجاری جدید بهره‌برداری کنند. این ابزار مالی به عنوان پلی میان کسب‌وکارها و فرصت‌های جهانی عمل کرده و زمینه‌ساز رشد اقتصادی پایدار است. در این جا به موارد کلیدی آن اشاره می‌شود:

۱. اصلی‌ترین مزایای فاکتورینگ نقدینگی سریع است. با استفاده از این روش، فروشندگان می‌توانند به سرعت وجوه نقد مورد نیاز خود را از طریق واگذاری مطالبات به عامل دریافت کنند. این امر به ویژه برای شرکت‌های که با چالش در تأمین نقدینگی مواجه هستند، بسیار حیاتی است. با این نقدینگی فوری، کسب‌وکارها می‌توانند به راحتی هزینه‌های جاری خود را پوشش دهند و از قفل



شدن سرمایه در مطالبات جلوگیری کنند. نکته‌ای که باید به آن توجه کرد این است که فاکتورینگ، به عنوان پاسخی هوشمندانه به نیازها و الزامات تجاری امروز، خدماتی به مراتب بیش از یک تأمین مالی و تسریع در دریافت وجوه مرتبط با دریافتی‌ها ارائه می‌نماید.^۷

۷. (جعفری و امینی ۱۴۰۱، ص ۳۸)

۲. از مزایای برجسته‌ی دیگر فاکتورینگ، مدیریت ریسک است که به فروشندگان کمک می‌کند تا وضعیت مالی خود را بهبود بخشند. با واگذاری مطالبات به عامل، فروشنده می‌تواند خطر عدم پرداخت از سوی مشتریان را به حداقل برساند. این فرآیند موجب کاهش نگرانی‌های مالی و افزایش امنیت مالی برای فروشندگان می‌شود. در نتیجه، آن‌ها می‌توانند با آرامش بیشتری بر روی کسب‌وکار خود تمرکز کنند و از دغدغه‌های مربوط به وصول مطالبات رهایی یابند.

۳. علاوه بر این، فاکتورینگ به کسب‌وکارها این امکان را می‌دهد تا بر روی فعالیت‌های اصلی خود تمرکز کنند. با واگذاری مسئولیت وصول مطالبات به عامل، فروشندگان می‌توانند زمان و منابع خود را صرف توسعه محصولات و خدمات خود نمایند. این تمرکز بر روی فعالیت‌های اصلی نه تنها به افزایش بهره‌وری کمک می‌کند، بلکه موجب رشد و توسعه پایدار کسب‌وکارها نیز خواهد شد. در مجموع، فاکتورینگ با فراهم کردن نقدینگی سریع، کاهش ریسک‌ها و امکان تمرکز بر فعالیت‌های اصلی، ابزاری مؤثر برای تقویت ساختار مالی و رشد کسب‌وکارها به شمار می‌آید.

۴. استفاده از فاکتورینگ در عرصه معاملات بین‌المللی و صادرات، این مزیت را نیز به همراه دارد که فروشندگان و صادرکنندگان را از تغییرات نرخ ارز، که یکی از ریسک‌های بسیار مهم در مبادلات جهانی به شمار می‌آید، محافظت می‌کند. این امر در رابطه با کشور ما که در چند سال اخیر تغییر نرخ ارز بالایی تجربه کرده است بیشتر جلوه می‌نماید.^۸

۸. (بخشی و درزی، ۱۳۹۳، ص ۶)

هـ. چالش‌ها و موانع پیش روی فاکتورینگ

فاکتورینگ، به عنوان یک ابزار مالی نوین، با چالش‌ها و موانع متعددی روبه‌روست که می‌تواند بر کارایی و پذیرش آن تأثیر بگذارد. برای غلبه بر این چالش‌ها، همکاری میان دولت‌ها، نهادهای مالی و کسب‌وکارها ضروری است تا با ایجاد محیطی مناسب و فراهم کردن آموزش‌های لازم، زمینه‌های توسعه فاکتورینگ را فراهم کنند. در ادامه، به برخی از این چالش‌ها اشاره می‌شود:

۱. یکی از چالش‌های اصلی فاکتورینگ، عدم آگاهی و آموزش در خصوص این روش تأمین مالی است. بسیاری از کسب‌وکارها، به ویژه در کشورهای در حال توسعه، اطلاعات کافی درباره فاکتورینگ ندارند و این کمبود آگاهی می‌تواند مانع از بهره‌برداری مؤثر از این ابزار گردد. ارتقاء آگاهی و آموزش در مورد مزایا و فرآیندهای فاکتورینگ می‌تواند به افزایش اعتماد کسب‌وکارها به این روش کمک کند.

۲. این روش تأمین مالی، به ویژه در سطح جهانی، مستلزم رعایت قوانین و مقررات خاصی است که در کشورهای مختلف متفاوت‌اند. این تفاوت‌ها می‌تواند پیچیدگی‌هایی را در معاملات فاکتورینگ ایجاد کند و عدم وجود چارچوب‌های قانونی روشن و هماهنگ

و. اقسام فاکتورینگ

فاکتورینگ به عنوان یک ابزار مالی کلیدی و مؤثر، به دسته‌های مختلفی تقسیم می‌شود که هر یک ویژگی‌ها و کاربردهای منحصر به فرد خود را دارند. این تقسیم‌بندی به شرکت‌ها این امکان را می‌دهد که با توجه به نیازهای خاص خود، بهترین گزینه را انتخاب کرده و ریسک‌های مالی را به طور مؤثر مدیریت کنند. با شناخت انواع فاکتورینگ، کسب‌وکارها می‌توانند تصمیمات هوشمندانه‌تری اتخاذ کرده و از فرصت‌های مالی بهره‌برداری کنند؛ فرآیندی که نه تنها به بهبود نقدینگی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به رشد و توسعه پایدار شرکت‌ها نیز منجر شود. در ادامه، دو نوع اصلی این تقسیم‌بندی‌ها به تفصیل شرح داده خواهد شد.

۱. تقسیم‌بندی فاکتورینگ بر اساس نوع ریسک

یکی از مهم‌ترین جنبه‌های فاکتورینگ، نوع ریسک مرتبط با آن است که می‌تواند تأثیر زیادی بر تصمیم‌گیری‌های مالی شرکت‌ها داشته باشد. در این راستا، فاکتورینگ به دو دسته اصلی تقسیم می‌شود: فاکتورینگ بدون حق رجوع و فاکتورینگ با حق رجوع.

فاکتورینگ بدون حق رجوع^۹

در فاکتورینگ بدون حق رجوع، ریسک عدم پرداخت بدهی به عهده شرکت فاکتورکننده (عامل) قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر، فاکتورینگ بدون حق رجوع به نوعی از قرارداد فاکتورینگ اطلاق می‌شود که در ضمن آن کلیه مخاطرات عدم پرداخت از سوی بدهکار در سررسید از طرف شرکت فاکتور بر عهده گرفته می‌شود. در این نوع از فاکتورینگ مشتری هیچ گونه مسئولیتی در قبال زیان‌هایی نخواهد داشت که شرکت فاکتور در این راستا متحمل می‌شود.^{۱۰}

فاکتورینگ بدون حق رجوع به فروشنده این امکان را می‌دهد که در صورت عدم پرداخت بدهی توسط مشتری، از مسئولیت مالی معاف شود و این امر به او اطمینان خاطر و احساس امنیت بیشتری در فعالیت‌های تجاری اش می‌بخشد. این روش به ویژه برای شرکت‌های در حال رشد و کسب‌وکارهای فعال در صنایع پرریسک جذاب است، زیرا به آن‌ها اجازه می‌دهد نقدینگی لازم را بدون نگرانی از ریسک‌های اعتباری تأمین کنند. علاوه بر این، فاکتورینگ بدون حق رجوع معمولاً شامل ارزیابی دقیق اعتبار مشتریان توسط عامل است تا اطمینان حاصل شود که مطالبات واگذار شده از اعتبار کافی برخوردارند.

فاکتورینگ با حق رجوع^{۱۱}

در فاکتورینگ با حق رجوع، اگر مشتری نتواند مبلغ را پرداخت کند، شرکت فاکتورکننده حق دارد مبلغ پیش پرداخت را از فروشنده مطالبه کند. یعنی فروشنده همچنان مسئولیت پرداخت بدهی را بر عهده دارد. در این وضعیت هیچ‌گونه تضمینی برای فروشنده در مقابل بدهی‌های معوق نیست، به این معناست که در صورت عدم پرداخت به هر دلیلی، از جمله اعسار بدهکار، فاکتور حق مراجعه به فروشنده را خواهد داشت. این بدان معناست که فروشنده مسئولیت پرداخت بدهی‌ها از سوی بدهکار را بر عهده می‌گیرد و همچنین متعهد به بازخرید دیون در صورت قصور بدهکاران است. این تغییرپذیری در روند فاکتورینگ ناشی از درج شرطی در قرارداد است که مشخص می‌کند فروشنده باید حق فروش تمام یا بخشی از بدهی‌هایی که با فاکتور خریداری شده و به حساب بستانکاری اش واریز شده، داشته باشد.

۹. Factoring without recourse

۱۰. (رفیعی و عزیزاللهی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۵)

۱۱. Factoring with recourse

بنابراین، اگر بدهکار در مدت زمان تعیین شده از تاریخ صورت حساب نسبت به تسویه حساب ها اقدام نکند، فاکتور با فروش مجدد این مطالبات به فروشنده، مبلغ واریز شده به حساب بستانکاری او را به همراه دستمزد خود وصول می کند. در این صورت می توان گفت که پرداخت به طور کامل از طرف فروشنده تضمین شده است.^{۱۳} این نوع فاکتورینگ معمولاً برای شرکت هایی مناسب است که مشتریان معتبر و قابل اعتمادی دارند و می توانند ریسک های مرتبط با عدم پرداخت را مدیریت کنند. همچنین، هزینه های این روش معمولاً کمتر از فاکتورینگ بدون حق رجوع است، زیرا عامل ریسک کمتری را متحمل می شود.

۱۳. (رفیعی و عزیزاللهی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۵)

۲. تقسیم بندی بر اساس افشاگری

بر اساس اطلاع یا عدم اطلاع خریدار از واگذاری حساب های دریافتی به فاکتور، فاکتورینگ به دو دسته تقسیم می شود: فاکتورینگ افشا شده و فاکتورینگ محرمانه.

فاکتورینگ آشکار (افشا شده)^{۱۳}

در فاکتورینگ آشکار، فروشنده و عامل (شرکت فاکتورینگ) توافق نامه ای را منعقد می کنند که بر اساس آن، بخشی از سود حاصل از فروش محصولات به عامل واگذار می شود. پس از امضای این قرارداد، فروشنده موظف است خریدار را از این انتقال مطلع کند. در این نوع انتقال مطالبات، معمولاً صورت حساب ها به طرف مقابل ارسال می شود و از او خواسته می شود تا مبالغ بدهی را در تاریخ سررسید به شخص عامل پرداخت کند. در این صورت فاکتورینگ به صورت افشا شده انجام پذیرفته است.^{۱۴}

۱۳. Disclosed factoring

۱۴. (رفیعی و عزیزاللهی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۶)

فاکتورینگ پنهان (محرمانه)^{۱۵}

گاهی صادر کننده با در نظر گرفتن اعتبار و حیثیت تجاری خود، تمایلی ندارد که شخص وارد کننده متوجه این موضوع گردد که وی برای جبران کمبود نقدینگی اقدام به تنزیل مطالبات خود نموده است و لذا این مسأله از بدهکار مخفی نگه داشته می شود. در این شیوه از عملیات فاکتورینگ، که علی الاصول بر پایه حق رجوع فاکتور به صادر کننده صورت می پذیرد، فروشنده به نیابت از فاکتور که مالکیت بدهی ها به او منتقل شده است، اقدام به وصول مطالبات از بدهکاران نموده و عواید مطالبات وصول شده را مستقیماً به حساب بانکی وی واریز می نماید.^{۱۶} این نوع فاکتورینگ معمولاً همراه با حق رجوع است. بدین معنا که اگر خریدار از پرداخت وجه امتناع کند، عامل می تواند برای استرداد وجه پیش پرداخت به فروشنده مراجعه کند.

۱۵. Undisclosed factoring

۱۶. (رفیعی و عزیزاللهی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۷)

نتیجه گیری

فاکتورینگ به عنوان یک ابزار مالی می تواند به عنوان یک راهکار مؤثر برای بهبود نقدینگی و مدیریت ریسک های مالی در تجارت بین المللی عمل کند. فاکتورینگ به شرکت ها این امکان را می دهد که با فروش مطالبات خود، به سرعت وجوه نقد مورد نیاز را تأمین کنند و از قفل شدن سرمایه در مطالبات جلوگیری نمایند. این ویژگی به ویژه برای بنگاه های اقتصادی که در مسیر تأمین نقدینگی با چالش های فراوانی روبه رو هستند، از اهمیت حیاتی و اساسی برخوردار است.

فاکتورینگ دارای مزایای متعددی است که می تواند به تقویت ساختار مالی شرکت ها کمک کند. یکی از اصلی ترین مزایا، نقدینگی سریع است که به کسب و کارها این امکان را می دهد تا بدون انتظار برای سررسید بدهی ها، منابع مالی لازم را تأمین کنند. این امر نه تنها به پوشش هزینه های جاری کمک می کند، بلکه به رشد و توسعه پایدار کسب و کارها نیز منجر می شود.

علاوه بر این، مدیریت ریسک یکی دیگر از مزایای کلیدی فاکتورینگ است. با واگذاری مطالبات به عامل، فروشنده می تواند ریسک عدم پرداخت از سوی مشتریان را کاهش دهد و بر روی فعالیت های تجاری خود تمرکز کند. این امر باعث افزایش امنیت مالی و کاهش نگرانی های مربوط به وصول مطالبات می شود.

با وجود مزایای فراوان، فاکتورینگ با چالش‌هایی نیز مواجه است که می‌تواند بر کارایی و پذیرش آن تأثیر بگذارد. یکی از این چالش‌ها، عدم آگاهی کسب‌وکارها از این روش تأمین مالی است. بسیاری از شرکت‌ها، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، اطلاعات کافی درباره‌ی فاکتورینگ ندارند و این عدم آگاهی می‌تواند منجر به عدم استفاده از این ابزار مؤثر شود.

همچنین، نیاز به هماهنگی با استانداردهای بین‌المللی و وجود مشکلات قانونی و زیرساختی نیز از دیگر موانع فاکتورینگ محسوب می‌شود. بسیاری از کشورها هنوز زیرساخت‌های لازم برای پشتیبانی از معاملات فاکتورینگ را ندارند که این امر می‌تواند به ایجاد مشکلاتی در زمینه‌ی وصول مطالبات منجر شود.

در اقتصاد مدرن، فاکتورینگ نه تنها به عنوان یک ابزار تأمین مالی کارآمد شناخته می‌شود، بلکه نقش مهمی در تقویت روابط تجاری و اقتصادی در سطح جهانی ایفا می‌کند. با توجه به اهمیت روزافزون تجارت بین‌المللی، توجه به فاکتورینگ و گسترش آن می‌تواند به تقویت ساختار اقتصادی کشورها کمک کند.

در نهایت، برای بهره‌برداری حداکثری از مزایای فاکتورینگ، ضروری است که آموزش‌های لازم به کسب‌وکارها ارائه شود و زیرساخت‌های قانونی و مالی مناسب ایجاد گردد. با ایجاد محیطی مساعد برای توسعه‌ی فاکتورینگ، کسب‌وکارها قادر خواهند بود از فرصت‌های جدید بهره‌برداری کنند و رشد اقتصادی پایدار را تحقق بخشند. به‌طور کلی، فاکتورینگ یک ابزار مؤثر در تأمین مالی بین‌المللی است که با شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های موجود، می‌تواند به رشد و توسعه‌ی پایدار شرکت‌ها کمک کند و آن‌ها را در مسیر موفقیت یاری نماید.

منابع

فارسی

بخشی، لطفعلی و علی درزی. ۱۳۹۳. "تأمین مالی فاکتورینگ." فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی ۱۲(۶۶): صفحات ۱-۱۶.

جعفری، دیبا و امینی، منصور. ۱۴۰۱. تأمین مالی از طریق واگذاری مطالبات (فاکتورینگ) در نظام حقوقی ایران. اقتصاد و بانکداری اسلامی، ۱۱(زمستان)

فیضی چکاب، غلام نبی و درزی، علی. (۱۳۹۳). بررسی حقوقی روابط اطراف قرارداد تأمین مالی فاکتورینگ. دوره ۲، شماره ۶ - شماره پیاپی ۶، صفحات ۱۰۹-۱۳۷.

مهدوی ثابت، محمدعلی و شاکری، مهدی. "بررسی ماهیت حقوقی و آثار فاکتورینگ در حقوق آمریکا و انگلیس." آموزه‌های حقوقی گواه، سال دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۵.

محمد رفیعی، نیلوفر و عزیزاللهی، محمدمهدی. "تحول ماهیت فاکتورینگ" پژوهش‌های حقوق خصوصی، دوره ۱، شماره ۲، اسفند ۱۳۹۲، صفحات ۱۱۵-۱۳۰

انگلیسی

Glinavos, Ioannis. An Introduction to International Factoring & Project Finance. University of Kent, ۱ September ۲۰۰۲. MPRA Paper No. ۸۵۴, posted ۱۶ November ۲۰۰۶.

اختلاف نظر در خصوص نام‌گذاری پهنه‌های آبی از منظر حقوق بین‌الملل و تأثیر سازمان بین‌المللی هیدروگرافی

ماهد خوش‌منش

دانشجوی کارشناسی رشته حقوق
دانشگاه تهران



کلمات کلیدی: سازمان بین‌المللی هیدروگرافی، آب‌انگاری، حوزه آبی، سازمان ملل

چکیده

نام‌گذاری مکان‌های جغرافیایی همواره یکی از مسائلی بوده که در روابط بین‌المللی، چالش‌های بسیاری ایجاد کرده است. مکان‌هایی همچون دریاها، دریاچه‌ها، خلیج‌ها و دیگر نواحی طبیعی نه تنها از نظر علمی و جغرافیایی اهمیت دارند، بلکه بارهای فرهنگی، سیاسی و اقتصادی سنگینی نیز به دوش می‌کشند که تأثیرات عمیقی بر روابط کشورها و تعاملات میان آن‌ها دارند. یکی از اصلی‌ترین مسائل در این زمینه، اختلاف نظر کشورهای مختلف در خصوص نام‌گذاری این مکان‌هاست که ممکن است ریشه در تاریخ، فرهنگ، منافع ملی یا حتی مسائل اقتصادی داشته باشد.

سازمان بین‌المللی هیدروگرافی، به عنوان یک نهاد مسئول در عرصه استانداردسازی اطلاعات هیدروگرافی و نقشه‌های دریایی، نقشی حیاتی در تعیین نام مکان‌های جغرافیایی ایفا می‌کند. این سازمان با ارائه چارچوب‌های فنی و علمی برای تعیین نام‌ها و شناسه‌های جغرافیایی، تلاش می‌کند فرآیندهای بین‌المللی را هماهنگ سازد و از بروز اختلافات احتمالی جلوگیری کند. با این حال، همچنان شاهد اختلاف‌نظرهایی میان کشورهای مختلف در خصوص نام‌گذاری‌ها هستیم که می‌تواند منجر به تنش‌های بین‌المللی شود. تغییر نام‌های جغرافیایی می‌تواند نقش مهمی در تقویت ادعای مالکیت یک کشور بر یک مکان خاص ایفا کند. در واقع، چنین تغییراتی نه تنها ابزاری برای اعمال فشار سیاسی و جغرافیایی هستند، بلکه قدرت نمادین و هویت ملی یک کشور را نیز تقویت می‌کنند.

مقدمه

سازمان هیدروگرافی یا سازمان آب‌انگاری بین‌المللی (IHO) یک نهاد بین‌دولتی است که در حال حاضر ۶۴ کشور عضو دارد و جزء گروه سازمان ملل متحد محسوب نمی‌شود. این سازمان در سال ۱۹۲۱ تأسیس شد و دفتر مرکزی آن، در موناکو و در دفتر بین‌المللی هیدروگرافی (IHB)^۲ قرار دارد. در حال حاضر ۲۱ نفر، از جمله کمیته اجرایی سه‌نفره، در این دفتر مشغول به کار هستند. از سال ۱۹۷۸، سازمان هیدروگرافی بین‌المللی یک کنوانسیون رسمی دارد که اهداف و اساس‌نامه آن را مشخص می‌کند. دو هدف اصلی این سازمان عبارتند از:

- هماهنگ‌سازی فعالیت‌های ادارات ملی هیدروگرافی
 - دستیابی به بیشترین یکنواختی ممکن در نمودارها و اسناد دریایی
- این اهداف اساسی، شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های خاص نیز می‌شود، از جمله ایجاد مجموعه‌ای از نمودارهای یکنواخت جهانی و توسعه استانداردهایی برای تبادل داده‌های دیجیتال. در قالب این نوشته، توجه به یک بیانیه مهم دیگر در کنوانسیون سازمان هیدروگرافی ضروری است؛ بیانیه‌ای که تأکید می‌کند سازمان باید تنها ماهیت مشورتی و فنی داشته باشد. این موضوع در مقررات

عمومی توضیح داده شده است و اضافه می‌کند که فعالیت‌های سازمان نباید شامل مسائل مرتبط با سیاست‌های بین‌المللی گردد.

علاقه‌مندی به نام‌گذاری مکان‌های جغرافیایی در سازمان هیدروگرافی از همان ابتدا، به‌ویژه در سال ۱۹۲۱، وجود داشت. این امر به دلیل تلاش سازمان برای ایجاد یکنواختی در نقشه‌ها و نشریات دریانوردی بود؛ چرا که کشورهای مختلف از زبان‌های گوناگون استفاده می‌کردند و لازم بود تا این نقشه‌ها و نشریات برای دریانوردان بین‌المللی قابل فهم و درک باشد. جالب است که پیش از تأسیس رسمی سازمان، در کنفرانس بین‌المللی هیدروگرافی در سال ۱۹۱۹، قطعنامه‌ای به تصویب رسید که در آن توافق شد حدود دریاها محصور تعیین شود و مشخص گردد که تنگه‌ای که دو دریا را به هم متصل می‌کند، به کدام دریا یا اقیانوس تعلق دارد. به عنوان نمونه، نام‌گذاری آب‌های بین آسیا و جزایر ژاپن به عنوان "دریای ژاپن" در این زمینه صورت گرفت.

۱. International Hydrographic Organization
۲. International Hydrography Bureau

▲ خط مشی یکسان برای رسیدگی به نام‌های جغرافیایی:

از زمان تأسیس سازمان هیدروگرافی در سال ۱۹۲۱، این سازمان به نام‌گذاری مکان‌های جغرافیایی علاقه‌مند بوده است. این علاقه به دلیل تلاش‌های آن برای ایجاد یکنواختی در نمودارها و نشریات دریایی بوده است، جایی که کشورهای مختلف با زبان‌های متفاوت به فعالیت می‌پرداختند و این نمودارها باید به گونه‌ای تهیه می‌شدند که برای دریانوردان بین‌المللی قابل درک باشند. حتی پیش از تأسیس این سازمان، در کنفرانس بین‌المللی هیدروگرافی که در سال ۱۹۱۹ برگزار شد، قطعنامه‌ای تصویب شد که در آن توافق گردید حدود دریاها محصور مشخص شود و تنگه‌هایی که دو دریا را به هم متصل می‌کنند، به وضوح تعیین گردد.

در سال ۱۹۲۹، انتشارات ویژه شماره ۲۳ با عنوان "محدودیت‌های اقیانوس‌ها و دریاها" توسط دفتر بین‌المللی هیدروگرافی منتشر شد. یکی از نگرانی‌های اصلی آن زمان این بود که برخی از اسامی در نمودارها و نشریات هیدروگرافی با الفبای لاتین نوشته نشده‌اند و باید به طریقی به زبان لاتین رونویسی می‌شدند. به همین دلیل، در سال ۱۹۳۲، سازمان فهرستی از اسامی رسمی مکان‌ها و اطلاعات مربوط به سیستم‌های مختلف ملی را به‌طور رسمی منتشر کرد که شامل رونویسی اسامی به الفبای لاتین می‌شد.

در طول زمان، توجه به نام‌گذاری مکان‌های جغرافیایی به ویژه با رشد نیاز به نقشه‌ها، نمودارها و نشریات دقیق‌تر برای توصیف اقیانوس‌ها، بیشتر شد. پیگیری این مسائل اما همیشه بدون چالش نبوده است، به‌ویژه در مورد مسائل سیاسی که ممکن است در نام‌گذاری اقیانوس‌ها و دریاها ایجاد شود. برای مثال، در سومین کنفرانس بین‌المللی هیدروگرافی در سال ۱۹۳۲^۳، ایالات متحده پیشنهاد داد که «اقیانوس جنوبی» به جای «اقیانوس قطب جنوب» نامیده شود و همچنین اظهار داشت که محدودیت‌های جغرافیایی تعریف‌شده برای این اقیانوس‌ها ممکن است بسیار دور از شمال باشند. به طور کلی، بحث‌هایی در مورد محدودیت‌های جغرافیایی این منابع آبی مطرح است تا نام‌گذاری آن‌ها.

۳. International Hydrographic Bureau (۱۹۳۲). Proceedings of the Third International Hydrographic Conference

۴. International Hydrographic Bureau (۱۹۳۲). Proceedings of the Third International Hydrographic Conference, p ۲۸۱۹۲۳۱



های فنی ۴/۱ و ۴/۲ تبدیل شدند، مورد بررسی قرار داد. با وجود تلاش‌های قطعنامه ۸ کنفرانس سازمان ملل متحد در خصوص توافق بر سر نام‌های متضاد، کشورهای عضو احساس کردند که در صورت عدم امکان توافق، داشتن یک بند «انصراف» ضروری است. به همین دلیل، در پاراگراف ۶ قطعنامه فنی این بیانیه گنجانده شد: ((توصیه می‌شود که در مواردی که دو یا چند کشور یک ویژگی جغرافیایی خاص (مانند یک خلیج، تنگه، کانال یا مجمع‌الجزایر) را با نام‌های متفاوتی می‌شناسند، باید تلاش کنند تا در مورد انتخاب یک نام واحد برای آن ویژگی به توافق برسند)).

در بررسی‌های بین‌المللی هیدروگرافی، فرم‌های نام گذاری دو زبان باید برای نمودارها و انتشارات پذیرفته شوند، مگر اینکه دلایل فنی، مانند استفاده از مقیاس کوچک در نمودارها، این امر را محدود کند. در این زمینه دو عامل مهم وجود دارد: یکی ثبات در نام‌گذاری عمومی ویژگی‌های جغرافیا و دیگری اطمینان از این که نام‌های مناسب برای استفاده در سیاست‌های بین‌المللی واحد تعیین شوند.

▲ راهکارهای پیشنهادی برای رسیدگی به نام‌های جغرافیایی توسط سازمان هیدروگرافی:

به منظور دستیابی به یکنواختی تقریبی در اسامی جغرافیایی ذکر شده در اسناد دریایی کشورهای دریاوردی، پیشنهاد می‌شود که هر اداره ملی هیدروگرافی:

الف) در نمودارها و سایر اسناد دریایی سواحل خود، اسامی را به شکلی نشان دهد که دقیقاً با اشکال تأسیس شده توسط معتبرترین منابع مطابقت داشته باشد. بدین ترتیب، هر کشور پوشش کامل و معتبری از نام‌ها با خط رسمی خود (خواه رومی یا غیررومی) برای استفاده سایر دفاتر ملی هیدروگرافی که نمودارها را در مقیاس‌های مختلف صادر می‌کنند، ارائه می‌دهد.

ب) در نمودارها و اسناد دریایی سواحل خارجی، در مناطقی که از الفبای رومی به‌طور رسمی استفاده می‌شود، اسامی را به‌طور دقیق مطابق با معتبرترین

سومین و آخرین ویرایش با عنوان «محدودیت‌های اقیانوس‌ها و دریاها» در سال ۱۹۵۳ منتشر شد. از آن زمان، تلاش‌های مختلفی برای تولید نسخه‌های جدید صورت گرفته است، از جمله پیش‌نویس سال ۱۹۸۶ که تقریباً توسط کشورهای عضو تأیید شد. از آن زمان، به دلیل احساسات حاکمیتی که کنفرانس حقوق دریاها برانگیخته است، دستیابی به توافق دشوار شده است، حتی با وجود تأکید بر نیاز به انتشار غیرسیاسی. در کنار این پیشرفت‌ها در زمینه محدودیت‌های اقیانوس‌ها و دریاها، علاقه‌مندی به توسعه یک سیاست یکپارچه برای رسیدگی به نام‌های جغرافیایی و استانداردسازی بین‌المللی این نام‌ها نیز وجود داشته است. هر دو این موضوعات اکنون حل شده‌اند و به‌عنوان قطعنامه‌های فنی IHO منتشر شده‌اند: قطعنامه ۴/۱ برای رسیدگی به اهداف جغرافیایی و ۴/۲ برای استانداردسازی بین‌المللی نام‌های جغرافیایی.

قطعنامه دوم توصیه می‌کند که سازمان هیدروگرافی با گروه کارشناسان سازمان ملل متحد در زمینه نام‌های جغرافیایی همکاری کند تا به استانداردسازی بین‌المللی نام‌های ویژگی‌های دریایی و زیردریایی دست یابد. این همکاری را می‌توان به کنفرانس ۱۹۶۷ سازمان ملل در مورد استانداردسازی نام‌های جغرافیایی ردیابی کرد.

این قطعنامه شامل "درمان نام ویژگی‌ها فراتر از یک حاکمیت واحد" بود و تأکید می‌کرد که در صورت امکان، یک نام یا کاربرد مشترک برای ویژگی‌ها به نفع استانداردسازی بین‌المللی ایجاد شود. همچنین پیشنهاد می‌کرد که مقامات نام‌های جغرافیایی کشورهای مربوطه تلاش کنند تا در مورد نام‌ها یا کاربردهای متضاد به توافق برسند.

علاوه بر این، قطعنامه ۸ توصیه می‌کند که کمیسیون دائمی نام‌های جغرافیایی سازمان ملل باید از کمیسیون بین‌دولتی اقیانوس‌شناسی^۵ (IOC)، و انجمن بین‌المللی اقیانوس‌شناسی فیزیکی^۹ (IAPO) جزئیات کامل کارهایی را که قبلاً انجام داده‌اند دریافت کند. در سلسله نامه‌های بخشنامه‌ای داخلی که از سال ۱۹۷۲ آغاز شد، دفتر بین‌المللی هیدروگرافی موضوعاتی را که بعداً به

۵. International Hydrographic Bureau (۱۹۶۷) "United Nations First Conference on the International Standardization of Geographical Names" Report in the International Hydrographic Bulletin

۸. Intergovernmental Oceanographic Commission

۹. International Association for the Physical Sciences of the Oceans

۵. International Hydrographic Organization (۱۹۵۳), Third Edition SP-۲۳, Limits of Oceans and Seas. ۳۸ pages.

۶. International Hydrographic Organization (۱۹۸۶), Draft Fourth Edition SP-۲۳, Limits of Oceans and Seas, ۲۱۵ pages.

کاربرد کشور صاحب حاکمیت نشان دهد. این نام‌ها باید مستقیماً از نسخه‌های جدید و اصلاح‌شده نمودارها و اسناد دریایی کشور گرفته شوند یا از طریق مکاتبه با آن کشور تأیید شوند. در مواردی که نام‌ها با لهجه‌ها یا نشانه‌های تشریحی نوشته می‌شوند، این نام‌ها باید حفظ شوند؛ حتی اگر با حروف بزرگ چاپ شوند.

ج) در نمودارها و اسناد دریایی سواحل خارجی، در مناطقی که کشور مستقل از الفبای رومی استفاده نمی‌کند، نام‌ها باید با اعمال سیستم‌های بین‌المللی رومی‌سازی تأیید شده توسط سازمان ملل متحد برای نام‌ها، مطابق با معتبرترین منابع کشور حاکم یا از طریق مکاتبه با آن کشور، به دست آید.

در میان کشورهای استفاده‌کننده از الفبای رومی، یکنواختی بین‌المللی در سیستم‌های رونویسی برای دولت‌های مختلف مفید خواهد بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که دفاتر ملی هیدروگرافی برای دستیابی به یکنواختی در مقابل دولت‌های خود، تلاش کنند و بر ادامه تلاش‌ها برای توافق‌های مؤثر از طریق سازمان ملل تأکید نمایند.

د) در نمودارها و اسناد دریایی سواحل خارجی، برای نام‌های پیچیده جغرافیایی، از کلمه‌ای که به شکل الفبای رومی توسط کشور صاحب حاکمیت به کار می‌رود، استفاده شود. با پیروی از این رویه، اصطلاح عمومی جغرافیایی ترجمه نخواهد شد، بلکه به همان شکل الفبای رومی خود در نمودارهای همه ملل نمایش داده خواهد شد.

ه) در تمام نمودارها و اسناد دریایی، نام‌های متعارف ملی باید برای کشورها، تقسیمات سرزمینی اصلی و ویژگی‌های مرزی و اقیانوس‌ها و زیرمجموعه‌های بین‌المللی آن‌ها به کار برده شود. نام‌های استفاده‌شده در سطح بین‌المللی نیز می‌توانند نشان داده شوند.

▲ اقدامات سازمان هیدروگرافی و همکاری با سازمان ملل:

که توسط کنفرانس‌های سازمان ملل تصویب شده‌اند، رعایت شود. همچنین، توصیه می‌شود که سازمان هیدروگرافی با گروه کارشناسان سازمان ملل همکاری کند تا هدف استانداردسازی بین‌المللی نام ویژگی‌های دریایی تحقق یابد.

همچنین توصیه می‌شود که همکاری با گروه کارشناسان سازمان ملل در فعالیت‌های زیر گسترش یابد:

- مطالعه رویه‌های ملی و بین‌المللی: بررسی رویه‌های موجود در زمینه تعیین و نام‌گذاری اقیانوس‌ها و دریاها و پیشنهاداتی برای بهبود این شیوه‌ها و رویه‌ها.

- تهیه سیستم نام‌گذاری برای ویژگی‌های زیر دریا: ایجاد سیستمی برای نام‌گذاری ویژگی‌هایی که فراتر از حاکمیت یک کشور باشد و پیشنهاد آن به عنوان مبنای تهیه کنوانسیون بین‌المللی.

در رابطه با اقدامات سازمان و همکاری آن با سازمان ملل، تصمیم بر این شده است که باید ارتباط مداوم با سازمان ملل، به ویژه با گروه کارشناسان سازمان ملل متحد در زمینه نام‌های جغرافیایی برقرار کند تا تمامی اقدامات مرتبط با این نام‌ها و تأثیرات آن‌ها بر انتشارات هیدروگرافی پیگیری شود. اداره هیدروگرافی باید اطمینان حاصل کند که مسائل آب‌انگاری یا هیدروگرافی به دقت بررسی شده و در کنفرانس‌ها یا گروه‌های کاری مناسب سازمان ملل مطرح شوند. علاوه بر این، این اداره مسئول است که تحولات مهم این موضوع را به کشورهای عضو اطلاع‌رسانی کند.

در زمینه استانداردسازی بین‌المللی نام‌های جغرافیایی، توصیه می‌شود که دفاتر هیدروگرافی به تأسیس مقامات ملی برای نام‌های جغرافیایی کمک کنند تا اصول و رویه‌های توصیه‌شده در قطعنامه‌های مرتبط با نام‌ها که

نتیجه گیری:

سازمان هیدروگرافی بین‌المللی در طول تاریخ خود همواره بر ایجاد یکنواختی در نام‌گذاری جغرافیایی و استانداردسازی نمودارها و اسناد دریایی تأکید داشته است. این تلاش‌ها با هدف افزایش فهم مشترک و تسهیل درک اطلاعات برای تمامی کشورها و دریانوردان بین‌المللی انجام شده است. یکی از مباحث مهم در این راستا، نام‌گذاری دریا و اقیانوس‌ها است که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این زمینه، همکاری با سازمان ملل و استفاده از قطعنامه‌های مرتبط با استانداردسازی نام‌ها به‌ویژه برای امور دریایی، نقش مهمی در جلوگیری از تداخلات سیاسی و تسهیل در ایجاد یک استاندارد جهانی دارد. در ادامه، توصیه‌هایی برای دستیابی به یکنواختی بیشتر در نام‌گذاری جغرافیایی و ویژگی‌های زیردریایی ارائه شده است. از جمله این توصیه‌ها، می‌توان به لزوم پذیرش سیستم‌های بین‌المللی برای رونویسی اسامی، همکاری کشورهای مختلف برای دستیابی به توافق در مورد نام‌های مشترک و حفظ ثبات در سیستم‌های نام‌گذاری اشاره کرد. همچنین، ایجاد رویه‌های استاندارد برای نام‌گذاری ویژگی‌های جدید زیردریایی که کشف و شناسایی می‌شوند نیز از اقدامات ضروری است.

در نهایت، تحقق اهداف و ایجاد استانداردهای جهانی برای نام‌گذاری مکان‌های جغرافیایی، نیازمند همکاری مداوم و هماهنگ بین کشورهای مختلف و نهادهای بین‌المللی است. این تلاش‌ها نه تنها به تسهیل ارتباطات دریایی کمک می‌کند، بلکه بر دقت و صحت اطلاعات دریانوردی نیز تأثیرگذار خواهد بود.

● استانداردسازی تعاریف ویژگی‌های زیردریایی: استانداردسازی اصطلاحات و تعاریف ویژگی‌های زیردریایی به منظور تسهیل پذیرش آن‌ها توسط مقامات نام‌گذاری.

● توسعه رویه‌های استانداردسازی نام‌گذاری ویژگی‌های جدید زیردریایی: توسعه رویه‌هایی برای استانداردسازی بین‌المللی نام‌گذاری ویژگی‌های جدیدی که در آینده کشف و شناسایی می‌شوند.

در نهایت، توصیه می‌شود که دفاتر هیدروگرافی هنگام تولید روزنامه‌ها یا لغت‌نامه‌های جغرافیایی، این نشریات را تا حد امکان با قطعنامه‌های مربوطه سازمان ملل متحد استاندارد کنند. علاوه بر این، زمانی که دو یا چند کشور یک ویژگی جغرافیایی خاص را با نام‌های مختلف مشترک دارند، پیشنهاد می‌شود که برای تعیین یک نام واحد توافق کنند.

در صورتی که کشورهای مختلف زبان‌های رسمی متفاوت دارند و نمی‌توانند به یک نام مشترک برسند، بهتر است که فرم‌های نام هر زبان برای نمودارها و انتشارات پذیرفته شود، مگر اینکه دلایل فنی این کار را در نمودارهای مقیاس کوچک ممکن نسازد.

منابع

۱-HO: M-۱, Basic Documents of the International Hydrographic Organization (IHO), ۲۰۰۷, Revised version ۲۰۰۷, International Hydrographic Bureau, Monaco.

۲-Maratos, A., Weintrit, A, ۲۰۰۷, The IHO Supporting Maritime Demands. Report.

۳-UN convention on the law of the sea, Narodne novine, International treaties, No. ۲۰۰۰/۹.

اصل برابری در آرای دیوان

زهرا قدیمی

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق
عمومی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

کلمات کلیدی: حقوق عمومی - اصل برابری - حکومت قانون حقوق اساسی

چکیده

برابری یکی از زیباترین واژه‌های انسانی و ریشه‌ی درخت تناور آزادی‌ها است. تحقق آن حاصل مبارزات خونین در طول تاریخ بشری بوده و در نهایت این جنبش به نقطه‌ای انجامیده که هم اکنون در آن قرار داریم. اصل برابری یکی از قدیمی‌ترین و پایدارترین اصول حقوق عمومی محسوب می‌شود. در عین حال، این اصل در میان اصول حقوق موضوعه نیز جایگاهی بسیار مبهم دارد. با این وجود، امروزه تحقق برابری در تمامی زمینه‌ها اولویت نخست حکومت قانون است. از این رو، این اصل به عنوان هنجاری بنیادین در قوانین اساسی نوین به شمار می‌رود. این ویژگی‌ها لزوم بررسی برابری در حقوق عمومی را برجسته‌تر می‌سازد. در این راستا، ابتدا مفهوم حقوقی برابری را با توجه به مفاهیم فلسفی و سیاسی آن بررسی کرده و سپس به جایگاه این هنجار حقوق عمومی در ساختار دموکراسی خواهیم پرداخت. سپس به عرصه‌ی عمل می‌پردازیم؛ جایی که در برخی زمینه‌ها، مانند برابری در مقابل قانون و برابری در پرداخت هزینه‌های عمومی، این اصل از نخستین جنبه‌هایی بود که مورد توجه قرار گرفت و اکنون به گونه‌ای سنتی اعمال می‌شود. اما در عصر کنونی، مسائل نوینی نیز فراروی ما قرار دارد. از یک سو، با گسترش اعمال برابری در تمامی روابط اجتماعی، نظارت قضایی فزاینده نیز اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد. از سوی دیگر، مبانی مسئولیت اداری در پرتو این اصل دگرگون شده و جلوه‌ای نو یافته است. در نهایت، لزوم اعمال تبعیض مثبت و چارچوب حقوقی آن در حقوق عمومی، که به تحقق برابری عینی‌تر می‌بخشد، گام پایانی ما در این مسیر خواهد بود.

مقدمه

برابری از زیباترین واژه‌های تاریخ بشری است و بی‌گمان در کنار عدالت، یکی از آرمان‌های دیرین انسان بوده است. آرمانی که ادیان آسمانی، و به‌ویژه دین اسلام، همواره بر آن تأکید نموده‌اند. شاید مهم‌ترین وجه دین اسلام و دعوت پیامبر آن برای مردم عربستان و سپس کلیه‌ی مردم آن عصر که با این دین آسمانی روبرو شدند، عدالت فراگیر در تمامی احکام و برابری بین فرمانروایان و فرمانبرداران بود. نحوه‌ی رفتار پیامبر اسلام، خلفای راشدین و حضرت علی (ع) با مردم قلمروی تحت فرمانشان، همه نشان از برابری آنان در تمتع از بیت‌المال و نیز برابری آنان در مقابل قانون الهی دارد.

در یونان باستان، نخستین گرایش‌ها به مفهوم برابری را در آثار افلاطون و به‌ویژه ارسطو می‌بینیم. در مسیحیت نیز در موارد بسیار بر این مفهوم تأکید گردیده است، گرچه تا حد زیادی جنبه‌ی آرمانی دارد تا واقعی. در واقع، ریشه‌های برابری را در فرهنگ غرب می‌توان در این دو منبع یافت. از این منظر، برابری نیز همچون آزادی، وصفی اخلاقی با حداکثر فلسفی دارد. به دیگر سخن، برابری تا مدت‌های مدید فارغ از استثنائات زمانی معهود، از محدوده‌ی گفتارهای اخلاقی و فلسفی فراتر نرفت.

برای نخستین بار در جریان انقلاب کبیر فرانسه، این مفهوم به‌گونه‌ای فراگیر تبلور یافت و در اعلامیه‌ی حقوق بشر و شهروند فرانسه در سال ۱۷۸۹ نمود پیدا کرد. با وجود آنکه این مفهوم در یک سند حقوقی مطرح شده بود، ولی تا قرن بیستم، در خود این کشور نیز به عنوان اصل حقوقی رسمیت نیافت.

اما برابری در جوامع گوناگون و از جمله جامعه‌ی ما مصداق بارزی دارد که همانا برابری حقوق زنان و مردان است؛ که حکایت کارزار برای کسب آن را بسیار نظاره کرده‌ایم. اما بی‌گمان، وجوه دیگر این مفهوم را نیز باید بررسی و اعمال نمود. بدیهی است که با پیشرفت‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، این وجوه جلوه یافته و نظام‌های حقوقی باید برای تحقق آن‌ها چاره‌جویی کنند. علت اینکه تحقق برابری با دشواری‌های بسیاری همراه است، روشن نبودن نحوه‌ی اعمال آن در حوزه‌های گوناگون و نیز وجود برخی از تبعیض‌هایی است که رفع آن‌ها امکان‌ناپذیر می‌نماید. البته ناهمواری‌های این مسیر نباید مانعی باشد تا برای تحقق این والاترین آرمان بشری در آن گام‌نزنیم و دشواری‌ها را به جان نخریم. وزین‌ترین وظیفه‌ی حقوق‌دانان، عینی بخشیدن به آرمان‌های والای اخلاقی است. هنگامی که آرمان از جامعه‌ی قدسی به در می‌آید و جامعه‌ی دنیوی به بر می‌کند، باید دید مطلق را به کناری نهاد و به فراخور زمان و مکان، بدان نسبی نگریست.

به همین دلیل است که برابری مطرح‌شده در قوانین موضوعه غالباً انسان‌ها را ارضا نمی‌کند. چراکه هنوز به آن به‌طور مطلق نگریسته می‌شود. پس تحقق این مهم باید در زمینه‌ی اجتماعی و فرهنگی هر جامعه صورت گیرد و بی‌تردید تقلید و نسخه‌برداری از تجربیات دیگر

جوامع، بدون توجه به این موضوع، کاری عبث و بیهوده خواهد بود. نظام‌های حقوقی در وصول به این مقصود، تمهیدات بسیاری اندیشیده‌اند و این روند امروزه با نزدیکی هرچه بیشتر جوامع به یکدیگر، شتاب بیشتری به خود گرفته است. از این منظر می‌توان گفت که چه بسا مقداری هم در طی این طریق کامیاب بوده‌ایم، گرچه هنوز راه زیادی تا رسیدن به هدف نهایی باقی است.

در وهله‌ی نخست باید دید که برابری چیست و در عرصه‌های گوناگون علوم انسانی چه فراز و نشیب‌هایی را پیموده است تا به عصر کنونی رسیده است. سپس، با توجه به موضوع بحث، به دستاوردهای حقوق عمومی مدرن در این زمینه خواهیم پرداخت تا بتوانیم با عنایت به شرایط خاص اجتماعی و فرهنگی کشورمان، از آن‌ها بهره‌بگیریم. بر این اعتقادیم که این بهره‌گیری به جامعه‌ی ما که امروز تشنه‌ی عدالت و برابری علوی است، مدد خواهد رساند.

برابری مفهومی تحول‌پذیر است؛ همان‌گونه که گفته شد، برابری مفاهیمی قدیمی هستند. برابری حقوقی، برابری سیاسی و برابری اجتماعی، اشکال گوناگون این مفهوم هستند که می‌توانند به‌صورت مستقل و یا در ارتباط با یکدیگر مورد تحلیل قرار گیرند. بی‌تردید در این گفتار، مفهوم حقوقی برابری مد نظر ما است.

در بدو امر باید توجه نمود که اصل برابری، اصلی مانند سایر اصول حقوقی نیست. در واقع، جنبه‌های دیگر این اصل در تلقی حقوقی از آن نمود یافته است. از این منظر، برابری که برگرفته از واژه‌ی Aequalitas لاتین می‌باشد، بدین معنا است که شهروندان فارغ از ویژگی‌های فردی خود نظیر نژاد، جنسیت، مذهب یا طبقه‌ی اجتماعی، تحت سیطره‌ی نظام حقوقی واحدی قرار گیرند. به عبارت دیگر، به موجب این تعریف ساده، در شرایط مشابه، شهروندان از حقوق و تکالیف یکسانی برخوردار می‌شوند.

این نظام در تمامی روابط دوجانبه‌ی حکومت و جامعه‌ی مدنی تجلی می‌یابد. حکومت مدرن، جامعه‌ای برابر را رهبری می‌کند. برابری سیاسی به این معناست که اعضای این جامعه باید به‌گونه‌ای برابر مطیع قدرت عمومی باشند. بدیهی است که واسطه‌ی این روابط دیالکتیک، قانون است که به‌مثابه خواست عمومی در جامعه حکمفرما است. به بیان دیگر، این مردم هستند

که خود با وضع قوانین، برابری خویش را تضمین می‌کنند. اما از منظر جامعه‌شناسی حقوق، برابری باید در چارچوب یکی از کارکردهای حقوق قرار گیرد. در میان کارکردهای گوناگون حقوق، مانند کارکرد اتحاد اجتماعی، نظارت اجتماعی، حل تعارضات اجتماعی، نظارت و هدایت جامعه، مشروعیت‌بخشی به قدرت اجتماعی و کارکرد توزیعی، به نظر می‌رسد این مفهوم در کارکرد اخیر می‌گنجد. کارکرد مورد بحث در اواخر دهه‌ی ۶۰ میلادی مطرح شد و به موجب آن، حقوق به تنظیم رفتارهای اجتماعی و شهروندان می‌پردازد تا به غایت خویش نزدیک شود.

شناخت اصل (برابری)

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، این قانون برابری را در برخی جنبه‌ها مورد تأکید قرار داده است. مصداق بارز این بند می‌تواند برابری در دستیابی به مشاغل عمومی باشد. نکته‌ی دیگر در این بند تأکید بر تبعیضات ناروا است. بنابراین، تبعیض روا و مثبت و لزوم اعمال آن در مواردی که شرح داده خواهد شد، ضروری است. از طرف دیگر، بند ۱۴ همین اصل به تأمین حقوق همه جانبه‌ی افراد، اعم از زن و مرد، و تساوی عموم در برابر قانون اشاره دارد. پس دو جنبه‌ی دیگر اصل برابری، یعنی برابری در مقابل قانون و اصل تبعی آن برابری در مقابل عدالت، نیز در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصریح شده‌اند. ذکر این نکته نیز لازم است که در این بند، به‌طور خاص بر تساوی زن و مرد تأکید شده است.

اما اصل بنیادین برابری در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصل بیستم است:

"همه‌ی افراد ملت، اعم از زن و مرد، یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه‌ی حقوق انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند." در این اصل، قانون اساسی بر برابری همه‌ی شهروندان در مقابل قانون تأکید نموده و این حمایت را به تمامی حقوق منصوص برای آنان تعمیم داده است. بدیهی است که به مدد این اصل مبنایی، می‌توان کلیه‌ی اصول منشعب از اصل برابری را واجد ارزش قانون اساسی دانست و نهاد صیانت از قانون اساسی، یعنی شورای نگهبان، از آن‌ها حمایت به عمل آورد.

در جمهوری اسلامی ایران، قانون اساسی در صدر هرم سلسله‌مراتب قوانین و حقوق موضوعه قرار دارد و در نتیجه، منبع بنیادین برابری، این قانون است. در مقدمه‌ی این قانون، در موارد متعدد به نفی انحصار، استبداد و استثمار اشاره شده است. به‌طور طبیعی، طرد انحصار به برابری تمامی شهروندان در بهره‌گیری از امکانات اجتماعی می‌انجامد. هرچند که مقدمه‌ی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بیشتر صیغه‌ای عقیدتی دارد و حتی در بخش مربوط به شیوه‌ی حکومت در اسلام، به تبلور آرمان سیاسی ملتی اشاره شده است که هم‌کیش و هم‌فکر است. بنابراین، در این تلقی، برابری به حوزه‌ی عقیدتی محدود می‌شود.

البته در این موضوع، با تعمق در اصول دیگر قانون اساسی، این استنباط صحیح به نظر نمی‌رسد و بنابر نص صریح این قانون، برابری به تمامی آحاد ملت تسری می‌یابد.

بند ۹ اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز اشعار می‌دارد: "دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه‌ی امکانات خود را برای امور زیر به کار برد: رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی..."



بدین ترتیب، به نظر می‌رسد که با تأکید فراوانی که این قانون از اصل برابری در شقوق گوناگون به عمل آورده است، می‌توان چنین نتیجه گرفت که برابری یکی از مبانی مهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و غایت حمایت از حقوق شهروندان به شمار می‌رود.

در فرانسه، برابری مبنای نظام حقوقی آن کشور به شمار می‌رود. این اصل در ماده‌ی نخست اعلامیه حقوق بشر و شهروند سال ۱۷۸۹ تبلور یافته است که انسان‌ها در حقوق برابر زاده می‌شوند. همچنین برابری در مقابل قانون در ماده ۶، برابری در دستیابی به مشاغل عمومی در همان ماده، و برابری در مقابل هزینه‌های عمومی در ماده ۱۳ همین اعلامیه تصریح گردیده‌اند. در متون قانونی فرانسه، برابری جزو حقوق طبیعی و زوال‌ناپذیر انسان به شمار می‌رود. البته به نظر می‌رسد که برابری در مقابل قانون، که در ماده ۶ اعلامیه ذکر شده است، باید به حمایت برابر یا مجازات برابر شهروندان در مقابل عدالت تفسیر شود و برابری در مقابل قانون به مفهوم عام آن صحیح نیست. در این معنا، برابری در مقابل عدالت به‌ویژه در جنبه‌ی کیفری اهمیت خاصی می‌یابد.

در مقدمه‌ی قانون اساسی سال ۱۹۴۶ هم که جزو هنجارهای مرجع به شمار می‌رود، بندهای ۱، ۳، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۶ و ۱۸ به انواع برابری تأکید نموده‌اند.

تفسیر اصل برابری

فرض برابری در این مورد عین نابرابری بین انسان‌ها است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که برابری مربوط به طبیعت انسان‌ها نیست. در عین حال، می‌توان این پاسخ را نیز در مقابل این استدلال داد که هیچ‌گاه چنین برابری مورد نظر نبوده است، بلکه منظور از این تلقی برابری در برخورداری از حقوق و تکالیف است.

اما مفهوم برابری سیاسی نیز در مرکز توجه طرفداران قرارداد اجتماعی، به‌ویژه روسو، قرار دارد. در این مفهوم، برابری شرط آزادی است. به بیان دیگر، به موجب این نظریه کلیه‌ی حقوق بشر، و به‌طریق اولی برابری، ناشی از قرارداد بین انسان‌ها و جامعه است. انسان موجودی سیاسی است و آنچه که مربوط به طبیعت او است، در بستر جامعه نمود می‌یابد. امروزه این نظریه با تعدیل‌هایی پذیرفته شده است. اندیشه‌ی نوین برابری را با توجه به مصالح اجتماعی می‌پذیرد و بر

تمام اصول حقوقی هدف واحدی را دنبال می‌کنند که شامل حمایت از حقوق فردی در مقابل قدرت عمومی است. اما اصل برابری از جنبه‌ای دیگر مطرح می‌شود. برای این تفاوت، دو دلیل عمده می‌توان ذکر کرد: نخست اینکه این اصل بستر مناسب را برای اعمال دیگر حقوق یا اصول فراهم می‌کند و دوم آنکه مبانی این تقسیم‌بندی چندان تعریف‌شده نیست.

باید توجه داشت که درک مفاد اصل برابری به فلسفه‌ی سیاسی خاصی بستگی دارد که قاضی باید آن را مدنظر قرار داده و رعایت آن را نیز مطالبه نماید. این مبنا در تفسیر این اصل باید مورد توجه قرار گیرد.

در عین حال، باید خاطرنشان کرد که هیچ اعلامیه‌ی اروپایی در این خصوص وجود ندارد. در خصوص عدم تبعیض و برابری در رفتار، به‌ویژه در موارد تبعیض به دلیل تابعیت و جنس در روابط اقتصادی، معمولاً به قواعد عمومی بازار مشترک اروپایی در این مورد ارجاع می‌شود.

در وهله‌ی نخست، باید مشخص کرد که آیا برابری ناشی از طبیعت انسانی است یا از اراده‌ی سیاسی ناشی می‌شود. اهمیت موضوع آن‌جاست که گزینش مبنای تفسیر برابری از بین این دو، مفاد آن را برای ما تعیین می‌کند. همچنین روش‌های اعمال اصل نیز از همین گزینش آشکار می‌شود.

باید توجه داشت که برابری طبیعی برای همه‌ی انسان‌ها امری غیرممکن است. چراکه انسان‌ها بر اساس خلقت خود استعدادهای گوناگون و نابرابر دارند و به تبع آن،



این مبنا آن را اعمال می‌کند، ولی این اعمال با سرشت بشری نیز بیگانه نیست. به نظر می‌رسد که به‌طور اصولی، طبیعت انسان‌ها در جامعه و زندگی اجتماعی است که مجال بروز می‌یابد و به خودی خود، در موضوع مورد بحث ما دارای ارزش نیست. بنابراین، نتیجه می‌گیریم که محور اعمال برابری و شیوه‌های تحقق آن منافع اجتماعی، با لحاظ سرشت و منزلت انسانی در این بستر است.

اما در برابری حقوقی، باید اذعان داشت که در برخورداری از حقوق، همه‌ی انسان‌ها با یکدیگر برابر هستند و باید در این زمینه با آن‌ها یکسان رفتار شود. بنابراین، در این تلقی از برابری، بر خلاف تلقی فراحقوقی، واقع‌بینانه‌تر به این مقوله نگریسته می‌شود. در حقوق عمومی، تفسیر اصل برابری باید با عنایت به شرایط اجتماعی، عرف و منافع اجتماعی انجام پذیرد و همین موضوع به این اصل صبغه‌ای عینی می‌بخشد. می‌توان گفت که در نگرش حقوقی نوین، احتمال ایجاد برابری بین شهروندان به جای امکان ایجاد برابری نشسته است و همین جایگزینی، تفسیر از این اصل را تغییر داده است.

تحلیل آرای دیوان عدالت اداری در خصوص اصل برابری در ورود به خدمت عمومی

علی‌رغم تصریح به ایجاد فرصت برابر برای همه افراد در ورود به استخدام دولتی در قانون مدیریت خدمات کشوری، اندراج شرایطی در آگهی‌های استخدام عمومی کشور نظیر شرط جنسیت، شرط فارغ‌التحصیل شدن داوطلبان از دانشگاهی خاص، اعمال تفاوت میان معدل مدارک داوطلبان دانشگاه‌های مختلف کشور، و یا شرط بومی بودن برای استخدام، موجبات نابرابری در ورود به خدمت عمومی را از سوی رویه‌های استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور فراهم می‌آورد.

به همین دلیل، نقض اصل برابری در ورود به خدمت عمومی موضوع بسیاری از شکایت‌های مطرح‌شده در دیوان عدالت اداری به شمار می‌آید. لزوم رعایت رفتار برابر دستگاه‌های دولتی در استخدام شهروندان، دیوان عدالت اداری را به عنوان نهاد حامی مردم در برابر دولت بر آن داشته تا با استناد به اصل مزبور، تصمیمات مقامات اداری را مورد کنترل قرار دهد. در صورت نقض اصل برابری توسط اداره، با استناد به این اصل، تصمیمات تبعیض‌آمیز را نقض و ابطال کند.

در ذیل، به تبیین و تحلیل آرای شعبه سی و سوم دیوان عدالت اداری ایران در خصوص اصل برابری در ورود به خدمت عمومی می‌پردازیم.

الف) نقد رأی شعبه سی و سوم دیوان عدالت اداری به کلاس مشخصات رأی:

پرونده‌ی: ۹۱۰۴۹۶۴

کلاس پرونده: ۹۱۰۴۹۶۴

موضوع رأی: الزام استانداری و شهرداری لرستان به استخدام شاکی همانند سایر قبول شدگان در آزمون استخدامی.

مقدمه:

جریان پرونده از این قرار است که شاکی پس از قبولی در آزمون شهرداری‌ها و کسب رتبه‌ی اول، با این اعلام از سوی شهرداری مواجه می‌شود که بر اساس مصوبه کمیته‌ی استخدام افراد غیر بومی معاونت توسعه و مدیریت سرمایه انسانی جمهوری اسلامی ایران، شاکی حق شرکت در آزمون مذکور را نداشته است.

در این خصوص، شاکی متضرر از تصمیم اداره، نزد دیوان عدالت اداری شکایت کرده و درخواست رسیدگی می کند. شعبه ی سی و سوم دیوان عدالت اداری در این خصوص رسیدگی کرده و با توجه به دفاعیات شاکی و مشتکی عنه، چنین حکم می کند:

متن رأی شعبه سی و سوم دیوان عدالت اداری

اولاً، نام شاکی در فهرست اسامی قبول شدگان آزمون استخدامی شهرداری به عنوان نفر اول درج شده و در آگهی آزمون نیز قیدی مبنی بر اینکه آزمون صرفاً مختص افراد بومی بوده و افراد غیر بومی حق شرکت در آن را ندارند، وجود ندارد؛

ثانیاً، دولت جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۴۳ به مقاوله نامه شماره ی ۱۱۱ راجع به منع تبعیض در استخدام و اشتغال مصوب سازمان بین المللی کار پیوسته و مطابق بند ۱۴ اصل ۳ و اصول ۱۹، ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصل عدم تبعیض را پذیرفته است. بنابراین، نظر معاونت توسعه و مدیریت سرمایه انسانی جمهوری اسلامی ایران به لحاظ تخالف و تغایر با مدلول و منطوق و مفهوم این اصول، برابر اصل ۱۷۰ قانون اساسی برای شعبه لازم الاتباع نبوده و وضع قاعده ای که حق افراد غیربومی را سلب کند، مغایر احترام به حیثیت و کرامت انسانی است؛

ثالثاً، برخورداری یکسان شهروندان از حقوق و تکالیف بدون توجه به زمینه های تبعیض آمیز جانبدارانه نظیر رنگ، نژاد، جنسیت، زبان، سن، قومیت، ملیت، سطح سواد، وضعیت مالی و اجتماعی، شغلی، حزبی، خانوادگی و مانند این ها، به عنوان اصل برابری در حقوق اداری مطرح است. نمونه عینی این اصل برابری، در ورود به خدمت عمومی و برابری در برابر قانون نمایان می شود. بر این اساس، مقام اداری نمی تواند تبعیض روا دارد و مقامات اداری در فرایند اتخاذ تصمیمات، لزوماً باید تصمیم یکسانی برای اشخاصی که در وضعیت یکسان هستند، اتخاذ نمایند.

لذا، بنا به جهات فوق، خواسته شاکی مقرون به صحت تشخیص شده و حکم به الزام استانداری و شهرداری لرستان به استخدام شاکی همانند سایر قبول شدگان در آزمون استخدامی صادر و اعلام می گردد.

تحلیل رأی

این رأی را می توان از جمله آراء مهمی محسوب نمود که نه تنها صراحتاً به اصل برابری و منع تبعیض پرداخته، بلکه مؤلفه های اصل برابری در حقوق اداری، نظیر برابری در ورود به خدمت عمومی و برابری در مقابل قانون را نیز به رسمیت شناخته است. در ادامه به تحلیل و تبیین این رأی می پردازیم.

یک (نخستین استدلال دیوان در صدور حکم مبنی بر الزام اداره به استخدام شاکی این بوده است که اداره طرف شکایت، در صورتی می تواند از استخدام شاکی به عنوان فرد غیربومی خودداری نماید که در آگهی استخدامی خود، این مسئله یعنی استخدام افراد بومی توسط اداره مزبور را قید کرده باشد. حال که در آگهی مذکور چنین قیدی وجود ندارد، لذا فرد پذیرفته شده در آزمون به دلیل اطلاق آگهی استخدامی مذکور باید استخدام شود. این استدلال از سوی دیوان موجه است و قابلیت تفسیر در پرتو اصل انتظار مشروع را نیز دارد، زیرا فردی که در آزمونی شرکت کرده است که قید مذکور برای آن پیش بینی نشده و نیز با کسب رتبه ی اول در این آزمون قبول شده است، لذا توقع استخدام دارد. بنابراین، رفتار اداره مذکور خلاف اصل انتظار مشروع نیز می باشد. هرچند مفاد اصل انتظار مشروع در حقوق اداری در رأی مذکور به چشم می خورد، اما صراحتاً مورد استناد دیوان در صدور این رأی قرار نگرفته است.

دو) پس از استدلال فوق، دیوان در استدلالات بعدی خود به اصل برابری و عدم تبعیض استناد کرده است. استناد به این اصول و سپس ذکر مستندات این اصل در قوانین ایران نشانگر این است که شعبه مزبور بومی‌گزینی را یکی از مصادیق اعمال تبعیض و نقض اصل برابری افراد در ورود به خدمت عمومی می‌داند. دیوان در این استدلال خود به اصولی از قانون اساسی استناد کرده است که این اصول ضامن اصل برابری و منع تبعیض شهروندان می‌باشند. لذا دیوان رفتار اداره را رفتاری خلاف اصل برابری و منبع تبعیض و در واقع رفتاری خلاف قانون اساسی دانسته است.

سه) نکته بسیار مهم در خصوص این رأی، ادبیات حقوقی رأی مذکور است. دیوان با این استدلال صریح که برخورداری یکسان شهروندان از حقوق و تکالیف بدون توجه به زمینه‌های تبعیض‌آمیز جانبدارانه نظیر رنگ، نژاد، جنسیت، زبان، سن، قومیت، ملیت، سطح سواد، وضعیت مالی و اجتماعی، شغلی، حزبی، خانوادگی و مانند این‌ها به عنوان اصل برابری در حقوق اداری بوده و نمونه‌ی عینی این اصل برابری در ورود به خدمت عمومی است، و برابری در برابر قانون به مقام اداری اجازه نمی‌دهد تبعیض روا دارد، و مقامات اداری در فرآیند اتخاذ تصمیمات لزوماً باید تصمیم یکسان برای اشخاصی که در وضعیت یکسان هستند اتخاذ نمایند، رفتار اداره‌ی مذکور مبنی بر جلوگیری از استخدام فرد غیربومی را ناقض اصل برابری شهروندان در مقابل قانون و ناقض اصل برابری در ورود به خدمت عمومی دانسته است. در واقع، دیوان با این استدلال سعی در برجسته‌سازی اصل برابری در حقوق اداری و به خصوص اصل برابری در ورود به خدمت عمومی به عنوان یکی از حقوق اساسی شهروندان داشته است. لذا با مزین ساختن رأی خویش به اصل برابری در ورود به خدمت عمومی، گامی مثبت در شناسایی «اصل برابری در ورود به خدمت عمومی» در رویه‌ی قضایی ایران برداشته است. همچنین ذکر این نکته لازم است که از آنجا که آراء دیوان عدالت اداری یکی از منابع حقوق اداری محسوب می‌شوند، لذا استناد به اصل برابری در مقابل قانون و اصل برابری در ورود به خدمت عمومی به عنوان بنیادی‌ترین اصول حاکم بر خدمات عمومی در رأی مذکور نه تنها حقوق شهروندان را تضمین می‌کند و نشان از توجه قضات دیوان به این اصل مهم در رعایت حقوق شهروندان دارد، بلکه شناسایی چنین اصولی از سوی دیوان بر غنای ادبیات حقوق اداری ایران نیز می‌افزاید و بستر را برای شناسایی هرچه بیشتر اصول مهم مذکور در حقوق اداری ایران فراهم می‌کند.

چهار) استدلالات فوق مبنی بر عدم اندراج شرط بومی‌بودن در آگهی استخدامی و لزوم برخورد برابر اداره با شهروندان، در نهایت دیوان را بر آن داشته است که اداره‌ی طرف شکایت را ملزم به استخدام شاکی نماید. استدلالاتی که قضات دیوان را به سمت اعمال اصل برابری در رأی مذکور درخور توجه است و به عنوان یکی از منابع اصل برابری در خدمات عمومی به شمار خواهد آمد.



ب) رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۷۲ مورخ ۱۳۸۶/۳/۲۰ مشخصات رأی

کلاس پرونده: ۴۸۹/۸۳

شماره دادنامه: ۸۶/۱۷۲

تاریخ صدور: ۱۳۸۶/۳/۲۰

موضوع رأی: ابطال مصوبه شماره ۳۱۵۴۳/۱۱۰۰ مورخ ۱۳۸۱/۲/۲۵ سازمان تأمین اجتماعی مقدمه:

جریان پرونده از این قرار است که بر اساس مصوبه شماره ۳۱۵۴۳/۱۱۰۰ مورخ ۱۳۸۱/۲/۲۵ هیأت مدیره سازمان تأمین اجتماعی در خصوص مجموع داوطلبان فارغ التحصیل دانشگاه‌های دولتی، ضریب ۱/۱ اعمال می‌شود اما این ضریب برای فارغ التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی ضریب ۱ می‌باشد. اعمال ضرایب متفاوت در نتایج آزمون استخدامی سازمان تأمین اجتماعی باعث شده است که شاکی، که فارغ التحصیل دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد، از استخدام ممتنع شود، در صورتی که نمره‌ی قبولی آزمون کتبی و شفاهی را کسب کرده است. بنابراین شاکی به‌خاطر رفتار نابرابر اداره، ابطال مصوبه‌ی مذکور را از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری درخواست نموده است.

هیأت عمومی دیوان نیز پس از بحث و بررسی، چنین مقرر نموده است:

متن رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

حکم مقرر در ماده واحده‌ی قانون تأیید رشته‌های دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی مصوب ۱۳۹۷، مصرح در مسئولیت و تکلیف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در خصوص بررسی و تأیید مدارک فارغ التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی و مبین ارزش و اعتبار مدارک مزبور همانند مدارک تحصیلی فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی است. بنابراین، بند ۳ قسمت (ج) از ضوابط استخدام و جذب نیرو در مشاغل سازمانی در سال ۱۳۸۱، موضوع بخشنامه شماره ۱۱۰/۳۱۵۴۳ مورخ ۱۳۸۱/۲/۲۵ سازمان تأمین اجتماعی که تحت عنوان اولویت‌های استخدامی، مدرک تحصیلی دانشگاه‌های دولتی را با ضریب ۱/۱ و مدرک تحصیلی دانشگاه‌های پیام نور و سایر دانشگاه‌ها را با ضریب ۱ در معدل امتیازات آزمون کتبی و مصاحبه منظور و اعمال نموده است، مغایر قانون فوق‌الذکر می‌باشد و بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در باب لزوم رفع تبعیضات ناروا است. بدین جهت، مستنداً به ماده‌ی ۱۲ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵، بند ۳ مصوبه‌ی مذکور ابطال می‌گردد.

تحلیل رأی

یک) همان‌طور که در رأی تصریح شد، شاکی از تصمیم عام‌الشمول اداره تحت عنوان بخشنامه متضرر شده است، لذا تقاضای خود را برای ابطال بخشنامه مذکور در هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مطرح نموده است. (دو) از آنجا که اداره طرف شکایت با تمایزگذاری بین مدارک دانشگاهی دولتی و غیر دولتی و ارجح دانستن فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی بر سایر دانشگاه‌های دارای مجوز از وزارت علوم، به اعمال تبعیض و برخورد نابرابر با شهروندان پرداخته است، لذا این تبعیض از چشم قضاوت رسیدگی‌کننده به پرونده مذکور نیز دور نمانده است و آن‌ها را بر آن داشته تا به استناد بند ۹ اصل سوم قانون اساسی که «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همگان در تمام زمینه‌های مادی و معنوی را از وظایف دولت دانسته»، رفتار اداره را در تفاوت‌گذاری بین فارغ التحصیلان دانشگاه‌های مختلف کشور، رفتاری تبعیض‌آمیز بدانند؛ رفتاری که از مصادیق تبعیض ناروا بوده و ناقض اصل رفع تبعیضات ناروا به عنوان یکی از اصول مهم قانون اساسی ایران به شمار می‌رود.

سه) استدلال‌ات فوق‌الذکر، شعبه‌ی رسیدگی‌کننده را بر آن داشته است تا به ابطال قسمت تبعیض‌آمیز مصوبه‌ی اداره‌ی تأمین اجتماعی در باب استخدام نیروی انسانی بپردازد. استدلال مذکور استدلال موجه و درخور توجهی است. در واقع، هرچند در رأی مذکور اصل برابری در ورود به خدمت عمومی صراحتاً ذکر نشده است، اما استناد به اصل رفع تبعیض ناروا خود گامی در فراهم ساختن بستر برابری در ورود به خدمت عمومی تلقی می‌شود. به سخن دیگر، هرچند دیوان اصل برابری در ورود به خدمت عمومی را مستند رأی خویش قرار نداده است، اما استناد به اصل رفع تبعیض ناروا در قضیه‌ی مذکور عملاً برابری افراد در ورود به خدمت عمومی را موجب شده است. در واقع، هدف قضات رسیدگی‌کننده نیز ایجاد بسترهای برابری افراد در ورود به خدمت عمومی بوده است. هرچند صراحتاً از اصل مذکور یاد نکرده‌اند، اما به معنای اصل مذکور در نظر گرفته‌اند.

ج) نقد رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۱۳ مشخصات رأی

کلاس پرونده: ۸۷/۷۶۲

تاریخ صدور: ۱۳۸۷/۱۱/۱۳

موضوع رأی: ابطال قسمتی از راهنمای آزمون سی و ششمین دوره پذیرش دستیار تخصصی در رشته های بالینی پزشکی

مقدمه

محتوای پرونده از این قرار است که وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در آزمون سی و ششمین دوره پذیرش دستیار تخصصی در رشته‌های بالینی پزشکی که در اسفند ماه سال ۱۳۸۷ قرار برگزاری داشته، برخلاف مقررات و خارج از حدود اختیارات قانونی برای مشاغل مدیریتی پزشکان عمومی که در استخدام پیمانی یا رسمی باشند، سهمیه‌ی خاص و امتیاز ویژه منظور نموده است. به نحوی که لیاقت به عنوان شرط اصلی در امر پزشکی تخصصی به فراموشی سپرده شده و رقابت در عرصه‌ی پزشکی را محدود و سلامت جامعه را در مخاطره قرار داده و تهدید می‌نماید. لذا شاکی که از شرط مزبور مندرج در دفترچه آزمون متضرر گشته است، نزد دیوان عدالت اداری شکایت نموده و درخواست ابطال قسمت تبعیض‌آمیز راهنمای آزمون مذکور را دارد. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره، چنین مقرر نموده است.

متن رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

به موجب حکم مقرر در بند ۶ ماده‌ی یک قانون تشکیلات و وظایف وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳۶۷، برنامه‌ریزی به منظور توزیع متناسب و عادلانه‌ی نیروی انسانی و سایر امکانات آموزشی پزشکی و تسهیلات بهداشتی درمانی کشور با تأکید بر اولویت برنامه‌های بهداشتی و رفع نیاز مناطق محروم و نیازمند در زمره‌ی وظایف و مسئولیت‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قرار گرفته است. همچنین طبق ماده‌ی ۱۴ قانون مربوط به خدمت پزشکان و پیراپزشکان مصوب ۱۳۷۵، آن وزارتخانه مکلف گردیده است که به هنگام پذیرش دستیار تخصصی، سهمیه‌های جداگانه‌ای را برای مناطق محروم و نیازمند کشور اختصاص دهد.

نظر به اینکه احکام مقنن به شرح مقررات فوق‌الذکر متضمن جواز تعیین امتیاز خاص برای مشاغل مدیریتی از حیث پذیرش دستیار تخصصی در رشته‌های بالینی پزشکی نیست و تعیین امتیازات خاص مدیریتی نافی اعتبار اولویت افراد از حیث نتایج علمی آزمون مربوط و از مصادیق بارز تبعیض در بین داوطلبان شرکت در آزمون پذیرش دستیار تخصصی می‌باشد، بنابراین راهنمای آزمون سی و ششمین دوره‌ی پذیرش دستیار تخصصی در رشته‌های بالینی پزشکی در قسمت مورد اعتراض و از حیث اعطای امتیازات خاص به مشاغل مدیریتی خلاف قانون و خارج از حدود اختیارات قانونی مربوط تشخیص داده می‌شود و مستنداً به قسمت دوم اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده‌ی یک و بند یک مواد ۱۳، ۱۹ و ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ از تاریخ تصویب ابطال می‌گردد.

تحلیل رأی

یک) از آنجا که امر مطرح‌شده در دیوان، تقاضای ابطال قسمت تبعیض‌آمیز راهنمای آزمون سی و ششمین دوره پذیرش دستیار تخصصی در قسمت تبعیض‌آمیز آن بوده، موضوع در هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورد رسیدگی قرار گرفته است.

دو) هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با استناد به قانون تشکیلات و وظایف وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳۶۷ که توزیع عادلانه و متناسب نیروی انسانی و امکانات را بر عهده وزارت بهداشت گذاشته است، امتیاز مندرج در راهنمای آزمون مذکور را خلاف قانون و خارج از حدود اختیارات قانونی مقام تصمیم‌گیرنده و از مصادیق بارز تبعیض دانسته است و با این استدلال که راهنمای مذکور شرایط مساوی برای احراز مشاغل و امکان اشتغال برای همه‌ی افراد را که از الزامات اصل برابری در ورود به خدمت عمومی است نقض نموده، لذا قسمت تبعیض‌آمیز راهنمای مذکور را ابطال نموده است. استدلال دیوان استدلالی موجه بوده که در نهایت منجر به صدور رأی موجهی شده که قابلیت تفسیر در پرتو اصل برابری در ورود به خدمت عمومی را دارد.

سه) هرچند استدلال دیوان در خصوص تبعیض‌آمیز بودن عمل اداره نشان از توجه هیأت عمومی دیوان به محتوای اصل برابری و منع تبعیض دارد، اما استناد به اصولی از قانون اساسی که متضمن اصل برابری و اصل منع تبعیضات ناروا می‌باشد، در انشاء رأی مذکور مغفول مانده و به اصل برابری به طور صریح هیچ اشاره‌ای نشده است؛ در حالی که هیأت عمومی دیوان می‌توانست با استناد به اصول برابری و منع تبعیض مندرج در قانون اساسی، استدلال خویش را تقویت کرده و موجب برجسته‌سازی اصل برابری در رویه قضائی و به تبع آن ایجاد رویه‌های اداری شود.

با بررسی آرای مذکور، می‌توان چنین بیان نمود که دیوان عدالت اداری ایران در صدور آرای خویش، اصل برابری در حوزه خدمات عمومی و بالأخص در حوزه ورود به خدمت عمومی را مورد شناسایی قرار داده و با استناد به آن، رأی به نفع شهروندان صادر نموده است. لازم به ذکر است که دیوان در انشاء رأی خویش، گاه با تصریح به عبارت «اصل برابری در ورود به خدمت عمومی»، به شناسایی اصل مزبور پرداخته و گاه نیز به طور ضمنی اصل برابری در ورود به خدمت عمومی را مورد شناسایی قرار داده است؛ به طوری که می‌توان گفت بسیاری از آراء صادره از سوی دیوان عدالت اداری، قابل تفسیر در پرتو اصل برابری در ورود به خدمت عمومی هستند.

الف) کتب و مقالات

- ابوالحمد عبدالحمید، حقوق اداری ایران، تهران: انتشارات توس، چ ۲، ۱۳۷۶
- امامی محمد و استوار سنگری کورش، حقوق اداری، چ ۱، تهران: نشر میزان، ۱۳۸۹
- رستمی ولی، نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری، پژوهش نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دهم، ش ۲، پاییز و زمستان ۱۳۸۹
- زارعی محمد حسین

ب) قوانین و اسناد

- ۱. اعلامیه جهانی حقوق بشر
- ۲. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- ۳. قانون مدیریت خدمات کشوری



کاهش جرم‌ها و پرونده‌های ورودی به دادسرا، راهکارها و تجربیات بین‌المللی

محمد ایمانی

دانشجوی کارشناسی حقوق
دانشگاه آزاد اسلامی



کاهش جرم‌ها و پرونده‌های ورودی به دادسرا، یکی از چالش‌های اساسی در جوامع مدرن است که می‌تواند تأثیرات منفی زیادی بر سیستم قضائی، امنیت اجتماعی و توسعه‌ی اقتصادی کشورها داشته باشد. این مقاله با هدف بررسی راهکارهای کاهش جرم‌ها و کاهش فشار بر دادسراها، به بررسی تجربیات کشورهای مختلف، به‌ویژه در زمینه پیشگیری از جرم، اصلاحات قضائی و تقویت عدالت پرداخته است.

علاوه بر این، این مقاله از آموزه‌های دینی، به‌ویژه آیات قرآن کریم و منابع فقهی شیعه برای ارائه راهکارهای مؤثر در کاهش جرم‌ها و پرونده‌های قضائی بهره می‌برد. از منظر قرآن کریم، پیشگیری از جرم‌ها و فساد اجتماعی از طریق آموزش عمومی و ترویج آگاهی، یکی از مهم‌ترین ابزارهای کاهش جرم‌ها است. آیات مختلف قرآن از جمله آیه‌ی ۱۰۳ سوره‌ی آل عمران بر اهمیت آموزش و هدایت مردم تأکید دارند.

در این راستا، در فقه شیعه نیز آموزش احکام شرعی و اخلاقی به افراد جامعه برای پیشگیری از ارتکاب جرم‌ها و اصلاح رفتارهای نادرست توصیه شده است. علاوه بر آموزش، اجرای عدالت نیز از اصول بنیادین در قرآن و فقه اسلامی است که در کاهش وقوع جرایم و تراکم پرونده‌های قضائی نقش بسزایی دارد. آیه‌ی ۵۸ سوره‌ی نساء بر لزوم اجرای عدالت در جامعه تأکید دارد و امام علی (علیه السلام) نیز در عهدنامه‌ی مالک اشتر، بر لزوم عدالت در حکومت و جلوگیری از فساد تأکید می‌فرمایند.

تحقق عدالت قضائی و اجتماعی از طریق برقراری سیستم‌های قضائی عادلانه، می‌تواند به کاهش تعداد پرونده‌های ورودی به دادسراها کمک کند. یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم در کاهش جرم‌ها، تقویت روابط اجتماعی و حمایت‌های اجتماعی است. قرآن در آیه‌ی ۳۲ سوره‌ی مائده به این نکته اشاره دارد که هرگونه فساد در جامعه تأثیر منفی بر کل جامعه خواهد داشت. از منظر فقه شیعه نیز تقویت حمایت‌های اجتماعی، به‌ویژه در میان خانواده‌ها، می‌تواند نقش مهمی در پیشگیری از وقوع جرم‌ها ایفا کند.

در این راستا، همکاری‌های اجتماعی و تقویت پیوندهای خانوادگی می‌تواند عامل کاهش جرائم و پرونده‌ها باشد. تسریع در روند دادرسی نیز یکی از عوامل کلیدی در کاهش فشار بر دادسراها و افزایش کارآمدی سیستم قضائی است. قرآن کریم و فقه شیعه به‌ویژه بر اهمیت اجرای سریع و مؤثر عدالت تأکید دارند. همچنین، در فقه شیعه، تعجیل در قضاء و استفاده از ابزارهای نوین برای تسریع در رسیدگی به پرونده‌ها توصیه شده است.

در نهایت، بخشش و عدالت ترمیمی از دیگر اصول مهم در فقه اسلامی است که می‌تواند به کاهش تعداد پرونده‌های قضائی و بهبود روابط اجتماعی کمک کند. در قرآن و روایت‌های اهل بیت (علیهم السلام)، بخشش و فرصت اصلاح برای بزهکاران به عنوان رویکردی مؤثر برای بازگشت آن‌ها به جامعه و کاهش جرائم مطرح شده است.



این مقاله با بهره‌گیری از تجربیات کشورهای مختلف و آموزه‌های دینی و فقهی شیعه، راهکارهای مؤثری را برای کاهش جرم‌ها و پرونده‌های ورودی به دادسرا ارائه می‌دهد. از جمله‌ی این راهکارها می‌توان به آموزش عمومی، اجرای عدالت، تقویت روابط اجتماعی، تسریع در روند دادرسی و استفاده از عدالت ترمیمی اشاره کرد. پیاده‌سازی این اصول می‌تواند به کاهش جرائم، بهبود سیستم قضائی و تحقق عدالت اجتماعی منجر شود.

▲ **Abstract** **Keywords:** Crime reduction, crime prevention, Ouran, Shia jurisprudence, justice, judicial process, social relations

The reduction of crimes and incoming cases to public prosecutor offices is one of the key challenges in modern societies, which can have significant negative impacts on the judicial system, social security, and the economic development of countries. This paper aims to explore strategies for reducing crimes and alleviating pressure on prosecutor offices, by examining the experiences of various countries, especially in the areas of crime prevention, judicial reforms, and strengthening justice. Furthermore, this paper draws upon religious teachings, particularly the Ouranic verses and Shia jurisprudential sources, to present effective strategies for reducing crimes and judicial cases. From the perspective of the Ouran, crime prevention and social corruption can be addressed through public education and the promotion of awareness, which is one of the most important tools in reducing crimes. Several Ouranic verses, including verse ۱۰۳ of Surah Aal-e-Imran, emphasize the importance of education and guidance for people. In this context, Shia jurisprudence also recommends educating individuals in religious rulings and ethics to prevent crime and correct improper behavior. In addition to education, the implementation of justice is a fundamental principle in both the Ouran and Islamic jurisprudence, which plays a crucial role in reducing crime and the congestion of judicial cases. Surah An-Nisa, verse ۵۸, emphasizes the necessity of justice in society, and Imam Ali (peace be upon him) in his letter to Malik al-Ashtar stresses the importance of justice in governance and the prevention of corruption. The establishment of fair judicial systems can help reduce the number of cases entering the prosecutor offices. Another important factor in reducing crime is strengthening social relations and providing social support. The Ouran, in Surah Al-Ma'idah, verse ۳۲, points out that any corruption in society negatively impacts the entire community. In Shia jurisprudence, strengthening social support, especially within families, can play a significant role in preventing crime. In this regard, social cooperation and strengthening familial bonds can be key in reducing crimes and cases. Speeding up the judicial process is also a critical factor in reducing pressure on prosecutor offices and improving the efficiency of the judicial system. The Ouran and Shia jurisprudence emphasize the importance of executing justice quickly and effectively. Moreover, in Shia jurisprudence, hastening legal decisions and utilizing modern tools to expedite case handling are recommended. Finally, forgiveness and restorative justice are other important principles in Islamic jurisprudence that can help reduce the number of judicial cases and improve social relations. In the Ouran and the narrations of the Ahlul Bayt (peace be upon them), forgiveness and providing

opportunities for reform for wrongdoers is presented as an effective approach to reintegrate them into society and reduce crimes.

This paper, by drawing on the experiences of various countries and the religious teachings of the Ouran and Shia jurisprudence, presents effective strategies for reducing crimes and incoming cases to prosecutor offices. These strategies include public education, the implementation of justice, strengthening social relations, expediting the judicial process, and employing restorative justice. The implementation of these principles can lead to a reduction in crimes, an improved judicial system, and the realization of social justice.

مقدمه

تأمین اجتماعی و گسترش خدمات حمایتی می‌تواند تأثیرات مثبتی در کاهش جرم‌ها داشته باشد. در این کشورها، سرمایه‌گذاری در آموزش و رفاه اجتماعی، به ویژه در بخش‌های آسیب‌پذیر، کمک کرده تا افراد به جای افتادن در مسیرهای جنایی، به فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی سازنده روی بیاورند (الیسون و هانسون، ۲۰۱۵).

آلمان و هلند با استفاده از برنامه‌های عدالت ترمیمی و روش‌های جایگزین حل اختلاف، نه تنها توانسته‌اند تراکم پرونده‌ها را کاهش دهند، بلکه موفق به کاهش نرخ تکرار جرم‌ها شده‌اند. در این کشورها، مجرمان کوچک و کم‌اهمیت به جای مجازات‌های زندان، در برنامه‌های جبران خسارت و میانجی‌گری شرکت کرده‌اند که باعث کاهش فشار بر سیستم قضائی شده و در نتیجه تعداد پرونده‌ها کاهش یافته است (بائوم، ۲۰۱۶؛ هارتمان، ۲۰۱۷).

ژاپن با تأکید بر آموزش حقوقی از سنین پایین، در پی پیشگیری از جرایم و آگاهی‌بخشی به نسل‌های آینده در مورد اهمیت قانون‌مداری بوده است. این رویکرد باعث شده تا مردم با حساسیت بیشتری نسبت به حقوق دیگران رفتار کنند و در نتیجه، کاهش جرم و پرونده‌ها را شاهد باشیم (کوجیما، ۲۰۱۸).

در مجموع، این تجارب جهانی نشان می‌دهد که آموزش، پیشگیری و اصلاحات اجتماعی می‌توانند به طور چشمگیری در کاهش جرم‌ها و کاهش ورودی پرونده‌ها به دادسرا مؤثر واقع شوند (گریس، ۲۰۱۹).

جرم‌زدایی و کاهش پرونده‌های ورودی به دادسرا یکی از چالش‌های اصلی و پیچیده در جوامع مدرن، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه است. این موضوع نه تنها بر سیستم قضائی و نیروی انسانی تأثیر می‌گذارد، بلکه تبعات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی گسترده‌ای را نیز به همراه دارد. رسیدگی به این مسائل نیازمند رویکردهای جامع و مبتنی بر اصول علمی، اجتماعی و دینی است. در بسیاری از کشورهای جهان، به‌ویژه در جهان اسلام، تلاش‌ها برای کاهش جرم‌ها و تسهیل فرآیند دادرسی همواره مورد توجه بوده است. در این زمینه، تجربیات بین‌المللی، مطالعات اجتماعی و همچنین آموزه‌های دینی می‌توانند به عنوان منابع غنی و راهبردهای مؤثر برای کاهش این مشکلات مطرح شوند.

برای کاهش جرم‌ها و کاهش تعداد پرونده‌های ورودی به دادسرا، لازم است که یک مدل جامع و هماهنگ از سیاست‌ها و اقدامات در سطوح مختلف، از جمله آموزش، پیشگیری، تقویت نظام قضائی و حمایت‌های اجتماعی و اقتصادی، پیاده‌سازی شود. این رویکرد به دلیل هم‌افزایی میان این عوامل مختلف می‌تواند تأثیرات مثبت و قابل توجهی بر سیستم قضائی و اجتماعی کشور داشته باشد (لوند، ۲۰۱۷؛ جکسون، ۲۰۱۹). کشورهای مختلف در سراسر جهان تجربیات ارزشمندی در کاهش جرم و افزایش کارآمدی سیستم قضائی دارند. این تجربیات می‌توانند به عنوان الگوهایی برای کشورها عمل کنند تا بتوانند چالش‌های مشابه خود را برطرف کنند و به نتیجه مطلوب برسند. کشورهای اسکاندیناوی (سوئد، نروژ، دانمارک)، با اجرای سیستم‌های حمایتی اجتماعی و برنامه‌های بازپروری مجرمان، نشان داده‌اند که توسعه فرصت‌های شغلی،

۱.۱ پیشینه‌ی تحقیق

مطالعات علمی متعددی در زمینه کاهش جرم‌ها و بهبود کارایی سیستم قضائی انجام شده است. مقاله‌ی «دوران جدید در پیشگیری از جرم» (جابر، ۲۰۱۴) به تحلیل روش‌های نوین در پیشگیری از جرم در جوامع عربی پرداخته و بر نقش پیشگیری از طریق آموزش عمومی تأکید می‌کند. این مقاله نشان می‌دهد که روش‌های آموزشی و آگاه‌سازی می‌توانند به‌طور چشمگیری از وقوع جرم‌ها بکاهند.

مقاله‌ی دیگری تحت عنوان «نقش اصلاحات قضائی در کاهش پرونده‌های ورودی به دادسرا» (اله‌اشمی، ۲۰۱۶) به بررسی تجربه کشورهای عربی در زمینه اصلاحات قضائی و تأثیر آن بر کاهش تراکم پرونده‌ها پرداخته است. این مقاله تأکید دارد که اصلاحات قضائی، از جمله تسریع در روند دادرسی و استفاده از فناوری، می‌تواند موجب کاهش حجم پرونده‌های قضائی شود.

مقاله‌ی «تحلیل فقهی جرم‌زدایی و پیشگیری از جرم» (العلی، ۲۰۱۵) نیز در زمینه ارتباط میان اصول فقهی اسلام و کاهش جرم‌ها بحث کرده و بر لزوم توجه به آموزه‌های دینی به‌ویژه در راستای عدالت و اخلاق اجتماعی تأکید می‌کند. طبق این مقاله، اصول فقهی مانند «عدالت» و «رحمت» می‌توانند در کاهش جرائم و بهبود فرآیند دادرسی مؤثر باشند.

در همین راستا، مقاله‌ی «تأثیر روابط اجتماعی و حمایت‌های خانواده در کاهش جرم» (المجلی، ۲۰۱۷) به تحلیل نقش روابط اجتماعی و حمایت‌های خانوادگی در پیشگیری از جرم‌ها پرداخته و نشان می‌دهد که تقویت حمایت‌های اجتماعی و همکاری‌های میان اعضای خانواده می‌تواند به‌طور مؤثری از وقوع جرائم جلوگیری کند.

در نهایت، مقاله‌ی «بازسازی عدالت از منظر قرآن و فقه شیعه» (الطائی، ۲۰۱۸) بر اهمیت بازسازی سیستم قضائی و ارائه راهکارهای اسلامی در کاهش جرم‌ها تأکید دارد. این مقاله اشاره دارد که آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت (علیهم‌السلام) به‌ویژه در زمینه بخشش و اصلاح بزهکاران می‌تواند راهکارهای مناسبی برای کاهش جرم‌ها و ایجاد جامعه‌ای سالم‌تر فراهم آورد.

در مجموع، این مقاله با ترکیب تجربیات علمی و دینی و با توجه به مطالعات انجام‌شده در زمینه پیشگیری از جرم و اصلاحات قضائی، به بررسی راهکارهای مؤثری می‌پردازد که

می‌تواند در کاهش جرم‌ها و پرونده‌های ورودی به دادسراها در کشورهای اسلامی به‌ویژه ایران مؤثر واقع شود. استفاده از آموزه‌های دینی در کنار تجربیات بین‌المللی، می‌تواند مدل جامعی برای بهبود سیستم قضائی و کاهش فشار بر دادسراها ایجاد کند.

۱.۲ طرح مسئله

پرسش‌های تحقیق به‌طور جامع به بررسی عواملی می‌پردازد که موجب افزایش جرم‌ها و پرونده‌های قضائی در جوامع مدرن می‌شود و به شناسایی این عوامل پرداخته تا راهکارهای مؤثری برای مدیریت آن‌ها پیدا شود. همچنین، بررسی نقش آموزه‌های قرآن کریم و فقه شیعه در پیشگیری از جرم‌ها و کاهش فشار بر دادسراها یکی از محورهای اصلی این تحقیق است. این پرسش‌ها شامل بررسی راهکارهای دینی برای اصلاح رفتارهای اجتماعی، تقویت آموزش عمومی و هدایت جامعه به سوی رفتارهای سالم است. به علاوه، پژوهش به بررسی تجربیات کشورهای مختلف در زمینه پیشگیری از جرم، اصلاحات قضائی و تقویت عدالت در سیستم قضائی می‌پردازد تا از آن‌ها برای بهبود سیستم قضائی داخلی بهره‌برداری شود. همچنین، پرسش‌ها به اهمیت تقویت روابط اجتماعی و حمایت‌های خانوادگی به عنوان عوامل پیشگیری از جرم توجه دارند و به بررسی این نکته می‌پردازند که چگونه همکاری‌های اجتماعی و تقویت پیوندهای خانوادگی می‌تواند به کاهش جرائم و تراکم پرونده‌ها کمک کند. پرسش‌های دیگر به تسریع در روند دادرسی و بهبود سرعت رسیدگی به پرونده‌ها می‌پردازد و نقش این تسریع در کاهش فشار بر دادسراها را تحلیل می‌کند. در نهایت، این تحقیق به بررسی مفهوم عدالت‌ترمیمی و بخشش در فقه شیعه پرداخته و این‌که چگونه این رویکرد می‌تواند به بازگشت بزهکاران به جامعه و کاهش جرم‌ها کمک کند.

● چه عواملی موجب افزایش جرم‌ها و پرونده‌های ورودی به دادسراها در جوامع مدرن می‌شود و چگونه می‌توان این عوامل را شناسایی و مدیریت کرد؟

● آموزه‌های قرآن کریم و فقه شیعه چه نقش و تأثیری در پیشگیری از جرم‌ها و کاهش فشار بر دادسراها دارند؟

• چگونه می‌توان از تجربیات کشورهای مختلف در زمینه پیشگیری از جرم، اصلاحات قضائی و تقویت عدالت برای کاهش پرونده‌های قضائی و بهبود عملکرد سیستم قضائی بهره برد؟

• چه راهکارهایی از منظر دینی و قضائی می‌تواند به تقویت روابط اجتماعی و حمایت‌های اجتماعی در جوامع کمک کرده و به کاهش جرائم و پرونده‌های قضائی منجر شود؟

• چه رابطه‌ای بین تسریع در روند دادرسی و کاهش فشار بر دادرها وجود دارد و چگونه می‌توان این روند را در سیستم قضائی کشورها بهبود بخشید؟

• آیا استفاده از مفاهیم عدالت ترمیمی و بخشش در فقه شیعه می‌تواند به کاهش جرائم و بهبود روابط اجتماعی کمک کند؟

• چه تأثیری برقراری سیستم‌های قضائی عادلانه و اجرای سریع عدالت بر کاهش تعداد پرونده‌های ورودی به دادرها خواهد داشت؟

این پرسش‌ها به بررسی ابعاد مختلف مسئله کاهش جرم‌ها و فشار بر دادرها پرداخته و به تحلیل راهکارهای دینی، قضائی و اجتماعی در این زمینه می‌پردازد.

۱.۴ روش تحقیق

در این مقاله، برای بررسی راهکارهای کاهش جرم‌ها و کاهش فشار بر دادرها، از روش تحقیق کیفی و تحلیل محتوا استفاده شده است. ابتدا، مبانی نظری و اصول دینی مرتبط با موضوع از جمله آیات قرآن کریم و منابع فقهی شیعه بررسی خواهد شد. سپس، تجربیات کشورهای مختلف در زمینه پیشگیری از جرم، اصلاحات قضائی، و تقویت عدالت مورد مطالعه و تحلیل قرار می‌گیرد. برای جمع‌آوری داده‌ها، از مطالعه‌ی متون دینی، کتب فقهی، مقالات علمی، و گزارش‌های بین‌المللی بهره‌برداری می‌شود. همچنین، تحلیل مقایسه‌ای تجربیات کشورهای مختلف در زمینه پیشگیری از جرم و اصلاحات قضائی به عنوان ابزاری برای دستیابی به راهکارهای مؤثر در کاهش جرائم و تراکم پرونده‌ها در سیستم قضائی داخلی استفاده خواهد شد. در این تحقیق، از روش استنباطی برای استخراج راهکارهای عملی و کاربردی از متون دینی و تجربیات کشورهای مختلف بهره گرفته می‌شود. علاوه بر این، برای درک بهتر تأثیر آموزه‌های دینی بر پیشگیری از جرم‌ها و بهبود سیستم قضائی، به تحلیل مفاهیم کلیدی مانند عدالت، آموزش عمومی، تقویت روابط اجتماعی، و عدالت ترمیمی پرداخته خواهد شد.

در نهایت، تحلیل کیفی به منظور استخراج راهکارهای مؤثر و کاربردی برای کاهش جرائم و تقویت عدالت برای متون دینی و تجربیات کشورهای مختلف صورت خواهد گرفت. نتایج این تحقیق می‌تواند به سیاست‌گذاران و مسئولان قضائی در اصلاح سیستم‌های قضائی و کاهش تراکم پرونده‌ها کمک کند. در ادامه به بررسی تخصصی موارد کاهش جرم و مدیریت آن خواهیم پرداخت.

۱.۵ پیشینه‌ی تحقیق

در سال‌های اخیر، پژوهش‌های متعددی در زمینه بهبود کارایی سیستم‌های قضائی، کاهش بار محاکم، و ارتقاء فرآیند دادرسی انجام شده است. در ادامه به بررسی برخی از آنان خواهیم پرداخت:

۱/۵/۱ Ginsburg, T. (۲۰۱۶). Judicial Review in New Democracies: Constitutional Courts in Asian Cases.

این مقاله بررسی می‌کند که چگونه دادگاه‌های قانون اساسی در کشورهای دموکراسی نوظهور آسیایی، به ویژه در برابر مداخلات اجرایی و مقننه، نقش نظارتی ایفا می‌کنند. نویسنده در این تحقیق، اثرات روند دادرسی و نظارت قضائی در کشورهای در حال گذار را تحلیل می‌کند.

۱/۵/۲ Jackson, R. (۲۰۱۹). Efficient Judicial Systems: Comparative Approaches.

این مقاله به تحلیل سیستم‌های قضائی مختلف در سطح جهانی می‌پردازد و روش‌هایی را برای بهبود کارآمدی سیستم‌های قضائی پیشنهاد می‌کند. مطالعه مقایسه‌ای کشورها در زمینه سرعت رسیدگی به پرونده‌ها و کاهش بار محاکم یکی از مهم‌ترین مسائل مطرح شده در این تحقیق است.

۱/۵/۳ Grace, D. (۲۰۱۹). A Global Perspective on Legal Education and Crime Reduction.

این مقاله بر ارتباط بین آموزش حقوقی و کاهش جرم‌ها در سطح جهانی تمرکز دارد. نویسنده بررسی می‌کند که آموزش‌های حقوقی چگونه می‌تواند به ایجاد جامعه‌ای با نظم و انضباط بیشتر کمک کند و از بروز جرم‌ها جلوگیری نماید.

تسريع در رسیدگی به پرونده‌ها و کاهش بار محاکم کمک کند

۱.۵.۹ تأثیر استخدام التكنولوجيا في تسريع الإجراءات القضائية وتقليل العبء على المحاكم (۲۰۱۹).

مقاله به تأثیر فناوری‌های نوین (مثل سیستم‌های مدیریت پرونده، دادگاه‌های آنلاین و ابزارهای دیجیتال) در تسريع روند دادرسی و کاهش فشار بر محاکم قضائی پرداخته است.

۱.۵.۱۰ دور الوساطة في حل النزاعات وتقليل عدد القضايا في المحاكم (۲۰۱۵).

این مقاله به نقش و اهمیت میانجیگری در حل و فصل اختلافات خارج از دادگاه و کاهش تعداد پرونده‌های قضائی در محاکم می‌پردازد. استفاده از الوساطه، به عنوان یک روش جایگزین برای حل اختلافات به طور خاص در زمینه‌های حقوقی و مدنی بررسی شده است.

۲. آموزش و پیشگیری

یکی از مهم‌ترین اقدامات برای کاهش جرم‌ها، پیشگیری از وقوع آن‌ها از طریق آموزش است. مطالعات نشان داده است که آموزش و آگاهی‌بخشی عمومی می‌تواند تأثیر بسزایی در کاهش جرائم داشته باشد.^۱

به عنوان مثال، در کشورهای اسکاندیناوی مانند سوئد و فنلاند، سیستم آموزشی به طور ویژه بر پیشگیری از جرم‌ها و آموزش حقوقی افراد تأکید دارد و برنامه‌های آموزشی در مدارس به دانش‌آموزان اطلاعات لازم در خصوص حقوق فردی و اجتماعی ارائه می‌دهد. چنین برنامه‌هایی در بلندمدت باعث کاهش بزهکاری می‌شود.^۲

در قرآن کریم، آگاهی و پیشگیری از گمراهی و فساد تأکید شده است. آیه ۱۰۳ سوره آل عمران^۳ به اهمیت آموزش و هدایت انسان اشاره دارد. همچنین، بر اهمیت وحدت و همدلی و همچنین آموزش و هدایت به مسیر درست تأکید کرده است.

در فقه شیعه نیز بسیاری از فقها بر لزوم آموزش احکام شرعی و اخلاقی به افراد جامعه تأکید دارند تا مردم از انجام اعمال نادرست و جرائم اجتناب کنند.^۴

۱. (Piquero et al., ۲۰۱۰)

۲. (Wikström, ۲۰۱۴)

۳. وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا...

۴. (الكافي، شيخ كليني، ج ۱، ص ۲۰)

۱.۵.۶ Ellison, J., & Hanson, D. (۲۰۱۵). Social Welfare and Criminal Prevention: The Scandinavian Experience.

این تحقیق تجربیات کشورهای اسکاندیناوی در حوزه رفاه اجتماعی و تأثیر آن بر پیشگیری از جرم را بررسی می‌کند. مقایسه‌ی سیاست‌های رفاهی و سیستم‌های پیشگیری از جرم در این کشورها برای دیگر کشورها مفید است.

۱.۵.۵ Baum, P. (۲۰۱۶). Restorative Justice and Its Impact on Recidivism in European Countries.

مقاله به تحلیل تأثیرات عدالت ترمیمی بر کاهش تکرار جرم در کشورهای اروپایی می‌پردازد. عدالت ترمیمی به جای مجازات، به بازسازی روابط و جبران آسیب‌های جرم توجه دارد و این تحقیق نتایج آن را در کاهش نرخ تکرار جرم مورد بررسی قرار می‌دهد.

۱.۵.۶ تأثیر الشورى في تقليل العبء على المحاكم القضائية (۲۰۱۷).

این مقاله به بررسی تأثیر فرآیند مشورتی (شوری) بر کاهش بار کاری دادگاه‌ها می‌پردازد. هدف این است که نشان دهد مشورت‌های جمعی و تصمیم‌گیری‌های غیررسمی، چگونه می‌توانند به کاهش حجم پرونده‌های قضائی و جلوگیری از بار زیاد بر دوش محاکم کمک کنند.

۱.۵.۷ دور المحاماة في تقليل الدعاوى وحل النزاعات بالطرق السلمية (۲۰۱۸).

این مقاله نقش وکلا را در حل و فصل اختلافات به ویژه از طریق روش‌های مسالمت‌آمیز و کاهش دعاوی بررسی می‌کند. نویسندگان در این تحقیق تأکید دارند که وکلا چگونه می‌توانند با مشاوره‌های حقوقی و استفاده از ابزارهایی مانند میانجیگری، به کاهش تنش‌ها و دعاوی کمک کنند.

۱.۵.۸ تأثیر التوبة في مرحلة التحقيقات الأولية على تسريع الإجراءات القضائية (۲۰۱۶).

این مقاله به بررسی تأثیر توبه (اعتراف) در مراحل اولیه تحقیقات بر تسريع روند دادرسی می‌پردازد. تحلیل نشان می‌دهد که چگونه پذیرش جرم توسط متهم می‌تواند به

آموزش‌های عمومی نیز به کاهش وقوع جرم‌های ناشی از ناآگاهی کمک می‌کند. یک مطالعه در ایالات متحده نشان داده است که اطلاع‌رسانی درباره‌ی تبعات قانونی مصرف مواد مخدر و ارتکاب جرائم می‌تواند تا ۳۰ درصد از نرخ بزهکاری در برخی از ایالت‌ها بکاهد.^۵ آموزش حقوقی یکی از عواملی است که می‌تواند در کاهش بار دادرها مؤثر باشد. آگاهی عمومی و به‌ویژه آموزش‌های حقوقی برای شهروندان می‌تواند به پیشگیری از وقوع جرم و کاهش تعداد پرونده‌ها در دادرها کمک کند. افرادی که درک بهتری از حقوق خود داشته باشند، احتمالاً کمتر وارد دعوای قضائی می‌شوند.^۶

۳. تقویت نظارت و پیشگیری از وقوع جرم

نظارت و حضور پلیس در نقاط آسیب‌پذیر می‌تواند از وقوع جرم‌ها جلوگیری کند. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که پلیس با حضور بیشتر در مناطق پرخطر، توانسته است نرخ جرم‌ها را به طور قابل توجهی کاهش دهد.^۷ به عنوان مثال، در بریتانیا و ایالات متحده، استفاده از فناوری‌های نظارتی مانند دوربین‌های مداربسته در نقاط حساس باعث کاهش بزهکاری و افزایش امنیت عمومی شده است.^۸ همچنین، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که استفاده از فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی و الگوریتم‌های پیش‌بینی می‌تواند در پیشگیری از جرم‌ها مؤثر باشد. در برخی از کشورها، این تکنولوژی‌ها برای پیش‌بینی و شناسایی الگوهای جرم‌زا و ارسال هشدارهای زودهنگام به مقامات استفاده شده است.^۹

۴. اصلاحات نظام قضائی و کاهش طولانی شدن روند دادرسی

یکی از مشکلات عمده در بسیاری از کشورها، طولانی بودن روند دادرسی و تراکم پرونده‌ها در دادرها است. این مشکل به طور ویژه در کشورهای در حال توسعه و حتی برخی از کشورهای پیشرفته مشهود است.^{۱۰} سیستم قضائی با تراکم بالای پرونده‌ها مواجه است و این امر می‌تواند منجر به تأخیر در اجرای عدالت و افزایش هزینه‌ها شود. در قرآن، به‌ویژه در آیه‌ی ۵۸ سوره‌ی نساء به تسریع در دادرسی و اجرای سریع عدالت اشاره شده است: «وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ...» (نساء، ۵۸). این آیه بر این تأکید دارد که حکام باید در رسیدگی به امور، بر اساس عدالت و بدون تأخیر عمل کنند. در فقه شیعه، مسئله‌ی «تعجیل در قضاء» (شتاب در دادرسی) از موضوعات مهم است که همواره برای جلوگیری از تراکم پرونده‌ها و فشار به سیستم قضائی مورد تأکید قرار گرفته است.^{۱۱} فقهاء شیعه نیز به تسریع در فرآیند دادرسی و استفاده از ابزارهای نوین برای رسیدگی به پرونده‌ها توصیه کرده‌اند تا در نهایت، هزینه‌های انسانی و اجتماعی کاهش یابد.

۱۰. Ginsburg, ۲۰۱۶

۱۲. Susskind, ۲۰۱۹

۱۳. Courts, ۲۰۲۰

۱۱. الکافی، ج ۷، ص ۸۳

۵. Hawkins & Weis ۲۰۱۷

۶. (تأثیر التعليم القانوني في الوقاية من الجريمة وتقليل العبء على النيابة العامة، ۲۰۱۷)

۷. Clarke, ۱۹۹۵

۸. Gill & Spriggs, ۲۰۰۵

۹. (Lloyd et al., ۲۰۱۷)

- کاهش اعتماد به حل و فصل خارج از دادگاه: اگر افراد ببینند که دادگاه‌ها کارایی لازم را ندارند، ممکن است به جای این که از راهکارهای جایگزین مانند میانجی‌گری یا داوری استفاده کنند، بیشتر به سمت شکایت رسمی سوق پیدا کنند.

- افزایش شکایات ناشی از تأخیر در دادرسی: برخی افراد ممکن است به دلیل تأخیر زیاد، علیه مراجع قضایی یا اشخاص مرتبط با پرونده شکایت کنند که این خود باعث افزایش ورودی پرونده‌ها می‌شود.

- افزایش جرائم مرتبط با ناامیدی از عدالت: اگر مردم احساس کنند که رسیدگی قضایی کند و ناکارآمد است، ممکن است برخی از آن‌ها به روش‌های غیرقانونی متوسل شوند (مانند تهدید، درگیری، یا حتی اقدامات خودسرانه)، که این امر نیز پرونده‌های جدیدی را در دادسرا ایجاد می‌کند.

برای کاهش این روند، روش‌های متعددی پیشنهاد شده است که برخی از مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

۴.۱ توسعه نهادهای جایگزین حل اختلاف (ADR)

یکی از راهکارهای مؤثر، استفاده از نهادهای جایگزین مانند میانجی‌گری، داوری و صلح و سازش است. این روش‌ها علاوه بر کاهش حجم پرونده‌های قضایی، موجب تسریع در حل و فصل اختلافات نیز می‌شوند.^{۱۴} قانون آیین دادرسی مدنی و قانون حمایت از خانواده نیز به این موضوع پرداخته‌اند و امکان ارجاع دعاوی به داوری و میانجی‌گری را فراهم کرده‌اند.

میانجی‌گری نیز به عنوان یک ابزار دیگر در کاهش تعداد پرونده‌ها شناخته می‌شود. بسیاری از دعاوی می‌توانند از طریق میانجی‌گری و بدون نیاز به روندهای قضایی طولانی مدت حل شوند. این روش نه تنها به کاهش تعداد پرونده‌ها کمک می‌کند، بلکه هزینه‌های مرتبط با دادرسی را نیز کاهش می‌دهد.^{۱۵}

۴.۳ افزایش استفاده از فناوری‌های نوین

استفاده از سامانه‌های الکترونیکی مانند «ثنا» برای ثبت و پیگیری پرونده‌ها، برگزاری جلسات مجازی و ابلاغ الکترونیکی، از جمله راهکارهایی است که موجب تسریع فرایند دادرسی و کاهش هزینه‌های زمانی و مالی می‌شود. استفاده از فناوری در فرایند دادرسی یکی دیگر از راهکارهای مؤثر برای تسریع روند محاکم و کاهش بار محاکم است. این فناوری‌ها می‌توانند به ویژه در زمینه‌های مدیریت پرونده‌ها و تسهیل ارتباطات میان طرفین قضایی، نقشی مهم ایفا کنند و باعث کاهش حجم کار دادسراها شوند.

۴.۲ اصلاح و بهینه‌سازی قوانین آیین دادرسی

قوانین آیین دادرسی باید به گونه‌ای اصلاح شوند که از رویه‌های زائد و پیچیدگی‌های غیرضروری کاسته شود. برای مثال، اصلاح مقررات مربوط به تجدیدنظرخواهی و فرجام‌خواهی می‌تواند از اطاله دادرسی جلوگیری کند.^{۱۶} قوانین جایگزین مانند احکام جایگزین و مداخلات قانونی غیرقضائی می‌توانند تأثیر زیادی در کاهش تعداد پرونده‌ها در محاکم داشته باشند. این قوانین به ویژه در مواردی که طرفین قادر به رسیدن به توافق هستند، از وارد شدن پرونده به محاکم جلوگیری می‌کنند و در نتیجه از بار دادسراها می‌کاهند.^{۱۷}

در نهایت، اصلاحات قضائی و بهبود ساختار سیستم قضائی می‌تواند باعث تسریع روند دادرسی و کاهش بار محاکم شود. این اصلاحات به بهبود فرایند رسیدگی به پرونده‌ها و کاهش معطلی‌های غیرضروری کمک می‌کنند.^{۱۸}

۴.۴ توسعه و بهبود نظام کارشناسی

نظر کارشناسان در بسیاری از پرونده‌ها نقش تعیین کننده دارد. اما تأخیر در ارائه‌ی نظرات کارشناسی موجب طولانی شدن دادرسی می‌شود. بنابراین، ایجاد بانک اطلاعاتی از کارشناسان متخصص و تدوین ضوابط مشخص برای مدت‌زمان ارائه گزارش‌های کارشناسی، می‌تواند روند دادرسی را تسریع کند.

۱۷. دور التشريعات البديلة في تقليل عدد القضايا في المحاكم، ۲۰۱۶
۱۸. تأثیر الإصلاحات القضائية في تسريع الإجراءات وتقليل العبء على المحاكم، ۲۰۱۹
۱۹. جیدری، ۳۲: ۱۴۰۰
۲۰. تأثیر استخدام التكنولوجيا في تسريع الإجراءات القضائية وتقليل العبء على المحاكم، ۲۰۱۹
۲۱. عباسی، ۹۱: ۱۳۹۹

۱۴. جعفری لنگرودی، ۲۵۶: ۱۳۹۸

۱۵. دور الوساطة في حل النزاعات وتقليل عدد القضايا في المحاكم، ۲۰۱۵

۱۶. کاتوزیان، ۱۷۸: ۱۳۹۷

۴.۵ افزایش تعداد قضاات و کارکنان قضایی

کمبود نیروی انسانی در دستگاه قضایی موجب افزایش حجم پرونده‌ها و تأخیر در رسیدگی می‌شود. بنابراین، افزایش تعداد قضاات و کارکنان اداری، همراه با آموزش‌های تخصصی، می‌تواند به کاهش زمان دادرسی کمک کند.^{۲۲} با تقویت سیستم قضائی از طریق افزایش تعداد قضاات و استفاده از فناوری‌های نوین برای تسریع روند دادرسی، بار موجود بر دوش دادسراها کاهش خواهد یافت. به‌ویژه با ایجاد نهادهای جایگزین حل اختلاف که قادر به رسیدگی به پرونده‌های غیرکانونی یا کمتر مهم هستند، تعداد پرونده‌های نیازمند رسیدگی در دادگاه‌ها و دادسراها کاهش خواهد یافت.^{۲۳} نقش وکلا نیز در کاهش دعاوی و حل مسالمت‌آمیز مسائل بسیار اهمیت دارد. وکلا می‌توانند با ارائه مشاوره‌های حقوقی مناسب، طرفین را تشویق به حل و فصل اختلافات بدون نیاز به دادگاه کنند. از طرف دیگر، استفاده از داوری به عنوان یک روش حل اختلاف، می‌تواند در بسیاری از موارد از تعداد پرونده‌ها بکاهد و در عوض به طرفین امکان رسیدگی سریع‌تر و کم‌هزینه‌تر را بدهد.^{۲۴}

۴.۶ ایجاد دادگاه‌های تخصصی

رسیدگی به پرونده‌ها در دادگاه‌های تخصصی (مانند دادگاه‌های خانواده، تجاری و مالکیت فکری) باعث افزایش دقت و سرعت در رسیدگی می‌شود. زیرا قضاات در این محاکم به دلیل تجربه و دانش تخصصی، تصمیمات سریع‌تر و دقیق‌تری اتخاذ می‌کنند. برای کاهش روند دادرسی، اصلاح ساختارهای قانونی، توسعه روش‌های جایگزین حل اختلاف، استفاده از فناوری، بهبود نظام کارشناسی و افزایش تعداد قضاات از جمله راهکارهای اساسی محسوب می‌شوند. اجرای این پیشنهادات می‌تواند به تسریع دادرسی و کاهش هزینه‌های قضائی کمک کند. اگر کشورها این راهکارها را به‌طور جدی پیاده‌سازی کنند، می‌توانند شاهد کاهش محسوس جرم‌ها و کاهش تعداد پرونده‌های ورودی به دادسراها باشند. این تحولات نه تنها باعث کاهش فشار بر سیستم قضائی و زندان‌ها می‌شود، بلکه به‌طور کلی موجب بهبود وضعیت حقوقی و اجتماعی در جامعه خواهد گردید. به علاوه، افزایش اعتماد عمومی به سیستم قضائی و تقویت حس عدالت‌خواهی در میان مردم می‌تواند تأثیرات بسیار مثبتی در تحکیم امنیت اجتماعی و ایجاد یک جامعه عادلانه‌تر به دنبال داشته باشد.^{۲۵} البته یکی از روش‌های تأثیرگذار در کاهش تعداد پرونده‌ها، شوراهای حل اختلاف است که در بسیاری از کشورها به عنوان ابزاری برای کاهش بار محاکم استفاده می‌شود. این شوراهای با هدف حل و فصل اختلافات بدون نیاز به مداخله مستقیم محاکم ایجاد شده‌اند و به‌ویژه در مواردی که مسائل پیچیده حقوقی وجود ندارد، می‌توانند به کاهش تعداد پرونده‌ها کمک کنند.^{۲۶}

۲۲. میرمحمدصادقی، ۱۳۹۸: ۴۵.

۲۳. کریمی و مرادی، ۱۳۹۹.

۲۴. دور المحاماة في تقليل الدعاوى وحل النزاعات بالطرق السلمية، ۲۰۱۸.

۲۵. میرزایی و رضائیان، ۱۴۰۱.

۲۶. تأثیر الشوری في تقليل العبء على المحاکم القضائية، ۲۰۱۷.

۵. توسعه‌ی عدالت ترمیمی

عدالت ترمیمی رویکردی است که به جای تمرکز بر مجازات، بر بازسازی روابط آسیب‌دیده و جبران خسارات وارده تأکید دارد. این رویکرد در کشورهای مختلف، به‌ویژه در کانادا و نیوزیلند، برای حل و فصل اختلافات و جرائم سبک مورد استفاده قرار گرفته است.^{۲۷}

استفاده از فرآیندهای عدالت ترمیمی می‌تواند به کاهش فشار روی سیستم قضائی کمک کرده و در مواردی که طرفین تمایل به مصالحه دارند، منجر به حل و فصل پرونده‌ها بدون نیاز به مراجعه به دادسرا شود.^{۲۸} عدالت ترمیمی در برخی

۵. توسعه‌ی عدالت ترمیمی

کشورها برای جرائم خُرد مانند سرقت‌های کوچک، آسیب امام علی (علیه السلام) در بسیاری از بیانات خود به این‌های شخصی، یا جرائم ناشی از ناآگاهی به کار گرفته شده نکته اشاره دارند که: «اگر فردی به خطا افتاد، باید به او است و به طور مؤثر موجب کاهش تعداد پرونده‌های فرصت اصلاح داده شود.»^{۳۰}

ورودی به دادسراها شده است.^{۲۹} یکی دیگر از روش‌های کاهش بار دادسراها، تأثیر توبه‌ی

یکی از اصول مهم در فقه شیعه، بخشش و تلاش برای اصلاح فرد بزهکار است. در قرآن کریم، در آیه‌ی ۳۴ سوره‌ی نور آمده است: «وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِمَا فَعَلَ الشُّفَهَاءُ مِنْكُمْ...»^{۳۱} ی تحقیقات به توبه می‌پردازد، می‌تواند به تسریع فرآیند دادرسی کمک کند و در نتیجه از تعداد پرونده‌ها در محاکم

این آیه به مفهوم «بخشش» اشاره دارد که می‌تواند در بکاهد.^{۳۱}

برخی از جرائم، به ویژه جرم‌های سبک، جایگزین مجازات‌های سخت شود. در فقه شیعه، عدلیه‌ی ترمیمی (جبران خسارات و بازسازی روابط آسیب‌دیده) به عنوان راهکاری برای اصلاح افراد و بازگشت آن‌ها به جامعه مطرح است.

۶. حمایت‌های اقتصادی و اجتماعی

بیکاری، فقر و مشکلات اجتماعی دیگر از عوامل اصلی است. در این راستا، حمایت‌های اجتماعی و گسترش ارتکاب جرم‌ها هستند. تحقیقات مختلف نشان می‌دهند همکاری‌های فردی و اجتماعی می‌تواند به کاهش جرم‌ها که کشورهای با سطح بالای رفاه اجتماعی و اقتصادی، به کمک کند. در آیه‌ی ۳۲ سوره‌ی مائده آمده است: «مَنْ قَتَلَ طُورَ مَعْنَادَارٍ بِكَاهِشٍ نَرُخْ جَرْمَهَا مَوَاجَهْ هَسْتَنَد.»^{۳۲} به نَفْسًا بَغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ عنوان مثال، در کشورهای نوردیک مانند دانمارک و سوئد، جَمِيعًا...» (مائده، ۳۲)

سیستم‌های حمایتی اجتماعی و فرصت‌های شغلی برای این آیه نشان می‌دهد که هرگونه فساد و ظلم در جامعه، نه جوانان باعث کاهش میزان جرم و بزهکاری شده است.^{۳۳} تنها به فرد آسیب می‌زند، بلکه کل جامعه را تحت تأثیر قرار در مقابل، کشورهای با سطح پایین‌تر رفاه اجتماعی و می‌دهد. بنابراین، پیشگیری از فساد و تقویت روابط اقتصادی، به طور قابل توجهی با افزایش جرم‌ها و مشکلات اجتماعی سالم می‌تواند به کاهش جرم‌ها و پرونده‌های اجتماعی مواجه هستند. فراهم آوردن شرایط اقتصادی قضائی کمک کند. از نگاه فقهی، تقویت حمایت‌های بهتر و ایجاد فرصت‌های شغلی می‌تواند به کاهش جرائم اجتماعی و اقتصادی، به ویژه در میان خانواده‌ها، می‌تواند کمک کند. در قرآن، توجه به تقویت روابط اجتماعی و عامل مهمی در کاهش جرائم باشد.^{۳۴}

همکاری میان افراد جامعه بسیار مورد تأکید قرار گرفته

۷. عدالت و مقابله با فساد:

در قرآن کریم، عدالت به عنوان یکی از اصول بنیادین زندگی اجتماعی معرفی شده است. این امر می‌تواند در کاهش جرم‌ها و پرونده‌ها مؤثر باشد. به طور خاص، آیه‌ی ۵۸ سوره‌ی نساء به لزوم اجرای عدالت در امور مختلف اشاره دارد: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ...» (نساء، ۵۸) در این آیه، خداوند مسلمانان را به اجرای عدالت در میان مردم فراخوانده است. بر این اساس، تأسیس سیستم‌های قضائی که بر مبنای عدالت و انصاف عمل کنند، می‌تواند به کاهش تعداد پرونده‌های ورودی به دادسراها و افزایش اعتماد عمومی به سیستم قضائی منجر شود. در فقه شیعه، این مفهوم در اصولی چون «عدل» و «حکومت اسلامی» بیان شده است. امام علی (ع) در عهدنامه‌ی مالک اشتر، بر لزوم اجرای عدالت در جامعه و جلوگیری از فساد تأکید می‌فرماید: «حکومت باید از فساد جلوگیری کند و عدالت را در تمام عرصه‌ها برقرار سازد.» (نهج البلاغه، نامه‌ی ۵۳)

۳۲. Sampson & Wilson, ۱۹۹۵

۳۳. Lappi-Seppälä, ۲۰۰۷

۳۴. وسائل الشیعه، ج ۲۷، ص ۲۹۸

نتیجه گیری:

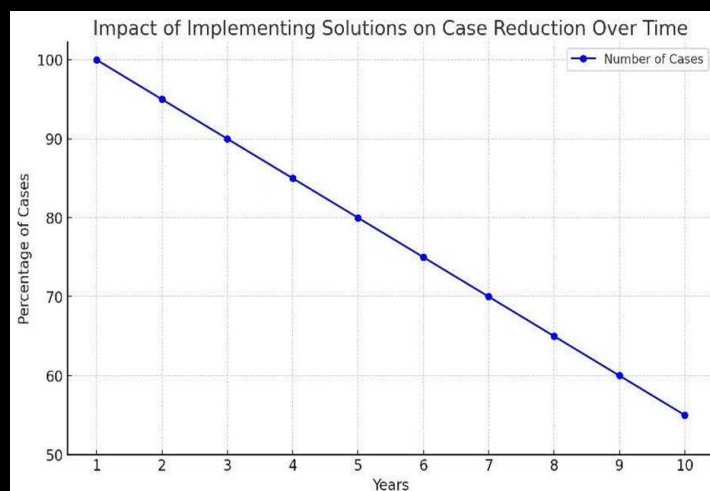
با توجه به تحلیل‌های مختلف صورت گرفته در این مقاله، می‌توان گفت که برای کاهش تعداد پرونده‌های ورودی به دادسراها و کاهش وقوع جرم‌ها، نیاز به یک رویکرد جامع و چندبعدی داریم. این رویکرد باید از بسترهای مختلف اجتماعی، قضائی و اقتصادی بهره‌برداری کند تا تأثیرات ملموس و پایدار در کاهش فشار بر سیستم قضائی و بهبود شرایط عمومی جامعه به دست آید.

اولین قدم در این مسیر، توجه به آموزش حقوقی در سطح وسیع است. در جوامعی که فرهنگ حقوقی در میان شهروندان به طور جدی نهادینه شده، افراد با درک بهتری از قوانین و حقوق خود، کمتر به دادگاه‌ها مراجعه می‌کنند و به جای آن از روش‌های جایگزین مانند میانجی‌گری یا داوری استفاده می‌کنند. بنابراین، یکی از مهم‌ترین گام‌ها، آموزش حقوق به‌ویژه در سطح مدارس و دانشگاه‌ها است. با گسترش این آموزش‌ها، افراد از اختلافات بی‌مورد اجتناب کرده و از تشدید دعاوی و درگیری‌های قانونی جلوگیری می‌شود. این رویکرد به‌ویژه در جوامعی با سیستم قضائی فشرده، می‌تواند فشارهای وارده به دادسراها را کاهش دهد.

دومین نکته، پیشگیری از جرم است که یک راهکار اساسی برای کاهش بروز جرائم و پرونده‌ها در دادسراها به شمار می‌آید. از آنجا که بسیاری از جرم‌ها ریشه در مشکلات اجتماعی و اقتصادی دارند، حل این مشکلات می‌تواند به کاهش وقوع جرم‌ها منجر شود. در این راستا، توجه به مسائل اجتماعی همچون بیکاری، فقر و آموزش به‌عنوان عوامل مؤثر در پیشگیری از جرم، باید در سیاست‌گذاری‌های عمومی مورد توجه قرار گیرد. ایجاد فرصت‌های شغلی، گسترش شبکه‌های حمایتی و بهبود شرایط اقتصادی می‌تواند به طور مستقیم در کاهش نرخ جرم و به تبع آن کاهش پرونده‌های قضائی تأثیرگذار باشد.

تقویت نظام قضائی و بهبود کارآمدی آن نیز نقش بسیار مهمی در کاهش فشار بر سیستم قضائی دارد. یکی از مشکلات عمده سیستم‌های قضائی، به‌ویژه در کشورهایی که با حجم بالای پرونده‌ها روبه‌رو هستند، طولانی بودن روند دادرسی است. فرآیندهای قضائی پیچیده و زمان‌بر می‌توانند باعث شوند که افراد دچار ناامیدی شده و حتی به اقداماتی خارج از چارچوب قانون روی آورند. به‌عنوان یک راه حل، تسریع در روند دادرسی از طریق افزایش تعداد قضات، استفاده از فناوری‌های نوین، و بهبود ساختار اداری می‌تواند در کوتاه‌مدت کمک زیادی به کاهش بار سیستم قضائی و جلوگیری از افزایش پرونده‌ها کند. افزایش استفاده از تکنولوژی و پایگاه‌های داده هوشمند به‌ویژه در امور دادرسی، یک راهکار مؤثر برای تسریع روند رسیدگی به پرونده‌ها است.

در کنار این اقدامات، توجه به اصلاحات قضائی و جایگزین‌های دادرسی نیز ضروری است. در بسیاری از کشورها، استفاده از روش‌های غیرمجازاتی مانند میانجی‌گری و داوری توانسته است فشار زیادی از روی سیستم قضائی بردارد. این روش‌ها به افراد این امکان را می‌دهند که بدون نیاز به کشمکش‌های حقوقی طولانی، به توافقات معقول و عادلانه دست یابند. ترویج این شیوه‌ها و معرفی آن‌ها به‌عنوان گزینه‌های اصلی در حل اختلافات، می‌تواند راه‌حلی مؤثر برای کاهش بار دادگاه‌ها و کاهش تنش‌های اجتماعی باشد.



نمودار بصری تأثیر اعمال این مقاله در روند قضایی کشور در روند یک دهه

در این نمودار، به‌طور تدریجی تعداد پرونده‌ها در دادسراها کاهش می‌یابد که نشان‌دهنده‌ی تأثیر مثبت اجرای راهکارهایی مانند آموزش حقوقی، پیشگیری از جرم، تقویت نظام قضائی، و ترویج روش‌های جایگزین حل اختلاف است. در این نمودار، سال‌ها به‌عنوان محور افقی و درصد کاهش پرونده‌ها به‌عنوان محور عمودی نمایش داده شده‌اند.

در سال اول، تعداد پرونده‌ها در اوج خود قرار دارد (۱۰۰ درصد)، اما با گذشت زمان و اجرای این اقدامات، روند کاهش پرونده‌ها آغاز می‌شود. در سال‌های بعد، این کاهش به‌طور ثابت ادامه پیدا می‌کند و به‌طور قابل‌توجهی تا سال دهم به حدود ۵۵ درصد کاهش می‌یابد. این نشان می‌دهد که اجرای این روش‌ها می‌تواند به کاهش محسوس پرونده‌ها منجر شود.

با توجه به این نمودار، می‌توان نتیجه گرفت که رعایت و پیاده‌سازی این روش‌ها به‌طور مستمر و منسجم، می‌تواند اثرات درازمدت مثبتی بر کاهش بار سیستم قضائی و بهبود روند دادرسی داشته باشد.

در نهایت، ترکیب این روش‌ها با یک استراتژی منسجم می‌تواند باعث کاهش قابل‌توجه تعداد پرونده‌ها در دادسراها، بهبود کیفیت دادرسی، و ایجاد فضای اجتماعی امن‌تر و کارآمدتر شود. این تغییرات نه تنها فشارهای وارده به سیستم قضائی را کاهش می‌دهند، بلکه باعث تقویت اعتماد عمومی به نظام قضائی و عدالت اجتماعی می‌شوند. در نتیجه، می‌توان انتظار داشت که در صورت اجرای موفق این راهکارها، یک تحول مثبت در وضعیت حقوقی، اجتماعی و اقتصادی کشور ایجاد شود که به نفع تمام اعضای جامعه خواهد بود.

منابع دینی و مذهبی:

•قرآن کریم

•نهج البلاغه، امام علی (علیه السلام)

•وسائل الشیعه، شیخ حر عاملی

•الکافی، شیخ کلینی

•رسائل، امام خمینی (ره)

منابع فارسی:

•جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۹۸). مبانی عمومی علم حقوق. تهران: گنج دانش.

•کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۷). مقدمه علم حقوق و مطالعه در نظام حقوقی ایران. تهران: شرکت سهامی انتشار.

•علی‌پور، م. (۱۳۹۷). نقش آموزش حقوقی در پیشگیری از جرم. تهران: انتشارات آذر.

•قاسمی، ن. (۱۴۰۲). بررسی چالش‌های سیستم قضائی ایران و راهکارهای تقویت آن. تهران: انتشارات علم.

•کریمی، ف. و مرادی، ص. (۱۳۹۹). اصلاحات قضائی و تأثیر آن بر کاهش بار دادگاه‌ها. نشریه حقوقی، ۲۵(۴)، ۷۸-۹۵.

•میرزایی، س. و رضائیان، ک. (۱۴۰۱). نقش تکنولوژی در تسریع فرآیند دادرسی. تهران: انتشارات قضائی.

English sources

•Piquero, A. R., et al. (۲۰۱۰). Prevention of Criminal Recidivism: Effective Interventions for Criminal Offenders. Oxford University Press.

•Hawkins, D. F., & Weis, J. G. (۲۰۱۷). Crime and Justice in America: A Critical Review. Pearson Education.

•Clarke, R. V. (۱۹۹۵). Situational Crime Prevention: Successful Case Studies. Criminal Justice Press.

•Gill, M., & Spriggs, A. (۲۰۰۵). Assessing the Impact of CCTV on Public Safety. Home Office Research Study.

•Zehr, H. (۲۰۰۲). The Little Book of Restorative Justice. Good Books.

•Sampson, R. J., & Wilson, W. J. (۱۹۹۵). Toward a Theory of Race, Crime, and Urban Inequality. In Crime and Inequality.

•Susskind, R. (۲۰۱۹). Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future. Oxford University Press.

•Marshall, T. F. (۱۹۹۹). Restorative Justice: An Overview. Home Office Research Study.

•Ginsburg, T. (۲۰۱۶). Judicial Review in New Democracies: Constitutional Courts in Asian Cases. Cambridge University Press.

•Jackson, R. (۲۰۱۹). Efficient Judicial Systems: Comparative Approaches. Oxford University Press.

•Grace, D. (۲۰۱۹). A Global Perspective on Legal Education and Crime Reduction. Law and Society Review, ۴۳(۱)، ۴۵-۶۰.

•Ellison, J., & Hanson, D. (۲۰۱۵). Social Welfare and Criminal Prevention: The Scandinavian Experience. Journal of Social Policy, ۲۳۰-۲۱۱(۲)، ۴۰.

•Baum, P. (۲۰۱۶). Restorative Justice and Its Impact on Recidivism in European Countries. European Journal of Criminology, ۵۰۶-۴۹۰(۴)، ۱۴.

حجیت نظر پزشکی قانونی در آراء قضایی



مهدی وحیدی قراباغلو

دانش آموخته دانشکده حقوق و علوم سیاسی
تربیت
دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه علوم
قضایی و خدمات اداری دادگستری تهران
کارآموز قضاوت

چکیده کلمات کلیدی: دادپزشکی، طب شرعی

پزشکی قانونی (دادپزشکی یا پزشکی قضائی) مرجعی صاحب صلاحیت برای اظهار نظر پزشکی حقوقی در دادگاه‌ها است. سازمان پزشکی قانونی وابسته به قوه قضائیه است، که به منظور کارشناسی در امور پزشکی که نظریات آن برای مراجع قضائی و سایر سازمان‌های دولتی مستند باشد و بررسی و تحقیق در امور پزشکی قانونی در پیشگیری از وقوع جرم تشکیل شده است. پزشکی قانونی عملیاتی است که پزشکان متخصص برای کشف و تشخیص جرم و ردپای متهم و اثبات صدق یا کذب بودن گفته‌های مدعی یا مدعی علیه انجام می‌دهند. در احکام دادرسی برای تشخیص بسیاری از جرم‌ها و نواقص و تعیین میزان خسارات وارد بر اعضای بدن به پزشک متخصص عادل ارجاع داده شده است.

پاسخ به این سؤالات که پزشکی قانونی در فقه و حقوق اسلامی چه جایگاهی دارد و سابقه آن در فقه و حقوق و دایره حسبه و طب اسلامی چیست، میزان اعتبار آن از نظر فقها چه اندازه است، راه‌ها و آلات احراز پزشکی قانونی تا چه اندازه حجیت دارد، در کدام یک از مسائل فقه و حقوق اسلامی حل مشکلات و تشخیص موضوعات به پزشکان ارجاع داده شده، آیا در فقه و حقوق اسلامی صدور حکم براساس قرائن و شواهد از ادله شرعی است، و آیا می‌توان از کارهای پزشکی قانونی مانند انگشت نگاری، آزمایش خون و غیره استفاده کرد؟ در این مقاله بررسی شده و در صورت امکان ارائه پاسخ به آنها می‌پردازد.

Abstract Key word: Forensic medicine, Sharia medicine

Forensic medicine (forensic medicine or forensic medicine) is a competent authority to give legal medical opinions in courts. The Forensic Medicine Organization is affiliated to the Judiciary, which was formed for the purpose of providing expertise in medical matters, whose opinions are documented for the judicial authorities and other government organizations, and investigating and researching forensic medicine matters in the prevention of crime. Forensic medicine is an operation that specialized doctors In order to detect and identify the crime and trace of the accused and to prove the truth or falsity of the statements of the plaintiff or the defendant. In the rules of procedure, for the diagnosis of many crimes and defects and to determine the amount of damage caused to the body parts, it is referred to a specialist doctor.

What is the position of legal medicine in Islamic jurisprudence and law, and what is its history in jurisprudence and law, and the field of accounting and Islamic medicine? From the issues of jurisprudence and Islamic law, solving problems and diagnosing issues referred to doctors, is it shari'a evidence to issue judgments based on evidence in Islamic jurisprudence and law, and can legal medical work such as fingerprinting, blood testing, etc did you use This article examines the above questions and, if possible, provides answers to them.

مقدمه

در ایران اصطلاح پزشکی قانونی دو موضوع را تداعی می‌کند:

الف) سازمان پزشکی قانونی به شرح:

سازمان پزشکی قانونی به شکل نوین آن در ایران، از حدود نه دهه پیش به صورت اداره‌ای وابسته به وزارت دادگستری فعالیت خود را آغاز کرد. با توسعه روش‌های کشف جرم و افزایش نیاز مجامع قضایی به خدمات پزشکی قانونی به اداره کل تبدیل شد و در سال ۱۳۷۲ طبق درخواست متخصصین پزشکی قانونی با تصویب مجلس شورای اسلامی، سازمان پزشکی قانونی کشور به عنوان سازمانی وابسته و زیر نظر رئیس قوه قضائیه تأسیس شد.

ب) متخصصین پزشکی قانونی:

که این افراد پزشکان متخصص با حیطه کاری فراتر از نام سازمان پزشکی قانونی و طبق مجوزهای وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی درگیر و توانمند در حیطه‌های تخصصی پزشکی شامل پزشکی قانونی، مسمومیت‌های بالینی و اخلاق پزشکی می‌باشند. متخصصین پزشکی قانونی شاغل در گروه‌های پزشکی قانونی و گروه‌های مسمومیت دانشگاه‌های علوم پزشکی زیر نظر قوه مجریه، شاغل در مراکز خصوصی و خیریه پزشکی، شاغل در سازمان پزشکی قانونی زیر نظر قوه قضائیه می‌باشند.

پیشینه پژوهش

زمینه و هدف از پژوهش حاضر واکاوی و تحلیل نظریات صادره از معاینات پزشکی و درجه حجیت آن در پرونده مطروحه است که در مجموع بعثت فراهم آوردن شرایط علم بر قاضی حائز اهمیت بوده، پژوهش‌هایی مرتبط با موضوع مورد بحث بوده که من جمله اهم آن‌ها را نام می‌بریم:

۱- مقتدایی، مرتضی (۱۳۷۶)، علم قاضی در حقوق اسلامی، شماره ۱۹ و ۲۰، تهران: مجله حقوقی دادگستری.

۲- معرفت، محمدهادی (۱۳۷۰)، بینه در لسان الشرع، شماره ۲، تهران: مجله حقوقی دادگستری.

۳- موسویان، سید ابوالفضل (۱۳۸۴)، قلمرو حجیت علم قاضی در فقه، دوفصلنامه مقالات و بررسی‌ها بهار و تابستان، تهران: دفتر فقه.

سابق‌الذکر پزشکی قانونی

اسلام در بسیاری از موارد در کتاب و سنت و فتاوی فقها در جهت پیشبرد عدالت و امر قضاوت، کارهای پزشکی قانونی را مطرح ساخته است. این امر ما را بر آن داشت که در قرآن کریم و احادیث نبوی و گفتار صحابه آنچه مربوط به پزشکی قانونی درباره کشف نوع جنایت و آلت جرم نسبت به مقتول آمده، به بحث و پژوهش بپردازیم:

سوره بقره آیه ۷۲: «وَإِذْ قَتَلْتُمْ نَفْسًا فَادَّارَأْتُمْ فِيهَا وَاللَّهُ مُخْرِجٌ مَّا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ»

در زمان رسول گرامی، شخصی مرتکب زنا شد و ایشان علی (علیه السلام) را فرمودند که حکم رجم را اجرا کند و چون علی (علیه السلام) خواست فرمان را اجرا کند آن مرد را مقطوع‌الذکر یافت. از اجرای حد امتناع ورزید با این استدلال که آن مرد توانایی انجام زنا را ندارد پس نزد پیامبر (صلی الله علیه و آله و سلم) بازگشت و ایشان را از جریان امر آگاه ساخت.

از این قضیه، قرائن و امارات بر این است که مقدمات صدور حکم از قبیل اقامه شهود و اعتراف و غیره صورت گرفته بود ولی به هنگام اجرای حکم





سَوَّلَتْ لَكُمْ

کاشف بعمل آمد که آن شخص فاقد آلت تناسلی است لذا حکم اجرا نشد و علی (علیه السلام) استدلال کرد که چنین فردی قادر به ارتکاب عمل زنا نیست به عبارت دیگر این حق به ما داده شده است که در این گونه قضایا امکان معاینات پزشکی و سنجش توان شخص متهم برای به علم رسیدن قاضی وجود دارد.

خداوند سبحان «سوره یوسف آیه ۱۷»

آنگاه که داستان برادران یوسف جامه

خون آلود یوسف را نزد یعقوب می آورند، می

فرماید: «وَجَاءُوا عَلَى قَمِيصِهِ بِدَمٍ كَذِبٍ قَالَ بَلْ

أَنْفُسُكُمْ أَفْرَأَ فَصَبْرٌ جَمِيلٌ وَاللَّهُ الْمُسْتَعَانُ عَلَى مَا تَصِفُونَ.»

سوال: با محرز بودن خون انسان یا خون حیوان بویژه خون های غیرعادی بر روی بدن مقتول ، چگونه می توان تشخیص داد که این خون ها متعلق به مقتول است تا بتوان شخص مورد اتهام را به کرسی محاکمه نشانند ؟

لذا اگر پزشکی قانونی و آزمایشگاه های ویژه کشف جرائم نبود امکان احراز قطعی شخصی تحت عنوان جانی پرونده وجود نداشت.

▲ ادله اثبات در فقه اسلامی

ادله ثلاثه محصورند در اثبات قتل که عبارتند از:

الف) اعتراف قاتل

ب) اقامه شهود

پ) قسامه و قرائن

قسم اهم ، قرائن و شواهد مزبوره در پرونده مطروحه است.

قرائن ، در اصطلاح فقهی، امارتی است که منجر به ظن (احتمال قوی قاضی یک مرتبه پایین تر از یقین) می شود و گاه تا مرز قطع (احتمال قوی قاضی که به درجه یقین رسیده و به علم قاضی مبدل گشته) به پیش می رود و گاه منجر به گمان ضعیف (صرف احتمال ساده قاضی یک مرتبه پایین از قوت) می شود.

فقه های مالکی و برخی از حنبلی مسلکان بر آنند، که قرائن و شواهد ، ادله اثبات جرم است و حجت ایشان روایتی است منقول که پسران عفراء یعنی معاذ و مسعود هر دو ادعا کردند که ابو جهل را در جنگ بدر کشته اند. پیامبر (صلی الله علیه و آله و سلم) به آن دو فرمود: آیا شمشیرهای خود را شسته اید؟ گفتند: خیر .

پیامبر (صلی الله علیه و آله و سلم) چون به شمشیر هر دو نگریست فرمود: هر دوی شما او را کشتید.

البته پیامبر (صلی الله علیه و آله و سلم) از راه وحی این مشکل را حل کرد اما امروزه جز راه پزشکی قانونی نمی توان این گره را گشود. از میان فقه های حنبلی که قرائن را دلیل حجت می دانند ؛ ابن قیم است اما جمهور فقه های اهل سنت بجز مالکیان و حنبلیان عمل به قرائن را جایز نمی دانند و آن را ادله کشف جرم به حساب نمی آورند زیرا قرائن از شدت و ضعف برخوردار است و این موجب شک و شبهه می شود .

قاعده کلی در این باره عمل به حدیث رسول گرامی است که می فرماید: «تدرا الحدود بالشبهات»

در اثبات جرم زنا نیز ادله اربعه برقرار است که ؛ دو مورد آن یعنی شهادت و اقرار مورد اتفاق فقهاست اما در دو دلیل دیگر یعنی اثبات و قرائن اختلاف است.

درباره قرائن فقه‌های مالکی و برخی حنبلیان معتقدند که قرائن دلیل این قول، فعل عمر بن خطاب (رضی الله عنه) است. وی زنی را که از زنا باردار شده بود، رجم کرد حال آنکه زن نه شوهر داشت و نه ارباب مالک و از طرف دیگر اقرار و بی‌بینه نیز وجود نداشت و عمر تنها بارداری زن را نشانه ارتکاب زنا دانسته و صحابه نیز عمل او را تأیید کردند. همچنین است لواط، آیا اثبات آن نیاز به معاینه ندارد تا صدور حکم بی‌اشتباه تحقق پذیرد؟ و نیز درباره شارب الخمر آیا اثبات آن نیاز به آزمایش خون ندارد تا ماده مسکر مشخص گردد؟ آیا فردی غیر از پزشک قانونی و آزمایشگاه ویژه پزشک قانونی می‌تواند چنین وظیفه‌ای را به انجام رساند؟ مالک و پیروان وی، بر این عقیده‌اند که هرگاه زنی بی‌شوهر آبستن شد و روشن گشت که وی مجبور به عمل زنا شده است، حد بر او جاری می‌شود.

گفتند: چنانکه ادعا کند در این کار مجبور شده است باید این ادعا را با اماره و دلیل ثابت کند. آیا در این مورد می‌توان بدون معاینه پرده بکارت توسط پزشک به حقیقت پی برد؟ خلیفه دوم می‌گوید: بر زناکار رجم واجب است هرگاه زنا محصنه باشد و نیز بی‌بینه و اقرار زناکار به زنا و باردار شدن زن زناکار، رجم واجب می‌شود. آیا مسأله بارداری زن جز از راه معاینه پزشکی قانونی میسر است؟ حضرت امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: «زنا دو نوع است یک مخفیانه و دیگری علنی و ارتکاب زنای علنی از راه بارداری و اعتراف صورت می‌پذیرد.»

▶ پزشکی قانونی در حقوق اسلامی

همانطور که در احادیث و در فقه آمده ادله اثبات جرایم عبارتند از؛

الف) علم و قاضی

ب) ادله شرعی (اقرار، شهادت و قسامه و سوگند)

اعتبار در اصل به معنای علم و یقین است. همانطور که قاضی از طرق و آلات مطمئن امروزی پزشکی اعم از انگشت نگاری، آزمایش خون و ادرار، معاینه و سونوگرافی، دوربینی که از گذشته عکس می‌گیرد و سایر دستگاه‌های مکشوفه جرم، در موردی علم و یقین پیدا کند. در درجه تعارض از بین ادله اثبات جرم، علم قاضی نسبت به سایر ادله اولویت دارد و دلایل شرعی دیگر مانند اقرار، شاهد و قسم در مرحله بعد قرار دارند.

در کتب احادیث، بابی است در مورد این که قاضی می‌تواند بدون بی‌بینه به علم خود عمل کند (حرالعالمی، ۱۳۸۹: ص ۲۰۰) در این باره در تحریر الوسيله امام خمینی (ره) می‌خوانیم:



«قاضی می تواند به علم خود حکم کند، بدون اینکه نیازی به اقرار و یا قسامه داشته باشد، چه در حقوق انسانی و چه در حقوق الهی. بلکه جایز نیست به دلیل مخالف با علم و یقینش یا سوگند کسی که در نظرش کاذب باشد، حکم صادر کند.» همانطور که در بحث دیات مطرح است، در صورت اختلاف مجرم و شاکی در جنایات مادون نفس، قاضی باید به متخصصان عادل پزشکی قانونی مراجعه کند و از آلات جدید برای کشف جرم و مقدار آن کمک بگیرد و یا در صورت امکان، خود به آزمایش بپردازد.

▲ میزان حجیت پزشکی قانونی در قضایای مطروحه در پرونده

متخصصان پزشکی قانونی اعتراف دارند که همه آزمایش ها و پژوهش های پزشکی قانونی مفید علم قاضی و از زایل کننده شك و تردید نیست بلکه گاهی مانند انگشت نگاری در احراز هویت متهم علم آور است، زیرا هرانسانی دارای خطوط انگشتان خاصی است به طوری که خطوط انگشتان هیچ کس مثل دیگری نیست و گاهی پزشکی قانونی مفید علم نیست، اما میتواند به عنوان امارات قضایی مورد استناد قاضی قرار بگیرد، مانند بررسی خط و نگارش یا وجود اثری از آثار متهم در محل وقوع جرم.

میرزای نایینی در تقریرات خود از درس آخوند خراسانی می نویسد؛ «سزاوار نیست که در رجوع به کارشناسان (متخصصین) و اعتماد به گفته آنان، اشکال کرد. و برای اعتماد به گفته آنان تعدد متخصصین و عدالت و اسلام آنان شرط نیست. همچنان که شهادت و گواه چنین است؛ زیرا شهادت از حس است، اما کارشناسان گفتارشان از روی حدس و رأی و تخصص است، ولی آنچه بر آن اتفاق است، اعتماد بر گفته کارشناس در صورتی است که برای قاضی علم آور باشد»

بنابراین علم حاصل از پزشکی قانونی حجت است، مگر در نسب شناسی که منع شرعی دارد و بحث آن خواهد آمد. اعتبار علم از هرسرچشمه ای حاصل شود نیاز به امضای شارع نیست، زیرا علم به خودی خود حجت است (مغنیه، ۱۹۴۶: ص ۱۶۷-۱۶۴)

- استفتاء: در صورتی که ضرورت داشته باشد علت مرگ مقتول برای کشف قاتل احراز شود آیا میتوان جسد وی را در پزشکی قانونی تشریح کرد و یا در صورت دفن، آن را نبش قبر و جسدش را بررسی کرد؟
جواب: در صورت ضرورت هر دو مورد جایز است. (مکارم شیرازی، ۱۳۸۱: ص ۴۵۱)

▲ آلات احراز هویت

۴/۱ انگشت نگاری؛ أیَحسبُ الْإِنْسَانُ أَنْ نَجْمَعَ عِظَامَهُ بِلِي قَادِرِينَ عَلَي أَنْ نُسَوِي بَنَانَهُ (قیامت ۴-۳)
عظمت این مثال را کسانی که به علم انگشت نگاری و احراز هویت آشنایی دارند به خوبی درک میکنند؛ زیرا به جز شیارهای انگشتان، سایر اعضای بدن انسان مانند استخوان ها، چشم و گوش و بینی ممکن است در اشخاص شبیه هم باشند، اما شیارهای انگشتان در هیچ دو انسانی شبیه دیگری نیست و در سراسر جهان نمیتوان دو نفر را یافت که دارای اثر انگشت یکسان باشند و از این رو امروزه در پزشکی قانونی و پلیس قضایی در تمام دنیا تنها راه برای تشخیص هویت افراد، اثر انگشتان



آنها است و تا ۵/۱۲ قرن بعد از نزول قرآن کسی از این ویژگی خبر نداشت. برای اولین بار در سال ۱۸۸۴ میلادی در انگلستان به این امر پی بردند و از آن برای شناسایی افراد به عنوان انگشت نگاری استفاده کردند. (دیاب، ۱۳۶۸: ص ۲۳-۲۴)

خطوط شیارهای انگشتان در ماه چهارم زندگی جنسی شکل میگیرد و تا آخر عمر همچنان باقی میماند و هیچگاه تغییر نمییابد، و حتی اگر به واسطه سوختن یا عارضه دیگری پوست انگشتان کنده شود پوست جدیدی که به جای آن میروید به همان صورت نخستین خواهد بود.

▲ احراز جرایم با کالبدشکافی

در فقه اسلامی چنانچه مادری حامله فوت کند و احتمال داده شود که جنینش زنده است او را کالبدشکافی میکنند و جنین را بیرون می آورند. احتیاط آن است که طرف چپ شکم شکافته شود، در صورتی که فرقی بین آن مواضع دیگر نباشد وگرنه باید موضعی را که بچه سالمتر بیرون آورده میشود بشکافند و طفل را بیرون آورند. آنگاه شکم مادر را بخیه کرده، او را دفن کنند. البته در این حکم فرق نمیکند که به زنده ماندن کودک بعد از خارج شدن از شکم مادر امید داشته یا نداشته باشیم (خمینی، ۱۳۶۸: ص ۸۹-۸۸)

▲ پزشکی قانونی و تعیین ارش

یکی از وظایف مهم پزشکی قانونی، تعیین ارش است. در هر مورد که مقدار دیه شرعاً تعیین نشده باید ارش با ملاحظه تمام خصوصیات تعیین گردد.

پزشکی قانونی توسط کارشناسان و متخصصان با آزمایش ها و بررسی تفاوت عضو صحیح و مصدوم و جنایت دیده، مقدار دیه و جریمه آن را تعیین و مشخص می کند. به عنوان نمونه اگر کسی یا مؤسسات دارویی یا شامپویی برای شستشوی موبه مردم بدهد و استفاده از آن موجب ریزش موی مردان گردد، اولاً تشخیص این که موها قابل رویش است یا نه منوط به نظر کارشناسان و متخصصان پزشکی قانونی دارد.

اگر پزشکی قانونی تشخیص دهد که موی سر قابل رویش مجدد نیست، در شرع مقرر شده که دیه و جریمه آن به حد دیه کامل است و چنانچه برخلاف نظر پزشکی قانونی عمل شود، مقدار دیه اضافی مسترد می گردد. چنانچه پزشکی قانونی تشخیص دهد که موی سر یا صورت مرد قابل رویش مجدد است، پزشکی قانونی ارش را تعیین و قاضی حکم میکند که ارش تعیین شده توسط پزشکی قانونی پرداخت گردد.



▀ پزشکی قانونی و تعیین ارش

یکی از وظایف مهم پزشکی قانونی، تعیین ارش است. در هر مورد که مقدار دیه شرعاً تعیین نشده باید ارش با ملاحظه تمام خصوصیات تعیین گردد.

پزشکی قانونی توسط کارشناسان و متخصصان با آزمایش ها و بررسی تفاوت عضو صحیح و مصدوم و جنایت دیده، مقدار دیه و جریمه آن را تعیین و مشخص می کند. به عنوان نمونه اگر کسی یا مؤسسات دارویی یا شامپویی برای شستشوی مو به مردم بدهد و استفاده از آن موجب ریزش موی مردان گردد، اولاً تشخیص این که موها قابل رویش است یا نه منوط به نظر کارشناسان و متخصصان پزشکی قانونی دارد.

اگر پزشکی قانونی تشخیص دهد که موی سر قابل رویش مجدد نیست، در شرع مقرر شده که دیه و جریمه آن به حد دیه کامل است و چنانچه برخلاف نظر پزشکی قانونی عمل شود، مقدار دیه اضافی مسترد می گردد. چنانچه پزشکی قانونی تشخیص دهد که موی سر یا صورت مرد قابل رویش مجدد است، پزشکی قانونی ارش را تعیین و قاضی حکم میکند که ارش تعیین شده توسط پزشکی قانونی پرداخت گردد.

▀ پزشکی قانونی و تعیین انواع جراحات

ردیف	عنوان جراحت	توصیف	مقادیر دیه به طلا
۱	حارصه	خراش پوست بی آنکه خون بیاید	۱۰ مثقال
۲	دامیه	خراشی که به مقدار کم وارد گوشت شود و از آن خون بیرون آید	۲۰ مثقال
۳	متلاحمه	جراحی عمیق که وارد گوشت شود ولی به پوشش استخوانی نرسد	۳۰ مثقال
۴	سمحاق	جراحی عمیق که وارد گوشت شود و به پوشش استخوانی برسد	۴۰ مثقال
۵	موضحه	جراحی عمیق که وارد گوشت شود و سفیدی استخوان نمایان گردد	۴۰ مثقال
۶	هاشمه	شکستن استخوان	۱۰۰ مثقال
۷	منقله	جابه جاشدن استخوان	۱۵۰ مثقال
۸	مامومه	زخمی که از استخوان سر بگذرد و وارد دستگاه مغزی شود	۳۳۰ مثقال

▀ پزشکی قانونی و تشخیص انواع زخم های درونی

ردیف	توصیف زخم های درونی	میزان مجازات ها
۱	زخمی که از راه شکم، سینه، پشت یا پهلوی و غیره به اندرون وارد شده	یک سوم دیه
۲	ورود چاقو به اندرون زخم بی آنکه برشکاف آن بیفزاید	مورد تعزیر
۳	ورود چاقو به اندر نوزخم به طوری که بر شکاف آن بیفزاید	حکومت
۴	ورود چاقو به اندرون زخم به طوری که سوراخ شود	یک دوم دیه
۵	ورود فشنگ یا وسیله دیگر از يك طرف بدن و خروج آن از طرف دیگر	دو برابر یک سوم
۶	وارد کردن سوزن، درفش و مانند آن به اندرون عضو مانند پا و دست	۱۰۰ دینار

► پزشکی قانونی و انواع لطمات وارده بر پوست

ردیف	صور گوناگون جرم	مقادیر خون بها
۱	سیلی به صورت به کیفیتی که منجر به سیاه شدگی پوست گردد بدون ایجاد جرح یا شکستگی	۶ دینار
۲	سیلی به صورت به کیفیتی که منجر به سبز شدگی پوست گردد	۳ دینار
۳	سیلی به صورت به کیفیتی که منجر به سرخ شدگی پوست گردد	یک سوم - یک دینار
۴	سیلی به صورت به کیفیتی که منجر به کبود شدگی پوست گردد	۳ دینار
۵	سیلی به سایر نقاط که منجر به کبود شدگی پوست گردد	یک سوم - یک دینار
۶	سیلی به سایر نقاط که منجر به سبز شدگی پوست گردد	سه چهارم دینار
۷	سیلی به سایر نقاط که منجر به سرخ شدگی پوست گردد	سه چهارم دینار
۸	سیلی به سر که منجر به کبودی پوست گردد	حکومت
۹	ضربه به پوست که باعث تورم آن گردد بدون تغییر رنگ	حکومت
۱۰	ضربه به پوست که باعث تورم آن گردد با تغییر رنگ	حکومت + مقدار ارش

► پزشکی قانونی و احراز عیوب

در احکام خانواده عیوبی است که محرز شدن آن ها موجب خیار فسخ عقد نکاح است در موارد حصول اختلاف ، احراز آنها برای صحه امر قضاوت شده به عهده پزشکی قانونی است. عیوب مزبور از قرار ذیل شرح داده میشود:

الف) عیوب مشترک:

۱- جنون ، چنانچه زوجه از جنون زوج قبل از انعقاد عقد نکاح علم و اطلاع داشته نداشته یا زوج بعد از انعقاد عقد نکاح دچار جنون شود و همچنین اگر زوج از جنون زوجه قبل از انعقاد عقد نکاح بی اطلاع باشد ، خیار فسخ عقد نکاح را خواهد داشت.

ب) عیوب مردانه: ۱. عقیم بودن مرد ۲. قطع آلت تناسی ۳. عنن و ناتوانی جنسی

ج) عیوب زنانه: ۱. جذام ۲. پیسی ۳. قرن ۴. افشاء ۵. شل بودن آشکار ۶. نابینایی هرچند که چشم ها باز و به ظاهر سالم باشد ۷. غیر باکره بودن.



طرق و آلات احراز در فقه پزشکی قانونی عبارتند از:

۱. تشخیص مرگ با آزمایش های مربوط
۲. تشخیص جرم با کالبدشکافی و بررسی لباس و وسایل مربوط
۳. تشخیص جرایم پزشکی با تحقیق و بررسی
۴. تشخیص و احراز آسیبهای نامحسوس در مقایسه با عضو سالم
۵. تشخیص خنثای مشکل با قرائن و آزمایشهای معتبر

وظایف پزشکی قانونی در فقه و حقوق اسلامی عبارتند از:

۱. احراز آسیب های نامحسوس
۲. تعیین ارش یا تفاوت اعضای صحیح و معیوب
۳. تعیین انواع جراحات
۴. تشخیص انواع زخم های درونی
۵. تشخیص انواع لطمات وارد بر پوست
۶. تعیین مراحل سقط جنین برای پرداخت دیه
۷. تشخیص عیبهایی موجب فسخ ازدواج
۸. تشخیص مرد یا زن بودن خنثی

نسب شناسی (قیافه شناسی) و پزشکی قانونی

گرچه مقتضای اصل، جایز بودن است، اما از آنجا که موجب شك در نسب و وسیله ای برای تهمت می گردد از آن نهی شده است (حرالعالمی، ۱۳۸۹: ص ۱۰۸) بنابراین از راه آزمایش خون و سایر آلات احراز پزشکی قانونی نمی توان فرزندی را به مردی ملحق یا نفی کرد، زیرا این آزمایش ها قطعی نیست و معیار، قاعده الولد للفراش همچنان حاکم است، مگر اینکه خلاف آن ثابت شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۶: ص ۳۱۸).

استفتاء: اگر قاضی، زنی را جهت معاینه و احراز نطفه ای که در رحم دارد به پزشک قانونی ارجاع دهد و طبیب بتواند تشخیص دهد که نطفه متعلق به شوهر این زن نبوده بلکه از مرد اجنبی است، در این حال اگر طبیب واقعیت را گزارش دهد، جان زن به خطر می افتد و اگر خلاف گزارش دهد بچه ملحق به شوهر این زن می شود. چه باید کرد؟

جواب: در این قبیل از قضایا، قول طبیب و یقین او برای قاضی حجت نیست و حتی یقین خود قاضی هم که از این طریق حاصل شود حجت آن محل اشکال است. بنابراین لزومی ندارد که طبیب یقین خود را در اینگونه موارد بازگو کند و در نتیجه به حسب حکم ظاهری بچه ملحق به شوهر است و اینگونه احکام ظاهری مشکلی ایجاد نمی کند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۱: ص ۴۷۴).



مصادق اساس نظريه پزشکی قانونی در خصوص ديه

در صورت اساس حکم قاضی قرار گرفتن نظريه بر خلاف دادنامه های دادگاه ديگر میزان ديه اعلام نمی شود و صرفاً نوع آسیب ها ذکر می گردد. بنابراین محاسبه میزان ديه در نظريه پزشکی قانونی قدری سخت تر و پیچیده تر است چرا که اول باید میزان درصد یا کسر ديه را بر اساس مواد قانون مجازات اسلامی پیدا کنیم و سپس با ضرب کردن درصد یا کسر ديه در مبلغ ديه ریالی آن سال می توانیم میزان ریالی ديه را مشخص و معین کنیم.



همانطوری که ملاحظه می کنید صرفاً نوع آسیب ها معین و مشخص شده است و هیچ گونه درصد یا کسری از ديه ذکر نشده است. نکته ديگر اینکه بسیاری از مواردی که در نظريه پزشکی قانونی ذکر می گردد در قانون مقدار معین و مشخص ديه ندارد. در این موارد باید توسط پزشکی قانونی تعیین شود و مقدار ارش در نظريه های تکمیلی دقیقاً مانند رای دادگاه بر اساس درصد بیان می گردد.

نتیجه گیری

غایت اینکه ، پزشکی قانونی به اسامی اصطلاحی دادپزشکی ، طب شرعی در اثنای ديگر ادله مثبت با استناد به احادیث و موارد فقهی من جمله:

(۱) صدور حکم علیه زلیخا براساس بررسی پیراهن چاک خورده یوسف (ع)

(۲) بررسی و آزمایش های مکرر امام علی (ع) (برای کشف جرم و اتهام یا صداقت افراد

(۳) قوانین موجود دایره حاسبه اسلامی و.....

از جایگاه ویژه ای برخوردار بوده که درنهایت نظر براینکه پزشکی قانونی عبارت از عملیات آزمایش هایی است که متخصصان برای کشف جرم ، تفهیم و تبیین اتهامات ، صدق اظهارات افراد ، احراز آسیب های پنهان به اجرا درمی آورند تا قاضی براساس قرائن و شواهد بتواند حکم صادر کند ، بعلت حادثیت علمی که بر قاضی دارد ، پزشکی قانونی در اثنای ديگر ادله مثبت شرعی در اولویت آخر می تواند مورد استناد صدور حکم قرار بگیرد.

منابع:

- [۱] غزالی، محمد بن محمد (۱۳۷۷)، گامی بسوی تفسیر موضوعی سوره های قرآن کریم، جلد ۱، ترجمه علی اصغر محمدی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی
- [۲] حرالعالمی، محمد بن حسن (۱۳۸۹)، وسائل الشیعة الی تحصیل مسایل الشریعة، جلد ۱۸، بیروت: دار التراث العربی
- [۳] مغنیه، محمد جواد (۱۹۶۴م)، اصول الاثبات فی الفقه الجعفری، بیروت: دار العم للملایین.
- [۴] بهادری، بیتام (۱۳۷۳)، اتوپسی قلب در مورد مرگ های ناشی از حمله قلبی، مجله پزشکی قانونی، بی بیتابهداری م. اتوپسی قلب در مورد مرگ های ناشی از حمله قلبی مجله پزشکی قانونی، س ۲ شماره ۶.
- [۵] صفا، اخوان (۱۳۷۳)، رسائل اخوان الصفا و خلان الوفاء، جلد ۱، تهران: مرکز نشر میراث مکتوب
- [۶] و ابن اخوه، محمد بن محمد (۱۳۶۰)، آیین شهرداری، ترجمه جعفر شعار، تهران: مرکز انتشارات علمی و فرهنگی
- [۷] خمینی، روح الله (۱۳۶۸)، تحریر الوسیلة، جلد ۲، نجف اشرف: مطبعة الآداب
- [۸] نایینی، محمد حسین (۱۳۵۱)، تقریرات قاعده الید نایینی، قم: نشر مصطفوی
- [۹] مکارم شیرازی، آیت الله العظمی ناصر (۱۳۸۱)، مجموعه استفتائات جدید، جلد ۱، تهیه و تنظیم ابوالقاسم علیان نژادی، قم: مدرسه الامام علی بن ابیطالب (ع)
- [۱۰] قرقور، دیاب (۱۳۶۸)، للملایین، طباره، قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب (ع).
- [۱۱] کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۱)، الفروع من الکافی، جلد ۷، بیروت: دار صعب و دار التعارف.
- [۱۲] بدران، أبو العینین (۱۳۸۶ ه. ق.)، الفقه المقارن للاحوال الشخصية، بیروت: دار النهضة.
- [۱۳] دیمارست، رابرت (۱۹۲۸)، آبستنی تولد و جلوگیری از آبستنی، ترجمه اقدس حکیم نژاد (۱۳۵۲)، تهران: شرکت سهام کتاب های جیبی
- [۱۴] رضایی، حسن رضا (۱۳۹۱)، مجله الاعجاز العلمیه، شماره ۸ مطالعات فرهنگی، تهران: دو فصلنامه قرآن و علوم.
- [۱۵] نجفی، محمد حسن بن باقر (۱۹۸۱)، جواهر الکلام فی شرح شرائع الاسلام، بیروت: دار احیاء التراث العربی جامع علوم انسانی
- [۱۶] مکارم شیرازی، آیت الله ناصر (۱۳۷۶)، انوار الفقاهه، جلد ۲، قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب
- [۱۷] شهید اول مکی، محمد بن (۱۳۷۴)، اللمعة الدمشقیة، تهران: مؤسسه نشر یلدا.
- [۱۸] العبد، عبدالله بن صالح (۱۴۱۹)، مجلة المجمع الفقهي الاسلامي رابطة العالم الاسلامي مکه س ۹ شماره ۱۱.
- [۱۹] صابونی، محمد علی (۱۹۸۱ م)، صفوه التفاسیر، بیروت: دار القرآن، بخش ۱، ص ۵۴۰.
- [۲۰] صابونی، محمد علی (۱۹۸۱ م)، صفوه التفاسیر، بخش ۶، ص ۱۴.
- [۲۱] سابق، سید (المتوفی ۱۴۲۰)، فقه السنه، جلد ۲، صفحه ۴۲۲.
- [۲۲] صحیح بخاری و مسلم، در ترازوی نقد.
- [۲۳] اسماعیل، حامد (۱۹۹۰ م)، الجنایات و عقوباتها فی التشريع الاسلامی، قاهره، صص ۱۰۸، ۱۲۵، بیروت، جلد ۲، ص ۴۱۵.
- [۲۴] سابق، سید (المتوفی ۱۴۲۰)، فقه السنه، جلد ۲ صفحه ۱۱۵، الجنایات و عقوباتها، ص ۱۵۰-۱۵۱.
- [۲۵] سابق، سید (المتوفی ۱۴۲۰)، فقه السنه، جلد ۲، ص ۴۲۲.
- [۲۶] گروهی از نویسندگان، (۱۳۹۴) مجموعه مقالات کنگره بین المللی تاریخ پزشکی در اسلام و ایران، چاپ دوم.





دادنما

نشریه علمی دانشجویی

به صاحب امتیازی انجمن علمی دانشجویی حقوق دانشگاه علامه طباطبائی

