

جایگاه اخلاق حرفه‌ای قضات در گفتمان حرفه‌ای‌گرایی نوین

رحیم نوبهار^۱، سید علی کاظمی^۲

چکیده

اخلاق حرفه‌ای نقش بسیار مؤثری در ارتقاء کار و رفتار قضات دارد. این اخلاق با سازمان‌دهی قضاوت در اداره عمومی و چیرگی بُعد اداری بر جنبه حرفه‌ای قضاوت، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. با این وصف چگونه می‌توان اخلاق حرفه‌ای قضات را در کشور ما بازسازی و جاری‌سازی کرد؟ در این مقاله با روش تحلیلی-انتقادی و با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اسنادی، بحث می‌شود که اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر دو رویکرد حرفه‌گرایی سنتی و حرفه‌ای‌گرایی نوین است. گفتمان حرفه‌گرایی نوین از ابتدای قرن بیستم پدیدار شده است و خوانش‌های مختلف «حرفه‌گرایی و حرفه‌سازی»، «حرفه‌ای‌گرایی سازمانی» و «حرفه‌ای‌گری» از آن پدید آمده است. پس از بررسی این خوانش‌ها، الگوی «شایستگی حرفه‌ای» برای بازسازی حرفه‌ای‌گرایی قضات و ارتقاء حرفه‌ای‌گری و اخلاق حرفه‌ای آنان معرفی شده است. همچنین راهکارهای نهادینه‌سازی این الگو در چهار محور «تشکیل کانون حرفه‌ای»، «استقرار فرایند شایسته سالاری»، «آموزش اخلاقی» و «تعهد و پاسخ‌گویی اخلاقی» تبیین و مقررات مرتبط در کشور بررسی شده است. در پایان پیشنهادها لازم برای تحقق الگوی مذکور از طریق اصلاحات قانونی، اجرایی و آموزشی ارائه شده است. **واژگان کلیدی:** رفتار اخلاقی، حرفه‌ای‌گرایی، اخلاق حرفه‌ای قضات، حرفه‌ای‌سازی، حرفه‌ای‌گرایی قضایی، سوگند اخلاقی.

۱. عضو هیأت علمی دانشکده حقوقی دانشگاه شهید بهشتی

nobahar@gmail.com

۲. گروه حقوق، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی. تهران. ایران (نویسنده مسوول)
kazemi.1979@gmail.com

درآمد

از ابتدای تاریخ بشر وظیفه قضات، حل و فصل اختلافات و اجرای عدالت بوده و به این اعتبار، ارزش‌های اخلاقی و اصول رفتاری خاصی بر آنان حاکم بوده است. با آغاز دوره مدرن، گسترش عدالت از مسئولیت‌های دولت قلمداد شد، قضات به استخدام دولت در آمدند و قواعد اخلاقی آنان توسط قوانین و مقررات تعیین می‌شد.

از ابتدای قرن نوزدهم، با تحولات اجتماعی، حرفه‌ای‌گرایی بازگشت و نسخه‌های گوناگونی از آن تحت تأثیر فضای شغلی و انتظارات مردمی پدید آمد. در مورد قضاوت هم الگوهای مختلف حرفه‌ای‌گرایی در نظام‌های قضایی کشورها و محاکم بین‌المللی رواج یافت و اخلاق حرفه‌ای قضات به تناسب این الگوها مورد توجه قرار گرفت.^۱

در کشور ما، قضات در ادوار تاریخی، به ویژه دوره اسلامی، از جمله معدود مشاغل دارای شأن و اخلاق حرفه‌ای ویژه بودند و بر عاملیت آنان به معنای عملکرد عقلی و اخلاقی خودآیین آنان مبتنی بر مبادی و غایات معرفتی تأکید می‌شد. بعد از نهضت مشروطه و ایجاد دولت مدرن، بسیاری از مشاغل و حرفه‌ها از جمله قضاوت دولتی شدند. البته بعد از چند دهه، به تدریج نظام‌های حرفه‌ای متفاوتی در مورد مشاغلی مانند وکالت، مهندسی، حسابداری، پزشکی، پرستاری و معلمی ایجاد شد، اما در این میان، قضات همچنان فاقد نظام حرفه‌ای هستند.

با توجه به تأثیر اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء اخلاق‌مداری و عملکرد قضات، مسأله آن است که چگونه می‌توان الگوی مناسبی برای حرفه‌گرایی و اخلاق حرفه‌ای قضات طراحی و پیاده‌سازی کرد. برای یافتن پاسخ، پیشینه و سیر تکوین و تحول حرفه‌ای‌گرایی و الگوهای اداری و حرفه‌ای اخلاق‌ورزی مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ سپس به تفاوت حرفه‌ای‌گرایی سنتی و نوین اشاره می‌شود و خوانش‌های مختلف از حرفه‌ای‌گرایی نوین و اخلاق حرفه‌ای برآمده از آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در ادامه، خوانش شایستگی حرفه‌ای به عنوان الگویی مناسب برای بازسازی حرفه‌ای‌گرایی قضات و اخلاق حرفه‌ای آنان مطرح می‌شود. در پایان روش‌ها و ابزارهای نهادینه

۱. بنگرید به: گزارش کمیسیون تأمل در اخلاق قضایی در فرانسه، ۱۳۹۶: ۱۱۱-۱۷۹.

کردن الگوی گفتمان شایستگی حرفه‌ای قضات با نگاهی به قوانین و مقررات داخلی طرح و سرانجام راه‌کارهایی برای تحقق این الگو پیشنهاد می‌شود.

۱. حرفه‌ای‌گرایی سنتی و آداب قضاوت

در دوران کهن، قضاوت بخشی از وظایف حاکمان و یا پیشوایان مذهبی بود. هر دو گروه نیز به نحوی نماینده نیروهای ماورایی و تجسم نیروی اخلاقی دوره خود قلمداد می‌شدند (Maine, 1908: 3). این قضاوت مسبوق به قانون و متکی به احتجاج نبود و به دانش تخصصی قابل انتقال، که زادمایه شکل‌گیری یک حرفه است، نیازی نداشت. در نتیجه، شکل‌گیری حرفه‌های حقوقی مستقل از جمله قضاوت در این دوره امکان‌پذیر نبود. اخلاق قضاوت نیز از شئون و آداب فرمان‌روایی یا مذهبی آن روزگار، پیروی می‌کرد.

از زمانی که حکمت خفی و کشف ناشدنی فراسوی احکام قضایی قدرت اقناعی خود را از دست داد و رازآلودگی احکام زدوده شد (جعفری تبار، ۱۳۸۸: ۱۰۵-۱۰۶)؛ تفکر حقوقی پدیدار شد و از آنجا که تفکر حقوقی مستلزم اندیشه انتزاعی‌ستری بود که بتواند قواعد انتزاعی مستقل ایجاد کند، به تدریج توجیه، استدلال و هنجارهای حقوقی و در نتیجه دانش حقوق پدید آمد (فون‌هایک، ۱۳۸۰: ۱۵۵-۱۵۶). دانش حقوق موجب شکل‌گیری حرفه‌های حقوقی ذیل گفتمان حرفه‌ای‌گرایی سنتی شد. در محیط مفهومی حرفه‌ای‌گرایی سنتی، «حرفه‌ای»^۱ بودن به معنای احراز صلاحیت حرفه‌ای توسط گروه حرفه‌ای و تبعیت از آداب و قواعد حرفه است. صلاحیت حرفه‌ای چندان پیچیده نبود و به معنای دانش تخصصی و مهارت‌های کاری بود. اخلاق حرفه‌ای نیز آداب وضع شده توسط گروه حرفه‌ای بود که معطوف بر رعایت برخی رفتارها در موقعیت‌های ارتباطی بود و از تفاوت با اخلاق عمومی جامعه هویت می‌یافت و با تکیه بر تفاوت‌ها، جنبه انقباضی و دفعی نسبت به جامعه و سایر مشاغل داشت. به همین علت وجدان عمومی نسبت به نقض این اخلاق بی‌توجه بود (دورکیم، ۱۳۹۱: ۵۰-۶۲).

۲. شکل‌گیری دولت مدرن و اخلاق اداری قضات

پیدایش نظام اداری دارای یک پیشینه طولانی به موازات تشکیل دولت است (شجاعی، ۱۳۸۱: ۲۴). با این وصف بعد از دوره مدرن^۱ روش‌های اداری بر سایر شیوه‌های کار چیرگی یافت و دولت‌ها خدمات مختلف را در «اداره عمومی»^۲ متمرکز کردند. دستگاه اداری برای انجام مأموریت‌های خود از امتیازات قدرت عمومی بهره گرفت (طباطبایی، ۱۳۸۵: ۴ و ۱۷). برخورداری از این امتیازات، هم جایگاه کارکنان اداره عمومی^۳ به عنوان ارائه‌کننده خدمت عمومی، توزیع‌کننده منابع عمومی، مجری خیر عمومی و نگهبان اعتماد عمومی و هم انتظارات مردم از آنان را برای رعایت اخلاق و برتری دادن خیر و مصلحت عمومی بر خیر و منفعت فردی افزایش داد. از حیث اخلاق‌مداری، اداره عمومی به دو گونه سنتی و مدرن تقسیم می‌شود. اخلاق در اداره عمومی سنتی تحت تأثیر چند عامل است:

نخست؛ اداره عمومی سنتی به عنوان روشی در تقابل با سایر روش‌های کار قلمداد می‌شود. در نتیجه ماهیت آن منجر به اخلاق‌زدایی سنتی، اضمحلال گروه‌ها و آداب حرفه‌ای شد (مک‌ایتتایر، ۱۳۹۳). در واقع دنیای مدرن هم‌زمان که به برخی مفاهیم خاص اخلاقی دعوت می‌کرد، اما برخی زمینه‌های اخلاق‌مداری را تخریب کرد (poole, 1991: ix). بدین‌سان اخلاق اداری، فردگرایی را جایگزین حرفه‌گرایی کرد.

دوم؛ در اداره عمومی سنتی همه چیز بر مدار قانون سامان یافته بود. قانون به عنوان ابزار اراده مردم و بازتاب‌دهنده ارزش‌های اخلاقی جامعه، درستی و نادرستی امور را تعیین می‌کرد. در نتیجه رفتار اخلاقی پیرو مقررات قانونی شد و برای رعایت آن‌ها، ضمانت اجرای قانونی وضع شد، اما قانون می‌تواند غیر اخلاقی، نارسا، پیچیده یا حتی گمراه‌کننده باشد، صلاحیت بیش از حد به برخی مقامات واگذار کند، مورد برداشت‌های متفاوت قرار گیرد یا کارکنان به آن پایبند نباشند. در نتیجه قانون خود

۱. دوران مدرن تاریخ دقیق ندارد؛ زیرا دوره‌ها دارای هم‌پوشانی هستند و بیان کلمه «مدرن» مستلزم شروع یک دیدگاه خاص به زندگی و امور معرفتی است که شامل صنعتی‌سازی، سرمایه‌داری، پیروزی علم، حاکمیت قانون و دیوان‌سالاری سازمانی است. برای سادگی بحث دوران مدرن را از عصر روشنگری تا حدود دهه ۱۹۷۰ در نظر می‌گیریم.

2. Public Administration

3. Public servants

زمینه‌ساز آشوب در نظام اداری شود.

سوم؛ الگوی مدیریتی نظام اداره عمومی سنتی شخصی و مرامی و توأم با فساد و سوء استفاده بود. یعنی انتصاب کارکنان به جای وابستگی به قانون و حکومت، به شخصی مانند شاه یا وزیر وفادار بود؛ زیرا از ابتدای دوره مدرن تا بخش اعظم قرن نوزدهم، «سیستم تاراج»^۱ در نظام اداری حاکم بود. در این رویکرد اعتقاد داشتند در اداره، کار تخصصی وجود ندارد و هنگام تغییر بافت سیاسی، دلیلی برای ادامه حضور مدیران یا کارکنان قبلی وجود ندارد و تصاحب پست‌ها حق اشخاص پیروز در انتخابات قلمداد می‌شود. پیامد غیر قابل اجتناب این سیستم، هرج و مرج متناوب در نظام اداری، بی‌ثباتی و سیاست‌زدگی نظام اداری و حاکمیت ناشایستگان، دوست‌گماری^۲ و تبارگماری^۳ بر اداره بود. قائلان به این سیستم، آن را جلوه دموکراسی دانسته و بر نخبه‌گرا کردن نظام اداری برتری می‌دادند (شجاعی، ۱۳۸۱: ۲۵-۲۶).

مسائل مذکور در نظام اداری سنتی و بروز سوء استفاده و رسوایی‌های اخلاقی در ادارات، موجب شد که از اواخر قرن ۱۹ میلادی، نظام اداری سنتی و الگوی اخلاقی آن با چالش مشروعیت مواجه شود. در این راستا برخی اندیشمندان، در مقام حفظ و بازسازی این الگو، نظریه‌های اصلاحی مختلفی مانند شایسته سالاری^۴ و تقویت نظارت بیرونی را مطرح کردند که منجر به شکل‌گیری نظام اداری مدرن گردید که ویژگی‌های آن عبارت است از: غیر شخصی، عقلایی، تخصصی، دارای ویژگی تفکیک امور و مناصب سیاسی از اداری، مستقل و بی‌طرف بودن نظام اداری، انتخاب کارکنان و مدیران بر اساس شایستگی، تبعیت از قانون، ایجاد سلسله مراتب خشک و غیر منعطف و پاسخ‌گویی در برابر مردم و مقامات سیاسی.

از حیث اصلاح الگوی اخلاقی برخی نظریه‌های اصلاحی مانند تقویت پایش درونی^۵ با بهره‌گیری از نظام کمکی^۶ اخلاقی اعم از اخلاق فردی، عمومی یا حرفه‌ای

1. spoils system or patronage system

2. Cronyism

3. Nepotism

4. Meritocracy

5. Inner check

6. redundancy gambit

و همچنین نظریه حذف میانجی، با ایجاد ارتباط مستقیم بین کارکنان و مردم ارائه شد. در مقابل برخی اندیشمندان در پی رهایی از الگوی اخلاق اداری و جایگزینی اخلاقیات دیگری از جمله وظیفه‌گرایی، جمع‌گرایی یا فضیلت‌گرایی به جای آن، نظریاتی مانند نظریه برابری اجتماعی، یعنی اخلاقی کردن رفتار کارکنان از طریق تأمین منافع افراد کمتر برخوردار، نظریه نظم اخلاقی جهانی و نظریه درونی‌سازی اصول قانون اساسی توسط کارکنان به مثابه حداقل استانداردهای اخلاقی هر کشور را ارائه کردند. البته هیچ‌یک از این نظریه‌ها جایگزین الگوی اخلاق اداری نشده و این الگو به جهت سادگی، کارآمدی و آموزش آسان، هنوز الگوی اصلی و رسمی ادارات عمومی کشورهای مختلف است.

در دولت مدرن، قضات نیز مانند بسیاری از حرفه‌مندان به استخدام اداره عمومی درآمدند و به عنوان مفسر و مجری قانون، به تعبیر منتسکیو به «سخنگوی قانون» تبدیل شدند.^۱ در الگوی سنتی، قضات به تقلید و تبعیت^۲ از نص به میزان دلالت‌های آن ترغیب و از اجتهاد^۳ به معنای هنجارسازی در موارد نارسایی قانون منع شدند.^۴ بر این اساس اخلاق‌مداری با قانون‌مداری یکسان انگاشته شد و قاضی آرمانی، مقامی قلمداد شد که به اعتبار تحصیلات حقوقی در اتاقی نشسته و با کتب قانون قصد اجرای عدالت را دارد. به دیگر سخن، داشتن دانش حقوق و نداشتن سوء پیشینه کیفری برای احراز صلاحیت اخلاقی یک قاضی کفایت می‌کرد. این رویکرد با قانون‌گذاری ترجمه‌ای در نظم حقوقی کشور ما ریشه دواند؛ به گونه‌ای که طبق قوانین استخدامی مصوب سال‌های ۱۲۹۰ تا ۱۳۵۲ شمسی، شرایط اخلاقی یک قاضی با سایر مستخدمان دولت تفاوتی نداشت. به موجب بندهای پنج و شش ماده ۱۴۷ قانون اصول تشکیلات عدلیه و محاضر شرعیه و حکام صلیحیه مصوب ۱۲۹۰/۰۴/۲۶

۱. الکسیس دو توکویل، قاضی و اندیشمند فرانسوی، با ملاحظه وضعیت قانون‌گذاری و قضات در انگلستان و آمریکا، قانون را امری اشرافی و قضات را نوعی اشرافیت جدید جایگزین نسخه قدیمی نخبه سالاری (Aristocracy) و در مجموع این وضعیت را خلاف مردم سالاری می‌دانست. (Tocqueville, 2009)

2. legibus alligatus, or bound by the law

3. legibus solutus, above the law

۴. فرانسیس بیکن (۱۶۲۶-۱۵۶۱) از قضات و اندیشمندان انگلیس، در کتاب مقالات که در سال ۱۶۰۱ نگاشته، در مورد قضات می‌گفت: «نباید آنان وظیفه خود را به عنوان مسؤول اصلی اداره خود در استفاده صحیح از قوانین فراموش کنند» (Bakon, 1908: 258).

به عنوان اولین قانون استخدامی قضات، افراد معروف به فساد عقیده اسلامی یا متظاهر به ارتکاب منکرات یا متصف به اخلاق ذمیمه، نمی‌توانستند در عدلیه استخدام شوند. برابر بند چهار ماده ۲ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۰۱/۰۹/۲۲ نیز «عدم محکومیت به فساد عقیده و عدم معروفیت به فساد اخلاق و تجاهر به فسق و معتاد نبودن به استعمال افیون و مبتلا نبودن به امراض مسریه» از شرایط داوطلبان خدمت در ادارات رسمی بود؛ بنابراین برای قضاوت، شخصیت والای اخلاقی نیاز نبود و صرفاً «نداشتن فساد عقیده یا اخلاق یا عدم تجاهر به فسق» کفایت می‌کرد و تمامی افراد عادی و حتی فاسق غیر متجاهر می‌توانستند قاضی شوند.

۳. پیدایش حرفه‌ای‌گرایی مدرن و تنوع در اخلاق حرفه‌ای

از اواخر قرن ۱۹ میلادی حرفه‌ای‌گرایی به عنوان یک سازکار جایگزین یا مکمل نظام اداری مجدداً نمایان شد. تلفیق مؤلفه‌های حرفه‌ای‌گرایی با مقولات مدرن موجب تحول، تنوع و تکامل آن شده است (Fox, 1992: 2)؛ بنابراین حرفه‌ای‌گرایی یک مفهوم مطلق نیست، بلکه تحولی تاریخی و مفهومی و رهیافتی رو به تکامل و در حال ساخته شدن است که پیش فرض‌ها و کاربردهای مختلفی در مورد آن و اخلاقیات برخاسته از آن موجب خوانش‌های متنوع از «حرفه‌ای‌گرایی»^۱ و گاه کاربردهای معنایی ناقص یا متناقض آن شده است. این امر شناخت و انتظام ادبیات زبانی این موضوع را ضروری می‌سازد (Freidson, 1994: 169 Holroyd's, 2000: 39). برای درک بهتر خوانش‌های حرفه‌ای‌گرایی و اثرسنجی آن‌ها در موضوع اخلاق حرفه‌ای، به اجمال آن‌ها را بررسی می‌کنیم.

۱. در انگلیسی از اصطلاح «Professionalism» برای حرفه‌ای‌گرایی استفاده می‌شود که برگرفته از واژه لاتین «professus» و مرکب از دو واژه pro به معنای پیش و fiteri به معنای آگاه کردن و افشا کردن است. این واژه به شکل مرکب به معنای اعتراف و اقرار کردن است. در گذشته فعل «to Profess» به معنای ورود رسمی به یک جامعه مذهبی، متعهد شدن به یک نظم مذهبی و اعلام علنی دنبال کردن مسیر آرمان‌های اخلاقی والا بود (www.merriam-webster.com). برخی اصطلاح «حرفه‌ای بودن» یا «حرفه‌گرایی» را به جای «حرفه‌ای‌گرایی» به کار برده‌اند (باقری، ۱۳۷۷). به نظر می‌رسد، این معادل، با توجه به محدودیت مفهومی، برای خوانش‌های جدیدتر از حرفه‌ای‌گرایی مناسب نیست.

۳-۱. حرفه‌ای‌گرایی شغلی

بازگشت حرفه‌ای‌گرایی در اواخر قرن ۱۹ میلادی با رویکرد «حرفه‌گرایی» در انگلستان پدیدار شد. این بازگشت از یک‌سو ناشی از تکاپوی شاغلان برای بهبود وضعیت بد شغلی خود و دستیابی به موقعیت و اعتبار پرشکوه مشاغل حقوقی و پزشکی بود که در این کشور، پس از قرن ۱۷ میلادی حرفه نامیده می‌شدند و از سوی دیگر برخاسته از نیاز جامعه به ارتقاء اخلاق و کیفیت در این مشاغل بود (Evetts, 2003: 397). رویکرد حرفه‌گرایی در واقع احیا و توسعه نظام حرفه‌ای‌گرایی سنتی بود و اخلاق حرفه‌ای آن، برخاسته از انتظار شاغلان برای کسب موقعیت بهتر شغلی و رعایت آداب رفتاری مورد انتظار مردم بود.

حرفه‌گرایی منجر به پیدایش مکتب «طبقه‌بندی»^۱ جهت تعریف «حرفه»^۲ و دسته‌بندی آن‌ها در سال‌های ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ شد. برخی پیروان این مکتب، با تفکیک شغل‌ها و حرفه‌ها، فهرستی از حرفه‌ها تهیه کردند و گروهی دیگر به تعیین ویژگی‌های برجسته شغل‌ها و حرفه‌ها و دسته‌بندی آن‌ها بر این اساس پرداختند. دانش تخصصی، ارائه خدمت عمومی، تعاملی بودن، پایداری اجتماعی، ارزش‌های مشترک، استقلال حرفه‌ای، روابط مبتنی بر اعتماد، داشتن گروه حرفه‌ای و صلاحیت حرفه‌ای از جمله این ویژگی‌ها بود^۳ (Billett and others, 2014: 32). هیوز^۴، جامعه‌شناس آمریکایی در دیدگاهی متفاوت، «عملکرد حرفه‌ای»، به معنای رویکرد متفاوت به حل مسائل کاری و «اعتماد» میان حرفه‌مندان و مردم را ویژگی‌های بنیادین حرفه‌ها دانست. به نظر او حرفه‌ای بودن مشاغلی مانند برق‌کار و راننده به اندازه حرفه‌های حقوقی و پزشکی مهم است. وی همچنین موضوع تأثیر «قدرت شغلی»^۵ بر حرفه‌ها را مطرح نمود برخی مانند پارسونز^۶ و هوارد بکر^۷ به ویژگی‌های آرمانی و نمادین حرفه توجه نمودند. بکر حرفه را یک نماد افتخارآمیز مورد کاربرد در جامعه می‌داند که باید

1. The taxonomic approach

2. Profession

۳. برای دیدن تعریف «حرفه» با این رویکرد بنگرید به: قراملکی و دیگران، ۱۳۹۱، ۷۲

4. Everett Cherrington Hughes

5. Occupational power

6. Talcott Parsons (1902-1979)

7. Howard Saul Becker (1928-2023)

ویژگی‌های نمادین آن تبیین شود (مکولی و دیگران، ۱۳۸۹/۲: ۵۴۰).

کوشش‌های فکری پیروان مکتب طبقه‌بندی، هر چند در تثبیت مفهوم حرفه و تبیین برخی ویژگی‌های آن‌ها مفید بود، اما در دستیابی به اهداف خود کامیاب نبود؛ زیرا اولاً روح دنیای مدرن یعنی رقابت‌پذیری، قانون‌مداری و دیوان‌سالاری و انتظار مردم مبنی بر رعایت کیفیت کار و رفتار در همه مشاغل را نادیده انگاشتند. ثانیاً تفکیک بین حرفه و شغل را شدنی دانستند، در حالی که به جهت تخصصی شدن مشاغل مختلف، تمایز میان جایگاه و قدرت شغلی حرفه‌ها و همچنین پویایی و تحولات شغلی، این تفکیک و ایجاد یک فهرست ثابت از حرفه‌ها شدنی نیست (Evetts, 2014: 31-32).

مکتب «نو-وبری» که بعد از مکتب طبقه‌بندی پدید آمد، با توجه به واقعیت‌های دنیای مدرن و بر مبنای تأکید وبر بر انحصار شغلی، حرفه را نوعی موقعیت انحصاری پدید آمده توسط قانون معرفی کرد (Saks, 2010: 89).

پیامد طبیعی حرفه‌گرایی و مکاتب مذکور، رواج «حرفه‌سازی»^۱ شغلی بود؛ یعنی دستیابی برخی مشاغل به یک موقعیت قانونی برای پذیرش حرفه‌مندان و تنظیم‌گری با ایجاد نهادهایی که افراد درونی را شامل و افراد بیرونی را مانع شود (Saks, 2003: 28-31). این رویکرد در بین سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ شکل گرفت و جنبه افراطی تکاپوی شاغلان برای کسب موقعیت، منافع و انحصار حرفه‌ای در قوانین است (Johnson, 1972). حرفه‌سازی انتقادات فراوانی را برانگیخت. لارسون از آن به «پروژه حرفه‌ای»^۲ تعبیر کرد، که در آن برچسب «حرفه‌ای» جز ابزاری برای کسب نفوذ و موقعیت نیست (Larson, 1977: 38). برخی نیز ایده «نفی حرفه‌ای‌گرایی»^۳ را مطرح کردند. لارکین معتقد بود گروه‌های حرفه‌ای قدرتمند، نه تنها انحصار شغلی ایجاد کرده و بر مشاغل مرتبط دیگر مسلط شده‌اند، بلکه انحصار چانه‌زنی برای وضع مقررات و کسب موقعیت‌ها را هم در اختیار گرفته‌اند (Larkin, 1983).

چنانچه مزیت حرفه را دانش تخصصی بدانیم، با توجه به پیچیده‌تر شدن مشاغل، تفکیک بین حرفه و شغل بی‌معنا است. اگر جایگاه اجتماعی و مزایای

1. Professionalization

2. Professional Project

3. De-professionalism

انحصاری را ملاک بدانیم، تفاوت بین حرفه و شغل، ترجیح بلامرجه است. تفکیک بر اساس آداب رفتاری (اخلاق بیرونی) نیز قابل پذیرش نیست؛ چراکه هر صنفی توانایی ایجاد این قواعد را دارد. به نظر می‌رسد در دوره کنونی وجود سه عامل در تفکیک حرفه از شغل ضروری است. نخست، داشتن شایستگی و فهم اخلاقی فردی توسط تک‌تک افراد حرفه؛ دوم، داشتن شایستگی و قابلیت تنظیم‌گری سازمان‌یافته اخلاقی و سوم، پذیرش شایستگی فردی و جمعی توسط قانون‌گذار و اعطای جایگاه قانونی به اعضا و نظام یک حرفه.

قضاوت از گذشته دور، حرفه محسوب شده و در صلاحیت حرفه‌ای قضات تردیدی نیست، اما ابتنای اخلاق حرفه‌ای آن‌ها بر این خوانش، اشتباه محض است؛ زیرا به منفعت‌گرایی فردی و صنفی و نقض اعتماد بین آنان و مردم می‌انجامد. در رویکرد اسلامی، این موضوع اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا بی‌غرضی، بی‌طرفی و عدم طمع‌ورزی از ویژگی‌های قاضی تراز است (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۳۰۰-۳۰۴).

۲-۳. حرفه‌ای‌گرایی سازمانی

«حرفه‌ای‌گرایی سازمانی»^۱ نخستین بار در سال‌های ۱۸۹۶ تا ۱۹۱۶ در آمریکا پدیدار شد تا از حرفه‌ای‌گرایی به عنوان روشی متفاوت و قدرتمند برای مدیریت محیط کار، تسهیل و تقویت تغییرات شغلی و کنترل و تربیت کارکنان به روش دلخواه استفاده کنند. در واقع گروه قدرتمند سازمان یا اداره به مثابه گروه حرفه‌ای قلمداد و ارزش‌ها و روش‌های آنان جایگزین ارزش‌ها و مؤلفه‌های حرفه‌ای شد. «ایجاد گفتمان رقابت» و «فردگرایی» که همکاری، همدلی، خودشناسی و آگاهی اجتماعی حرفه‌مندان را کاهش می‌دهد و آنان را تابع محض مدیران و رویکردهای سازمانی می‌کند، از روش‌های رایج در این رویکرد است (Evet, 2014: 44). در حالت افراطی، این الگو به محروم کردن حرفه‌ها از موقعیت اجتماعی، استقلال کاری و خودآیینی و تحمیل کار بی‌وقفه و خارج از ساحت اجتماع به حرفه‌مندان منجر می‌شود (Adams, 2000: 297). استفاده ابزاری از انسان‌ها در چارچوب تنظیم رابطه‌های وسیله-هدف، برقراری رابطه اقتداری به جای عمل ارتباطی مبتنی بر فهم

1. Organizational professionalism

متقابل، مهارت‌گرایی صرف به جای امتزاج بینش، دانش و مهارت، تفکیک فکر از عمل، جدا کردن جنبه نظری از جنبه عملی و فاصله‌های مدیریتی از مشکلات این خوانش است (باقری، ۱۳۷۷: ۴۰-۴۱). این رویکرد با تهی ساختن حرفه‌ای‌گرایی از معانی، ارزش‌ها و روش‌های خود، در بعد فردی موجب سرکوبی روح انسانی، هنجار گسیختگی اخلاقی^۱، از خود بیگانگی و خود استثمار حرفه‌مندان و در بعد اجتماعی، موجب اعتبارزدایی و استقلال‌زدایی از آنان می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای بر مبنای این خوانش، با «اخلاق اداری» همسان است؛ زیرا در پی آن است که «با منطق و برخورد انضباطی به حرفه‌مندان و شاغلان، شیوه مطلوب کار و رفتار را بفهماند و آنان در یک شبکه پاسخ‌گویی، مسؤولیت‌پذیری و رعایت رفتار حرفه‌ای بر اساس قواعد سازمانی قرار گیرند» (Fournier, 1999: 280). این رویکرد در پی هم‌شکلی رفتاری و رویه‌ای حرفه‌مندان، آنان را به افرادی تبدیل می‌کند که رفتارشان به موجب قواعد انضباطی، شرطی و کورکورانه و بدون توجه به مبادی معرفتی و اصول اخلاقی تنظیم می‌شود^۲. در نتیجه شکل‌گرایی، قشری‌نگری و نفاق‌پروری را گسترش می‌دهد، مفهوم حرفه‌ای را از الزامات اخلاقی تهی و حرفه‌مندان را از خودآفرینی و عاملیت در کشاکش نیروهای محیطی و تشخیص و حل مسائل پیچیده اخلاقی ناتوان می‌کند. به کارگیری حرفه‌ای‌گرایی سازمانی در اداره عمومی که اقتضای یکنواختی، بی‌طرفی، عقلانی بودن، غیر شخصی بودن را دارد، منجر به اختناق اخلاق می‌شود (مکولی و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۴۷-۱۵۰).

اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر این خوانش با الگوی اخلاق اداری سنتی شباهت فراوان دارد. در مورد قضاوت، چون این رویکرد با استقلال، عدالت و بی‌طرفی قاضی منافات دارد، باید مورد پرهیز قرار گیرد. وانگهی این الگو مخالف آموزه‌های اسلامی است؛ زیرا از نظر اسلام حرفه‌ای‌گرایی باید موجب رفع موانع تحول و تکامل آدمی و تقرب او به خداوند، تکوین هویت آدمی و عقل‌ورزی در قلمرو کار شود. از نظر اسلام عملکرد حرفه‌ای مستلزم مبادی معرفتی و علم و آگاهی فرد است تا به عنوان «عمل صالح» شناخته شود (باقری، ۱۳۷۷: ۵۱).

1. Anomie

۲. برای دیدن تعریفی از اخلاق حرفه‌ای مبتندی بر این رویکرد، بنگرید به: یوسفی، یحیی (۱۳۹۷)، اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی ایران، تهران: پژوهشگاه قوه قضاییه، ۳۲-۳۳.

۳-۳. حرفه‌ای‌گری

«حرفه‌ای‌گری»^۱ خوانشی است که در سال ۱۹۷۵ از سوی استادی به نام هایل مطرح شد و در برابر سایر نسخه‌های حرفه‌ای‌گرایی که بر کار تمرکز داشتند، بر فرد حرفه‌ای و موضع‌گیری اخلاقی، آرمانی و معرفت‌شناسانه وی نسبت به کارش تمرکز دارد. حرفه‌ای‌گری یا محدود و متکی به نوعی شهود و تجربه محدود به عملکرد روزانه فرد در محیط کار است یا پیشرفته و مبتنی بر اتخاذ نگرش هوشمندانه، خردمندانه، خودآگاهانه، گسترده و ژرف فرد نسبت به حرفه خود مبتنی بر ارزیابی نظریه‌های بنیادین آن حرفه است (Evans, 2010 & Hoyle, 1975: 318).

۴. الگوی پیشنهادی برای اخلاق حرفه‌ای قضات

یک الگوی مناسب برای اخلاق حرفه‌ای قضات را می‌توان از دو منظر مورد توجه قرار داد. نخست، از جهت محتوای اخلاقی و دوم از جهت نظام‌داری و حرفه‌ای که امکان تحقق چنین محتوایی را فراهم سازد.

۴-۱. محتوای اخلاقی

از حیث محتوای اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای باید دارای ابعاد زیر را در برگیرد:

نخست: اخلاق رفتاری (مَنشی یا بیرونی): رفتارهای خوب که دیگر خوانش‌های حرفه‌ای‌گرایی بیشتر بر آن تمرکز داشتند و منظور از آن مجموع قواعد و معیارهایی است که بر نحوه رفتار اعضای یک حرفه اعمال می‌شود (Airaksinen, 2002: 2). اخلاق حرفه‌ای قضات در این معنا، به ارزش‌های اخلاقی مرتبط با سلوک اجتماعی قضات در رابطه با خود، خانواده، مراجعان، همکاران، مدیران و عموم مردم توجه دارد.

دوم: اخلاق تصمیم‌گیری (کُنشی یا درونی): این اخلاق یعنی شناخت درست و نادرست اخلاقی در موقعیت‌های دشوار تصمیم‌گیری که در آن یک تنش ناگزیر بین خواسته فرد حرفه‌ای برای حفظ مصالح شخصی، خودآیینی و استقلال در تصمیم‌گیری و خواسته عموم برای پاسخ‌گویی به آنان وجود دارد (Frankel, 1989: 109).

در حوزه تصمیم‌گیری قاضی باید به تعادلی بین اخلاقیات موجود و مطلوب

و عمومی و فردی دست یابد. اخلاق حرفه‌ای در این معنا، هویت خود را در تشابه با اخلاق عمومی می‌یابد و مورد توجه وجدان عمومی جامعه است. نقطه تعادل استقلال تصمیم‌گیری قاضی و اعتماد عمومی نسبت به او و عملکردش این نوع اخلاق است که میان حرفه‌ای‌گری محدود و پیشرفته قاضی در نوسان است.

بدین ترتیب پسوند حرفه‌ای در بعد نخست به عضویت در یک نظام حرفه‌ای و در معنای دوم به تصمیم‌گیری حرفه‌ای بازمی‌گردد. برای سنجش یک تصمیم حرفه‌ای نیز وجود یک نظام حرفه‌ای ضروری است.

۴-۲. اصلاح نظام اداری

الگوی پیشنهادی، چارچوبی منعطف، فراگیر و متعادل است که از هم‌جوشی مؤلفه‌های مطلوب دو نظام اداری و حرفه‌ای بهره می‌گیرد. در این راستا عناصر مطلوب نظام اداری به ویژه نظم، خرد محوری، پیش‌بینی‌پذیری، برنامه‌ریزی، قانون‌مداری و مدیریت عملکرد، شفافیت و شایسته‌سالاری اداری با عناصر مطلوب نظام حرفه‌ای، شامل کانون حرفه‌ای، نظارت و پاسخ‌گویی حرفه‌ای، سند اخلاق حرفه‌ای ترکیب می‌شود. این ترکیب موجب تأمین حداکثری هویت و استقلال حرفه‌ای قضات و همچنین با شیوه‌های کیفی‌تر، هنرمندانه‌تر و به دور از اجبار موجب تقویت اخلاق حرفه‌ای قضات می‌شود. بدین منظور لازم است نظام اداری به گونه‌ای اصلاح شود که فرایندهای جذب، آموزش، ارتقاء، انتقال قضات و نظارت بر عملکرد آنان از حالت اداری به حرفه‌ای تغییر یابد؛ نظارت اداری و اخلاق سازمانی تا حد امکان کاهش یابد؛ امکان شهروندی سازمانی قضات از طریق تشکیل کانون حرفه‌ای و حضور نماینده در نهادهای تصمیم‌گیر افزایش یابد؛ فاصله مدیران و قضات کم شود و فرایندهای مدیریت منابع انسانی به گونه‌ای اصلاح شود که زمینه بروز شایستگی‌های شخصیتی، دانشی و مهارتی فرد با جایگاه اداری و حرفه‌ای وی فراهم شود.

بدین ترتیب نظام اداری با عامل دانستن قاضی و ارتقاء استقلال شغلی، جایگاه حرفه‌ای قضات را تأمین می‌کند و با تأکید بر اعتماد عمومی، مسئولیت اخلاقی و مدیریت عملکرد، کارآمدی نظام اداری و منافع جامعه را تضمین می‌کند.

۴-۳. تشکیل نظام حرفه‌ای

در الگوی پیشنهادی، در کنار نظام اداری، نظام حرفه‌ای قضات باید ایجاد شود. این نظام دارای مؤلفه‌های زیر است:

۴-۳-۱. تأسیس کانون حرفه‌ای قضات

نخستین گام، ایجاد کانون حرفه‌ای مستقل قضات با رویکرد تأکید بر شایستگی حرفه‌ای و اخلاقی است تا «اخلاقی‌سازی از درون» را جایگزین «اخلاقی‌سازی از بیرون» کند. مدیران و اعضای کانون باید برای مدت معین از میان سرآمدان اخلاقی - قضایی در سطوح مختلف با انتخابات تعیین شوند. تشکیل کانون حرفه‌ای قضات تا سال ۱۳۹۰، با حکم ماده ۱۱۳ قانون اصول تشکیلات عدلیه مصوب ۱۳۰۷/۴/۲۷ ممنوع بود. این قانون با ایجاد فرهنگ فردگرایی، آسیب‌های جدی به اخلاق حرفه‌ای قضات وارد کرد. ماده ۵۶ قانون نظارت بر رفتار قضات مصوب ۱۳۹۰/۷/۱۷ با نسخ صریح این ماده، پایان فردگرایی قضات را اعلام کرد. با این وصف تا کنون شکل مستقل حرفه‌ای برای قضات، مشابه با «کانون وکلای دادگستری» که بتواند مسائل حرفه‌ای و حقوقی قضات را دنبال کند تشکیل نشده است. برخی صفحات و گروه‌ها در رسانه‌های اجتماعی با نام‌هایی مثل «کانون قضات ایران» وجود دارند، اما این‌ها تشکلهای رسمی حرفه‌ای محسوب نمی‌شوند. برای تشکیل کانون حرفه‌ای قضات، تصویب قانون و تعیین صلاحیت‌های قانونی لازم از جمله نقش‌آفرینی در ارکان تحول‌آفرین نظام اداری ضرورت دارد. در این راستا بهتر است نخست کانون غیر رسمی قضات ایجاد شود و پس از کسب تجربه و انسجام لازم و در تعامل با رئیس و مدیران قوه قضاییه، لایحه نظام حرفه‌ای قضات را به مجلس، ارائه نمایند.

۴-۳-۲. احراز شایستگی اخلاقی

استقرار نظام «شایسته سالاری»^۱ به معنای قرار دادن موقعیت‌های شغلی در اختیار شایستگان و تبدیل موقعیت‌ها و فرایندهای اداری به مسیر رشد شایستگی از مبانی اداره عمومی مدرن است. در الگوی پیشنهادی باید افرون بر شایستگی شغلی

(دانش و مهارت لازم)، «شایستگی»^۱ اخلاقی افراد از حیث رفتاری و تصمیم‌گیری نیز احراز شود.

آموزه‌های اسلامی بر مدیریت امور توسط صالحان و سپردن امور به اهل آن تأکید دارند. مذهب تشیع نیز برخاسته از همین رویکرد است. در مقدمه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران آمده است که «بر اساس تلقی مکتبی، صالحان عهده‌دار حکومت و اداره مملکت می‌گردند». بندهای یک و ده اصل سوم، دولت را مکلف به «ایجاد نظام اداری صحیح» و «ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل اخلاقی» می‌کند. بند سه اصل یک‌صد و پنجاه و هشت قانون اساسی، رئیس قوه قضاییه را موظف به «استخدام قضات عادل و شایسته» کرده است. در مقدمه آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان تصدی امر قضا و استخدام قضات مصوب ۱۳۹۲/۲/۲۶ به نظام شایسته‌سالاری در جذب قضات تصریح شده است. به موجب جزء یک بند ت ماده ۷ دستورالعمل حفظ شأن و منزلت کارکنان قوه قضاییه مصوب ۱۴۰۰/۱/۲۵ رئیس قوه قضاییه با اصلاحات بعدی، معاونت منابع انسانی و امور فرهنگی مأموریت دارد که نسبت به «ارتقای ضابطه‌مند کارکنان بر اساس الگوی شایستگی رفتاری و شغلی بعد از گذراندن آموزش‌های تخصصی مورد نیاز» اقدام کند. با این وصف هنوز موانع متعددی در مسیر شایسته‌سالاری قضات وجود دارد. از جمله مهم‌ترین این موانع، نبود الگوهای شایستگی شغل محور و عدم تهیه شاخص‌های شایستگی شخصیتی، دانشی و مهارتی هر پست قضایی و سایر الزامات مکمل آن از جمله نظام حرفه‌ای است. از جمله شایستگی‌هایی که باید در الگو و شاخص‌های شایستگی در نظر گرفته شود، شایستگی اخلاقی است. قاضی هم در بعد شخصیتی، هم به لحاظ دانشی و شناختی و هم به جهت مهارتی و انتخاب نحوه واکنش باید دارای شایستگی اخلاقی باشد؛ زیرا پرونده‌های قضایی صرفاً یک قضیه حقوقی نیستند، بلکه بیشتر آن‌ها، به ویژه پرونده‌های دشوار که در آن‌ها قواعد حقوقی به تنهایی پاسخ‌گو نیستند یا استدلال‌های حقوقی مختلف بر می‌انگیزند، یک موقعیت اخلاقی هستند که تصمیم‌گیری درست قاضی در آن‌ها تابع شایستگی اخلاقی وی است. در ادامه پیش‌نیازها و الزامات شایستگی اخلاقی بررسی می‌شود:

1. Competency

الف. شخصیت اخلاقی

شخصیت اخلاقی، یعنی التزام فرد به اخلاق‌مداری و رفتار سنجیده، زیربنای شایستگی اخلاقی است. اخلاق‌مداری کیفیتی اخلاقی است که در همه یکسان نیست. از قضات انتظار می‌رود که فراتر از معمول، به فضایل اخلاقی آراسته باشند. قاضی دارای اصول و ارزش‌های اخلاقی متین و رفتار سنجیده اجازه نمی‌دهد که جهت‌گیری‌های شخصی، وی را از دیدن موضوع از دیدگاه‌های مختلف محروم کند. چنین دیدی منجر به تصمیم‌گیری اخلاقی و عادلانه می‌شود. برخی معتقدند که با وجود مقررات انضباطی و سندهای اخلاقی که زمینه اخلاقی شدن حرفه‌مندان را فراهم می‌کند، نیازی به احراز اخلاق‌مداری در داوطلبان نیست. این استدلال درست نیست؛ زیرا سندهای اخلاقی برای جلوگیری از سردرگمی و وسوسه در افراد اخلاق‌گرا و درستکار نوشته می‌شوند و مخاطب آنان افراد کج‌رو یا بی‌اخلاق نیستند. هیچ سند اخلاقی نمی‌تواند از فرد بد، فرد خوب بسازد (Adams, 2000: 7).

در تاریخ نظام قضایی کشور ما، غالب قوانین استخدامی وضع شده از ابتدای مشروطه تا سال ۱۳۴۲ به شخصیت اخلاقی توجهی نداشت و نبود ردیلت در کارکنان دولت از جمله قضات را کافی می‌دانستند. رویکرد فضیلت‌گرا نخستین بار در قانون موقت امتحان حکام و صاحبان مناصب و اجزاء و مستخدمین عدلیه مصوب ۱۳۰۱/۴/۲۱ مطرح شد. ماده ۲۹ این قانون احراز «امانت و دیانت و شرافت و صحت عمل» از طریق امتحانات عملی توسط هیأت ممتحنه و تهیه گزارش جامعی در خصوص صحت مندرجات تقاضانامه متقاضیان را شرط کرده بود. ماده ۳۰ این قانون نیز تصریح کرده بود: «نظر به این که برای اداره کردن کارهای عمومی و خصوصاً حکومت بین افراد و نوشتن معلومات به تنهایی کافی نیست و عمده مطمح نظر حسن اخلاق و پیرایش از آلائش است، هیأت ممتحنه همه وقت اوصاف مزبوره را بر دانش و آگاهی مقدم خواهد داشت و باید در مواردی که شکی از سوء اخلاق خاصه عدم دیانت و ارتکاب ارتشایی حاصل کند نهایت اهمیت را به آن بدهد و هرگاه نتوانست به هیچ وسیله احراز واقع نماید مراتب را در ضمن راپورت به وزیر عدلیه اظهار می‌کند». این قانون چند ماه بیشتر اعتبار نداشت و موجب تغییر جریان

حاکم نشد. بعد از آن، قوانین استخدامی ویژه قضات^۱ رویکرد حداقلی را ادامه دادند. از سال ۱۳۴۲، فضیلت‌گرایی در مقررات استخدامی ویژه قضات لحاظ شد. بند ۳ ماده یک تصویب‌نامه قانونی راجع به استخدام قضات و شرایط کارآموزی، مصوب ۱۳۴۲/۵/۵، شروط «معروفیت به حسن اخلاق و دیانت و امانت و علاقه‌مندی به سنت‌های ملی» را بر شروط پیشین افزود. این شرایط عیناً در ماده یک قانون راجع به استخدام قضات و شرایط کارآموزی، مصوب ۱۳۴۳/۲/۱۹ که همچنان معتبر است، نیز تکرار شد.

پس از انقلاب اسلامی، فضیلت‌گرایی صبغه دینی یافت. در آیین‌نامه اجرایی قانون استخدام قضات و منتقلین به وزارت دادگستری و شرایط کارآموزی مصوب ۱۳۵۹/۴/۲۴ وزارت دادگستری، طبق بند الف ماده ۲ «داشتن مذهب اسلامی، تعهد عملی به آن و وفاداری به جمهوری اسلامی ایران» از شرایط ورود و طبق ماده ۳ «تجاهر به فسق یا بی‌اعتنایی به انجام فرایض دینی و ترک مناهی و همچنین شهرت به نادرستی و فساد اخلاق»، از موانع ورود به شغل قضا مقرر شد.

آیین‌نامه اجرایی استخدام دارندگان تحصیلات علوم اسلامی جهت مشاغل قضایی در دادگستری مصوب ۱۳۵۹/۰۹/۲۴ هیأت دولت نیز در ماده یک، «تقوا و تعهد عملی نسبت به موازین اسلامی و وفاداری به نظام جمهوری اسلامی ایران و نداشتن سابقه سوء اخلاقی» را شرط ورود به قضاوت دانست.

ماده یک قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری، مصوب ۱۳۶۱/۰۲/۱۴ شروط «ایمان و عدالت و تعهد عملی نسبت به موازین اسلامی و وفاداری به نظام جمهوری اسلامی ایران» را به شروط مندرج در قانون راجع به استخدام قضات و شرایط کارآموزی افزود. با وجود شروط اخلاقی مقرر در دو قانون مذکور، در آیین‌نامه‌های بعدی جذب و استخدام قضات، عباراتی متفاوت برای شروط اخلاقی جذب قضات به کار رفت.^۲

۱. در بند ۳ ماده یک قانون استخدام حکام محاکم عدلیه و صاحب منصبان پارکه مصوب ۲۵ حمل ۱۳۰۲ شمسی، بند الف ماده یک «قانون استخدام قضات و صاحب منصبان پارکه و مباشرین ثبت اسناد» مصوب ۱۳۰۶/۱۲/۲۸ و بند الف ماده ۱ قانون اصلاح قسمتی از قانون اصول تشکیلات عدلیه و استخدام قضات مصوب ۱۳۱۵/۱۰/۰۶ مقرر شده بود افراد معروف به فساد عقیده یا فساد اخلاق یا متجاهر به فسق، حق ورود به خدمت قضایی را ندارند (بنگرید به: رستمی و بابایی، ۱۳۹۷).

۲. در ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی قانون استخدام قضات و شرایط کارآموزی، مصوب ۱۳۷۶/۱۰/۰۱،

ب. شناخت اخلاقی

شناخت اخلاقی یا دانش اخلاقی مستلزم داشتن حساسیت ادراکی، درک اخلاقی و توان ارزیابی استدلال‌ها و حل تعارض آن‌ها است. حساسیت ادراکی نوعی بینایی عامل انسانی برای دیدن تمام جزئیات است. هرگاه در تصمیم‌گیری قضایی، جزئیات نادیده گرفته شود، شکست اخلاقی روی می‌دهد. قاضی باید ویژگی‌های اخلاقی موقعیت حقوقی و تمامی حقایق، دلایل و جزئیات دارای اهمیت اخلاقی در پرونده از جمله عملکرد فاعل اخلاقی در شرایط خاص، را تشخیص و مورد توجه و ارزیابی قرار دهد.

قاضی باید ارزش‌ها و اصول اخلاقی را به خوبی درک و تحلیل کند و با امور موضوعی پرونده پیوند دهد. کاربردها و پیامدهای احتمالی و قابلیت‌های اعمال آن‌ها را با توجه به حقایق پرونده تشخیص دهد، کاربردهای جدید برای آن‌ها شناسایی کند و بتواند آن‌ها را شرح و قابل درک سازد.

هنگامی که استدلال‌های اخلاقی متفاوتی وجود دارد، قاضی باید بتواند پس از بررسی تمامی مسائل مرتبط و مقایسه منطقی استدلال‌ها و وزن‌دهی به آن‌ها، به تعادل و ترجیحی منصفانه بین آن‌ها دست پیدا کند. به عنوان مثال در دعوی دختر علیه پدر برای اخذ اذن ازدواج با نامزد مورد نظر، دختر اعلام می‌دارد که با پسر دوست پدرش نامزد کرده‌اند، بعد از ورشکسته شدن پدر نامزد، پدرش با ازدواج آنان مخالفت کرده است. در حالی که وی به پسر علاقمند شده است. در برابر پدر معتقد است برای مصالح و آتیه دخترش و نداشتن چشم‌انداز یک ازدواج مستحکم و موفق با این ازدواج مخالف است. قاضی در چنین وضعیتی باید اصول اخلاقی حاکم بر موضوع را تشخیص دهد و بین آن‌ها دست به گزینش بزند.

قاضی برای شفاف‌تر دیدن موقعیت به ویژه در پرونده‌های دشوار، تشخیص

«ایمان و عدالت و تعهد علمی نسبت به موازین اسلامی»، «عدم معروفیت به فساد عقیده و عدم وابستگی به احزاب و گروه‌های ملحد و غیر قانونی»، «داشتن حسن شهرت در اخلاق و رفتار و دیانت و امانت‌داری»، در ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش و استخدام قضات مصوب ۱۳۷۹/۰۱/۳۱، «ایمان و عدالت و تعهد عملی نسبت به موازین اسلامی و وفاداری به نظام جمهوری اسلامی ایران» و در ماده ۱۳ آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان تصدی امر قضا و استخدام قضات مصوب ۱۳۹۲/۰۲/۲۶، «اعتقاد و التزام عملی به دین اسلام، ایمان و عدالت» (بند ۲) و «حسن شهرت، اخلاق و امانت‌داری» (بند ۸) به عنوان شرایط اخلاقی داوطلبان قضا مقرر شد.

درست اصول اخلاقی و حل عقلانی استدلال‌های اخلاقی باید یک راهبرد کلی داشته باشد و از مشورت و مشارکت دیگران بهره گیرد.

پ. واکنش اخلاقی

قاضی باید بتواند برای رفع فاصله بین اصول انتزاعی اخلاقی و بافت ملموس پرونده، مهارت لازم برای واکنش اخلاقی درست را داشته باشد و در همه شرایط اعمال کند. واکنش اخلاقی مناسب مستلزم حکمت یا خرد عملی فراتر از شناخت اخلاقی است. فرد خردمند افزون بر داشتن شخصیت و درک بالای اخلاقی، تشابه و تفاوت موقعیت‌ها را در می‌یابد و به تناسب آن‌ها، الگوی بهتری برای واکنش اخلاقی انتخاب می‌کند. سختی قضاوت اخلاقی در تشخیص کاربرد اصول و ارزش‌های اخلاقی و تشخیص این امر است که یک اصل یا قاعده کلی اخلاقی چه موارد متفاوتی را در بر می‌گیرد و در کدام موارد قابل اعمال نیست. به عنوان مثال در پرونده‌ای، فردی خانه خود را به صورت قولنامه‌ای به فرد دیگری فروخته بود، بعداً با این تفکر که خانه را ارزان فروخته، قولنامه را با ترفند از خریدار گرفته و امحا کرده بود و مبلغ پیش پرداخت را به حساب فروشنده واریز کرده بود. وی ادعا می‌کرد که قرارداد اقاله عملی شده است. این دعوا چندین سال به طول انجامید. فروشنده مدعی بود که صرف نظر از ابعاد حقوقی، چون ثمن معامله برگردانده شده، با توجه به افزایش چشمگیر قیمت ملک، اصل انصاف اقتضا می‌کند ادعای اقاله پذیرفته شود و خریدار معتقد بود که پذیرش اقاله یعنی زیر پا گذاشتن اصل وفای به عهد که زیربنای مدنیت جامعه است.

۳-۴. آموزش اخلاقی

برای احراز شایستگی حرفه‌ای، باید کارآموزان و کارکنان دوره‌های آموزشی مشترک، درازمدت و مستمر را سپری کنند تا در یک نظم اخلاقی، مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای عملی کردن دانش نظری اخلاق در تعامل با دیگران، هویت و فرهنگ شغلی مشترک، روابط مبتنی بر همدلی، همبستگی، همکاری و حمایت متقابل بین آنان و تأکید بر اعتماد میان حرفه‌مندان و مردم ایجاد شود (Freidson, 1994: 69). آموزش‌های اخلاقی قضاوت باید از تحصیل در دوره کارشناسی آغاز و در دوره تربیت قاضی در دانشگاه علوم قضایی توسعه یابد

و سپس در ضمن خدمت زیر نظر نظام حرفه‌ای قضات، به دانشجویان، کارآموزان و قضات ارائه شود. محتوای آموزشی، باید شامل درس‌های نظری (نظریه‌های فلسفی اخلاقی، اصول، هنجارها، ضمانت اجراها) و درس‌های موردکاوی در حوزه اخلاق باشد. بهترین شیوه‌های تدریس اخلاق «بحث در گروه‌های کوچک، مطالعه موردی، روایت‌های تصمیم‌گیری، تحقیق، سخنرانی، بازی نقش، خود ارزیابی، نمایش فیلم‌های مستند، سخنران‌های مهمان، شبیه‌سازی، فیلم‌ها و داستان‌های ساختگی، زندگی‌نامه‌ها، بازدید و ابزارهای رسانه‌ای است» (Menzel, 1997: 44).

۴-۳-۴. تعهد و پاسخ‌گویی اخلاقی

بر اساس این الگو، اخلاق قضات، در دو جلوه «اخلاق اطاعت»^۱ و «اخلاق سلامت»^۲ به ترتیب در «کد قانونی یا مقرراتی»^۳ و «کد رفتاری یا اخلاقی»^۴ تبلور می‌یابند (Lewis & Gilman, 1991:16-19). تعهد و پاسخ‌گویی قضات از طریق سوگند، سند و مقررات اخلاقی از الزامات اخلاق حرفه‌ای آنان است.

الف. تعهد با سوگند اخلاقی

سوگند اخلاقی، تمسک به باورهای معنوی جهت پایبندی به اخلاق و از قدیمی‌ترین روش‌های نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای است. در کشور ما، قوانین اساسی مشروطه و جمهوری اسلامی ایران، به رغم الزامی کردن ادای سوگند برای تصدی برخی سمت‌ها، در مورد قضات مقرره‌ای ندارند. قانون اصول تشکیلات عدلیه و محاضر شرعیه و حکام صلحیه مصوب ۱۲۹۰/۴/۲۶، نخستین قانونی بود که ادای سوگند برای قضات (ماده ۱۵۶)، دادستان‌ها و کارکنان (ماده ۱۵۰)، مأمورین اجرا (ماده ۲۰۰) و وکلا (ماده ۲۴۱) را الزامی کرده بود. در ماده ۳۱ قانون موقت امتحان حکام و صاحبان مناصب و اجزاء و مستخدمین عدلیه مصوب ۱۳۰۱/۴/۲۱، نیز اتیان یمین مقدمه اخذ حکم استخدام بود. در ماده ۶ قانون استخدام حکام محاکم عدلیه و صاحب منصبان پارکه، مصوب ۱۳۰۲/۱/۲۵، اتیان سوگند قضات همانند دیگر کارکنان دولت پیش‌بینی و به ماده ۷ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۰۱/۹/۲۲ ارجاع شده

-
1. Compliance ethics
 2. Integrity ethics
 3. Code of rules/regulations
 4. Code of Conduct/ethics

بود^۱.

ماده ۸ قانون استخدام قضات و شرایط کارآموزی، مصوب ۱۳۴۳ اتیان سوگند را شرط ورود به خدمت قضایی دانست. بر این اساس، ماده ۲۸ آیین‌نامه اجرایی قانون استخدام قضات و شرایط کارآموزی، مصوب ۱۳۷۶/۱۰/۱ رییس قوه قضاییه و ماده ۱۰ آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش و استخدام قضات مصوب ۱۳۷۹/۱/۳۱ رییس قوه قضاییه، متن و تشریفات ادای سوگند را تبیین کردند. البته هیچ گزاره‌ای برای پایبندی به اخلاق در این سوگندها وجود ندارد.

آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان تصدی امر قضا و استخدام قضات مصوب ۱۳۹۲/۲/۲۶ رییس قوه قضاییه، نخستین مصوبه‌ای است که در مقدمه آن به «اخلاق و تعهد حرفه‌ای» تصریح شده است، اما در خصوص ادای سوگند حرفه‌ای داوطلبان قضاوت مقرره‌ای ندارد. با این وصف هیچ قانون و مقرره‌ای تشریفات سوگند و ضمانت اجرای سوگند نخوردن یا نقض سوگند را برای قضات مشخص نکرده است. این در حالی است که برابر برخی قوانین و مقررات، سوگند یاد کردن کارکنان دولت، اعضای شورای حل اختلاف، مشاوران دادگاه و مددکاران اجتماعی سازمان زندان‌ها الزامی و دارای ضمانت اجرا است^۲.

ب. تعهد با منشور اخلاقی

کد اخلاقی، ارزش‌ها و معیارهایی است که از طریق گفتمان، توسط گروه حرفه‌مندان وضع می‌شود و جنبه درونی، ایجابی، پیشگیرانه، داوطلبانه، انگیزشی، غیر انضباطی و غیر جزایی دارد و از طریق خود مراقبتی و واپایی رابطه محور

۱. ماده ۷ قانون استخدام کشوری: «ماده ۷- کسانی که داخل خدمت رسمی می‌شوند باید بر طبق مراسم مذهبی قسم یاد کنند که به مملکت و ملت و اصول حکومت ملی خیانت ننموده در پیشرفت صالح و صرفه مملکت و ملت ساعی باشند و قوانین و نظامات مربوطه به مشاغل خود را کاملاً رعایت کنند ترتیب مراسم تحلیف را نظام‌نامه هر وزارت‌خانه معین خواهد کرد».

۲. ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی مددکاری اجتماعی مصوب ۱۳۷۹/۰۶/۲۶، ماده ۲۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۱۸ و ماده ۴ آیین‌نامه ارتقای اخلاق حرفه‌ای در نظام اداری مصوب ۱۳۹۴/۰۹/۱۰ هیأت وزیران، تبصره ۴ ماده ۶ قانون شوراهای حل اختلاف، مصوب ۱۳۹۴/۰۹/۱۰ و تبصره ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی آن، مصوب ۱۳۹۵/۱۰/۰۴ و ماده ۱۰ قانون شوراهای حل اختلاف مصوب ۱۴۰۲/۰۶/۲۲ و ماده ۱۳ آیین‌نامه اجرایی آن، مصوب ۱۴۰۳/۰۳/۱۶ و بند خ ماده ۵۲ و مواد ۳۰ و ۴۲ و دستورالعمل نحوه تشکیل و فعالیت مراکز مشاوره خانواده، مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۱ رییس قوه قضاییه.

توسط حرفه‌مندان موجب تقویت شخصیت و کمال اخلاقی قاضی می‌شود. کدهای اخلاقی از سال ۱۹۷۰ رواج یافت و از همان آغاز با ایرادها و تردیدهایی مواجه شد. عده‌ای با ایستادگی در برابر اخلاق‌گرایی، کد اخلاقی را تلاش برای اخلاقی کردن تمام امور دانسته و معتقد بودند که باید در برابر این موضوع مقاومت کرد. برخی کد اخلاقی را با سنت بی‌طرفی اداری در برابر امور اخلاقی ناسازگار می‌دانستند (Plant, 2000: 313). گروهی دیگر نیز با دغدغه اخلاقی، کدهای مختصر را کلیاتی پیش پا افتاده و بی‌محتوا و کدهای مفصل را گمراه‌کننده، ضد اخلاق و عامل تصلب اخلاق و جلوگیری از پویایی وجدان و در مجموع آن‌ها را غیر مؤثر می‌دانستند. برخی نیز مردد بودند که کدها باید در بردارنده چه هنجارهایی باشند و چه تفاوتی در تدوین با قوانین و مقررات دارند (Ladd, 1992: 125).

در پاسخ به این اشکالات، باید اظهار داشت؛ اولاً، کدهای اخلاقی صرفاً جهت تشخیص درست و نادرست تدوین نشده‌اند، بلکه مبتنی بر نیاز جامعه به این باور هستند که کارکنان اداره عمومی، در سطح بالایی از استانداردهای اخلاقی نسبت به دیگران، قرار دارند (Plant, 2000: 311)؛ بنابراین کد اخلاقی با عینی‌سازی ارزش‌های اخلاقی، موجب شناسایی زمینه اخلاق متعالی در جامعه و رسمیت بخشیدن به شأن داوری اخلاقی مردم برای سنجش رفتار کارکنان اداری است. این امر با بی‌طرفی اداری کارکنان در امور اخلاقی مغایرت ندارد، بلکه با محول کردن تشخیص درست و نادرست از خرد فردی^۱ به خرد جمعی، از هرج و مرج و خودسری اخلاقی کارکنان جلوگیری می‌کند و رفتار آنان را در ترازوی سنجش اخلاقی جامعه قرار می‌دهد. ثانیاً، کد اخلاقی شناسنامه اخلاقی یک حرفه است که با مشخص کردن مورد به مورد اخلاقیات کارکنان، جنبه نهادین و عقلانی دارد و با نمایش وجهه آرمانی حرفه‌ای‌ها، جنبه نمادین و احساسی دارد. ابزاری که با کمک آن هم حرفه‌مندان، غایت مسئولیت اخلاقی خود را می‌شناسند و هم معیاری در اختیار جامعه قرار می‌دهند تا آنچنان که می‌خواهند، جامعه آنان را بشناسد. موفق‌ترین کد اخلاقی باید یک راهنمای رفتاری

۱. ارسطو، اخلاقی عمل کردن را در نتیجه داشتن فرونسیس در فرد می‌دانست که ترکیبی از هوشمندی، فضیلت اخلاقی و خیرخواهی فردی است. (بنگرید به: لگنهاوزن، ۱۳۸۴: ۷) او به کارگیری فرونسیس را زمانی ضروری می‌داند که حتی بهترین قواعد وضع شده تا آن زمان نمی‌توانند آن را تحت ضابطه در آورند (شهریاری، ۱۳۸۳، ۱۸۰).

برای دستیابی به ارزش‌های آن و همچنین قواعد مسئولیت‌پذیری در برابر جامعه را فراهم نماید (Gaylin and Jennings, 1996: 127-146)؛ ثالثاً، چون کدهای اخلاقی، دستوری و یک‌سویه نیستند، بلکه توصیه‌ای و چند سویه هستند، آزادی اخلاقی کارکنان را سلب نمی‌کنند و به تصلب اخلاقی منجر نمی‌شوند. البته پویایی کدها باید از طریق پیش‌بینی مشارکت همگانی و بازنگری مکرر حفظ شود. رابعاً، برای رعایت کیفیت نگارش و اثربخشی، کدهای اخلاقی، باید توسط حرفه‌مندان برگزیده در کانون حرفه‌ای نوشته شود و با دیگر حرفه‌مندان به اشتراک گذاشته شود. البته کد اخلاقی، اصول بنیادین و ارزش‌های آرمانی خلاصه و کم‌حجم را بیان می‌کند، اما کد رفتاری که در میانه کد اخلاقی و مقررات انضباطی است و درجه انتزاعی آن از کد اخلاقی کمتر است، هم ارزش‌های آرمانی و هم ارزش‌های مورد انتظار جامعه را بیان می‌کند و شامل راهنمای رفتار هم هست. به عنوان نمونه، شبکه اروپایی شوراهای قضایی^۱، در سند اخلاقی خود ارزش‌ها را به دو بخش تقسیم و تبیین کرده است^۲ (ENCJ Working Group, Judicial Ethics Report 2009-2010). با توجه به آن‌که غالباً در قوانین و مقررات از اصطلاح «منشور اخلاقی»^۳ استفاده شده است؛ جهت انتظام کلام می‌توان کد اخلاقی را «بیانیه اخلاقی» یا «بیانیه ارزش‌ها» و کد رفتاری را «راهنمای رفتار» یا «منشور اخلاقی» نامید.

در کشور ما طبق سه قانون، دولت مکلف شده است تا ضوابط و منشور اخلاقی کارکنان را تدوین کند. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ در ماده

1. European Network of Councils for the Judiciary (ENCJ)

۲. این ارزش‌ها عبارت‌اند از: نخست، ارزش‌ها و شایستگی‌هایی که شهروندان از قضات انتظار دارند، شامل: استقلال، سلامت (پاکدامنی، شرافت و عزت و خوشنامی)، بی‌طرفی، حزم و پرهیزکاری، کوشش پیوسته، احترام به مردم و توانایی گوش کردن، برابری در برخورد، کاردانی، شفافیت و دوم، ارزش‌ها و فضیلت‌های شخصی قاضی، شامل: فرزانی، پایبندی به قانون، انسان دوستی، شجاعت، وقار، دوراندیشی، سخت‌کوشی، مهارت‌های ارتباطی.

۳. برای دیدن تعبیرهای دیگر از اصطلاحات «کد اخلاقی»، «سند اخلاقی» و «منشور اخلاقی» بنگرید به: (قراملکی و نوجه فلاح، ۱۳۸۶، ۱۵۶-۱۵۸ و قراملکی و دیگران، ۱۳۹۱، ۲۱۸-۲۱۶، مرادی، ۱۳۹۷، ۳۵۱-۳۶۶ و یوسفی، ۱۳۹۷، ۴۶-۵۱)

۴. از جمله «آیین‌نامه تشکیل و فعالیت کارگروه ملی کد اخلاق گردشگری» مصوب ۱۳۸۳/۹/۲۹ شورای عالی میراث فرهنگی و گردشگری، ماده ۲۵ «قانون مدیریت خدمات کشوری»، مصوب ۱۳۸۶، ماده ۷ «قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد» مصوب ۱۳۸۷ و نظام‌نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی در دستگاه‌های اجرایی کشور، مصوب ۱۳۹۷/۵/۳۰ شورای عالی اداری.

۲۵ از یک سو دولت را مکلف را به تدوین و تصویب منشور اخلاقی نموده است و از سوی دیگر «رعایت موازین اخلاق اسلامی و اداری» و التزام به سوگند بدو ورود و پایبندی به منشور اخلاقی مصوب هیأت وزیران را در مسیر خدمت به مردم ضروری دانسته است.

کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد مصوب ۲۰۰۳ میلادی^۱ که دولت جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۸۷/۸/۱۴ آن را تصویب کرده است، در مواد ۸، ۱۱ و ۱۲ دولت ها را مکلف کرده است تا «ضوابط مربوط به رفتار» مقامات دولتی، قضات و دادستان ها و بخش خصوصی را تدوین کنند.

قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۰، نیز در ماده ۷ دولت را مکلف نمود تا به منظور فرهنگ سازی و ارتقاء سلامت نظام اداری با همکاری سایر قوا، «منشور اخلاق حرفه ای کارگزاران نظام» را تدوین کند.

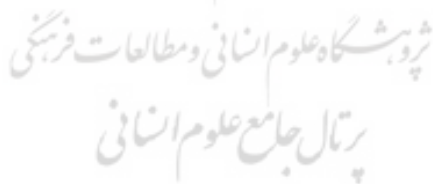
در این راستا آیین نامه اجرایی تبصره ۱ ماده ۲۵ قانون مدیریت خدمات کشوری در تاریخ ۱۳۸۸/۱۱/۱۷ به تصویب رسید. سپس در تاریخ ۱۴۰۰/۲/۱ منشور اخلاقی، اداری و اخلاق حرفه ای کارگزاران نظام تصویب شد و آیین نامه سال ۱۳۸۸ را نسخ کرد. افزودن عنوان اخلاق حرفه ای به عنوان این منشور، نشان دهنده توجه به ماده ۷ قانون ارتقاء سلامت اداری است، اما محتوای منشور، تکلیف مقرر در ماده ۷ را برآورده نکرد. هیأت وزیران در تاریخ ۱۴۰۲/۱۲/۲۱ آیین نامه ارتقاء اخلاق حرفه ای در نظام اداری را تصویب نمود که در مقام تحقق توأمان تکلیف قوانین مذکور است.

رییس قوه قضاییه نیز در تاریخ ۱۴۰۳/۴/۶ «دستورالعمل حفظ شأن و منزلت کارکنان قوه قضاییه» مصوب ۱۴۰۰/۱/۲۵ را اصلاح نمود. به موجب بند چ الحاقی به ماده ۶ این دستورالعمل، معاون حقوقی و امور مجلس مکلف است نسبت به تهیه «منشور اخلاق حرفه ای قضات» جهت تصویب اقدام کند تا راهنمایی برای کلیه قضات، دادسرا و دادگاه عالی انتظامی قضات باشد. در تاریخ ۱۴۰۴/۱۰/۹ از منشور اخلاقی قوه قضاییه مشتمل بر ده ارزش اخلاقی توسط معاون اول قوه قضاییه رونمایی

1. The United Nations Convention against Corruption (UNCAC) adopted by the United Nations General Assembly on 31 October 2003.

شد. این منشور به سه دلیل با آنچه که موضوع آیین‌نامه ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در نظام اداری و دستورالعمل حفظ شأن و منزلت کارکنان قوه قضاییه است، متفاوت است؛ نخست مرجع تدوین کننده که در این منشور معاونت منابع انسانی و امور فرهنگی قوه قضاییه است، در حالی که مخاطب تکلیف معاونت حقوقی و امور مجلس قوه قضاییه است. دوم مخاطب آن تمامی کارکنان قوه قضاییه هستند و نه قضات و سوم در مقدمه آن به هیچ‌یک از اسناد بالادستی اشاره نشده است، اما پرسش آن است که آیا این منشور شامل قضات هم می‌شود یا خیر؟ تکلیف ارزش‌های مغفول مانند بی‌طرفی در آن چیست و نسبت آن با منشور اخلاق حرفه‌ای قضات کدام است؟

در آیین‌نامه‌های اخلاق حرفه‌ای در کشور ما، افزون بر ارزش‌های اخلاقی قراردادی حرفه‌مندان و ارزش‌های اخلاقی مورد انتظار مردم، بنیادهای اخلاقی آیین محمدی (ص) و اصول محتوایی اخلاق اسلامی نیز مورد توجه قرار گرفته است.



برآمد

گفتمان شایستگی، الگویی مناسب برای حرفه‌ای‌گرایی و اخلاق‌گرایی قضات است. جهت تحقق این الگو در مورد قضات لازم است اصلاحات زیر در قوانین و مقررات و ساختارهای موجود صورت پذیرد:

۱- اصلاح قوانین و مقررات استخدامی قضات با رویکرد: تجمیع، اصلاح و ارتقاء شروط اخلاقی جذب قضات؛ الزامی کردن ادای سوگند برای احراز منصب قضاوت و تمهید ضمانت اجرا برای آن؛ درج گزاره‌های مربوط به تعهد قضات به رعایت اخلاق حرفه‌ای در سوگندنامه؛ تبیین تشریفات ادای سوگند به نحوی که توسط کانون حرفه‌ای قضات و در حضور قضات عالی رتبه انجام شود؛ و همچنین تشکیل کانون حرفه‌ای قضات و اعطاء صلاحیت‌های لازم به آن که اهم آن عبارت است از:

- تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای قضات و در صورت لزوم بازنگری در آن با رویکرد مشارکت حداکثری قضات؛
- ترویج، تبیین و تفسیر منشور اخلاق حرفه‌ای قضات؛
- تشکیل گروه‌های تخصصی اخلاق حرفه‌ای؛
- ارائه مشاوره اخلاقی به قضات؛
- پدید آوردن رویه‌های احراز شایستگی اخلاقی در داوطلبان قضاوت؛
- تهیه متن سوگند اخلاقی اختصاصی قضات و مدیران قضایی و برگزاری تشریفات ادای آن؛
- آموزش اخلاق حرفه‌ای قضات در دانشگاه و دوره‌های بدو و ضمن خدمت؛
- تقویت هم‌پیوندی و هویت حرفه‌ای میان قضات و دیگر حرفه‌های حقوقی و قضایی؛
- نظارت بر وضعیت اخلاقی کارآموزان و قضات و رسیدگی به موارد نقض اخلاق حرفه‌ای؛
- ارزشیابی شایستگی حرفه‌ای و اخلاقی قضات و اظهار نظر در خصوص تغییر موقعیت شغلی آنان؛

- پیشنهاد اصلاح قوانین، مقررات و رویه‌ها جهت بهبود شایستگی حرفه‌ای و اخلاقی قضات.

- پیگیری استقلال و جایگاه حرفه‌ای قضات در مراجع قانونی؛

۲- تا زمان اصلاح قوانین استخدامی قضات، آیین‌نامه‌های جذب قضات به شرح زیر اصلاح شود:

- به منظور ثبات بخشی به معیارهای اخلاقی و بازگشت به قوانین و شاخص‌گذاری برای احراز آن‌ها، آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان تصدی امر قضا و استخدام قضات مصوب ۱۳۹۲/۲/۲۶، اصلاح و برای شروط ایجابی «معروفیت به حسن اخلاق و دیانت و امانت و علاقه‌مندی به سنت‌های ملی» در بند ۳ ماده یک تصویب‌نامه قانونی راجع به استخدام قضات و شرایط کارآموزی، مصوب ۱۳۴۲/۵/۵؛ شروط ایجابی «ایمان و عدالت و تعهد عملی نسبت به موازین اسلامی و وفاداری به نظام جمهوری اسلامی ایران» در ماده یک قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری، مصوب ۱۳۶۱/۲/۱۴ و شروط سلبی «فساد عقیده یا فساد اخلاق یا متجاهر به فسق» به عنوان موانع ورود به شغل قضا، در بند الف ماده ۱ قانون اصلاح قسمتی از قانون اصول تشکیلات عدلیه و استخدام قضات مصوب ۱۳۱۵/۱۰/۶ شاخص و سنجه تعریف شود.

- متن سوگند اخلاقی قضات در ماده ۲۸ آیین‌نامه اجرایی قانون استخدام قضات و شرایط کارآموزی، مصوب ۱۳۷۶/۱۰/۰۱ و ماده ۱۰ آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش و استخدام قضات مصوب ۱۳۷۹/۰۱/۳۱، اصلاح و گزاره التزام به تعهدات اخلاقی در آن درج شود.

۳- در مورد شیوه‌های اثربخش آموزش اخلاقیات و اخلاق حرفه‌ای به قضات و تربیت حرفه‌ای آنان بازانديشی صورت پذیرد.

فهرست منابع

الف. فارسی

- * باقری، خسرو (۱۳۷۷)، «تربیت حرفه‌ای در بستر دیدگاه اسلام»، روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۱۵ و ۱۴.
- * جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۰)، ادب قضا در اسلام، چاپ دوم، قم: اسراء.
- * جعفری تبار، حسن (۱۳۸۸)، فلسفه تفسیری حقوق، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- * دورکیم، امیل (۱۳۹۱)، درس‌های جامعه‌شناسی؛ فیزیک اخلاقیات و حقوق، برگردان: سید جمال‌الدین موسوی، تهران: نی.
- * رستمی، ولی و بابایی، حسین (۱۳۹۷)، «استقلال استخدامی قوه قضاییه جمهوری اسلامی ایران»، فصل‌نامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۴۹، شماره ۲.
- * شجاعی، منوچهر (۱۳۸۱)، «تأملی بر مبانی نظری نظام‌های اداری مدرن»، دانش مدیریت، مجله دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال پانزدهم، شماره ۵۶.
- * شهریاری، حمید (۱۳۸۳)، «فلسفه‌ی اخلاق و سیاست ارسطو و افلاطون از نگاه السدیر مک‌اینتایر»، کتاب نقد، شماره ۳۰.
- * فون‌هایک، فریدریش (۱۳۸۰)، قانون، قانون‌گذاری و آزادی، برگردان: مهشید معیری و موسی غنی‌نژاد، تهران: طرح نو.
- * قراملکی، احد فرامرز؛ درخشانی، لعبت و رضایی شریف آبادی، سعید (۱۳۹۱)، اخلاق حرفه‌ای در کتابداری و اطلاع‌رسانی، چاپ چهارم، تهران: سمت.
- * قراملکی، احد فرامرز و نوچه فلاح، رستم (۱۳۸۶)، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، تهران: بشرا.
- * لگنهاوزن، محمد (۱۳۸۴)، «معرفت‌شناسی خرد»، برگردان: حسن مهرنیا، اندیشه‌های فلسفی، سال نخست، شماره ۲.
- * مرادی، امیر (۱۳۹۷)، اخلاق حرفه‌ای در گستره کنش‌گران حقوق کیفری، تهران: میزان.
- * مک‌اینتایر، السدیر (۱۳۹۳)، در پی فضیلت (تحقیقی در نظریه اخلاقی)، برگردان: حمید شهریاری و محمدعلی شمالی، تهران: سمت.

* مکولی، جان و دبرلی، ژوآنی و جانسون، فیل (۱۳۸۹)، *نظریه سازمان‌ها؛ نگاه‌ها و چالش‌ها*، برگردان: حسن دانایی‌فرد و سید حسین کاظمی، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).

* یوسفی، یحیی (۱۳۹۷)، *اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی ایران*، تهران: پژوهشگاه قوه قضاییه.

* یوسفی، یحیی (۱۳۹۶)، *گزارش کمیسیون تأمل در اخلاق قضایی در فرانسه*، برگردان: ناصر سلطانی، تهران: پژوهشگاه قوه قضاییه، تحقیقات قضایی.

ب. انگلیسی

* Adams, Guy B.(2000). **"Administrative Ethics and the Chimera of Professionalism The Historical Context of Public Service Ethics"**, In-Cooper, Terry L., *Handbook of Administrative ethics*, second edition, United States, New York, Marcel Dekker inc,pp,291-309.

* Airaksinen, Timo (N.d), **"The Philosophy of Professional Ethics"**, Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS) and Institutional Issues Involving Ethics and Justice, Volume 1. pp.201-216.

* Bakon, Francis (1908), **The Essays, Edited with introduction and notes by Mary Augusta Scott**, New York, Charles Scribner's son.

* Billett, Stephen, Harteis, Christian, Gruber Hans(eds) (2014), **International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning**, Springer International Handbooks of Education.

* Evans, Linda (2008), **"Professionalism, professionalism and the development of education professionals"**, British Journal of Educational Studies, 56 (1). pp. 20-38.

* Evett, Julia(2014), **"The Concept of Professionalism: Professional Work, Professional Practice and Learning"**, in S. Billett et al. (eds.), *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*, Springer International Handbooks of Educa-

tion.

* Evetts, Julia (2003), **“The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World”**. International Sociology, Vol 18(2), SAGE (London, Thousand Oaks, CA and New Delhi): 395-415.

* Fournier, Valérie (1999), **“The appeal to professionalism as a disciplinary mechanism”**. Social Review, 47 (2), 280–307.

* Fox, Charles J. (1992), **“What do we mean when we say professionalism? A language usage analysis for public administration”**, The American Review of Public Administration, 22(1), pp 1-17.

* Frankel, Mark S (1989), **“Professional codes: Why, how, and with what impact?”**, Journal of Business Ethics, 8, 109-115.

* Freidson, Eliot (1994), **Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy**, UK Cambridge, Polity Press, in association with Blackwell Publishers.

* Gaylin, Willard and Jennings, Bruce (1996), **The Perversion of Autonomy**, New York, The Free Press, pp. 127-149.

* Holroyd, Colin (2000), **“Are assessors professional? Active Learning in Higher Education”**, Active Learning in Higher Education, 1(1), 28-44.

* Hoyle, E (1975), **“Professionalism, professionalism and control in teaching”**. In V. Houghton et al. (eds) Management in Education: the Management of Organisations and Individuals, London, Ward Lock Educational in association with Open University Press.

* Johnson, Terence J. (1972), **Professions and Power**, UK, London, Macmillan.

* Ladd, John (1992), **“The Quest for a Code of Professional Ethics: An Intellectual and Moral Confusion”**, in - Deborah Rhode and

David Luhan, Legal Ethics, St. Paul: Foundation Press, pp. 121-127.

* Larkin, Gerald (1983), **Occupational Monopoly and Modern Medicine**, UK, London, Tavistock.

* Lewis, Carol Weiss, Gilman, Stuart, C (2012), **The Ethics Challenge in Public Service: A -Problem-Solving Guide**, 3rd Edition, San Francisco: Jossey-Bass.

* Maine, Henry Sumner. (1908), **Ancient Law**, London, John Murray Albemarle.

* Menzel, Donald, C (1997), **“Teaching ethics and values”**, Political Science & Politics, 30(3), pp 518-524.

* Parsons, talcott (1939), **“The professions and social structure”**, Social Forces: an International Journal of Social Research, vol. 17, nr. 4, (pp. 457-467)

* Poole, Ross (1991), **Morality and Modernity**, UK, london, Routledge

* Saks, Mike (2003), **The neo-Weberian approach to the sociology of the professions**. In G. Verpraet, C. Gadea, P. Milburn, M. Vervaeke and F. Charles (Eds.) Les Professions Face aux.

* Saks, Mike (2010), **“analyzing the professions: the Case for the Neo-Weberian Approach”**, Comparative Sociology, v 9, (pp 887-915), Netherland, leiden.

* Smith, Adam(2006), **The Theory of Moral Sentiments**, sixth Edition, 1790, Brasil, sao paulo, metalibri.

* Tocqueville, Alexis de.(2009), **Democracy in America: Historical-Critical Edition of De la de´mocratie en Ame´rique/Alexis de Tocqueville**; edited by Eduardo Nolla; translated from the French by James T. Schleifer, Indiana, Indianapolis, liberty fund, inc.

* Hughes, Everett C. (1958), **Men and their Work**, United States,

New York, Free Press.

* Larson, Magalli Sarfatti (1977), **the Rise of Professionalism**, United States, Berkeley, University of California Press.

* Plant, Jeremy F. (2000), **"Codes of Ethics"** In-Cooper, Terry L, Handbook of Administrative ethics, second edition, United States, New York, Marcel Dekker inc, pp 309-335.

