



Analysis of the principle of correspondence in the judicial code of the Islamic Republic of Iran in light of the documents of the International Labor Organization

Mahmoud Adeli Shahir¹ Ayat Molaei*² Hasan Movassaghi³

Received date: 2024/09/29

Acceptance date: 2025/01/31

Extended abstract

Introduction : The rapid advancement of artificial intelligence (AI) has profoundly influenced the legal domain, particularly labor law. This study explores the potential role of AI in shaping the future of Iran's legal system, focusing on its impact on judicial processes, legal research, and the resolution of labor disputes between workers and employers. The principle of equality of arms, also known as the principle of contradiction (اصل تناظر), is a cornerstone of fair trial procedures, ensuring that both parties in a dispute—workers and employers—have equal opportunities to present evidence, access documents, and defend their rights. In the Islamic Republic of Iran, labor laws, including Articles 25, 27, 164, and 165 of the Labor Code, nominally recognize this principle. However, practical challenges such as delays in information dissemination, unequal defense opportunities, and insufficient judicial training hinder its full implementation. According to a 2021 report from Iran's Administrative Court of Justice, over 45% of labor disputes faced delays or unfair rulings due to incomplete adherence to this principle. Additionally, a 2020 university study revealed that approximately 30% of workers were unable to present effective defenses due to untimely access to employers' documents. Through a comparative analysis with advanced legal systems like those in France and Germany, this research identifies strengths and weaknesses in Iran's framework and proposes AI-driven solutions to enhance efficiency, transparency, and fairness in labor courts, aligning with International Labour Organization (ILO) standards and human rights principles.

Methodology : This research adopts a comparative-analytical approach, using ILO guidelines, including Conventions Nos. 87, 98, 111, 150, 154, and Recommendation No. 158, as benchmarks for evaluation. Data were collected through library-based methods, encompassing a comprehensive review of Iran's legal frameworks (e.g., the Labor Code), ILO documents, and case studies of labor disputes in key industries such as automotive and contracting. Qualitative analysis was employed to identify gaps in current practices, such as delays in notification and lack of procedural transparency, while quantitative assessments evaluated the potential benefits of AI integration in improving case management and judicial efficiency. Comparative analysis with France and Germany, which utilize advanced digital notification

¹. PhD student in Law, Faculty of Law, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. Adeli@tabrizu.ac.ir

². * Associate Professor, Faculty of Law and social sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran. (Corresponding author)
amulee@tabrizu.ac.ir

³. Associate Professor International law, Faculty of Law, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. movassaghi@iau.ac.ir

systems and continuous judicial training, provided insights into best practices. Scholarly works by Iranian researchers like Bahrami (1403) and Ghabadi (1403), alongside international sources, were reviewed to contextualize findings. Practical case reviews from the Administrative Court of Justice were also analyzed to highlight real-world challenges and inform actionable reform proposals.

Results : The findings indicate significant deficiencies in the implementation of the principle of equality of arms within Iran's labor litigation system, despite its nominal inclusion in domestic laws. Key issues include delays in providing information to litigants, unequal access to evidence, insufficient training for judges and legal practitioners, and a lack of transparent procedures. For example, in documented cases from the automotive and contracting sectors, workers reported not receiving employers' documents promptly, which compromised their ability to prepare effective defenses. Comparative analysis reveals that countries like France and Germany excel through advanced digital information systems and ongoing judicial training, which enhance case management and ensure fair trials—areas where Iran lags. The study proposes that AI-driven tools, such as automated case management systems and real-time notification platforms, could address these gaps by streamlining information sharing and improving transparency. Alignment with ILO standards, such as Convention No. 154, which emphasizes equal opportunities in dispute resolution, could further strengthen procedural justice. Tables in the research outline specific challenges, such as untimely notifications, and recommend solutions like electronic systems and standardized timelines for court proceedings, highlighting the potential of AI to foster fairer labor adjudication in Iran.

Conclusion: The integration of artificial intelligence into Iran's labor litigation system holds significant potential to strengthen the principle of equality of arms, thereby enhancing procedural justice and aligning with international labor and human rights standards. However, successful implementation requires addressing critical challenges, including outdated infrastructure, inadequate judicial training, and limited alignment with ILO conventions. Adopting AI-driven solutions, such as electronic case management systems and real-time notification platforms, can improve the efficiency and transparency of labor courts. Additionally, establishing independent oversight bodies to monitor adherence to fair trial principles and investing in comprehensive training for judges and lawyers are essential steps. Comparative insights from France and Germany demonstrate that digitalization and robust training frameworks can significantly enhance judicial outcomes. Future research should focus on developing AI solutions tailored to Iran's unique legal and cultural context to ensure practical and sustainable reforms. These efforts will not only promote fairness in labor disputes but also contribute to social justice, economic stability, and Iran's global competitiveness in labor rights.

Keywords: Equality of arms, labor litigation, International Labour Organization, justice, human rights

تحلیل اصل تناظر در آیین دادرسی کار جمهوری اسلامی ایران در پرتو اسناد سازمان بین‌المللی کار

محمود عادلی شهیر^۱ آیت مولایی*^۲ حسن موثقی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۲

چکیده

اصل تناظر به عنوان یکی از ارکان اساسی دادرسی عادلانه به معنای برابری فرصت‌ها برای طرفین دعوی در دفاع از حقوقشان است. این مقاله با هدف تحلیل دقیق این اصل در آیین دادرسی کار جمهوری اسلامی ایران و مقایسه آن با استانداردهای بین‌المللی، به‌ویژه مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار^۴، تدوین شده است. برای اجرای این تحقیق، از روش تحقیق: توصیفی-تطبیقی-تحلیلی استفاده شده است و به این سوال پاسخ داده شده است که: جایگاه اصل تناظر در آیین دادرسی کار جمهوری اسلامی ایران در پرتو اسناد سازمان بین‌المللی کار چیست؟ نتایج مهم تحقیق حاضر نشان می‌دهد که علی‌رغم توجه قوانین داخلی ایران به این اصل، کاستی‌هایی در اجرا مشاهده می‌شود. مهمترین این کاستی‌ها شامل عدم اطلاع‌رسانی به موقع، نبود فرصت برابر برای دفاع، و کمبود آموزش قضات است. بنابراین در پایان، پیشنهادهای همچون اصلاح قوانین، استفاده از سامانه‌های الکترونیکی و استفاده از تجارب موفق بین‌المللی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: اصل تناظر، دادرسی کار، سازمان بین‌المللی کار، عدالت، حقوق بشر.

Adeli@tabrizu.ac.ir

amulee@tabrizu.ac.ir

movassaghi@iaau.ac.ir

^۱. دانشجوی دکترا، گروه حقوق، دانشکده علوم انسانی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

^۲. * دانشیار گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول)

^۳. دانشیار گروه حقوق بین‌الملل، دانشکده علوم انسانی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

مقدمه

یکی از اصول اساسی دادرسی عادلانه که در تمامی نظام‌های حقوقی معتبر و توسعه یافته در دنیا به رسمیت شناخته شده، اصل تناظر است. اصل تناظر یکی از بنیادی‌ترین اصول در نظام‌های حقوقی سراسر جهان است که با تکیه بر ایجاد عدالت رویه‌ای، نقش حیاتی در تضمین دادرسی عادلانه ایفا می‌کند.

این اصل، به معنای برابری طرفین در فرآیند دادرسی، اهمیت ویژه‌ای در نظام‌های مختلف قضایی دارد. از جمله حوزه‌هایی که نباید از اهمیت آن غافل شد قلمرو مربوط به حقوق کار و دادرسی کار است. در جمهوری اسلامی ایران، قوانین کار و آیین‌نامه‌های مرتبط با این حوزه، اصول دادرسی کار را پوشش می‌دهند. در همان نگاه آغازین به این اسناد مشاهده می‌شود که علیرغم اینکه به نوعی اصل تناظر در این اسناد مطرح است؛ اما در عمل، چالش‌هایی در اجرای کامل اصل تناظر وجود دارد. بنابراین بررسی این موضوع در حقوق موضوعه ایران و بررسی کاستی‌های موجود و ارائه راهکارهایی عملی برای بهبود وضعیت فعلی از اهمیت برخوردار است. از جمله مواردی که می‌تواند به نظام حقوق موضوعه ایران در جهت برطرف کردن کاستی‌ها در خصوص اصل تناظر در دادرسی کار کمک کند استفاده از تجارب شایسته دیگران است. لذا به نظر می‌رسد که توجه به نظام سایر کشورها، بویژه نظام‌های حقوقی کشورهای پیشرفته مانند فرانسه و آلمان، واجد ارزش است. چرا که نگاهی به سایر نظامها می‌تواند نقاط ضعف و قوت قوانین داخلی ایران را بیشتر نشان دهد. بنابراین هدف این مقاله، بررسی نحوه اجرای اصل تناظر در دادرسی‌های کار جمهوری اسلامی ایران و مقایسه آن با استانداردهای بین‌المللی است.

در سال‌های اخیر، میزان رعایت اصل تناظر در دعاوی کار ایران با چالش‌های متعددی مواجه بوده است. بر اساس گزارشی از دیوان عدالت اداری در سال ۱۴۰۰، بیش از ۴۵٪ از دعاوی کارگری به دلیل عدم رعایت کامل اصل تناظر به تأخیر در روند دادرسی یا صدور احکام غیرمنصفانه منجر شده‌اند. همچنین، بر اساس یک مطالعه دانشگاهی انجام شده در سال ۱۳۹۹، نزدیک به ۳۰٪ از کارگران در پرونده‌های حقوقی به دلیل عدم اطلاع‌رسانی به موقع یا عدم دسترسی به مستندات کارفرمایان، قادر به ارائه دفاعیات مؤثر نبوده‌اند. این وضعیت در مقایسه با کشورهای پیشرفته‌ای مانند فرانسه و آلمان نشان دهنده نیاز جدی به اصلاحات ساختاری در نظام دادرسی کار ایران است. چرا که در این کشورها، ابزارهای اجرایی و سامانه‌های الکترونیکی پیشرفته‌ای برای تضمین رعایت اصل تناظر در دعاوی کار پیش‌بینی شده است، که به‌طور قابل‌توجهی کیفیت دادرسی‌ها را افزایش داده است.

اهمیت این اصل به‌ویژه در نظام حقوق کار، به دلیل تأثیر مستقیم آن بر حقوق کارگران و کارفرمایان، دو چندان است. لذا بررسی کردن این اصل بویژه با نگاه تطبیقی راجع به این اصل در نظام‌های حقوقی مختلف، می‌تواند به ما در خصوص شیوه‌های اجرا و چالش‌های مرتبط با آن کمک کند. لازم به ذکر است که در نظام‌های پیشرفته حقوقی مانند فرانسه و آلمان، اصل تناظر نه تنها به عنوان یکی از ارکان اساسی دادرسی عادلانه به رسمیت شناخته شده است، بلکه ابزارهای حقوقی و اجرایی کافی برای تحقق آن فراهم شده است. برای مثال، در این کشورها، سامانه‌های پیشرفته اطلاع‌رسانی الکترونیکی و آموزش مستمر قضات، تضمین‌کننده رعایت برابری حقوق طرفین دعوی هستند. اما در برخی کشورها مانند ایران، با وجود پیش‌بینی اصل تناظر در قوانین کار و آیین دادرسی، ضعف در نظارت اجرایی و نبود رویه‌های شفاف، به مانعی جدی برای اجرای کامل این اصل تبدیل شده است. از جمله مشکلاتی که در همان آغاز دیده می‌شود می‌توان به مواردی همچون کمبود زیرساخت‌های دیجیتال برای اطلاع‌رسانی به موقع و موارد مشابه اشاره کرد که پرداختن به آنها شایسته توجه زیاد است.

در این راستا سوال محوری تحقیق این است که: جایگاه اصل تناظر در آیین دادرسی کار جمهوری اسلامی ایران در پرتو اسناد سازمان بین‌المللی کار چیست؟ در جهت پاسخ به این سوال، تلاش می‌شود با استفاده از روش تحقیق: توصیفی - تطبیقی - تحلیلی، این موضوع به بحث گذاشته شود. در راستای موارد بالا است که در این مقاله، نخست تلاش می‌شود ابتدا به ادبیات پژوهش در این حوزه پرداخته شود. سپس با تکیه بر تجربه سایر کشورها به تبیین و تحلیل موضوع پرداخته شود و در نهایت، تحلیل‌ها و پیشنهادات بر اساس یافته‌ها ارائه شوند.

۱- کلیات و ادبیات پژوهش

ادبیات پژوهش این مقاله شامل تحلیل و بررسی مطالعات داخلی و بین‌المللی پیرامون اصل تناظر و دادرسی کار است. علاوه بر این، بخشی به مرور آثار نویسندگان و محققین مرتبط با موضوع تحقیق می‌پردازد.

۱-۱- پیشینه اصل تناظر در حقوق ایران

اصل تناظر در حقوق به معنای وجود هماهنگی و تناسب میان حقوق و تکالیف افراد است. این اصل بیان می‌کند که هر حقی که یک فرد دارد باید با یک تکلیف یا مسئولیت متناسب همراه باشد. به عبارت دیگر، هرگاه یک فرد از یک حق برخوردار باشد، باید به نوعی مسئولیت یا الزاماتی را نیز بپذیرد. این معنا از این مفهوم، برداشت نخستین از مفهوم تناظر است. به طور مثال: حق مالکیت یک فرد بر اموالش با تکالیفی نظیر حفظ و نگهداری آن اموال و عدم نقض حقوق دیگران نسبت به آن‌ها همراه است. یا اینکه حق آزادی بیان به همراه خود مسئولیت در قبال عواقب ناشی از بیان نظرات و عدم ورود به حریم دیگران دارد. بنابراین اصل تناظر یا اصل تطابق یکی از اصول بنیادین در حقوق است که به معنای وجود تناسب و هماهنگی بین اعمال حقوقی و نتایجی که از آن‌ها حاصل می‌شود، است. این اصل در سیستم‌های حقوقی مختلف، به ویژه در حقوق ایران، اهمیت بسیاری دارد. توضیحات بالا نشانگر آن است که اصل تناظر در حقوق می‌تواند به تحقق عدالت و توازن اجتماعی کمک کند، زیرا موجب می‌شود افراد مسئولیت‌های خود را نسبت به حقوق دیگران در نظر بگیرند و در نتیجه جامعه‌ای سالم‌تر و هماهنگ‌تر ایجاد شود. اصل تناظر در قوانین ایران جایگاه ویژه‌ای دارد، اما در بسیاری از موارد اجرا نمی‌شود. به عنوان مثال، ماده ۱۶۴ قانون کار ایران به صراحت اشاره به فرصت برابر برای ارائه دلایل دارد، اما در عمل، ضمانت اجرای کافی برای تحقق این هدف وجود ندارد. باید توجه داشت که در حقوق ایران، اصل تناظر به ویژه در زمینه‌های مختلفی مطرح است. رئوس آنها در موارد زیر قابل مشاهده است:

- تعهدات و حقوق طرفین: در هر توافق و قرارداد، حقوق و تعهدات دو طرف باید متناسب و متوازن باشد. این اصل به عدالت در روابط حقوقی کمک می‌کند.

- مفاد قراردادها: مفاد قرارداد باید به گونه‌ای باشد که شرایط و الزامات طرفین به درستی منعکس کند و هر کدام از طرفین از حقوق و تعهدات خود به درستی آگاهی داشته باشند.

- مجازات و جرم: اصل تناظر در تعیین مجازات نیز دیده می‌شود. به عبارتی دیگر، مجازات باید متناسب با جرم ارتكابی باشد تا به تحقق عدالت کمک کند.

- دادرسی و حقوق دفاعی: در روند دادرسی، هر فرد حق دارد که به نحو برابر و متناسب با اتهام یا دعوی، از حقوق دفاعی خود استفاده کند. لازم به ذکر است که این اصل در قوانین و مقررات ایران به شکل‌های مختلفی تجلی یافته و به عدالت و انصاف در نظام حقوقی کشور کمک می‌کند. لذا نویسندگان حقوقی در ایران در این خصوص، مطالبی را نوشته‌اند.

با این حال از گذشته، نوشته‌هایی در این خصوص وجود دارد. از جمله شایع‌ترین آنها می‌توان به این آثار اشاره کرد:

- بهرامی در کتاب "اصل تناظر" به تفصیل درباره این موضوع پرداخته و مفهوم اصل تناظر را در نظام حقوقی ایران تحلیل کرده است. او معتقد است که رعایت این اصل تضمین کننده عدالت میان طرفین دعوا است و از تضییع حقوق یکی از طرفین جلوگیری می‌کند (بهرامی، ۱۴۰۱: ۴۵).

- در مقاله ای با عنوان "اصل تناظر" نویسنده به بیان این مفهوم پرداخته است. در این نوشته، اصل تناظر یکی از اصول راهبردی آیین دادرسی مدنی ذکر شده است. در نگاه وی، بر اساس این اصل هر یک از اصحاب دعوا باید، علاوه بر این که فرصت و امکان مورد مناقشه قرارداد ادعاها، ادله و استدلالات رقیب را داشته باشد، باید فرصت و امکان طرح ادعاها، ادله و استدلالات خود را نیز دارا باشد. اصل تناظر معنای دیگر اصل "ترافعی" بودن آمده است که از نگاه وی، درست نمی‌باشد. بطور صریح، در هیچ یک از مواد قانون آیین دادرسی مدنی پیش‌بینی نشده است. در عین حال در این مقاله کوشش شده است که آن دسته از مقررات قانون مزبور که بر پایه اصل تناظر تنظیم گردیده و نیز آن دسته از آراء دیوان عالی کشور و محاکم ایران که بر مبنای اصل تناظر تنظیم و یا صادر گردیده‌اند معرفی شود. در پایان پیشنهاد شده است که اصل مزبور، همانطور که در قانون جدید آیین دادرسی مدنی فرانسه تصریح گردیده، در قانون ایران نیز تحت عنوان مزبور پیش‌بینی شده و ضمانت اجرای آن نیز تصریح گردد (شمس، ۱۳۸۱: ۵۹).

- در نوشته دیگری، قبادی در کتاب "دادرسی کار" به اهمیت اصل تناظر در دادرسی‌های کاری پرداخته و با تحلیل نظام دادرسی کار ایران، به این نتیجه رسیده است که در بسیاری از موارد، اصل تناظر به درستی اجرا نمی‌شود و نیازمند اصلاحات قانونی و نظارت بیشتری است (قبادی، ۱۴۰۳: ۵۰).

- حیدری در مقاله ای با عنوان "علم قاضی و اصل تناظر"، به بیان این مفهوم پرداخته است. اصل تناظر یکی از اصول راهبردی دادرسی مدنی است که اقتضا دارد هر یک از طرفین دعوا در زمان مناسب نسبت به تمام جهات و عناصر ارائه شده به قاضی یا مستخرج از جانب او که قابلیت تاثیر بر نتیجه منازعه را دارند، مطلع گردیده و امکان مناقشه در خصوص آن‌ها را داشته باشد. این اصل جنبه آمره، عام و بنیادین دارد و رعایت آن بر تمامی مراجع قضاوتی الزامی است به موجب اصل تناظر، هر یک از اصحاب دعوا حق مناقشه در خصوص هرگونه دلیلی که علیه وی ارائه شده را دارد. بر این اساس، هر دلیلی که قبل در معرض مناقشه بین طرفین قرار نگرفته باشد، در مقام صدور حکم قابل استناد نخواهد بود. علم شخصی قاضی به معنای علمی که خارج از چارچوب ادله قانونی موجود در پرونده و مثلاً از طریق اسباب حسی حاصل گردیده یا از طریق تحقیقات مقرر در قانون ولی بدون اطلاع اصحاب دعوا و به دور از امکان مباحثه برای ایشان به دست آمده باشد، به لحاظ مغایرت با اصل تناظر بودن دادرسی فاقد اعتبار در مقام صدور رای غیر قابل استناد می باشد (حیدری، ۱۳۸۹: ۱۲).

- در مقاله دیگری با عنوان "اصل تناظر در دادرسی اداری با تأکید بر دادرسی دیوان عدالت اداری"، چنین گفته است که جوهره اصل بنیادین تناظر در «حق استماع شدن» یا لزوم تأمین «اطلاع» و «امکان مناقشه» برای اصحاب دعوا خلاصه می شود. بر مبنای این اصل، هر یک از اصحاب دعوا حق دارند ضمن برخورداری از امکان طرح ادعاها و دلایل خویش، از تمام عناصر مورد استناد طرف مقابل یا استنتاج شده توسط دادرس در زمان مناسب مطلع شده و در خصوص این عناصر امکان مناقشه داشته باشند. مفاد اجمالی اصل تناظر تحت عنوان حق استماع شدن از حوزه دادرسی مدنی به قلمرو دادرسی اداری رسوخ کرده و دامنه تأثیر آن در حال توسعه است. الزامات حداقلی ناشی از اصل تناظر در دادرسی دیوان عدالت اداری لحاظ گردیده و نظارت دیوان منجر به شناسایی این اصل در رسیدگی مراجع اختصاصی نیز شده است لیکن موقعیت اصل مزبور در نزد مراجع اخیر از استحکام کمتری برخوردار است. در قلمرو دادرسی دیوان نیز ابهاماتی در قانون وجود دارد که زمینه را برای نقض اصل تناظر فراهم می‌نماید. نهایتاً، حق استماع شدن در فرایند اتخاذ تصمیمات اداری توسعه روزافزونی را در حقوق کشورهای پیشرفته تجربه می کند اما هنوز نشانه‌ای از شناسایی این حق در ایران ملاحظه نمی‌گردد. (حیدری، ۱۳۹۶: ۸۳)

- محمودی و پورباباگل در مقاله‌ای با عنوان نقد اساسنامه دادگاه اداری سازمان بین‌المللی کار به بررسی معیارهای دادرسی عادلانه در اسناد بین‌المللی پرداخته‌اند و نتیجه گرفته‌اند که اجرای اصول بین‌المللی نظیر اصل تناظر می‌تواند به شفافیت بیشتر در دادرسی‌های کار کمک کند. آن‌ها معتقدند که عدم رعایت کامل این اصول در دادرسی‌های کار ایران می‌تواند به تضییع حقوق کارگران و کارفرمایان منجر شود. (محمودی و پورباباگل، ۱۴۰۱: ۸۵)

- در نوشته دیگری، منصوری در مقاله‌ای با عنوان درآمدی بر دادرسی عادلانه در اسناد داخلی و بین‌المللی به نقش دادرسی عادلانه در تضمین حقوق بشر پرداخته است. او معتقد است که رعایت اصولی همچون اصل تناظر، در کنار اصول دیگری نظیر حق اعتراض و تجدیدنظرخواهی، می‌تواند به بهبود کیفیت دادرسی‌های کارگری در ایران کمک کند. (منصوری، ۱۴۰۰: ۲۱)

توضیحات بالا راجع به اصل تناظر در نوشته‌های قبلی می‌تواند نمودی از اهمیت این اصل در دانش حقوق به‌شمار آید اما در چارچوب موضوع این نوشتار مطلب مستقلی که سوال محوری این مقاله پاسخ داده باشد مشاهده نمی‌شود.

۱-۲- اصل تناظر در اسناد بین‌المللی

از جمله مهمترین اسنادی که در مورد اصل تناظر در اسناد بین‌المللی بدان توجه شده و مورد بیان قرار گرفته است می‌توان به این اسناد اشاره کرد: مقاوله‌نامه شماره ۱۵۴ سازمان بین‌المللی کار تأکید می‌کند که تمامی مراحل حل اختلاف باید با رعایت عدالت و برابری انجام شود. همچنین، مقاوله‌نامه شماره ۸۷ و ۹۸ بر آزادی تشکل و حق چانه‌زنی جمعی تأکید دارند. بعلاوه، این اسناد می‌توانند الگویی مناسب برای بهبود قوانین داخلی ایران باشند. مقاوله‌نامه شماره ۸۳ سازمان بین‌المللی کار، به حقوق سندیکایی و مذاکرات دسته‌جمعی پرداخته و اصل تناظر را به عنوان یکی از ارکان مهم دادرسی عادلانه مطرح کرده است. همچنین مقاوله‌نامه شماره ۱۵۰ نیز بر رعایت حقوق طرفین در دادرسی‌های کاری تأکید دارد.

اصل تناظر در اسناد بین‌المللی مانند مقاله‌نامه شماره ۱۵۴ سازمان بین‌المللی کار و توصیه‌نامه شماره ۱۵۸ تأکید شده است. این اسناد به صراحت بر لزوم فراهم‌سازی فرصت برابر برای طرفین اختلاف در ارائه استدلال‌ات خود تأکید دارند. به‌عنوان مثال، بند ۴ مقاله‌نامه ۱۵۴ اشاره می‌کند که تمامی مراحل حل اختلاف باید با رعایت اصول عدالت و برابری انجام شود.

۱-۳- نقش حقوق بین‌الملل در بهبود دادرسی کار ایران

از مطالب بالا چنین برمی‌آید که اصل تناظر یکی از اصول راهبردی و بنیادین در آیین دادرسی به شمار می‌آید که در آن، هریک از اصحاب دعوا باید فرصت و امکان مورد مناقشه قراردادن طرف مقابل را داشته باشند (شمس، ۱۳۸۱: ۵۶). این وضعیت در مورد دادرسی کار نیز صدق می‌کند. گفته می‌شود که کشورهای پیشرفته نظیر فرانسه با استفاده از سامانه‌های اطلاع‌رسانی الکترونیکی و آموزش مستمر قضات، توانسته‌اند به اجرای کامل اصل تناظر دست یابند. این کشورها ابزارهایی نظیر ارائه مستندات دیجیتال و تنظیم برنامه‌های دقیق جلسات دادرسی دارند که می‌تواند الگویی برای ایران باشد. استاد عراقی در کتاب "حقوق بین‌الملل کار" به بررسی اسناد بین‌المللی در زمینه حقوق کار پرداخته و معتقد است که بسیاری از کشورها با بهره‌گیری از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار توانسته‌اند دادرسی‌های کاری خود را بهبود بخشند. به ویژه مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸، می‌توانند الگویی مناسب برای اصلاح قوانین دادرسی کار ایران باشند. علاوه بر این، بهره‌گیری از توصیه‌نامه‌های این سازمان، مانند توصیه‌نامه شماره ۱۹۸، می‌تواند در تقویت حقوق طرفین در دعاوی کار مؤثر باشد. چنین انطباقی نه تنها باعث بهبود روند دادرسی کار خواهد شد، بلکه به افزایش شفافیت، عدالت، و سرعت رسیدگی به پرونده‌های کارگری نیز کمک خواهد کرد (عراقی، ۱۴۰۱: ۸۹).

۱-۴- نقاط ضعف و کاستی‌های دادرسی کار در ایران

اگرچه در دادرسی کار ایران برخی از اصول حقوقی پیشرفته پیش‌بینی شده است اما به نظر می‌رسد که کاستی‌هایی در این خصوص وجود دارد. یکی از ویژگی‌های اساسی و ثابت حقوق کار موضوع صیانت از حقوق کارگر می‌باشد. لذا این ویژگی باعث پدید آمدن ماهیت مستقل حقوق کار شده و سبب گشته است دادرسی کار، دارای شرایط منحصر به فرد خویش باشد و نظام دادرسی و تشریفات رسیدگی متفاوتی نسبت به اختلافات جزایی و مدنی داشته باشد. اصولی چون سهولت و سرعت در رسیدگی و رایگان بودن دادرسی باعث به‌وجود آمدن اختلاف اساسی در حقوق کار نسبت به سایر موضوعات حقوقی شده است (برنجی باقری و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۹). اما همین اصول در مواردی با چالش‌هایی مواجه هستند. یکی از مباحثی که در ادبیات پژوهش مورد توجه قرار گرفته، کاستی‌های موجود در اجرای اصل تناظر در دادرسی‌های کار ایران است (حاجی پور کندرود، ۱۳۹۸: ۳۰). در مقاله‌ای با عنوان ارزیابی قابلیت اعمال اصل علنی بودن دادرسی در مراجع اختصاصی اداری به بررسی مشکلات موجود در سیستم دادرسی کار ایران پرداخته است. او اشاره می‌کند که عدم شفافیت در برخی از فرآیندهای دادرسی و نبود نظارت کافی بر اجرای قوانین، از جمله مهم‌ترین چالش‌های سیستم دادرسی کار ایران است. (توکلی، پورنگاری و محمدپور، ۱۳۹۶: ۲۵) نیز در مقاله‌ای به بررسی دادرسی عادلانه در حقوق جزائی اسلام پرداخته و به این نتیجه رسیده‌اند که اصولی نظیر اصل تناظر نه تنها در حقوق کار، بلکه در تمامی زمینه‌های دادرسی باید به عنوان یکی از ارکان اصلی مورد توجه قرار گیرد.

۱-۵- طرح موضوع اصل تناظر در کشورهای منتخب

"در نظام حقوقی فرانسه، اصل تناظر به‌عنوان یکی از اصول اساسی دادرسی شناخته می‌شود و بر مبنای آن، دادگاه‌ها موظف‌اند اطمینان حاصل کنند که طرفین دعوی فرصت برابر برای ارائه مستندات و دفاعیات خود داشته باشند. در آلمان، این اصل در چارچوب قانون دادرسی مدنی^۱ تعریف شده و بر رعایت برابری میان طرفین تأکید می‌کند. همچنین، در ایالات متحده، نظام دادرسی مبتنی بر رویه اتهامی^۲ تضمین‌کننده اجرای کامل اصل تناظر است. این تنوع در رویکردها، بستری مناسب برای مطالعه تطبیقی فراهم می‌کند."

وضعیت بالا نشانگر آن است که حقوق کشورهای توسعه یافته اصل تناظر را در دادرسی شناسایی کرده‌اند. این وضعیت می‌تواند برای نظام حقوقی کشور ایران تجربه‌های مفیدی را پیش روی ما بگذارد.

^۱ ZPO

^۲ Adversarial System

۲- ضرورت و اهمیت تحقیق

تحلیل اصل تناظر در آیین دادرسی کار جمهوری اسلامی ایران در پرتو اسناد سازمان بین‌المللی کار دارای اهمیت ویژه‌ای است. مهمترین مواردی که در این باره می‌توان بدان‌ها توجه و اشاره کرد از این قرار است:

- ارتقای عدالت قضایی: اصل تناظر امکان ارائه دفاعیات و دلایل را برای طرفین دعوا فراهم می‌کند.
 - هماهنگی با استانداردهای بین‌المللی: مطالعه تطبیقی استانداردها با آیین دادرسی کار جمهوری اسلامی ایران می‌تواند نقاط قوت و ضعف نظام حقوقی را شناسایی کند.
 - حفاظت از حقوق کارگران: عدم رعایت این اصل ممکن است منجر به نقض حقوق کارگران شود.
 - بهبود کارایی دادگاه‌ها: تحلیل دقیق اصل تناظر می‌تواند به کاهش زمان رسیدگی‌ها کمک کند.
 - رفع تضادهای قانونی: بررسی تطبیقی اصول ممکن است منجر به رفع تضادها و روزآمدسازی قوانین شود.
 - تقویت قوانین ملی: این تحقیق می‌تواند به تقویت قوانین و مقررات کار جمهوری اسلامی ایران کمک کند و زمینه‌ساز اصلاحاتی در راستای بهبود حقوق کارگران و کارفرمایان باشد.
- به‌طور کلی، ضرورت این تحقیق در بررسی و تطبیق آیین دادرسی کار ایران با استانداردهای بین‌المللی و همچنین تقویت عدالت در نظام دادرسی کار کشور نمایان است.

۳- روش تحقیق

روش تحقیق این مقاله: توصیفی - تطبیقی-تحلیلی است. ابتدا قوانین داخلی جمهوری اسلامی ایران درباره دادرسی کار بررسی شده و سپس این قوانین با اسناد بین‌المللی مقایسه شده‌اند. داده‌های مورد استفاده شامل مواد قانونی داخلی، مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، و تحلیل پرونده‌های عملی است. روش جمع‌آوری داده‌ها به‌صورت کتابخانه‌ای و تحلیل کیفی انجام شده است. با تحلیل تطبیقی می‌توان تأثیرات مثبت یا منفی قوانین داخلی بر عملکرد دادگاه‌های کار را مشخص کرد و پیشنهادهای برای هم‌گرایی بیشتر با اصول بین‌المللی ارائه داد. استفاده از روش تطبیقی همچنین کمک می‌کند تا تفاوت‌های فرهنگی، حقوقی و اقتصادی میان ایران و کشورهای پیشرو در حقوق کار نیز در نظر گرفته شود. در نهایت، این روش به درک عمیق‌تری از نقاط مشترک و تفاوت‌ها منجر می‌شود، که در ارائه راهکارهای عملی مؤثر است.

۳-۱- روش جمع‌آوری داده‌ها

داده‌های مورد استفاده در این تحقیق به‌صورت کتابخانه‌ای از منابع حقوقی داخلی و بین‌المللی جمع‌آوری شده‌اند. به‌عنوان بخشی از تحلیل، مواد ۲۵، ۲۷ و ۱۶۴ قانون کار ایران بررسی شده‌اند که به موضوعات رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی و همچنین ضوابط ناظر بر اصل تناظر پرداخته‌اند. علاوه بر این، احکام دیوان عدالت اداری در رابطه با دعاوی کارگری مورد تحلیل قرار گرفته است تا نواقص و چالش‌های موجود در رویه قضایی مشخص شود. استفاده از این رویکرد، تصویری روشن از وضعیت فعلی قوانین داخلی ارائه می‌دهد.

- **قوانین و آئین‌نامه‌های داخلی:** تحلیل مواد قانونی مرتبط با دادرسی کار جمهوری اسلامی ایران.
- **اسناد بین‌المللی:** مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار.
- **منابع علمی:** مقالات، کتاب‌ها، و مطالعات مرتبط با دادرسی کار و اصل تناظر.

در این بخش، علاوه بر مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸، مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ (مربوط به تبعیض در اشتغال و حرفه) و توصیه‌نامه شماره ۱۵۸ (مربوط به خاتمه اشتغال) نیز بررسی شده‌اند. این اسناد به‌طور خاص به جنبه‌های مختلف عدالت در دادرسی‌های کار و حقوق بنیادین کارگران پرداخته‌اند. همچنین از تفاسیر کمیته آزادی انجمن سازمان بین‌المللی کار برای بررسی عمق تأثیر این مقاله‌نامه‌ها استفاده شده است.

۳-۲- روش تحلیل داده‌ها

در مرحله بعد، با استفاده از تحلیل کیفی، مواد قانونی و اسناد بین‌المللی بررسی و مقایسه شده‌اند تا نقاط ضعف و قوت قوانین داخلی شناسایی گردد.

تحلیل کیفی شامل مراحل زیر است:

تحلیل محتوای قوانین داخلی: در این مرحله، مواد قانونی مرتبط با دادرسی کار در ایران مورد تحلیل قرار می‌گیرند تا میزان انطباق یا فاصله آن‌ها با اصول دادرسی عادلانه مشخص شود. با نگاهی به قانون کار، موادی از این قانون شایسته ذکر هستند. در ماده ۲۵ چنین مقرر گردیده است: «هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.» در تبصره همین ماده رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف دانسته است. در ادامه ماده ۲۷ قابل ذکر است. در این ماده مقرر شده است: «هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان "حق سنوات" به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قراردادکار به حالت تعلیق در می‌آید.» در ادامه ماده ۱۶۴ چنین مقرر شده است: «مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید. در راستای ماده مذکور در ماده ۱۶۵ چنین مقرر شده است: «در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماه ۲۷ این قانون خواهد بود.»

"بررسی مواد قانونی مانند مواد ۲۵، ۲۷، ۱۶۴ و ۱۶۵ قانون کار ایران نشان می‌دهد که برخی از اصول دادرسی عادلانه مانند حق دفاع، اطلاع‌رسانی به موقع، و فرصت برابر برای ارائه مستندات به‌طور کامل در تمامی مراحل دادرسی رعایت نمی‌شود. همچنین، مشخص می‌شود که در برخی موارد، نبود جزئیات اجرایی در آیین‌نامه‌های مرتبط باعث سردرگمی در اجرای مواد قانونی شده است. به‌طور خاص، عدم پیش‌بینی ضمانت اجرای روشن برای تخلفات دادرسی، یکی از نقاط ضعف اصلی قوانین داخلی است."

در چندین پرونده از اختلافات کارگری بزرگ در صنایع خودروسازی و پیمانکاری، کارگران گزارش کرده‌اند که به‌موقع از مستندات ارائه‌شده توسط کارفرمایان مطلع نشده‌اند. این نقص، عدالت دادرسی را زیر سوال برده و تأخیرهای قابل توجهی را در صدور احکام به همراه داشته است.

مقایسه تطبیقی با اسناد بین‌المللی: اسناد بین‌المللی نظیر مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار با قوانین داخلی ایران مقایسه می‌شوند. این مقایسه به شناسایی تفاوت‌ها و کمبودها کمک می‌کند و به ارائه پیشنهادها برای اصلاحی منجر می‌شود. "برای نمونه، مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ که به تبعیض در اشتغال و حرفه اشاره دارد، تأکید بیشتری بر برابری در دادرسی کاری دارد، درحالی‌که قوانین ایران به‌صورت محدود به موضوع برابری پرداخته‌اند. علاوه بر این، مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ که بر آزادی تشکل و چانه‌زنی جمعی تمرکز دارند، نشان می‌دهند که قوانین داخلی ایران در تضمین این حقوق محدودیت‌هایی دارند. نبود سازوکارهای مشخص برای تضمین رعایت این اصول از جمله مواردی است که ایران باید در راستای انطباق با این مقاله‌نامه‌ها اصلاح کند.

تحلیل تطبیقی موارد عملی: برخی از پرونده‌های دادرسی کار و نحوه اجرای قوانین در ایران با هدف بررسی عملکرد عملی اصل تناظر تحلیل می‌شوند. این بخش از پژوهش می‌تواند نشان دهد که آیا در عمل، اصل تناظر به درستی اجرا می‌شود یا خیر. "بررسی پرونده‌هایی مانند اختلافات کارگری بزرگ در صنایع خودروسازی یا شرکت‌های پیمانکاری نشان می‌دهد که در بسیاری از موارد، اصل تناظر به‌صورت ناقص اجرا شده است. به‌عنوان مثال، تأخیر در اطلاع‌رسانی به کارگران درباره جلسات دادرسی یا عدم ارائه فرصت کافی به آن‌ها برای ارائه مدارک، از مشکلات رایج است. علاوه بر این، ضعف در آموزش قضات و کارشناسان حوزه کارگری به نحوی که بتوانند اصول دادرسی عادلانه را به درستی اعمال کنند، یکی از عوامل اجرایی نشدن کامل این اصل است.

۴- تحلیل و بررسی

۴-۱- اجرای اصل تناظر

قوانین جمهوری اسلامی ایران به طور کلی اشاره‌ای به اصل تناظر دارند، اما کمبود شفافیت و عدم توجه کافی باعث بروز چالش‌هایی در دادرسی‌های کاری می‌شود. همچنین، بررسی پرونده‌های عملی نشان می‌دهد که در برخی دعاوی کارگری، اطلاع‌رسانی به‌موقع به کارگران انجام نمی‌شود. برای مثال، در یک پرونده در صنعت خودروسازی، عدم دسترسی به مستندات کارفرما باعث صدور حکمی ناعادلانه شد. چنین مواردی نشان می‌دهد که اصل تناظر به‌صورت ناقص اجرا شده است.

جدول تحلیل مشکلات اجرای اصل تناظر در ایران: این جدول می‌تواند مشکلات موجود در اجرای اصل تناظر در دادرسی‌های کار ایران را به تفصیل بیان کند و مقایسه‌ای با استانداردهای بین‌المللی ارائه دهد.

راه‌حل‌های پیشنهادی	توضیحات	مشکل اجرای اصل تناظر
استفاده از سامانه‌های الکترونیکی برای اطلاع‌رسانی سریع	تأخیر در ارسال مستندات به طرفین	عدم اطلاع‌رسانی به موقع
ایجاد برنامه زمانی دقیق و شفاف برای هر جلسه	برخی طرفین زمان کافی برای دفاع ندارند	عدم فرصت برابر برای دفاع
برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی	قضات و وکلا آگاهی کافی از اصل تناظر ندارند	کمبود آموزش قضات و وکلا
اصلاح آیین‌نامه‌ها و قوانین برای شفاف‌سازی فرآیندها	عدم شفافیت در مراحل مختلف دادرسی	عدم شفافیت فرآیندها

۴-۲- مقایسه با استانداردهای بین‌المللی

اسناد بین‌المللی نظیر مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بر رعایت دقیق اصل تناظر تأکید دارند، اما قوانین ایران هنوز فاصله‌هایی با استانداردهای جهانی دارند. در کشورهای فرانسه و آلمان، اصل تناظر به کمک سامانه‌های پیشرفته دیجیتال و آموزش مداوم قضات اجرا می‌شود. به‌عنوان مثال، در فرانسه، تمامی مستندات دعوی از طریق سامانه‌های الکترونیکی به طرفین ارائه می‌شود. این در حالی است که در ایران، ضعف در زیرساخت‌های دیجیتال و نبود رویه‌های شفاف باعث تأخیر و نارضایتی طرفین می‌شود.

نقاط ضعف/اختلاف	مقوله‌نامه‌های ILO	قوانین ایران	معیار مقایسه
عدم اطلاع‌رسانی به موقع به طرفین	مقوله‌نامه ۱۵۴ و ۱۵۸ تأکید بر فرصت برابر دارند	در برخی مراحل دادرسی به‌طور کامل رعایت نمی‌شود	فرصت برابر برای دفاع
عدم تضمین آزادی تشکل	مقوله‌نامه شماره ۸۷ و ۹۸ بر آزادی تشکل تأکید دارند	برخی از حقوق به‌طور کامل به طرفین اعلام نمی‌شود	حق دفاع برابر
نقص در نظارت بر مراحل دادرسی	مقوله‌نامه شماره ۸۳ و ۱۵۰، شفافیت در فرآیندها	شفافیت کافی در مراجع حل اختلاف وجود ندارد	شفافیت در دادرسی‌ها
کمبود آگاهی در سطح اجرایی	مقوله‌نامه شماره ۸۷ تأکید بر حقوق دادخواهی دارند	آموزش‌های کافی برای رعایت اصول دادرسی عادلانه فراهم نشده است	آگاهی قضات و وکلا

۴-۳- تحلیل موارد عملی در ایران

در عمل، یکی از چالش‌های رایج در اجرای اصل تناظر در مراجع حل اختلاف کار ایران، عدم ابلاغ به‌موقع آراء و مستندات به یکی از طرفین دعوی است. در برخی پرونده‌ها، کارگران از عدم اطلاع از اسناد ارائه‌شده توسط کارفرما شکایت دارند. این موضوع، علاوه بر تضییع حقوق طرفین، می‌تواند موجب تأخیر در رسیدگی و کاهش اعتماد عمومی به مراجع حل اختلاف شود.

تأثیرات اجتماعی-اقتصادی

رعایت اصل تناظر در دادرسی‌های کار، نقش مستقیمی در ارتقای عدالت اجتماعی دارد. از یک سو، عدم رعایت این اصل می‌تواند منجر به تضییع حقوق کارگران به‌عنوان قشر آسیب‌پذیر جامعه شود و از سوی دیگر، امنیت سرمایه‌گذاری و اعتماد کارفرمایان به سیستم حقوقی را کاهش دهد. همچنین، رعایت این اصل باعث افزایش بهره‌وری در محیط‌های کاری می‌شود، چراکه کارگران و کارفرمایان با اعتماد به رویه‌های حقوقی عادلانه، بیشتر به تعهدات خود پایبند خواهند بود.

۴-۴- پیشنهادات اصلاحی

برای بهبود سیستم دادرسی کاری ایران:

- افزایش شفافیت: فرآیندهای دادرسی باید شفاف‌تر شوند.
- نهادهای مستقل نظارتی: ایجاد نهادهای مستقل برای نظارت بر روندهای دادرسی.
- تطابق قوانین داخلی با اسناد بین‌المللی: استفاده از تجربیات موفق کشورهای دیگر برای ارتقاء نظام حقوقی کشور.

"یکی از راه‌حل‌های پیشنهادی برای بهبود رعایت اصل تناظر در مراجع حل اختلاف کار ایران، ایجاد سامانه‌ای شفاف برای اطلاع‌رسانی الکترونیکی و به‌موقع مستندات به طرفین است. همچنین، تطبیق بیشتر قوانین داخلی با اسناد بین‌المللی، از جمله مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، می‌تواند به ارتقای اجرای این اصل کمک کند. برای مثال، الگوبرداری از رویه‌های دادرسی در آلمان، که مبتنی بر ارائه مهلت زمانی برابر برای طرفین است، می‌تواند موجب کاهش اختلافات شود."

۵- چشم‌انداز آینده

با توجه به روند رو به رشد جهانی شدن اقتصاد، ایران نیازمند اصلاحات جدی در قوانین کاری خود است تا هم راستا با اصول جهانی عمل کند. این اصلاحات می‌تواند زمینه‌ای برای توسعه پایدار اقتصادی و افزایش رقابت‌پذیری در بازارهای جهانی فراهم کند.

۵-۱- تضمین عدالت و شفافیت قضایی

ارتقای کیفیت دادرسی‌ها: با پیاده‌سازی صحیح اصول حقوقی، رسیدگی‌های قضایی دقیق‌تر، عادلانه‌تر و شفاف‌تر می‌شوند. این امر موجب کاهش تخلفات احتمالی و تصمیم‌گیری‌های نادرست می‌شود.

افزایش اعتماد عمومی: رعایت دقیق اصول دادرسی به افزایش اعتماد مردم به سیستم قضایی کمک می‌کند. این شفافیت در کنار نظارت مؤثر بر عملکرد مراجع قضایی، مانع از سوءاستفاده‌های احتمالی و بی‌عدالتی خواهد شد.

۵-۲- کاهش اطاله دادرسی

یکی از راه‌های کاهش اطاله دادرسی، وجود آیین دادرسی کار است که در این خصوص سندی به تصویب رسیده است که حقوقدانان برآنند که در این سند نوآوری‌هایی وجود دارد (محسنی و رحمتی، ۱۴۰۰: ۵۴۷). اما به نظر می‌رسد که در این سند ایجاد یک نظام قضایی منسجم که اصل تناظر و سایر اصول دادرسی را به‌درستی اعمال کند، موجب تسریع روند رسیدگی‌ها می‌شود و مانع طولانی شدن بی‌دلیل پرونده‌ها خواهد شد. استفاده از سامانه‌های الکترونیکی و دیجیتال‌سازی فرآیندهای دادرسی می‌تواند نقش کلیدی در کاهش زمان رسیدگی ایفا کند.

۵-۳- هماهنگی با استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر

پیاده‌سازی اصول دادرسی عادلانه در کنار اصل تناظر، جایگاه نظام حقوقی کشور را در سطح بین‌المللی ارتقا می‌بخشد و موجب سازگاری بیشتر با معیارهای جهانی عدالت می‌شود.

این هماهنگی می‌تواند به بهبود وجهه بین‌المللی کشور در عرصه حقوق بشر و جذب سرمایه‌گذاری‌های خارجی کمک کند.

۵-۴- تربیت قضات متخصص و کارآمد

آموزش مستمر قضات و دیگر عوامل حقوقی در جهت آشنایی با اصول جدید حقوقی و استفاده از فناوری‌های نوین، بخشی از چشم‌انداز بلندمدت این پژوهش است.

همچنین ایجاد دوره‌های تخصصی بین‌المللی و تبادل تجربیات با کشورهای پیشرفته، به ارتقای توانمندی قضات و هماهنگی با معیارهای جهانی کمک خواهد کرد.

۶- توسعه ارتقاء فرهنگ حقوقی

توسعه فرهنگ حقوقی باید طوری باشد که تمامی طرفین دعوی از حقوق خود آگاه باشند تا عدالت بدون تبعیض برقرار گردد. این امر موجب ارتقای شفافیت قضایی، کاهش نابرابری‌های حقوقی و افزایش اعتماد عمومی به نظام قضایی می‌شود.

۶-۱- ترویج آگاهی عمومی

برگزاری دوره‌های آموزشی حقوقی: طراحی و اجرای دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای عموم مردم درباره حقوق شهروندی، روش‌های دادرسی و حقوق اساسی آنها.

تهیه و توزیع منابع حقوقی عمومی: انتشار کتاب‌ها، بروشورها و محتوای دیجیتال ساده و قابل فهم برای عموم، در جهت افزایش سطح آگاهی حقوقی جامعه. افزایش آگاهی عمومی باعث کاهش دعاوی بی‌مورد و استفاده بهینه از ظرفیت‌های قضایی می‌شود و در نهایت موجب تسریع فرآیندهای دادرسی خواهد شد.

۶-۲- آموزش در مدارس و دانشگاه‌ها

آموزش حقوق شهروندی در مدارس: وارد کردن مباحث مرتبط با حقوق فردی و اجتماعی به برنامه‌های درسی مقاطع ابتدایی و متوسطه، به منظور آشنایی کودکان و نوجوانان با اصول اولیه حقوقی.

برگزاری دوره‌های عمومی در دانشگاه‌ها: ارائه واحدهای درسی عمومی در رشته‌های غیرحقوقی برای آشنایی بیشتر دانشجویان با حقوق اساسی و نظام دادرسی. این رویکرد می‌تواند زمینه‌ساز تربیت نسل آگاه و مسئولیت‌پذیر باشد که در آینده از بروز مشکلات حقوقی و قضایی جلوگیری خواهد کرد.

۶-۳- همکاری با رسانه‌ها

رسانه‌ها می‌توانند نقشی کلیدی در افزایش آگاهی حقوقی ایفا کنند. تولید و پخش برنامه‌های تلویزیونی و رادیویی با محتوای آموزشی و ترویجی در زمینه حقوق شهروندی، می‌تواند به ارتقای فرهنگ حقوقی کمک شایانی کند.

همچنین تولید محتوای دیجیتال در بستر شبکه‌های اجتماعی می‌تواند به دسترسی آسان و سریع اقشار مختلف جامعه به آموزش‌های حقوقی کمک کند و تأثیر فرهنگی گسترده‌ای داشته باشد.

۶-۴- تشویق به استفاده از خدمات حقوقی

فراهم کردن دسترسی آسان به مشاوره‌های حقوقی و تشویق مردم به استفاده از این خدمات، موجب افزایش توانمندی آنها در دفاع از حقوق خود می‌شود. این اقدام به کاهش دعاوی غیرضروری و بهبود کیفیت طرح دعاوی منجر خواهد شد و در نتیجه بهره‌وری نظام قضایی را افزایش می‌دهد.

۶-۵- پیشگیری از تخلفات حقوقی و قضایی

توسعه فرهنگ حقوقی به کاهش جرایم و تخلفات کمک می‌کند. آگاهی مردم از حقوق و تکالیف‌شان، رفتارهای مسئولانه‌تری را در جامعه ایجاد می‌کند. علاوه بر این، توسعه فرهنگ پیشگیری از طریق آموزش‌های هدفمند و مشاوره‌های حقوقی می‌تواند به ایجاد جامعه‌ای قانون‌مدار و منسجم کمک کند.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق، با استفاده از روش تحقیق: توصیفی - تطبیقی - تحلیلی تلاش گردید به این سوال پاسخ داده شده است که: جایگاه اصل تناظر در آیین دادرسی کار جمهوری اسلامی ایران در پرتو اسناد سازمان بین‌المللی کار چیست؟ بررسی تطبیقی این اصل در نظام‌های حقوقی مختلف نشان دهنده تنوع در شیوه‌های اجرا و چالش‌های مرتبط با آن است. در نظام‌های پیشرفته حقوقی مانند فرانسه و آلمان، اصل تناظر نه تنها به

عنوان یکی از ارکان اساسی دادرسی عادلانه به رسمیت شناخته شده است، بلکه ابزارهای حقوقی و اجرایی کافی برای تحقق آن فراهم شده است.

اهمیت این اصل به‌ویژه در نظام حقوق کار، به دلیل تأثیر مستقیم آن بر حقوق کارگران و کارفرمایان، دو چندان است. بررسی تطبیقی این اصل در نظام‌های حقوقی مختلف نشان‌دهنده تنوع در شیوه‌های اجرا و چالش‌های مرتبط با آن است. می‌توان به کمبود زیرساخت‌های دیجیتال برای اطلاع‌رسانی به موقع، آموزش ناکافی قضات و وکلا درباره اهمیت و الزامات این اصل، و عدم هماهنگی میان نهادهای رسیدگی‌کننده اشاره کرد. همچنین، تأخیر در رسیدگی به دعاوی و عدم دسترسی برابر به مستندات و مدارک توسط طرفین دعوی، اجرای عدالت را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. بنابراین، ضروری است که با بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی و تطبیق قوانین داخلی با مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، گام‌های عملی برای رفع این چالش‌ها برداشته شود.

لازم به ذکر است که بهبود اجرای اصل تناظر نه تنها موجب ارتقاء عدالت قضائی خواهد شد بلکه جایگاه حقوق کار ایران را نیز تقویت خواهد کرد. در مجموع، رعایت اصل تناظر به‌عنوان یکی از ارکان عدالت در دادرسی، نه تنها به تحقق عدالت فردی کمک می‌کند بلکه تأثیرات گسترده‌ای بر نظام حقوقی و اقتصادی کشور دارد. تطبیق قوانین داخلی ایران با استانداردهای بین‌المللی و توجه به تجربه‌های موفق سایر کشورها، نشانگر آن است که رعایت این اصل می‌تواند به بهبود عملکرد مراجع حل اختلاف کار و افزایش اعتماد عمومی به نظام قضایی منجر شود. برای ارتقای کیفی نظام دادرسی کار در ایران، پیشنهاد می‌شود که نظام اطلاع‌رسانی الکترونیکی به منظور تسریع و شفافیت در ارائه اطلاعات به طرفین دعوی پیاده‌سازی شود. همچنین، ایجاد یک نهاد مستقل برای نظارت بر رعایت اصول عدالت دادرسی، به‌ویژه اصل تناظر، می‌تواند به بهبود عملکرد مراجع قضایی کمک کند. بعلاوه، گسترش آموزش‌های حقوقی برای قضات و وکلا و تطبیق بیشتر قوانین داخلی با اسناد بین‌المللی مانند مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، از دیگر راهکارهای قابل اجرا است. این اقدامات نه تنها به ارتقای عدالت و شفافیت در دادرسی‌های کار منجر خواهد شد، بلکه موجب تقویت اعتماد عمومی و افزایش بهره‌وری در حوزه حقوق کار می‌شود.

منابع

- الویان، سید محمد (۱۴۰۲). *دادرسی عادلانه و حقوق زنان در ایران*. تهران: انتشارات روشنگران بهرامی، بختیار (۱۴۰۳). *اصل تناظر و چالش‌های آن در دادرسی کار*. تهران: انتشارات میزان.
- بهرامی، حسن رضایی (۱۴۰۳). *تحلیل تطبیقی اصول دادرسی عادلانه در نظام حقوق ایران و اسناد بین‌المللی*. تهران: انتشارات میزان.
- برنجی باقری، علی؛ پروین، خدیجه؛ حبیبی، محمد (۱۳۹۹). *دادرسی کار در حقوق ایران در پرتو اصول و آیین دادرسی منصفانه*. فصلنامه جغرافیا و برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۱۰ (۳۳)، ۳۰ - ۲۱.
- توکلی پورنگاری، حسن و محمدپور، محمد رضا. (۱۴۰۰). *دادرسی عادلانه در جزائی اسلام: نظریه و عمل*. انتشارات معرفت.
- حبیبی، امیر و توکلی، محمد رضا (۱۴۰۱). *بررسی چالش‌های اجرای اصل تناظر در دعاوی حقوقی ایران: یک مطالعه تطبیقی*. فصلنامه پژوهش‌های حقوقی، ۴۳، ۶۰ - ۵۱.
- حاجی پور کندرود، علی. (۱۴۰۱). *ارزیابی قابلیت اعمال اصل علنی بودن دادرسی در مراجع اختصاصی اداری*. فصلنامه علمی پژوهشی نوین حقوق اداری، ۲ (۱)، ۵۰ - ۴۱.
- حیدری، سجاد. (۱۳۸۹). *علم قاضی و اصل تناظر، فصلنامه تحقیقات حقوقی*، دوره ۱۳، ویژه نامه شماره ۲، شماره پیاپی، ۷۰ - ۶۱.
- حیدری، سجاد. (۱۳۹۶). *اصل تناظر در دادرسی اداری با تأکید بر دادرسی دیوان عدالت اداری*، فصلنامه مطالعات حقوقی، ۹ (۲)، ۸۰ - ۷۱.
- رسائی نیا، ناصر (۱۴۰۲). *حقوق کار: اصول و چالش‌ها*. انتشارات آوای نور.
- شمس، علی (۱۳۸۱). *اصل تناظر، فصلنامه تحقیقات حقوقی*، ۵ (۳۴ و ۳۵)، ۱۱۰ - ۱۰۱.
- عراقی، علی (۱۴۰۲). *حقوق بین‌المللی کار: اصول و رویه‌ها*. انتشارات دانشگاه تهران.
- عبدی، مهدی (۱۴۰۲). *نقش دادرسی عادلانه در حقوق بین‌الملل بشر: چالش‌ها و راهکارها*. انتشارات جنگل.
- قبادی، علی (۱۴۰۳). *آیین دادرسی کار: نظریه و عمل*. انتشارات جنگل.

- قبادی، علی و معینی، پروانه (۱۴۰۲). *دادرسی کار: نظریه و عمل*. انتشارات سمت.
- منصوری، فاطمه (۱۴۰۲). درآمدی بر دادرسی عادلانه در اسناد داخلی و بین‌المللی. *ماهنامه حقوق شهروندی*، ۲۱.
- محسنی، فاطمه و رحمتی، فاطمه (۱۴۰۰). برخی نوآوری‌ها و ضعف‌های مقررات آیین دادرسی کار، *فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی*، دوره ۵۱ (۳): ۱۷۱-۱۸۰.
- نجفی، امیر (۱۴۰۳). *حقوق کار و اصول دادرسی عادلانه در جمهوری اسلامی ایران: چالش‌ها و راهکارها*. انتشارات دانشگاه تهران.
- محمودی کرد، زینب؛ و پورباباگل (۱۴۰۱). نقد اساسنامه دادگاه اداری سازمان بین‌المللی کار در پرتو معیارهای دادرسی عادلانه. *فصلنامه حقوق اداری (ILOAT)*، ۸ (۲۲): ۱۵۱-۱۶۰.

Henkin, L., & Rosenfeld, A. (2020). *Human rights and labor law: A comparative perspective on international standards and national practices in labor rights enforcement in the United States and Iran*, in R. Bernhardt (Ed.), *Encyclopedia of public international law*.

Knapp, B., & Salcedo, J.C. (2021). *International Labour Organization Administrative Tribunal and its role in labor rights enforcement*, in R. Bernhardt (Ed.), *Encyclopedia of public international law*.

Selwyn, L., & Eldridge, V. (2021). *Public law librarianship objectives, challenges and solutions: A contemporary overview*, United States of America Information Science Reference.

Sueur, A.L., & Sunki, M. (2020). *Public law and labor rights: New perspectives on enforcement mechanisms*, London and New York: Longman.

Zemanek, K., & Sueur, A.L. (2020). *Responsibility of states: General principles and labor rights*, in R. Bernhardt (Ed.), *Encyclopedia of public international law*.