

استانداردهای اخلاقی و رفتاری: خوانش حقوقی و آثار اجتماعی آنها

محمدرضا ویژه^۱

آزاد رضائی^۲

چکیده

استانداردهای اخلاقی و رفتاری (استانداردهای حرفه‌ای) مبتنی بر برخی اصول، ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی مرتبط با شغل هستند که در این میان استانداردهای اخلاقی همچون بیانیه‌های ارزشی و اخلاقی، فضایل اخلاقی را تعیین و استانداردهای رفتاری نیز در جهت راهنمایی اعضای حوزه‌های بخشی بدان‌ها تعیین می‌بخشند. از سویی نیز، به ویژه کشور ما با گروهی از معضلات از قبیل بحران آب، بحران محیط زیست، بحران اعتماد و سایر بحران‌های اجتماعی دست به گریبان است که در بسیاری از مواقع ممکن است، تمامیت کشور را با تهدید روبه‌رو کند. باور بر این است که وقوع چنین مسائلی ناشی از بی‌توجهی به ارزش‌های اخلاقی و مسائلی از قبیل ترجیح منافع شخصی و گروهی بر منافع عمومی و در مجموع فساد و ... است. پیش فرض ما این است که تصویب استانداردهای حرفه‌ای در هر قسم آن و به‌ویژه خوانش و تلقی حقوقی نسبت بدان‌ها، در بدو امر موجب حکومت ارزش‌های اخلاقی در سطوح حرفه و شغل و سپس تعالی اخلاقی بخش عظیمی از جامعه خواهد شد. در این میان ضمن بررسی توصیفی-تحلیلی موضوع، دریافته‌ایم که از این مجرا، تعالی اخلاقی، مبارزه با فساد و تقویت اعتماد ملی، صیانت از حقوق شهروندی، تقویت همبستگی حرفه‌ای، حفظ شأن و تمامیت حوزه‌های بخشی و ...، به مثابه آثار مثبتی که خود می‌تواند رافع بسیاری از مشکلات فوق‌الذکر باشد، محقق می‌شود.

واژگان کلیدی

استانداردهای اخلاقی، استانداردهای رفتاری، قواعد رفتاری، اعتماد عمومی، تعالی اخلاقی، کثرت‌گرایی حقوقی، هنجار حقوقی.

۱. دانشیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی (ره). (نویسنده مسئول)

Email: mrezavijeh@yahoo.com

۲. دانشجوی دوره دکتری حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی (ره)

Email: azadrezaei@yahoo.com

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۷/۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۳/۱۶

طرح مسأله

استانداردهای اخلاقی و رفتاری، در زمره استانداردهای حرفه‌ای هستند. منظور از استانداردهای حرفه‌ای^۱ در حقیقت، معیارهایی برای راهنمایی کارکنان یک سازمان، اتحادیه، صنعت و ... در جهت انجام وظایف‌شان است و تصویری گاه کلی از رفتار مطلوب ارائه می‌دهد. استانداردهای اخلاقی (اخلاق حرفه‌ای)^۲ از یک سو و استانداردهای رفتاری (رفتار حرفه‌ای)^۳ از سوی دیگر، دو قسم استانداردهای حرفه‌ای هستند. استانداردهای اخلاقی بیانیه‌های ارزشی بوده و دقیقاً مشابه قانون اساسی، دارای اصول کلی برای راهنمایی رفتار است و بر مجموعه‌ای از اصول مؤثر در امر تصمیم‌گیری تأکید می‌کنند اما استانداردهای رفتاری مبین رفتارهای خاص مجاز یا ممنوع هستند. یعنی در واقع استانداردهای رفتاری، اقدامات مناسب و نامناسب را مشخص می‌سازند. به بیان دیگر، استانداردهای رفتاری فهرستی از باید و نبایدهای رفتاری هستند که بر مبنای همان استانداردهای اخلاقی تنظیم شده‌اند.

از تدوین این استانداردها، اهداف مهم و متعددی از قبیل حفظ شأن و تمامیت حوزه‌های بخشی از قبیل اتحادیه‌ها، صنایع و ...، تقویت اعتماد عمومی و ... دنبال می‌شود به گونه‌ای که در صورت تصویب و در راستای نیل به چنین اهدافی، موجب آثار مهم اجتماعی می‌گردند و از این رهگذر، بسیاری از مشکلات و بحران‌های کشور را حل یا حداقل از شدت آن‌ها می‌کاهند. گفتنی است که آثار مذکور، به صرف تصویب چنین استانداردهایی ممکن‌الوصول هستند لکن، اگر بتوان همه یا بخشی از این استانداردها را مانند هنجارهای مندرج در قوانین و مصوبات دولتی، هنجار حقوقی تلقی نمود؛ میزان کامیابی در ایجاد آثار مثبت اجتماعی افزایش خواهد یافت. با این وصف، تاکنون در خصوص انطباق یا عدم انطباق استانداردهای حرفه‌ای با مؤلفه‌های هنجار حقوقی مطالعه‌ای صورت نگرفته است.

از آن‌جا که موضوع پژوهش، تحلیل آثار مثبت اجتماعی استانداردهای حرفه‌ای مخصوصاً به دلیل خوانش حقوقی نسبت به آن‌ها است، باید در رابطه با انطباق یا عدم انطباق استانداردهای حرفه‌ای با مؤلفه‌های هنجار حقوقی سخن گفت و از رهگذر آن، به تحلیل و بررسی آثار این استانداردها مخصوصاً در پرتوی خوانش حقوقی نسبت بدان‌ها پرداخت. چراکه وفق پیش‌فرض، تلقی هنجار حقوقی از این استانداردها و تدبیر آن‌ها در میان هنجارهای حقوقی، جامعه را در سطح کلان و حوزه‌های بخشی اعم از اتحادیه‌ها، سازمان‌ها، صنایع و شرکت‌ها را در نیل به اهداف فوق یاری می‌رساند و ارتقای نظام حقوقی و همچنین، نظم و نسق روابط حرفه‌ای و

1 Professional Standards

2 Professional Ethics

3 Professional Conduct

حکومت ارزش‌های اخلاقی بر رفتارهای مرتبط با شغل را در پی خواهد داشت و به عنوان مثال، خلائى را که هم‌اکنون نظام حقوقی و مخصوصاً اجتماعی ما در حوزه‌های بهداشت و درمان، آموزش و پرورش و ...، علیرغم تهیه منشور حقوق بیمار یا منشور حقوق و تکالیف معلمان با آن مواجه است تا حدودی رفع می‌کند. وجه دیگر اهمیت این نوشتار، مرهون نقش آن در بررسی میزان الزام حقوقی منشورهای اخلاقی و رفتاری جِرف مختلف است.

بنابراین، ابتدا باید امکان‌سنجی استانداردهای حرفه‌ای به عنوان هنجار حقوقی (۱) را بررسی و از این رهگذر، پا به وادی آثار اجتماعی ناشی از آن‌ها (۲) بگذاریم.

۱. امکان‌سنجی استانداردهای حرفه‌ای به مثابه هنجار حقوقی

چنان‌که مشخص است، مطالعه ما در این بخش مستلزم بررسی مفهومی دو متغیر است: استانداردهای حرفه‌ای و هنجار حقوقی. گفتنی است که صرف تحلیل مفهومی این دو به ویژه هنجار حقوقی، کفایت نمی‌کند و برای این که بتوانیم صحت و سقم بخشی از فرضیه نوشتار را بررسی نمائیم، ضروری است به مبانی اعتبار هنجار حقوقی و قالبی که در آن، امکان بررسی انطباق یا عدم انطباق استانداردهای حرفه‌ای با مؤلفه‌های هنجار حقوقی وجود دارد نیز بپردازیم. به همین دلیل، ابتدا به تحلیل مفهومی استانداردهای حرفه‌ای و سپس به تحلیل هنجار حقوقی در پرتوی کثرت‌گرایی حقوقی به عنوان مبنای نظری فرضیه خود، اقدام خواهیم کرد.

۱-۱. مفهوم و گونه‌شناسی استانداردهای حرفه‌ای

از جمله مباحث مهم که لزوماً باید در چارچوب مبانی یک تأسیس حقوقی بدان پرداخت، تبیین مفهومی آن و همچنین انواع یا اقسام چنین تأسیسی است. در نوشتار حاضر نیز یکی از مقوله‌های مورد مطالعه که با اندکی تسامح می‌توان آن را یکی از متغیرهای مورد مطالعه محسوب نمود، «استانداردهای حرفه‌ای» است. به همین جهت، مقتضی است، تبیینی مفهومی از آن به دست دهیم و اقسام آن را نیز بررسی کنیم.

۱-۱-۱. مفهوم‌شناسی استانداردهای حرفه‌ای

منظور از استانداردهای حرفه‌ای معیارهایی برای راهنمایی کارکنان یک سازمان، حرفه، صنعت یا شرکت در جهت انجام وظایف‌شان است و تصویری کلی از رفتار مطلوب ارائه می‌دهد. شایان ذکر است که منظور از استانداردهای حرفه‌ای برخی تکالیف حرفه‌ای است که تضمین‌گر شأن و منزلت حرفه یا شغل مربوطه، جلب اعتماد عمومی و تنظیم روابط حرفه‌ای بوده و ابزاری برای مسئولیت حرفه‌ای اعم از اخلاقی یا رفتاری می‌باشد. استانداردهای اخلاقی (اخلاق حرفه‌ای) از یک سو و استانداردهای رفتاری (رفتار حرفه‌ای) از سوی دیگر، دو قسم استانداردهای حرفه‌ای هستند. این استانداردها در حقیقت معیارها و ضوابطی برای انجام وظایف حرفه‌ای به اعضای صنعت، حرفه و ... ارائه می‌دهد تا با توسل بدان‌ها شأن و منزلت خود و حرفه، اعتماد

عمومی، ارزش‌های اخلاقی و ... را حفظ و تقویت نمایند. استانداردهای حرفه‌ای عام بوده و در بطن خود، شامل تمام استانداردهایی که در منابع و اسناد مکتوب و غیرمکتوب اعم از قوانین، مقررات، منشورها، کدها و ... ارائه گشته، می‌شود.

۱-۲. اقسام استانداردهای حرفه‌ای

همان‌گونه که پیش‌تر مطرح شد، استانداردهای حرفه‌ای را می‌توان بر دو نوع دانست: استانداردهای اخلاقی (اخلاق حرفه‌ای) و استانداردهای رفتاری (رفتار حرفه‌ای). در سطور ذیل تلاش خواهیم کرد، این دو را تبیین نماییم.

۱-۲-۱. استانداردهای اخلاقی

استانداردهای اخلاقی معمولاً با عنوان «Codes of Ethics» شناخته می‌شوند. این استانداردها غالباً توسط اتحادیه‌ها، صنایع و شرکت‌ها تهیه می‌شوند. استانداردهای اخلاقی بیانیه‌های ارزشی بوده و دقیقاً مشابه قانون اساسی، دارای اصول کلی برای راهنمایی رفتار است و بر مجموعه‌ای از اصول مؤثر در امر تصمیم‌گیری تأکید می‌کنند. به تعبیر برخی، این استانداردها در قالب و شکل سیاست‌ها تدوین می‌شوند^۱ (اکبری‌ان، ۱۳۸۸، ص ۳۸). به دیگر سخن، استانداردهای اخلاقی بیشتر معطوف به جهت‌دهی افکار اعضای حوزه‌های بخشی مانند حِرَف، صنایع و ... هستند. حال آن‌که استانداردهای رفتاری ماهیتاً ناظر به جهت‌دهی تصمیمات ایشان هستند. موارد زیر بیان‌گر اصول اخلاقی حاکم بر حِرَف مختلف بوده و از نمونه‌های استانداردهای اخلاقی هستند:

- «وکلائی دادگستری مکلفند راستی و درستی را سرلوحه اعمال خود قرار دهند» (منشور اخلاق و رفتار حرفه‌ای وکلای دادگستری).
- «وکلائی دادگستری باید با رعایت موازین قانونی و حرفه‌ای، به بهترین وجه از حقوق موکلین دفاع کنند» (منشور اخلاق و رفتار حرفه‌ای وکلای دادگستری).
- «یک وکیل باید نماینده شایسته‌ای برای موکل باشد» (American Bar Association, 1983, Rule 1-1).
- «یک وکیل باید در دفاع از موکل سعی و کوشش تمام نماید» (Ibid, Rule 1-3).
- «یک وکیل موظف به رعایت اصل محرمانگی است» (Federal Republic of Germany, 2011, Rule 2-1).

۱. استانداردهای اخلاقی در بخش عمومی نیز، دستورالعمل‌هایی برای تعیین ارزش‌های حرفه‌ای و تعیین عملکرد مناسب مستخدم در ایفای وظایف عمومی خود بوده و ماهیتاً کلی می‌باشند. (Plant, 2000, p. 312)

۲. قاعده ۱-۳ قواعد نمونه رفتار حرفه‌ای انجمن وکلای آمریکا

- «یک وکیل وظیفه‌ی خود را بدون جانبداری باید انجام دهد» (Ibid, Rule 1-1).
ملاحظه می‌کنیم که عبارات فوق همواره در صدد بیان برخی اصول و استانداردهای کلی هستند و از تعین و تشخیصی که مشخصه استانداردهای رفتاری است، برخوردار نیستند.
شایان ذکر است که استانداردهای اخلاقی ریشه در مسئولیت اخلاقی فرد از منظر شغل دارد. یعنی برای تضمین چنین مسئولیتی تمهید می‌شوند. چراکه هر یک از حوزه‌های بخشی مثل حرف و مشاغل به فراخور، مقتضی برخی از مسئولیت‌های اخلاقی است. یک پزشک یا وکیل به تناسب شغل خود دارای مسئولیت اخلاقی هستند. یعنی مسئولیت اخلاقی آن‌ها ناشی از شغلی است که پذیرفته‌اند. بنابراین با تغییر مشاغل، مقتضیات اخلاقی آن‌ها نیز متفاوت خواهد بود (عالمی، ۱۳۸۷، ص ۲۸).

در مجموع می‌توان گفت استانداردهای اخلاقی استانداردهایی هستند که اولاً، بلاواسطه منبعث از ارزش‌های اخلاقی می‌باشند. این ارزش‌ها همان ارزش‌های اخلاقی در معنای فلسفی هستند. دوماً، در مقام اعمال نظر و اتخاذ تصمیم، اصول و ارزش‌های پایه‌ای تصمیم‌گیری را تعیین می‌کنند و سوماً، به قواعد مربوط به سازمان تبدیل نشده‌اند. به دیگر سخن، استانداردهای اخلاقی ممکن است به استانداردهای رفتاری تبدیل شوند.

۱-۲-۲. استانداردهای رفتاری

استانداردهای رفتاری، ماهیتاً منجز و دقیق‌تر از استانداردهای اخلاقی بوده و حاوی فهرستی از رفتارها هستند که در شرایط خاص باید مورد رعایت قرار گیرند یا از آن‌ها اجتناب شود. (Plant, 2000, p. 316).^۱ این استانداردها، دربرگیرنده‌ی مقررات واقعی‌تر و عملی‌تر همراه با ضمانت‌اجرای مشخص برای کسانی است که آن‌ها را نقض می‌کنند و اسناد عمومی را که رفتار مناسب را از رفتار نامناسب جدا نمی‌کند و برای نقض آن ضمانت‌اجرا تعیین نمی‌کند (استانداردهای اخلاقی)^۲، در بر نمی‌گیرد (Stapenhurst and Pelizzo, 2004, p. 7).^۱ لذا،

۱. یعنی استانداردهای رفتاری مبین رفتارهای خاص مجاز یا ممنوع هستند.
۲. هرچند به لحاظ محتوا و همچنین برخی مؤلفه‌ها از قبیل وجود ضمانت‌اجرا، میان استانداردهای رفتاری و استانداردهای اخلاقی تفاوت وجود دارد ولی عملاً در اسناد مربوط به استانداردهای رفتاری، می‌توان برخی از استانداردهای اخلاقی را هم مشاهده کرد و به ندرت ممکن است، صرفاً دربردارنده استانداردهای رفتاری باشند. برای نمونه همان‌طور قبلاً ذکر شد، قواعد عملکرد حرفه‌ای و کلاً در آلمان و همچنین قواعد نمونه رفتار حرفه‌ای انجمن وکلای آمریکا، حاوی تعداد هرچند اندکی استاندارد اخلاقی هستند. در چنین حالاتی تفکیک این دو نوع استانداردها به سادگی میسر نیست. با این حال هرگاه سندی تحت عنوان منشور اخلاقی یا استاندارد اخلاقی (Codes of Ethics) تهیه شود، اصولاً فقط ناظر به اصول و ضوابط کلی ارزشی و اخلاقی است و استانداردهای رفتاری چندان در آن تجلی نمی‌یابد.

استانداردهای رفتاری تنها به بیان اصول و کلیات اخلاقی بسنده نمی‌کنند بلکه در هر حرفه‌ای، دقیقاً رفتارهای درست و نادرست را تعیین می‌نمایند به نحوی که در تشخیص رفتار ابهام‌چندانی باقی نماند. (عالمی، ۱۳۸۷، ص ۲۹). به بیان دیگر، استانداردهای رفتاری فهرستی از باید و نبایدهای رفتاری هستند که بر مبنای همان استانداردهای اخلاقی تنظیم شده‌اند. اصطلاحاً، استانداردهای رفتاری بیشتر شبیه روش‌ها و رویه‌ها هستند که موجب می‌شوند از مرحله نظریه‌پردازی (استانداردهای اخلاقی) به مرحله اقدام (استانداردهای رفتاری) برسیم. (اکبری‌ان، ۱۳۸۸، ص ۳۸)

به عبارت دیگر، در هنگام تدوین و تصویب استانداردهای رفتاری، فرض بر این است که شاید علیرغم پیش‌بینی ارزش‌های حاکم بر تصمیم‌گیری کارکنان یا اعضای یک سازمان یا حرفه (استانداردهای اخلاقی)، کارکنان و اعضا در تشخیص رفتار مناسب و انطباق آن با ارزش‌ها دچار مشکل شوند، به همین سبب به موازات استانداردهای اخلاقی، فهرستی از رفتارهای مناسب و نامناسب پرتکرار در حوزه فعالیت مربوطه تهیه می‌شود که بدان، استانداردهای رفتاری گفته می‌شود. بنابراین می‌توان گفت، استانداردهای رفتاری الگوی رفتاری اعضای حوزه‌های بخشی (حرف، صنعت و ...) را با یکدیگر و نیز با مشتری و سایر اشخاص ذینفع ترسیم می‌کنند (عالمی، ۱۳۸۷، ص ۲۹). از منظر شکلی (مرجع وضع) می‌توان گفت، استانداردهای رفتاری خود دو گونه هستند. استانداردهای رفتاری مندرج در اسناد رسمی هنجارگذاری و قواعد رفتاری.

۱-۲-۲-۱. استانداردهای رفتاری مندرج در اسناد رسمی هنجارگذاری

برخی از استانداردهای رفتاری، توسط نهادهای حکومتی تصویب می‌شوند که عدم رعایت آن‌ها مستوجب ضمانت‌اجراهای حکومتی است. این گروه، ضوابطی هستند که توسط مراجع صلاحیت‌دار تحت عناوین مختلف قانون، آیین‌نامه و ... به تصویب می‌رسند. طبیعتاً این گروه، جزء حقوق سخت محسوب خواهند شد. از جمله‌ی چنین استانداردهایی، می‌توان به تکالیف رفتاری نمایندگان مجلس شورای اسلامی اشاره کرد که به موجب قانون نظارت مجلس بر رفتار نمایندگان^۲ پیش‌بینی شده‌اند.

۱-۲-۲-۲. قواعد رفتاری

گروه دوم از استانداردهای رفتاری، درون‌سازمانی هستند بدین معنی که در راستای سازوکار خودتنظیمی از سوی نهادهای غیردولتی اعم از خصوصی و نهادهای جامعه مدنی از قبیل

۱. باید خاطر نشان کرد که این مقررات واقعی و عملی دارای ضمانت‌اجرا، حول یک نظام اخلاقی دور می‌زند و این‌گونه نیست که با قواعد اخلاقی بیگانه باشد.

۲. قانون نظارت مجلس بر رفتار نمایندگان مصوب ۱۳۹۱.

اتحادیه‌های حرفه‌ای تصویب شده و بسیاری از عناصر حقوق نرم از قبیل نبود وصف الزام‌آوری دولتی، وجود قدرت نرم و تأثیرگذاری عملی و ... را دارند و اتفاقاً عدم رعایت آن‌ها ضمانت‌اجراهای اغلب درون‌سازمانی را که ضمانت‌اجراهایی تقریباً نرم است، به دنبال خواهد داشت (عالمی، ۱۳۸۷، ص ۲۹). برای پرهیز از خلط مبحث، عنوان «قواعد رفتاری» یا «قواعد رفتار حرفه‌ای» را برای چنین استانداردهایی برمی‌گزینیم تا از سایر استانداردهای رفتاری مندرج در اسناد رسمی هنجارگذاری (قانون، آیین‌نامه و ...) متمایز شوند. قواعد رفتاری (Codes of Conduct) یا (Rules of Conduct) معیارهایی ارائه می‌دهند که مخاطبان را یاری می‌کند تا به شیوه خاصی رفتار کنند. قواعد رفتاری دارای ویژگی‌هایی هستند که آن‌ها را از قوانین متمایز می‌کند. نخست اینکه، قواعد رفتاری معمولاً با توجه به ماهیت داوطلبانه خود شناخته می‌شوند. ویژگی متمایز قواعد رفتاری طبیعت قانوناً غیرالزام‌آور آن‌ها است. یعنی برای لازم‌الاجرا بودن متکی به حکم قانون نیستند، بلکه دارای وصف الزام‌آوری درونی می‌باشند. در واقع تکالیفی داوطلبانه^۱ تلقی می‌شوند که خارج از نظام هنجاری به شدت الزام‌آور دولتی قرار می‌گیرند. به همین جهت، این قواعد از تلقی سنتی نسبت به هنجار حقوقی به دور هستند. لذا، اغلب از آن‌ها تحت عنوان حقوق نرم یا بخشی از آن، یاد می‌شود. دیگر این که، هرچند قواعد رفتاری مانند قوانین یک هدف مشترک دارند و آن تنظیم رفتار و راهنمایی در خصوص رفتار مناسب است اما به دلیل ویژگی قانوناً غیرالزام‌آورشان، به طور معمول با مقررات بازیگران غیردولتی مرتبط بوده و ناظر به تنظیم رفتار نهادهای غیردولتی هستند (Creutz, 2013, p. 173). هرچند حتی اگر بازیگران دولتی نیز در این حوزه وارد شوند، بیشتر به مثابه یک صنف یا حرفه اقدام خواهند کرد و به جهت استقلال نهفته در حرف، باز نمی‌توان قائل به دست‌اندازی دولت و بازیگران دولتی در این عرصه شد. مصداق بارز این مقوله می‌تواند معلمان یا پرستاران باشند که علیرغم وابستگی سازمانی به دولت، در اغلب کشورها دارای اتحادیه هستند. لکن اگر دولت به اقتضای کارکردهای ناشی از دولت-رفاهی یا نظارتی خود، قصد مداخله در تهیه چنین قواعدی را داشته باشد، این قواعد دیگر قاعده رفتاری محسوب نخواهند شد. ویژگی سوم مربوط به این واقعیت است که قواعد رفتاری اغلب توسط نهادهای که باید تنظیم شود، تعریف و تصویب می‌شوند. یعنی محصول تلاش خودتنظیمی شرکت‌ها، اتحادیه‌ها و صنایع می‌باشند. بنابراین قواعد رفتاری معمولاً ابزار

۱. شاید عبارت «تکالیف و اطالبانه» در بدو امر پارادوکسیکال به نظر برسد. از این جهت که تکلیف همواره دارای ماهیت الزامی است و تکلیف داوطلبانه اساساً مبنا و محملی ندارد. با این وصف، دقت در ماهیت الزام‌آوری درونی قواعد رفتاری چنین ابهامی را رفع خواهد نمود. بدین توضیح که هرچند تکلیف همواره مبین الزام است لکن الزام ناشی از تکلیف منحصر به الزامات قانونی و در کل حقوق سخت نیست. داوطلبانه بودن قواعد رفتاری نیز روی به همین سو دارد و معطوف به عدم لزوم الزامات قانونی در ایجاد قواعد رفتاری است.

خودتنظیمی هستند. «نیلز روزمن»^۱ معتقد است قواعد رفتاری تعهدات خودتحمیلی برای پذیرش استانداردهای هنجاری و نه لزوماً قانونی هستند» (Ibid, p. 174). چنین ویژگی‌ای بر این واقعیت مبتنی است که قواعد رفتاری حاصل مراجع رسمی قانون‌گذاری نیستند (Ibid, p. 167).

۱-۲. خوانش حقوقی نسبت به استانداردهای حرفه‌ای

همان‌گونه پیش‌تر بحث شد، بخشی از آثار مثبت اجتماعی استانداردهای حرفه‌ای منوط به تلقی حقوقی از آن‌ها است. با این وجود، وفق بسیاری از مکاتب حقوقی، چنین امکانی وجود ندارد و برای اثبات سخن فوق، تنها چاره‌گزینش رویکرد کثرت‌گرایی حقوقی است. یعنی در صورتی که بتوان، مبنای اعتبار هنجار حقوقی را بر کثرت‌گرایی حقوقی قرار داد، امکان خوانش حقوقی نسبت به برخی استانداردهای حرفه‌ای یعنی همان قواعد رفتاری وجود دارد. چون ریشه کثرت‌گرایی حقوقی در مکتب کثرت‌گرایی است، ابتدا کثرت‌گرایی و سپس، کثرت‌گرایی حقوقی و ارتباط آن با هنجار حقوقی را مطالعه می‌کنیم.

۱-۲-۱. مفهوم‌شناسی کثرت‌گرایی

کثرت‌گرایی و مقابله آن با وحدت‌گرایی در چارچوب گفتمان فلسفی، ریشه در یونان باستان دارد (کلانتیری، ۱۳۸۸، ص ۱۷). لذا، پویش تاریخی طولانی تا به امروز داشته^۲ و در عرصه‌های مختلف صرفاً در سطح نظری بوده است. حال آن‌که از دهه ۹۰ میلادی به بعد و مشخصاً در چارچوب جامعه پست‌مدرن، ما شاهد کثرت‌گرایی در سطح عملی هستیم.

ژان فرانسوا لیوتار^۳ به عنوان یک کثرت‌گرا سفارش می‌کند: «بگذارید بر ضد تمامیت جنگی به پا کنیم؛ بگذارید ارائه نشدنی‌ها را شاهد باشیم؛ بگذارید تفاوت‌ها را فعال کنیم. زمانه طالب تفاوت‌ها و متغیر بودن مدلول‌ها است و حتی اتم‌ها به ذره‌های کوچک‌تر گریزان تجزیه می‌شوند» (حسن، ۱۳۸۴، ص ۶). با تأمل در این گفته لیوتار، درمی‌یابیم که پذیرش تفاوت به عنوان نخستین مشخصه پست‌مدرنیسم، سرآغاز قداست‌زدایی و عدم قطعیت یا نزاع با تمامیت (مشاهده ارائه نشدنی‌ها) است.^۴ همین مطلب، بنیان نظریه لیوتار محسوب می‌شود و منظور از

1. Nils Rosemann

۲. برای مطالعه سیر تحول و تطور اندیشه کثرت‌گرایی ر.ک.

عباس‌زاده، محسن و سوری، فرزاد، (۱۳۹۲)، «کثرت‌گرایی سیاسی: میان نظریه و واقعیت»، پژوهش سیاست نظری، دوره جدید، شماره ۱۳، صص ۷۱-۵۳.

3. Jean-François Lyotard

۴. باید مراقب بود تا شائبه نشود که از منظر لیوتار می‌توان گفت که کثرت‌گرایی ریشه نزاع با تمامیت، قداست‌زدایی، گسیختگی و ... به عنوان مشخصه‌های پست‌مدرنیسم و در نتیجه خود پست‌مدرنیسم است. چراکه از منظر لیوتار که پیش‌تر نیز مطرح شد، پذیرش تفاوت‌ها به مثابه کثرت‌گرایی خود یکی از مشخصه‌های پست مدرنیسم و در حقیقت اولین مشخصه آن است و به دنبال خود، سایر مشخصه‌ها را موجب می‌شود. یعنی پست

پذیرش تفاوت‌ها، پذیرش کثرت‌گرایی است.

پذیرش تفاوت‌ها به صورت عملی، ناشی از تغییر و تحولات جهان پیرامونی است و در این بین، عوامل فرهنگی، اقتصادی، حقوقی، اجتماعی، سیاسی و ... دارای نقش هستند و زمینه تعدد و چندگانگی را در حوزه‌های مختلف فراهم می‌کنند (محمدی اصل، ۱۳۸۲، ص ۱۰۹). کثرت‌گرایی در گستره‌ترین مفهوم، تمام قداست‌ها و همه سنت‌ها و اشکال اقتدار از جمله اقتدار حقوقی دولت را شامل می‌شود (حسن، ۱۳۸۴، ص ۶). چراکه، پذیرش تفاوت‌ها موجب شده تا دولت به عنوان تنها عامل تنظیم امور عمومی مطرح نباشد و عوامل و بازیگرانی خارج از دولت، یعنی شهروندان، انجمن‌ها و نهادهای غیردولتی متشکل از گروه‌های مختلف مردم (مانند نهادهای حمایت از حقوق و آزادی‌ها در حوزه‌های مختلف و یا نهادهای صنفی) در کنار نهادها و عوامل محلی نسبت به دولت مرکزی و همچنین نهادهای فراملی در اداره امور عمومی، نقش‌های مهم و اساسی بیابند (یاوری، ۱۳۹۳، ص ۶۴۵) و این مصداق بارز کثرت‌گرایی است.^۱

۱-۲-۲. خوانش حقوقی نسبت به قواعد رفتاری در پرتوی کثرت‌گرایی حقوقی

کثرت‌گرایی حقوقی منشعب از کثرت‌گرایی است. در ارتباط با تعریف کثرت‌گرایی حقوقی، اتفاق نظر چندانی وجود ندارد و تحت عنوان «کثرت‌گرایی حقوقی»، برداشت‌های متفاوتی ارائه شده است از قبیل کثرت‌گرایی هنجاری، کثرت‌گرایی در منابع حقوقی، کثرت‌گرایی در سازوکارهای حقوقی و با این وجود، ذکر این نکته ضروری است که در تلقی ما از کثرت‌گرایی حقوقی، هیچ‌یک از معانی فوق، مطلق‌نظر نیست بلکه مقصود کلی، تعدد و تکثر اراده‌های ایجاد هنجار حقوقی است و از این منظر می‌توان، کثرت‌گرایی حقوقی را ادامه کثرت‌گرایی سیاسی دانست.

در این معنی از کثرت‌گرایی حقوقی که مورد پذیرش نوشتار حاضر می‌باشد^۲، کثرت‌گرایی در منشأ ایجاد هنجارهای حقوقی است. بدین مفهوم که در ایجاد هنجار حقوقی، اراده‌های متفاوتی نقش ایفا می‌کنند و منشأ ایجاد و اعتبار آن‌ها، منحصر به عقلانیت فطری، اراده دولتی،

مدرنیسم فرآیندی است که نقطه آغاز آن با تفاوت‌ها آغاز شده و در مراحل بعدی موجی از قداست‌زدایی، گسیختگی و ... را به راه می‌اندازد.

۱. توضیح این‌که کثرت‌گرایی اقسام مختلفی دارد و کثرت‌گرایی هنجاری یکی از این اقسام است. کثرت‌گرایی دینی، کثرت‌گرایی فرهنگی، کثرت‌گرایی سیاسی و کثرت‌گرایی حقوقی و کثرت‌گرایی هنجاری از جمله انواع کثرت‌گرایی هستند که هرچند تمامی این انواع ممکن است، تحت تأثیر جهانی شدن و شکل‌گیری پست‌مدرنیسم به منصفه ظهور برسند، اما آنچه مدنظر نوشتار حاضر است، کثرت‌گرایی حقوقی می‌باشد.

۲. از جمله دلایل موجه برای پذیرش این نظریه، انعطاف‌پذیری آن و همچنین تناسب آن با واقعیات حیات کنونی (حیات مملوء از مشخصه‌های پست‌مدرنیسم) به عنوان آثار جهانی شدن است.

وجدان اجتماعی، اراده الهی، نظم خودجوش و ... نیست، بلکه با عنایت به واقعیات اجتماعی، بایستی دخالت مجموعه‌ای از مبانی را برای ایجاد هنجار حقوقی پذیرفت. اساس چنین دیدگاه کثرت‌گرایانه‌ای جز واقع‌گرایی حقوقی نمی‌تواند باشد. به دیگر سخن، این اعتقاد که در ایجاد هنجار حقوقی اراده‌های مختلفی تأثیرگذارند، معطوف به واقعیات اجتماعی حاصل از پدیده‌جهانی شدن و دقیقاً در واکنش نسبت به مکاتب وحدت‌گرا از قبیل حقوق طبیعی و اثبات‌گرایی دولتی است. در همین ارتباط، گریفیث^۱ مبنای نظری قابل قبولی ارائه داده است. نظریه وی را می‌توان شامل دو بخش دانست: نخست، کثرت‌گرایی حقوقی، نوعی واقع‌گرایی است و به نقش نیروها و نهادهای مختلف در ایجاد هنجار حقوقی توجه می‌کند. دوم، کثرت‌گرایی حقوقی با شناسایی دولت به عنوان تنها مبنای ایجاد هنجار حقوقی یا به عبارت دیگر با اثبات‌گرایی دولتی منافات دارد و تمرکزگرایی دولتی را یک افسانه می‌خواند (Griffiths, 1986, pp. 38-39). وفق این دیدگاه، مبنای اعتبار و ایجاد هنجار حقوقی، واقعیات اجتماعی است. در این عرصه و با تعمق در واقعیات و نیازهای اجتماعی و ...، هنجارهای حقوقی مختلفی را می‌توان ملاحظه کرد که حاصل فعالیت نهادهای مختلف از جمله دولت، سازمان‌های بین‌المللی، شرکت‌های فراملی، سندیکاها، صنایع، انجمن‌های فرهنگی، ورزشی، مذهبی، سیاسی و ... هستند. جنبه دوم از نظریه گریفیث، در واقع تابع جنبه نخست است. یعنی تأکید بر واقعیت دخالت اراده‌های مختلف در ایجاد هنجار حقوقی، وی را به سوی تمرکززدایی حقوقی سوق می‌دهد.^۲

گفتنی است که تقابل کثرت‌گرایی حقوقی با اثبات‌گرایی دولتی، به معنی تقابل آن با مکتب اثبات‌گرایی نیست. چراکه کثرت‌گرایی حقوقی هم ماهیتاً اثبات‌گرا است و بر واقعیات اجتماعی در ایجاد هنجار حقوقی تأکید می‌کند. لکن، مقصود از واقعیات اجتماعی در اینجا و از منظر ما، مفهوم عام آن است و محدود به وجدان اجتماعی یا مثلاً نظم خودجوش نیست. یعنی در نتیجه جهانی شدن، انحصار نقش‌آفرینی دولت در حقوق عملاً و به طور منطقی امری پذیرفتنی و مقبول نیست، چراکه هم از نظر عملی و واقعی تعدد منابع حقوق‌ساز^۳ غیرقابل انکار است و هم از

1. John Griffiths

۲. هرچند می‌توان کثرت‌گرایی حقوقی را نقطه مقابل وحدت‌گرایی حقوقی دانست اما از آن‌جا که نضج این مفهوم از کثرت‌گرایی حقوقی ناشی از واقعیات اجتماعی حاصل از جهانی شدن و پست‌مدرنیسم از قبیل قداست‌زدایی از دولت مدرن، عدم قیمومت آن و حتی از ریخت‌افتادگی و گسیختگی آن است و از آن‌جا که نظام حقوقی هیچ کشوری صرفاً مبتنی بر حقوق طبیعی یا وجدان اجتماعی نبوده است، در یک تحلیل واقع‌گرایانه، نمی‌توان شکل‌گیری آن را معطوف به چنین مکاتب وحدت‌گرایی دانست، بلکه حقیقتاً کثرت‌گرایی حقوقی به مفهوم تكثر در منشأ ایجاد هنجارهای حقوقی، بیشتر معطوف به اثبات‌گرایی دولتی است. این مکتب قائل است تنها مبنا و منشأ ایجاد هنجار حقوقی دولت است.

3. Law Makers

لحاظ نظری منحصر بودن وضع ضوابط حقوقی نزد دولت نتایج نامطلوبی به بار خواهد آورد. در عصر مدرنیسم جایگاه مرکزی در اغلب امور با دولت‌ها بود. بنابراین هیچ نهاد غیردولتی داخلی یا بین‌المللی توان معارضه و وضع هنجار حقوقی در عرض ضوابط دولتی را نداشت. در نتیجه جهانی شدن و تقویت جامعه مدنی اثبات شد در صحنه داخلی انحصار دولت در وضع ضوابط حقوقی از بین رفته است. در عرصه بین‌المللی این وضعیت با نمود بیشتری همراه است، چرا که از اوایل قرن بیستم و رشد نهادهای بین‌المللی غیردولتی، از اقتدار و انحصار دولت‌ها بیش از پیش کاسته شده است (شیروی و وکیلی مقدم، ۱۳۹۲، ص ۱۲۱).

کثرت‌گرایی حقوقی، با تأکید بر واقعیات ناشی از جهانی‌شدن و بالتبع، پذیرش مبانی مختلف ایجاد هنجار حقوقی، زمینه را برای شکل‌گیری حقوق پست‌مدرن فراهم نموده است. حقوق پست‌مدرن به عنوان مرحله‌ای از فرآیند جهانی شدن، در بستر جامعه و دولت پست‌مدرن شکل می‌گیرد. لذا دارای همان مشخصه‌های پست‌مدرنیسم است. یعنی منسجم، نظام‌مند، دارای سلسله مراتب هنجارها و ... نیست و عدم تعین و تشخیص، نرمی و آنارشیزم بر آن سایه افکنده است. به همین جهت بسیاری از ایرادات ناشی از حقوق مدرن در چنین وضعیتی صادق نبوده و حتی سخن گفتن از نظم و نظام حقوقی نیز با تردید مواجه می‌شود.^۱ حقوق پست‌مدرن، ماهیت شبکه‌ای دارد، یعنی هنجارهای حقوقی پست‌مدرن به لحاظ اعتبار، عموماً در یک سطح قرار داشته و به شکلی که گفتیم، سلسله‌مراتبی در میان آن‌ها نمی‌توان جست. چنین ویژگی‌ای نیز ناشی از قدرت‌گیری نهادهای غیردولتی در امر هنجارگذاری حقوقی و تمرکززدایی حقوقی از دولت است (شهابی، ۱۳۹۴، ص ۱۵۴). حقوق پست‌مدرن، عیناً متأثر از کثرت‌گرایی حقوقی است. به همین دلیل دارای دو بخش حقوق دولتی و حقوق غیردولتی است. لذا، در وضعیت فعلی و با عنایت به دوگانگی حقوق دولتی و حقوق غیردولتی و ضمن توجه به مطالب قبل، دیگر مؤلفه‌های مرسوم هنجار حقوقی برای تعریف آن و در نتیجه تمییز هنجار حقوقی از سایر هنجارها راه به جایی نمی‌برد. واقعیت آن است که در چارچوب حقوق پست‌مدرن، حقوق و هنجار حقوقی دیگر گزاره‌ای کلی، عام، معطوف به آینده، ناشی از اراده دولتی و دارای ضمانت‌اجرای دولتی نیست. بلکه در چارچوب کثرت‌گرایی حقوقی، پذیرش عملی، قدرت

۱. خانم دلماس مارتی این مهم را به صراحت مدنظر قرارداده است: خانم دلماس مارتی، استاد برجسته فرانسی، با طرح این پرسش که آیا نرمی و ملایمت و نامشخص بودن، سپرهای بلای جوامع پست‌مدرن ما هستند، تنظیم‌گری را در سه کلمه آنارشیزم، تنوع و تخصص و کارکرد، و پارادوکس تعریف می‌کند. از نظر وی، تنظیم‌گری نوعی آنارشیزم است. زیرا این جریان از یک نظام مبتنی بر سلسله مراتب هنجارهای حقوقی به سوی یک نظام شبکه‌ای با حضور هنجارهای متعدد و متنوع بدون معیار و چارچوب مشخص در تعیین نقش و جایگاه آنها در حرکت است (یاوری، ۱۳۹۳، ص ۶۳۸).

الزام‌آوری درونی و تصویب توسط نهادها و مراجع مختلف از جمله دولت، مؤلفه‌های هنجار حقوقی تلقی می‌شوند. لذا مؤلفه مربوط به آفریننده هنجار و ضمانت‌اجرای دولتی دیگر خصوصیتی ندارند. گریفیث نیز منشأ هنجارهای حقوقی را در گروه‌های مختلف اجتماعی جست‌وجو می‌کند (Griffiths, 1986, p. 38). بنابراین تعریف، هنجار حقوقی و به کلی حقوق می‌تواند دولتی یا غیردولتی باشد. حقوق دولتی آن بخش از حقوق پست مدرن است که کماکان با وفادری به اصول حقوق مدرن، اقدام به تنظیم رفتار می‌کند. حقوق غیردولتی نیز، به مجموعه ضوابط و اصول حقوقی اطلاق می‌شود که از سوی نهادها و سازمان‌های غیردولتی (فرو و فرادولتی) به وجود آمده است. این ضوابط حقوقی اگرچه می‌تواند از سوی ارگان‌ها و نهادهای دولتی نیز مورد اجرا قرار گیرد، اما اصولاً برای اجرا از سوی نهادهای وضع‌کننده ایجاد شده است (شیری و وکیلی مقدم، ۱۳۹۲، ص ۱۱۸) قراردادهای خصوصی، عرف، مصوبات سازمان‌های بین‌المللی غیردولتی از قبیل سازمان عفو بین‌الملل، استانداردهای حرفه‌ای شرکت‌های فراملی و قواعد رفتاری دربردارنده حقوق غیردولتی در هر دو قسم آن هستند.

بخشی از حقوق غیردولتی را می‌توان در چارچوب «خودتنظیمی»^۱ مورد توجه قرار داد. بدین توضیح که یکی از مقاصد جهانی شدن، شکل‌گیری حقوق جهانی است. برای نیل به این هدف، طی فرآیندی از حقوق دولتی به حقوق غیردولتی (فرودولتی و فرادولتی) و نهایتاً حقوق جهانی ضروری است. برای نیل به این مرحله، تنظیم‌گری راهکار مناسبی است و در فرض تقویت نهادهای غیردولتی، خودتنظیمی می‌تواند سهم بسزایی داشته باشد. خودتنظیمی در یک معنای کلی، «یعنی کنترل افکار، احساسات و رفتارهای خود توسط اشخاص» (Dewall et al, 2011, p. 243). نمونه بارز خودتنظیمی را می‌توان در قواعد رفتاری حرف مختلف از قبیل وکلا، پزشکان و ... و همچنین در استانداردهای شرکت‌های فراملی در راستای صیانت از محیط زیست و سایر حق‌های بشری مشاهده کرد. چنین قواعد رفتاری‌ای در چارچوب جامعه پست‌مدرن و کثرت‌گرا، با عنایت به مشخصه‌های حقوق پست‌مدرن و همچنین هنجار حقوقی، جزئی از هنجارهای حقوقی محسوب می‌گردند.^۲ اگر چنین اندیشه‌ای که تا الآن در کشورها و از همه

1. Self-Regulation

۲. ایراد مقدر ممکن این باشد که مگر نه این که جامعه پست‌مدرن و توابع آن از قبیل دولت و حقوق پست‌مدرن به عدم قطعیت و گسیختگی معتقدند، پس چگونه ممکن است دارای مؤلفه‌ها و مشخصه‌هایی بوده و در نتیجه بتوان قواعد رفتاری را با آنها انطباق داد. در اینجا ضمن وارد دانستن اصل چنین ایرادی، باید گفت که به فرآیندی بودن جهانی شدن و پست مدرنیسم، احصاء برخی ویژگی‌ها برای آن‌ها مطابق با واقعیات و تجربیات بوده و ممکن است، در آینده تغییر کنند. لکن، چنین ویژگی‌ای نمی‌تواند عاملی بازدارنده در جهت شناخت این پدیده و آثار آن

مهم‌تر در ایران با مانع روبه‌رو بوده، پذیرفته شود و دادگاه‌ها و مراجع نظارتی و آحاد مردم و حتی برخی از اعضای حوزه‌های بخشی نسبت بدان‌ها خوانشی حقوقی داشته باشند، بسیاری از مشکلات و معضلات کنونی جامعه ما رخت برمی‌بندد. هائو کونگ یونگ^۱ معتقد است، قواعد رفتاری حاکم بر پزشکان همچون قوانین حاکم بر رفتار آن‌ها، جزئی از چارچوب حقوقی حاکم بر آن‌ها محسوب می‌شود. یعنی دارای همان آثار قوانین و لذا، به نوعی هنجار حقوقی است (Kong-lung, 2003, p. 4).

۲. آثار اجتماعی تصویب استانداردهای حرفه‌ای

طبیعتاً استانداردهای حرفه‌ای در هر دو نوع آن، معطوف به مجموعه‌ای از اهداف و آثار اجتماعی هستند. اقدام حوزه‌های بخشی در وضع قواعد رفتاری یا به طور کلی در امر خودتنظیمی حرفه‌ای، مبتنی بر مسئولیت اجتماعی آن‌ها است. چنین مسئولیتی دارای روحی نوع‌دوستانه و داوطلبانه است. به طور کلی، تعالی اخلاقی، مبارزه با فساد، صیانت از حقوق شهروندی، همبستگی حرفه‌ای، پاسخ‌گویی، تقویت اعتماد عمومی و حفظ منزلت و تمامیت حوزه‌های بخشی از جمله این آثار هستند.

۲-۱. تعالی اخلاقی

تهیه و تصویب استانداردهای حرفه‌ای موجب نهادینه شدن اخلاق خواهد شد. در این میان، استانداردهای رفتاری عموماً بیان ارزش‌های سازمانی و حرفه‌ای درباره موضوعات اخلاقی و اجتماعی هستند. استانداردهای رفتاری می‌توانند با تقویت رفتار اخلاقی و ایجاد تحول درونی نقش بازدارندگی را در ارتکاب اعمال غیراخلاقی ایفا کنند. یعنی موانع اخلاق درونی در فرد ایجاد می‌کنند که با روش‌های مستقیم یا غیرمستقیم بر روی شخصیت فرد اثر گذاشته و موجب ترویج رفتارهای مسئولانه در محیط‌های اجتماعی و شغلی می‌شود (منفرد و جلالی فراهانی، ۱۳۹۱، ص ۱۱۳).

می‌دانیم که جمعیت زیادی از کشور، عضو یک سازمان دولتی، شرکت خصوصی، دانشگاه، مدرسه یا اتحادیه‌ها و اصناف هستند. در ایران اگر تنها شاغلان را به حساب آوریم، آمارها نشان می‌دهند که جمعیت شاغل کشور، حدود ۲۴ میلیون نفر می‌باشند.^۲ اگر با استفاده از ابزارهایی

باشد. زیرا در چنین صورتی، بخش عظیمی از فعالیت‌های علمی باید متوقف شود. ضمن این‌که، کنجکاوی نوع بشر، چنین اجازه‌ای را نمی‌دهد.

1. Hau Kong-lung

۲. آمار رئیس مرکز آمار ایران در نشست بررسی راهکارهای رونق تولید، ایجاد اشتغال و کاهش نرخ بیکاری در وزارت کشور، قابل دسترس در:

چون استانداردهای رفتاری، اخلاق حرفه‌ای در میان شاغلان حاکم شود، این به معنای آن است که نزدیک به یک سوم جامعه به سمت اخلاقی شدن حرکت کرده است. از سوی دیگر، هنگامی که رفتارهای مثبت حرفه‌ای در افراد ملکه شده و تبدیل به عادت شوند، بخشی از این رفتارها به محیط بیرون و خانواده تسری می‌یابد. از این رو، استفاده از قواعد رفتاری نه تنها موجب اصلاح اخلاق حرفه‌ای، بلکه موجب تعالی اخلاق افراد در حوزه‌های دیگر نیز خواهد شد. علاوه بر این، باید تأثیر بهبود اخلاق شاغلان را بر رفتار خانواده ایشان مدنظر قرار داد که این موضوع به دایره جمعیتی تأثیر قواعد رفتاری می‌افزاید.

بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که استانداردهای رفتاری و اجرای درست آن‌ها در میان شاغلان گوناگون می‌تواند تأثیری گسترده بر اخلاق جامعه بگذارد و بخش قابل توجهی از جمعیت را به سوی تعالی اخلاقی بکشانند (عالمی، ۱۳۸۷، ص ۳۱). بسیاری از بحران‌های اخلاقی و اجتماعی که در محل شغل یا در هنگام انجام وظایف شغلی رخ می‌دهد، از قبیل آذر و اذیت جنسی گروهی از کودکان توسط معاون مدرسه در یکی از مدارس غرب تهران (مدرسه سیاه)، (طباطبائی، ۱۳۹۷، ص ۴)^۱، آزار و اذیت پسر ۱۰ ساله توسط مربی ورزشی در شیراز^۲ و مواردی از این دست که تعداد آن‌ها اندک نیست، همگی نشان از افول ارزش‌های اخلاقی حرفه‌ای دارد و چه‌بسا از مجرای تدوین و تصویب استانداردهای حرفه‌ای تا حدودی کاهش یابند. خاطر نشان می‌شود که یکی از مهم‌ترین چالش‌ها و بحران‌های اسپانیا در دوره ژنرال فرانکو، همین قسم بحران‌های اجتماعی بود که به زعم بسیاری از صاحب‌نظران، یکی از عوامل اصلی سقوط فرانکو محسوب می‌شود.

۲-۲. مبارزه با فساد

برای برخورد با پدیده فساد، سازوکارهای فراوانی در کشورهای مختلف رایج شده است اما به دلیل عدم کفایت، همواره یکی از گزینه‌های مکمل، تصویب استانداردهای حرفه‌ای است. استفاده از استانداردهای حرفه‌ای برای مبارزه با پدیده فساد چند دلیل دارد؛ اولاً، مبارزه با فساد تنها با استفاده از روش‌های تنبیهی میسر نیست بلکه عنصر مهم در پیشگیری از این پدیده،

۱. به نقل از مصاحبه روزنامه همشهری با والدین دانش‌آموزان.

۲. جزئیات این حادثه در تارنمای ذیل قابل مشاهده است:

<https://www.isna.ir/news/97042715192/%D9%BE%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%AF%D9%87-%D9%85%D8%B1%D8%A8%DB%8C-%D9%88%D8%B1%D8%B2%D8%B4%DB%8C-%D9%85%D8%AA%D8%AC%D8%A7%D9%88%D8%B2-%D8%AF%D8%B1-%D8%B4%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D8%B2-%D8%A8%D8%A7-%D8%B5%D8%AF%D9%88%D8%B1-%DA%A9%DB%8C%D9%81%D8%B1%D8%AE%D9%88%D8%A7%D8%B3%D8%AA-%D8%A8%D9%87-%D9%85%D8%AD%D8%A7%DA%A9%D9%85>

ترویج مشی اخلاقی در حرف و مشاغل مختلف است. دوماً، اصول عملکرد اخلاقی را نمی‌توان در مجموعه قوانین شرح و بسط داد، زیرا قوانین مذکور معمولاً با چنین هدفی تصویب نمی‌شوند. ارجاع تبصره ۱ ماده ۲۵ قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ به منشور اخلاقی و اداری کارکنان دستگاه‌های اجرایی و متن سوگندنامه، دقیقاً شاهد این مدعا است. سوماً، وقوع فساد یک پدیده شایع است که مستقیماً در تمامیت حوزه‌های بخشی و نهایتاً در تمامیت دولت اثر منفی می‌گذارد و موجی از بی‌اعتمادی را به دنبال خواهد داشت. از این رو، مجموعه‌ای استاندارد رفتاری یا حداقل اخلاقی باید تصویب شوند. مضافاً اینکه، با تعبیه استانداردهای حرفه‌ای می‌توان دایره وسیعی از نهادها و حوزه‌های مشابه را پوشش داد که نیاز به وضع مقررات جداگانه برای هر بخش را منتفی می‌کند.^۲ در رابطه با مستخدمین عمومی به ویژه در کشورهای عضو اتحادیه اروپا، سنجش اخلاقی و رفتاری آن‌ها از منظر احتمال وقوع فساد بر عهده بخش مدیریت منابع انسانی بوده و در سایر حوزه‌های بخشی معمولاً کمیسیون‌ها یا هیأت‌های اخلاقی چنین کارویژه‌ای را بر عهده دارند (Moilanen and Salminen, 2006, pp. 14-15).

شاید به دلایل فوق‌الذکر است که در اغلب استانداردهای رفتاری اعم از داخلی و بین‌المللی، مقررات بسیطی درباره مبارزه با فساد پیش‌بینی می‌شود. خاطر نشان می‌شود که در کشورمان حتی اسناد بالادستی نیز به اهمیت فساد به عنوان ابرچالش اجتماعی توجه کرده و لذا مبارزه با آن را نصب‌العین تمام اقدامات حکومتی در حوزه‌های مختلف قرار داده‌اند.^۳

فساد را می‌توان تهدیدی بنیادی برای دولت شفاف و باز، توسعه اقتصادی، فرآیند دموکراسی و اعمال تجاری محسوب کرد (به نقل از وکیلان و درخشان، ۱۳۹۶، ص ۲۲۸). حتی برخی صاحب‌نظران بر این باورند که منشأ اغلب بحران‌های درهم‌تنیده امروز ایران از قبیل بحران آب، بحران بازنشستگی، بحران محیط‌زیست و ...؛ مسأله فساد است که در بسیاری از حوزه‌های اجتماعی و اقتصادی ریشه کرده و اگر تدابیری برای مبارزه و رفع آن اندیشه نشود، چه بسا تمامیت دولت را با تهدید مواجه خواهد کرد. همان‌طور که در فرانسه نیز به دلیل برملا شدن

۱. تبصره ۱ ماده ۲۵ قانون مدیریت خدمات کشوری: «اصول و مفاد منشور فوق‌الذکر [منشور اخلاقی و اداری کارکنان اداری]، متن سوگندنامه و تعهدات کارمندان دستگاه‌های اجرایی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد».

۲. البته در چنین وضعیتی باید حتماً به مقتضیات هر حرفه و شغل کاملاً دقت داشت زیرا یکی از مزایای استانداردهای حرفه‌ای همین تخصصی بودن آن‌ها و توجه به نیازها و مقتضیات هر حرفه در تدوین آن‌ها است.

۳. سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴: جامعه ایران باید در سال ۱۴۰۴ از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده و محیط زیست مطلوب برخوردار و به دور از فقر، فساد و تبعیض باشد.

رفتارهای فسادآمیز در درون دولت، این فرض کلی که سیاستمداران، اداره و مأموران دولتی دارای سمت و سوی خیرخواهانه‌اند، به نحو جدی متزلزل شده است. دولت دیگر نه تنها به عنوان عرصه خلوص و ایثار قلمداد نمی‌شود که موقعیت پیگیری منافع فردی تلقی می‌گردد (شوالیه، ۱۳۹۶، صص ۸۴-۸۳)

۲-۳. تضمین پاسخ‌گویی

پاسخ‌گویی^۱ خود می‌تواند در کنار شفافیت^۲ ابزاری برای مبارزه با فساد باشد، لذا در اغلب آثار پژوهشی در ذیل بحث فساد، از این دو نیز سخن به میان می‌آید. با این وصف، راقم این سطور قصد دارد تا به جهت اهمیت پاسخ‌گویی، آن را در قسمتی مستقل مورد مطالعه قرار دهد. پاسخ‌گویی یعنی الزام به جواب دادن در مقابل یک مرجع عموماً بیرونی نسبت به انجام یا عدم انجام برخی تکالیف. پاسخ‌گویی در این مفهوم یعنی مورد سؤال قرار گرفتن و این امر نتیجه اصل نظارت است. بدین مفهوم که تا زمانی که بر یک شخص، در ارتباط با انجام تکالیف و نحوه انجام آن‌ها نظارتی صورت نگیرد، طبیعتاً پاسخ‌گویی هم مطرح نخواهد شد. پاسخ‌گویی در نقش اعمال قید و بند بر صلاح‌دید اشخاص عمل می‌کند و به معنی تبعیت از قواعد و ضوابط است. بنابراین طبق مؤلفه اول، پاسخ‌گویی جنبه سلبی داشته و به معنای تقلیل «حکمرانی نامطلوب»^۳ است و وفق مؤلفه دوم، برای اطلاق پاسخگو بودن، شخص در هنگام اتخاذ تصمیم یا انجام یک عمل معمولاً باید ملزم به توجه نسبت به نظر و دیدگاه یک مرجع بیرونی باشد (Dubnick, 1998, p. 76).

پاسخ‌گویی بر چهار نوع است. پاسخ‌گویی سیاسی، قانونی، سازمانی و حرفه‌ای. پاسخ‌گویی سیاسی و قانونی جنبه بیرونی یا اصطلاحاً برون‌سازمانی دارند در حالی که، پاسخ‌گویی سازمانی و پاسخ‌گویی حرفه‌ای، دارای جنبه درون‌سازمانی هستند (فقیهی، ۱۳۸۰، ص ۵۶ و Dubnick, 1998, p. 77). در این میان، پاسخ‌گویی حرفه‌ای مطمحنظر ما است. گفتیم که پاسخ‌گویی حرفه‌ای جنبه درونی دارد یعنی به نوعی نظارت درونی برای بنگاه‌ها و صنایع مربوط می‌شود و آن عدم تخطی از اصول حرفه‌ای و کار خویش است که در قالب منشورهای اخلاقی و رفتاری دیده می‌شود (هادی‌فر، ۱۳۸۹، ص ۱۴۶). در پاسخ‌گویی حرفه‌ای، منبع معیار و استاندارد صحت و سقم عمل یا تصمیم، قضاوت شخصی عضو حرفه است (فقیهی، ۱۳۸۰، ص ۵۷ و Dubnick, 1998, p. 78). در پاسخ‌گویی حرفه‌ای، عملکرد شخص با استفاده از استانداردهای حرفه‌ای سنجیده می‌شود. لذا شدت نظارت حرفه‌ای به دلیل تضمین وحدت و تمامیت و همچنین شأن و

1. Accountability
2. Transparency
3. Misgovernment

منزلت حرفه، زیاد نیست (فقیهی، ۱۳۸۰، صص ۵۶-۵۷ و Dubnick, 1998, pp. 77-78). پاسخ‌گویی برخاسته از وجود مسئولیت^۱ است و مسئولیت نیز خود ناشی از نظارت^۲ می‌باشد. یعنی پاسخ‌گویی فرع بر وجود مسئولیت است. در صورتی شخصی مسئول یک عمل تلقی می‌شود که اولاً برای انجام آن عمل قصد کرده و دلایلی در نظر گرفته باشد و مبتنی بر این مقصود، نوعی از رفتار را انتخاب کرده و آن را به انجام رساند. در حیطه رفتارهای حرفه‌ای، مسئولیت به معنای پذیرش یک سمت یا عنوان حرفه‌ای یا تلبس به یک عنوان سازمانی است که در نتیجه آن، شخص مسئول اجرای تکالیف حرفه‌ای^۳ ناشی از عنوان حرفه‌ای خود می‌گردد (Miller, 1998, p. 40) و چنین تکالیفی نیز عموماً توسط استانداردهای حرفه‌ای و مخصوصاً استانداردهای رفتاری تعیین می‌شوند. پاسخ‌گویی نیز، سرانجام این فرآیند است. به دیگر سخن، در قالب یک تسلسل می‌توان گفت مطابق اصل نظارت و با عنایت به اهمیت حکومت ارزش‌های اخلاقی، ضروری است، مجموعه‌ای از استانداردهای حرفه‌ای پیش‌بینی شوند. تصویب این استانداردها نیز برای اعضای حوزه‌های بخشی، تکالیف حرفه‌ای ایجاد و شخص، مسئول رعایت آن‌ها است و همین امر، تضمین‌گر پاسخ‌گویی وی خواهد بود. بنابراین، پاسخ‌گویی اعضای حوزه‌های بخشی یکی دیگر از مبانی و علل تدوین و تصویب استانداردهای حرفه‌ای است.

۲-۴. تقویت اعتماد عمومی

عنایت به استانداردهای حرفه‌ای و رشد آن‌ها، معمولاً در مواقعی اتفاق می‌افتد که برخی مسائل و بحران‌های اجتماعی و مدیریتی رخ نموده و موجی از بی‌اعتمادی را موجب می‌شود. در چنین حالاتی، تصویب استانداردهای مذکور یکی از کنش‌های اصلی برای ترمیم یا تقویت اعتماد عمومی است. به نظر راقم این سطور، مهم‌ترین عامل خدشه به اعتماد عمومی، ترجیح منافع شخصی یا گروهی بر منافع عمومی^۴ از سوی اعضای حوزه‌های بخشی و نهادهای عمومی است.

1. Responsibility

2. Supervision (Monitoring)

۳. تکالیف حرفه‌ای در کنار تکالیف قانونی، ناشی از وضعیت حقوقی‌ای است که به موجب صلاحیت قانونی برای اعضای حوزه‌های بخشی از قبیل وکلا، پزشکان و اعضای حوزه‌های عمومی مثل نمایندگان، مقامات اداری و مستخدمین عمومی در نظر گرفته شده است. تکالیف حرفه‌ای ناظر بر توجه به اصول رفتار حرفه‌ای در حوزه مربوطه است. به بیان دیگر، عبارت است از بایدها و نبایدهای رفتاری که اعضا باید در حوزه‌ی فعالیت‌های خود برای ارج نهادن به شأن و حرمت شغل یا حرفه مربوطه رعایت کنند (ویژه و رضائی، ۱۳۹۲، ص ۱۸۴).

۴. برای تعریف این مفهوم باید از روش برهان خلف استفاده نمود. بدین توضیح که درک مفهوم منافع عمومی وابسته به درک مفهوم منافع خصوصی است. به بیان سی‌س، منافع خصوصی منافی است که به موجب آن افراد تنها به خود می‌اندیشند و باعث جدایی شهروندان از هم می‌شود در حالی که منافع عمومی، منافی است که اتحاد

در صورتی که مشرب عمومی به گونه‌ای باشد که هر فرد تنها به مصالح شخصی خود بیاندیشد، حکومت مطلوب تحقق‌پذیر نخواهد بود (میل، ۱۳۸۹، ص ۶۶). برای مثال، نمایندگان به دلیل ویژگی کلی بودن سمت نمایندگی، دارای صلاحیت‌های گسترده‌ای می‌باشند که در صورت تمایل به منافع شخصی و گروهی خود، خطراتی برای تمامیت پارلمان و منافع عمومی به بار خواهد آمد.

ترجیح منافع شخصی یا گروهی بر منافع عمومی ممکن است به اشکال مختلف صورت گیرد اما در اصل موضوع تفاوتی نمی‌کند. مانند آزار و اذیت‌های جنسی در محل کار یا در ارتباط با آن، استفاده از رانت‌های اطلاعاتی و خرید و فروش سرسام‌آور ارز، سکه و ...، دریافت کارت‌های هدیه، اخذ هزینه‌های هنگفت و غیرقانونی درمان و معالجه، اخذ مبالغی بیش‌تر از تعرفه حق‌الوکاله، ریزنی با وکیل طرف مقابل و تمامی این موارد و بسیار فراتر از این‌ها، مشتی از خروار مسائل و مشکلات اجتماعی هستند که روز به روز به بحران اعتماد عمومی دامن می‌زنند.

به تجربه ثابت شده است که یکی از اصلی‌ترین عوامل ترمیم یا تقویت اعتماد عمومی، عنایت به استانداردهای حرفه‌ای و تصویب آن‌ها است. برای نمونه، تکالیف حرفه‌ای به مثابه بخشی از الزامات و قواعد حرفه‌ای حاکم بر رفتار اعضای جرف و صنایع، بیان‌گر اجتناب از ترجیح منافع شخصی یا گروهی بر منافع عمومی در انجام وظایف یا به مناسبت آن و طرق حل تعارض منافع در صورت وقوع آن می‌باشد. یکی از راه‌های افزایش اعتماد عمومی که اتفاقاً در راستای حل تعارض منافع پیش‌بینی می‌شود، آگاهی مردم از میزان اموال و دارایی مسئولان به ویژه نمایندگان پارلمان است (وکیلان و درخشان، ۱۳۹۶، ص ۲۳۱) که وفق استانداردهای مختلف رفتاری از جمله کدهای رفتار پارلمانی، در بازه‌های زمانی مختلف باید فهرست آن‌ها را به مراجع و هیأت‌های ذیربط تسلیم و در بسیاری از مواقع منتشر کنند و گاهی برای عدم رعایت چنین تکلیفی، ضمانت‌اجرا پیش‌بینی کرده‌اند. برای مثال، اعضای کنگره ایالات متحده امریکا، موظفند در پانزدهم ماه می هر سال، فهرست دارائی‌ها و معاملات سال گذشته خود را در فرم‌های مخصوص قید کنند (آلد، ۱۳۸۶، صص ۱۵-۱۴) و در صورت عدم انجام این تکلیف حرفه‌ای، با ضمانت‌اجراهای مختلفی از قبیل سرزنش، توبیخ، جزای نقدی و حتی سلب سمت نمایندگی مواجه خواهند شد (Stapenhurst and Pelizzo, 2004, p. 13). جالب است بدانیم، چون عدم رعایت چنین تکلیفی، مصداق سوءاستفاده از اعتماد عمومی نیز محسوب می‌شود،

میان شهروندان را در پی دارد و مربوط به امور عمومی است. اساساً امور عمومی، اموری است که منافع ناشی از آن شامل اکثر اقشار جامعه می‌شود (Zoller, 2008, pp. 203-204).

ضمانت اجرای دیگری نیز برای آن پیش‌بینی شده و آن تعلیق پرداخت حقوق نمایندگی به اوست (Amer, 2009, p. 631). افزون بر این، قواعد رفتاری به عنوان بخشی از استانداردهای حرفه ای که توسط خود حوزه‌های بخشی تصویب می‌شوند، نسبت به استانداردهای حرفه‌ای دولتی (مندرج در قوانین و مقررات) دارای جنبه تخصصی‌تری بوده و این تعامل و ارتباط مستمر با حرفه و اعضا است که تخصص را قابل اعتماد نموده و در نتیجه موجب اعتماد عمومی به حوزه‌های بخشی خواهد شد. زیرا اولاً، مردم آسان‌تر به این حوزه‌ها اعتماد می‌کنند تا دولت. مشخص است که قواعد رفتاری در نظر مردم، مقبول‌تر است. دوماً، اعضای این حوزه‌ها خود بخشی از عموم هستند و طبیعی است به دلایل مختلف و از جمله ارتباط مستمر با حرفه مربوط، قواعد رفتاری را نسبت به قواعد دولتی تخصصی‌تر دانسته و بدان اعتماد خواهند کرد.

۲-۵. حفظ منزلت و تمامیت حوزه‌های بخشی

حوزه‌های بخشی عمدتاً در چارچوب بخش غیردولتی اعم از بخش خصوصی و عمومی (جامعه مدنی) قرار می‌گیرند و پرواضح است که هریک از آن‌ها برای نیل به مجموعه‌ای از اهداف خاص تأسیس شده‌اند. حاصل جمع این اهداف نیز البته، معطوف به غایات دیگری است. برای نمونه، نهادهای مدنی از قبیل اتحادیه‌های حرفه‌ای، از مجرای تحقق اهداف خاص خود، در صدد میانجی‌گری میان دولت و مردم و همچنین نظارت بر عملکرد دولت هستند. نهادهای خصوصی نیز کارکردهای کلانی از قبیل رونق تولید، تسهیل اشتغال و ... را دنبال می‌کنند. بدیهی است که حرفه‌های عمومی دولتی از قبیل پرستاران، معلمان و حتی نمایندگان پارلمان در مرحله نخست این جبهه قرار دارند. توانایی هر یک از آن‌ها در انجام کارکردها و نیل به غایات، منوط به مقبولیت آن‌ها است. مقبولیت نیز به نوبه‌ی خود، متکی بر درک شهروندان از این نهادها و پیگیری منافع عمومی از سوی آن‌ها است. به همین دلیل بروز فساد در میان نهادهای مذکور، منجر به از بین رفتن مقبولیت آن‌ها و شأن و منزلت‌شان خواهد شد.

معضل فساد از جنبه روابط میان خود اعضا نیز عدم وحدت و انسجام نهادها را به دنبال دارد. زیرا نمود مصادیق فساد، در بسیاری از موارد بدون ایجاد شبکه‌های فساد در نهاد متبوع امکان‌پذیر نیست و همین منتج به فساد گروهی از اعضا شده و موجب تفرقه در میان‌ها می‌شود. چراکه همواره گروهی طالب حمایت و تحقق منافع عمومی بوده و سعی در جلوگیری از بروز فساد دارند. گفته می‌شود که اصولاً «فساد تفرقه‌انگیز است و باعث ایجاد نابرابری‌های اجتماعی و کشمکش‌ها می‌شود» (سازمان جهانی نمایندگان علیه فساد، ۱۳۸۸، ص ۱۸). از سوی دیگر تفرقه و اختلاف میان اعضا، وحدت و تمامیت آن‌ها را از بین برده و موجب ضعف نهاد مربوط خواهد شد.

لذا می‌توان گفت، استانداردهای حرفه‌ای به ویژه زمانی که نسبت به قواعد رفتاری، تلقی

هنجاریت حقوقی حاکم باشد، می‌تواند از طریق کاهش مجاری بروز فساد، به صیانت و حفظ منزلت و تمامیت حوزه‌های بخشی منجر شود.

۲-۶. صیانت از حقوق شهروندی

به طور کلی می‌توان گفت، استانداردهای حرفه‌ای و مخصوصاً استانداردهای اخلاقی به جهت ماهیت اخلاقی خود، سرچشمه حق‌هایی هستند که در قالب حقوق شهروندی مطرح‌نظر است. لذا، به محض تصویب و اجرای چنین استانداردهایی، می‌توان ادعا کرد که بخشی از حقوق شهروندی به منصفه ظهور رسیده است. می‌دانیم که رعایت حق‌های شهروندی بیش از آن‌که مبتنی بر سازوکارهای سخت و شدید از قبیل ضمانت‌اجرا باشد، بر زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی متکی است و به همین دلیل است که از زمان ابلاغ «منشور حقوق شهروندی» در دولت یازدهم، همایش‌ها و نشست‌های مختلفی به ویژه در حوزه‌های فرهنگی و اجتماعی برگزار و از بسیاری از نشست‌های دبیرخانه دائمی حقوق شهروندی نیز، یک پیام بیش از همه مشهود است و آن، ضرورت فرهنگ‌سازی در امر حقوق شهروندی است. ساده‌تر بگوییم، حقوق شهروندی ماهیتاً یک چالش اساسی دارد و آن مشکل در عرصه اجرا است. به همین دلیل، حدود ۳ ماه پس از ابلاغ منشور حقوق شهروندی، دولت با همکاری شورای عالی اداری، مصوبه «حقوق شهروندی در نظام اداری» را وضع کرد^۱ و در ماده ۱۹، موارد نقض مفاد این مصوبه را تخلف اداری محسوب و مشمول ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری قرار داده و برای موارد نقض نیز، ضمانت‌اجرا پیش‌بینی کرد.^۲ یعنی دولت به این امر واقف است که حقوق شهروندی ماهیتاً برای حوزه خصوصی، حوزه دولتی و حوزه میانی الزامی در بر ندارد و به همین دلیل در ماده ۱۵^۳ از اختیار خود در مورد دستگاه‌های اجرایی استفاده کرده و در مورد سایر قوا و بخش خصوصی نیز در فصل چهار و در ماده ۱۴ به طرح برخی انتظارات اکتفا کرده است. حال آن‌که، اگر قواعد رفتاری که در خیلی از موارد روی دیگر سکه حقوق شهروندی هستند، فراگیر شوند؛ به دلایل مختلف از قبیل احساس تعلق اعضای حوزه‌های بخشی نسبت به آن‌ها، تخصصی بودن آن‌ها، وجود میزانی از

۱. مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری مصوب ۱۳۹۵/۱۱/۹.

۲. علی‌رغم آثار مثبت چنین اقدامی از سوی دولت، به نظر می‌رسد به لحاظ حقوقی بدان ایراد وارد است. زیرا حکم این ماده آمره است و عملاً شورای عالی اداری هم مصادیق تخلف اداری را گسترش بخشیده و هم این‌که برای آن ضمانت‌اجرا پیش‌بینی کرده؛ کارویژه‌ای که در صلاحیت قانون‌گذار است، نه دولت و نهادهای زیرمجموعه آن.

۳. ماده ۱۵ مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری: «تمامی دستگاه‌های اجرایی موضوع بند (ب) ماده ۱ قانون برگزاری مناقصات مصوب سال ۱۳۸۳ و دستگاه‌های موضوع تبصره ذیل آن و نیز سایر دستگاه‌هایی که به نحوی از بودجه عمومی دولت استفاده می‌کنند، مشمول این مصوبه بوده و در این تصویب‌نامه دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند».

الزام بر خلاف حقوق شهروندی (تکلیف حرفه‌ای)، بر حسب نیاز بودن آن‌ها و همچنین دربرداشتن ضمانت‌اجراهای نرم، بهتر و بیش‌تر از منشور حقوق شهروندی مراعات و در نتیجه حقوق شهروندی نیز تضمین می‌گردد.

افزون بر این، می‌دانیم که حق‌های شهروندی در چارچوب دولت-کشور و بر اساس رابطه تابعیت موضوعیت می‌یابند. یعنی، شهروندی بیان‌گر رابطه یک دولت-کشور با مردم همان دولت-کشور است و لذا حقوق شهروندی در بستر یک کشور معنا و مفهوم دارد و کشورهای مختلف، ممکن است حق‌های شهروندی متفاوتی را تجربه کنند که در مجموع ناظر بر دو حوزه هستند: حوزه ارتباط میان دولت و شهروندان و حوزه ارتباط شهروندان با هم در سپهر خصوصی یا مدنی. لذا تعین و تشخیص نداشته و مصادیق آن‌ها متعدد است و متناسب با نیازها و مقتضیات هر کشور ممکن است، متفاوت باشند و تنها وجه اشتراک در حفظ مبانی اخلاقی و حقوق بشری آن است. بنابراین، نسبت آن‌ها نمی‌تواند باب سوءاستفاده دولت‌ها را برای پیش‌بینی هر امری به عنوان حق شهروندی باز نماید. با این توضیحات، به نظر می‌رسد که می‌توان رعایت استانداردهای حرفه‌ای را حق شهروندی تلقی کرد.^۱ به ویژه در حال حاضر که بحث از حقوق شهروندی، نقل هر محفلی است و از طرف دیگر موارد نقض حق‌های بشری نه فقط در حوزه دولتی که در تمام بخش‌ها شایع و فراگیر شده است. حتی می‌توان لزوم حفظ شأن و منزلت یک حرفه را حق شهروندی برای تمام اعضای آن دانست. زیرا در صورت خلل به جایگاه آن حرفه، بسیاری از حقوق اعضای آن تضعیف و مخدوش خواهد شد.

البته از زاویه دیگری نیز می‌توان به رابطه استانداردهای حرفه‌ای و حقوق شهروندی نگریست و آن پیش‌بینی برخی اصول و استانداردهای حرفه‌ای در مشاغل مختلف است که دقیقاً واجد جنبه حقوق شهروندی نیز هستند. زیرا در نمونه‌های نوین استانداردهای حرفه‌ای، لسان حقوق بشری و شهروندی این اسناد به وضوح عیان است. نمونه این امر، فرازهای از منشور اخلاق و رفتار حرفه‌ای وکلای دادگستری (مرکز) است. در این بخش‌ها، قواعدی ذکر شده که به سادگی مصداق حقوق شهروندی موکلین محسوب می‌شود. برای مثال در بخش ۲-۳ مقرر شده که «وکلا دادگستری باید موکل را از ابعاد مختلف پرونده خود آگاه سازند» (بخش ۲-۳-۳ منشور اخلاق و رفتار حرفه‌ای وکلای دادگستری مرکز). حق دسترسی به اطلاعات مخصوصاً اطلاع یافتن از اوضاع و اقدامات و تصمیمات مربوط به شخص از جمله اساسی‌ترین مصادیق حقوق شهروندی است که در ماده ۳۱ منشور حقوق شهروندی نیز بدان اشاره شده است. در بند ۳-۳-۴ منشور فوق، وکلای دادگستری موظف به رعایت محرمانگی و رعایت حریم خصوصی

۱. مخصوصاً که حقوق شهروندی دارای دو بعد رابطه دولت-شهروند و شهروند-شهروند است.

موکل شده‌اند. حق بر حریم خصوصی نیز به عنوان یکی از مهم‌ترین حق‌های شهروندی، مواد ۳۶ تا ۴۲ منشور حقوق شهروندی را به خود اختصاص داده است. در آلمان نیز وفق بند ۲ ماده ۶ قواعد عملکرد حرفه‌ای وکلا و در راستای حفظ حریم خصوصی موکل، وکلا در امر تبلیغ به هیچ‌وجه نمی‌توانند به پرونده‌ها و موکلین خود اشاره کنند مگر صرفاً در صورتی که موکل به صراحت اجازه چنین کاری را داده باشد (Federal Republic of Germany, Rule 6). در جای دیگری دقیقاً مثل منشور اخلاق و رفتار حرفه‌ای وکلای دادگستری مرکز، در بند ۱ ماده ۱۱ اعلام کرده که: «وکیل باید فوراً موکل خود را از تمام وقایع و اقدامات انجام شده که به پیشرفت کار مرتبط است، آگاه کند. مخصوصاً این که، موکل باید از هر مدرکی که دریافت یا ارائه می‌شود، مطلع باشد» (Federal Republic of Germany, Rule 11).

۲-۷. نظم و نسق روابط حرفه‌ای (همبستگی حرفه‌ای)

استانداردهای اخلاقی یا اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از مصادیق استانداردهای حرفه‌ای، سخی از هنجارهای ناظر به تنظیم رابطه اعضای حرف، صنایع، شرکت‌ها و ... با دیگران هستند و در این راستا چه بسا به بیان مجموعه‌ای اصول و ضوابط کلی و مشترک بسنده می‌کنند. طبیعی است که تنظیم این دست روابط بر خوبی یا بدی، درستی یا نادرستی احتمالی رفتارها مبتنی است. منتها، این کارویژه خود مرهون تعیین و پیش‌بینی باید و نبایدهای مرتبط با شغل (استانداردهای رفتاری) است تا مجالی برای اعمال سلیقه‌ها باقی نگذارد (محمودی جانکی، ۱۳۸۸، ص ۷۶۶). لذا استانداردهای حرفه‌ای به ویژه استانداردهای اخلاقی بیان‌گر ارزش‌های مشترک حاکم بر حرفه است و از این رهگذر، همبستگی میان اعضای حرفه (همبستگی حرفه‌ای) را به ارمغان خواهد آورد. البته از این طریق، زمینه جریان ارزش‌های اخلاقی در بطن جامعه نیز فراهم خواهد شد و موجب تعالی اخلاقی در سطح جامعه می‌شود. گفتنی است، در صورتی که حداقل قواعد رفتاری، به مثابه هنجار حقوقی مدنظر اعضای حرف، نهادهای ناظر و حتی عموم مردم قرار گیرد، به میزان این همبستگی افزوده خواهد شد.

فرجام سخن

استانداردهای اخلاقی و رفتاری به عنوان مصادیق استانداردهای حرفه‌ای، در خوانشی فلسفی ریشه در اخلاق نظری داشته و لذا بیان‌گر اصول و معیارهای اخلاقی و ارزشی حاکم بر انجام وظایف شغلی و حرفه‌ای هستند و در این میان، استانداردهای رفتاری با هدف تنظیم هرچه بهتر رفتار حرفه‌ای و ترویج اخلاق در این حوزه، از تعیین و تشخیص بیش‌تری برخوردار هستند. از سویی نیز، جوامع به طور روزافزون با بحران‌ها و معضلات اجتماعی زیادی مواجه می‌شوند که در یک بررسی ساده می‌توان ریشه اغلب آن‌ها را در ضعف اخلاقی و عدم توجه به ارزش‌ها و اصول اخلاقی دانست. شوربختانه این که، کشور ما هم با چنین بحران‌هایی دست به گریبان است.

لذا بدین دلیل که استانداردهای حرفه‌ای در هر دو قسم آن و به ویژه استانداردهای رفتاری سعی در عینیت بخشی به اصول و ارزش‌های اخلاقی در بخش عظیمی از جامعه (مشاغل، صنایع و اتحادیه‌ها) دارند، به گمان ما در صورت تصویب و اجرا می‌توانند بسیاری از مضلات و بحران‌های مزبور را حل و به موازات آن آثار اجتماعی مثبتی از قبیل صیانت از حقوق شهروندی، تضمین پاسخ‌گویی، تقویت اعتماد عمومی، تقویت همبستگی حرفه‌ای و ... داشته باشند. آشکار است که اگر نسبت بدین استانداردها یا حداقل بخشی از آن‌ها (قواعد رفتاری) خوانشی حقوقی ارائه شده و بتوان آن‌ها را هنجار حقوقی تلقی کرد، میزان کامیابی در نیل به اهداف فوق افزایش می‌یابد. چنین برداشتی البته در گروهی بازخوانی مجدد مبانی اعتبار هنجار حقوقی است که در نوشتار حاضر، چنین اقدامی انجام و در پرتوی جهانی شدن و تغییرات ناشی از آن از قبیل پست‌مدرنیسم و کثرت‌گرایی، توانستیم قواعد رفتاری را به عنوان قواعد حاصل از خودتنظیمی، هنجار حقوقی تلقی کنیم و از این منظر، بر میزان الزام حقوقی بسیاری از منشورهای رفتاری موجود در کشور، از قبیل منشورهای اخلاقی و کلاهی دادگستری، کارکنان دستگاه‌های اجرایی و معلمان و ... تأکید نماییم.

فهرست منابع

الف. فارسی

۱. استوارت میل، جان، (۱۳۸۹)، حکومت انتخابی، چاپ دوم، ترجمه علی رامین، تهران، نی، ۱۳۸۹.
۲. اکبریان، محمد، (۱۳۸۸)، «از بیانیه اخلاقی تا کدهای رفتاری»، منابع انسانی، شماره ۵، صص ۴۰-۳۸.
۳. ایهاب، حسن، (۱۳۸۴)، «کثرت‌گرایی در چشم‌انداز پسامدرن»، ماهنامه تخصصی صحنه، ترجمه محمد باقر قهرمانی و هلن حقانی‌راد، شماره ۱۸، صص ۹-۶.
۴. آلد، ویلیام، (۱۳۸۶)، گزارش‌داری‌های مقامات عمومی (۲)، ترجمه مهسا شعبانی، گزارش کارشناسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات حقوقی، شماره مسلسل ۸۵۵۳.
۵. سازمان جهانی نمایندگان علیه فساد، (۱۳۸۸)، مبارزه با فساد: کتاب راهنمای نمایندگان مجلس، ترجمه فاطمه یوسفی‌راد و ابراهیم یوسفی‌راد، گزارش کارشناسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات حقوقی، شماره مسلسل ۹۹۶۸.
۶. سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴.
۷. شوالیه، ژاک، (۱۳۹۶)، دولت پسامدرن: مطالعه تطبیقی تحولات معاصر در حقوق اساسی و اداری، ترجمه: مجتبی واعظی، تهران: مجد.
۸. شهابی، مهدی، (۱۳۹۴)، «کثرت‌گرایی حقوقی: تأملی در چیستی مبنای التزام‌آوری قاعده حقوقی و متغیرهای تحول نظام حقوقی»، پژوهش حقوق عمومی، سال ۱۷، شماره ۴۸، صص ۱۶۷-۱۳۷.
۹. شیروی، عبدالحسین، وکیلی مقدم، محمدحسین، (۱۳۹۲)، «حقوق غیردولتی»، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۳۵-۱۱۷.
۱۰. طباطبائی، فهمیه‌سادات، (۱۳۹۷)، «ماجرای غم‌انگیز مدرسه سیاه: مصاحبه با والدین دانش‌آموزان»، همشهری، شماره ۷۳۹۷، ص ۴.
۱۱. عالمی، مسعود، (۱۳۸۷)، کدهای اخلاقی: گام اول مهندسی فرهنگی کشور، تدبیر، شماره ۱۹۳، صص ۳۱-۲۶.
۱۲. فقیهی، ابوالحسن، (۱۳۸۰)، «نظام‌های پاسخ‌گویی در بخش دولتی (دیدگاهی تطبیقی)»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۸، شماره ۲۹ و ۳۰، صص ۷۰-۵۳.
۱۳. قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲.
۱۴. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶.

۱۵. قانون نظارت مجلس بر رفتار نمایندگان مصوب ۱۳۹۱.
۱۶. کلانتری، مسعود، (۱۳۸۸)، «پلورالیسم»، رسالت، شماره ۶۸۱۰ ص ۱۷.
۱۷. محمدی اصل، عباس، (۱۳۸۲)، جامعه‌شناسی بنیادین؛ متاتئوری، تهران: روشنفکران و مطالعات زنان.
۱۸. محمودی جانکی، فیروز، (۱۳۸۸)، «حمایت کیفری از اخلاق»، علوم جنایی، تهران: سمت، چاپ دوم، صص ۷۸۱-۷۶۴.
۱۹. مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری مصوب ۱۳۹۵.
۲۰. منشور اخلاق و رفتار حرفه‌ای وکلای دادگستری (مرکز).
۲۱. منشور حقوق شهروندی.
۲۲. منفرد، محبوبه و جلالی فراهانی، امیرحسین، (۱۳۹۱)، «کدهای رفتاری و پیشگیری از بزهکاری»، پژوهشنامه حقوق کیفری، سال ۳، شماره ۲، صص ۱۳۴-۱۰۵.
۲۳. وکیلان، حسن و درخشان، داور، (۱۳۹۶)، «بررسی کارایی قوانین افشای اموال در کاهش فساد اداری با رویکرد تطبیقی»، دیدگاه‌های حقوق قضایی، شماره ۷۷ و ۷۸، صص ۲۵۰-۲۲۵.
۲۴. ویژه، محمدرضا و رضائی، آزاد، (۱۳۹۲)، «مبنای اعمال نظارت حرفه‌ای پارلمانی: منزلت نمایندگی و پارلمان»، حقوق اساسی، سال ۱۰، شماره ۱۹، صص ۲۰۱-۱۸۱.
۲۵. یآوری، اسدالله، (۱۳۹۳)، «درآمدی بر مفهوم تنظیم‌گری حقوقی»، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۵، شماره ۲، صص ۶۴۷-۶۲۹.

ب. انگلیسی

26. Amer, Mildred. 2009, "Congressional Gifts and Travel: Proposal in the 109th Congress", in Thomason (Ed), Congress of the U.S: Committees, Rules and Procedures, New York, Nova Science Publishers, Inc., pp. 627-635.
27. American Bar Association, American Bar Association (ABA) Model Rules of Professional Conduct , 1983, available online at:
28. Creutz, Katja, 2013, "Law versus Codes of Conduct: Between Convergence and Conflict", in Klabbers and Piiparinen (Eds), Normative pluralism and international law: exploring global governance, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 166-200.
29. DeWall, Nathan, 2010, "The Interactive Effects of Self-Regulatory Depletion and Individual Differences", in Hoyle (Ed), Handbook of Personality and Self-Regulation, Blackwell Publishing Ltd, pp. 243-262.
30. Dubnick, Melvin J., 2003, "Accountability and Ethics: Reconsidering the Relationships", International Journal of Organization Theory and Behavior, 6, N. 3, pp. 405-441.
31. Federal Republic of Germany, Rules of Professional Practice, 2011, available online at:
32. Griffiths, Jogn, 1986, "What is Legal Pluralism?", Journal of Legal Pluralism, v. 18, pp. 1-55.

33. http://www.brak.de/w/files/02_fuer_anwaelte/berufsrecht/bora_engl_stand_1_11_2011.pdf
34. https://isb.idaho.gov/wp-content/uploads/pro_abamodel_rpc.pdf
35. Kong-lung, Hau, 2003, "Law and Ethics in Medical Practice: An Overview", Medical Section, pp. 3-7.
36. Miller, Seumas, 1998, "Authority, Discretion and Accountability: The Case of Policing", in Sampford and Preston (eds), Public Sector Ethics: Finding and Implementing Values, London, Routledge, pp. 37-52.
37. Moilanen, Timo and Salminen, Ari, 2006, Comparative Study on the Public-service Ethics of the EU Member States, A report from the Human Resources Working Group, EUPAN.
38. Plant, Jeremy F., 2000, "Codes of Ethics", in Cooper (Ed), Handbook of Administrative Ethics, New York, Marcel Dekker Inc., 2nd ed, pp. 309-335.
39. Stapenhurst, Rick and Pelizzo, 2004, Riccardo, Legislative Ethics and Codes of Conduct, Washington, D.C., World Bank Institute.
40. Zoller, Elizabeth, 2008, Introduction to Public Law: a Comparative Study, Netherlands, Martinus Nijhoff Publishers.