

سال انتشار	۱۴۰۵	شماره انتشار	صفحات	۱-۳۰
------------	------	--------------	-------	------

بهینه‌سازی نهاد داوری از منظر قضات تجدیدنظر استان فارس

آقای علی حشمتی و خانم دکتر آیدا مخترع

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق مالی اقتصادی، مؤسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران .

استادیار و عضو هیئت علمی مؤسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

داوری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شیوه‌های جایگزین حل و فصل اختلاف، نقش مهمی در کاهش اطاله دادرسی، بهره‌گیری از تخصص، حفظ محرمانگی و کاهش بار محاکم دارد؛ با این حال، کارآمدی این نهاد در نظام حقوقی ایران با چالش‌هایی چون ضعف اعتماد قضایی، نارسایی‌های نهادی، کمبود آموزش‌های تخصصی و نبود سازوکارهای حرفه‌ای ارزیابی و سامان‌دهی داوران مواجه است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی ظرفیت‌ها و موانع بهینه‌سازی نهاد داوری و ارائه راهکارهای تقویت آن، دیدگاه قضات تجدیدنظر استان فارس را بررسی می‌کند. روش تحقیق توصیفی - تحلیلی و از حیث گردآوری داده‌ها پیمایشی است. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه و با مشارکت ۲۲ نفر از قضات تجدیدنظر استان فارس گردآوری و تحلیل شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که ارتقای آموزش‌های تخصصی داوری، ایجاد نظام ارزیابی و رتبه‌بندی داوران، تقویت نهادهای داوری، توسعه نقش مرکز توسعه حل اختلاف و افزایش اعتماد و حمایت قضایی، از مهم‌ترین عوامل بهبود عملکرد داوری است. همچنین، نتایج حاکی از آن است که بهینه‌سازی این نهاد مستلزم تلفیق ظرفیت‌سازی حقوقی و نهادی و تقویت پیوند میان سیاست‌گذاری قضایی و سازوکارهای حل و فصل اختلاف است.

واژگان کلیدی: اعتماد قضایی، حل و فصل اختلاف، حرفه‌ای‌سازی داوران، سیاست‌گذاری قضایی، صلاحیت داوران، مرکز توسعه حل اختلاف، مدیریت دعاوی

طبقه‌بندی: JEL: فقه - حقوق - جزا و جرم‌شناسی - حقوق بین‌الملل - حقوق خصوصی

Optimizing the arbitration institution from the perspective of appeal judges of Fars province

Abstract

Arbitration, as one of the most important alternative dispute resolution methods, plays an important role in reducing the length of proceedings, utilizing expertise, maintaining confidentiality, and reducing the burden on the courts; however, the efficiency of this institution in the Iranian legal system faces challenges such as weak judicial trust, institutional inadequacies, lack of specialized training, and lack of professional mechanisms for evaluating and organizing arbitrators. The present study aims to identify the capacities and obstacles to optimizing the arbitration institution and provide solutions to strengthen it, and examines the views of appeal judges in Fars province. The research method is descriptive-analytical and survey in terms of data collection. Research data was collected and analyzed through a questionnaire with the participation of ۲۲ appeal judges in Fars province. The findings show that improving specialized arbitration training, establishing an evaluation and ranking system for arbitrators, strengthening arbitration institutions, developing the role of the Center for Dispute Resolution Development, and increasing judicial trust and support are among the most important factors in improving arbitration performance. Also, the results indicate that optimizing this institution requires a combination of legal and institutional capacity building and strengthening the link between judicial policymaking and dispute resolution mechanisms.

Keywords: Judicial trust, dispute resolution, Professionalization of judges, Judicial policy, Jurisdiction of judges, Dispute Resolution Development Center, Claims management

متن مقاله

گسترش دعاوی، افزایش ورودی پرونده‌ها به محاکم و ضرورت تسریع در حل و فصل اختلافات، نظام‌های حقوقی را به استفاده گسترده‌تر از شیوه‌های جایگزین حل اختلاف سوق داده است. در میان این شیوه‌ها، داوری جایگاه ویژه‌ای دارد؛ زیرا بر اراده طرفین استوار است و می‌تواند با بهره‌گیری از تخصص، انعطاف‌پذیری، محرمانگی و سرعت، بخشی از بار نظام رسمی دادگستری را کاهش دهد. در حقوق ایران نیز داوری سابقه‌ای قابل توجه دارد و قانون آیین دادرسی مدنی، به‌ویژه مواد ۴۵۴ به بعد، چارچوب اصلی ارجاع اختلافات به داوری را پیش‌بینی کرده است. با وجود این ظرفیت، تجربه عملی نشان می‌دهد که داوری در ایران هنوز به نهادی کاملاً کارآمد، قابل اعتماد و نهادمند تبدیل نشده و در برخی موارد، رأی داور به جای پایان دادن به اختلاف، زمینه‌ساز دعاوی بعدی مانند ابطال یا بطلان رأی داور و اختلاف در اجرای آن می‌شود.

پژوهش‌های پیشین درباره داوری، عمدتاً بر مبانی حقوقی، شرایط اعتبار موافقت‌نامه داوری، حدود صلاحیت داور، جهات ابطال رأی داور و نقش داوری در کاهش اطاله دادرسی تمرکز داشته‌اند. با این حال، بخش مهمی از ادبیات موجود کمتر به ارزیابی نهادی داوری از منظر قضاتی پرداخته است که در عمل با آثار داوری، اعتراض به رأی داور، اجرای رأی و دعاوی ناشی از آن مواجه‌اند. از سوی دیگر، تحولات تقنینی و اجرایی سال‌های اخیر، از جمله سیاست‌های ناظر بر توسعه روش‌های جایگزین حل اختلاف، دستورالعمل ساماندهی داوری و شیوه‌نامه‌های مربوط به جذب آموزش، صدور، تمدید و لغو پروانه داوری، نشان می‌دهد که رویکرد نظام حقوقی به سمت حرفه‌ای‌سازی و نهادمندسازی داوری حرکت کرده است. مسئله اصلی آن است که این تحولات تا چه اندازه توانسته‌اند زمینه کارآمدسازی و اعتمادپذیری نهاد داوری را فراهم کنند.

بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش آن است که ظرفیت‌ها و موانع بهینه‌سازی نهاد داوری از منظر قضات تجدیدنظر استان فارس چیست. در ذیل این پرسش، موضوعاتی مانند میزان کارآمدی داوری در وضعیت

فعلی، موانع توسعه و اثربخشی آن، نقش مقررات جدید، جایگاه اعتماد قضایی و عمومی، کیفیت داوران و ضرورت تقویت زیرساخت‌های نهادی بررسی می‌شود. فرض تحلیلی مقاله آن است که بهینه‌سازی داوری صرفاً با الزام قانونی یا توصیه قضایی به ارجاع اختلافات به داوری محقق نمی‌شود، بلکه مستلزم شکل‌گیری نظامی منسجم در زمینه جذب، آموزش، ارزیابی، نظارت، پاسخ‌گویی و تضمین استقلال داوران است. هدف پژوهش حاضر، شناسایی ظرفیت‌ها و آسیب‌های نهاد داوری و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن با تکیه بر دیدگاه ۲۲ نفر از قضات تجدیدنظر استان فارس است. روش تحقیق توصیفی - تحلیلی است و داده‌های میدانی آن از طریق پرسشنامه گردآوری شده است.

۱. مبانی نظری و پیشینه حقوقی داوری

۱-۱. مفهوم داوری و نسبت آن با دادرسی رسمی

داوری سازوکاری است که به موجب آن، طرفین اختلاف با تراضی، رسیدگی و حل اختلاف خود را به شخص یا اشخاصی غیر از دادگاه واگذار می‌کنند. داوری، این شیوه برجسته جایگزین دادرسی دولتی در رسیدگی به یک مناقشه مدنی (موسوی، ۱۴۰۳: ۱۷۲) مسلم است که مبتنی بر اراده طرفین می‌باشد، اما آثار آن صرفاً قراردادی باقی نمی‌ماند؛ زیرا رأی داور، در صورت رعایت شرایط قانونی، قابلیت اجرا دارد و می‌تواند همانند رأی دادگاه، مبنای الزام حقوقی قرار گیرد. از این جهت، داوری در مرز میان قرارداد و قضاوت قرار دارد: منشأ آن اراده طرفین است، اما کارکرد آن حل و فصل الزام‌آور اختلاف است.

در حقوق ایران، داوری را نمی‌توان نهادی کاملاً جدا از نظام قضایی دانست. دادگاه‌ها در مراحل مختلف، از جمله تعیین داور در موارد خاص، رسیدگی به دعاوی ابطال رأی داور و اجرای رأی داوری، با این نهاد ارتباط دارند. بنابراین، رابطه داوری و دادرسی رسمی، رابطه رقابت مطلق نیست، بلکه رابطه تکمیلی و هم‌افزا است. داوری هنگامی می‌تواند به کاهش بار دادگستری کمک کند که از یک‌سو استقلال و انعطاف خود را حفظ کند و از سوی دیگر، با حداقل‌های دادرسی منصفانه، بی‌طرفی، صلاحیت و

قابلیت نظارت حقوقی سازگار باشد.

از منظر قضایی، اهمیت داوری در آن است که اگر صحیح به کار گرفته شود، می‌تواند بسیاری از اختلافات قراردادی، تجاری، خانوادگی یا تخصصی را پیش از ورود کامل به فرایند دادرسی رسمی حل کند. اما اگر داور فاقد تخصص، استقلال یا آشنا با اصول رسیدگی باشد، رأی صادره در معرض ابطال قرار می‌گیرد و در نهایت، اختلاف مجدداً به دادگاه بازمی‌گردد. که در این وضعیت علاوه بر اطاله دادرسی، مضاعفه دادرسی^[۱] نیز رخ داده است، به همین دلیل، کارآمدی داوری بیش از آنکه وابسته به پیش‌بینی قانونی اصل داوری باشد، وابسته به کیفیت نهادی و حرفه‌ای اجرای آن است.

۱-۲. جایگاه داوری در حقوق ایران

قانون آیین دادرسی مدنی، مهم‌ترین چارچوب عمومی داوری در حقوق ایران را فراهم کرده است. مطابق این قانون، اشخاص می‌توانند اختلافات موجود یا احتمالی خود را، در حدود قانون، به داوری ارجاع دهند. مواد مربوط به داوری^[۲] در این قانون، ضمن پذیرش اصل ارجاع به داوری، موضوعاتی مانند شرایط داور، نحوه تعیین داور، حدود صلاحیت، مهلت صدور رأی، موارد بطلان رأی داور و اجرای آن را پیش‌بینی کرده است.

با این حال، مقررات قانون آیین دادرسی مدنی بیشتر ناظر بر داوری موردی و سنتی است. این چارچوب، هرچند برای پذیرش اصل داوری کافی است، اما برای اداره داوری حرفه‌ای، نهادمند و گسترده کفایت کامل ندارد. توضیح آن که داوری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شیوه‌های حل و فصل اختلافات خارج از نظام قضایی، در دو قالب اصلی داوری موردی و داوری سازمانی قابل بررسی است. در داوری موردی^[۳]، طرفین اختلاف بدون مراجعه به نهاد داوری دائمی، خود نسبت به انتخاب داور یا داوران و تعیین شیوه رسیدگی اقدام می‌کنند. این نوع داوری به دلیل انعطاف‌پذیری، سرعت بیشتر و هزینه کمتر، در مواردی که میان طرفین اعتماد کافی وجود دارد، می‌تواند گزینه‌ای مناسب باشد. در مقابل، داوری سازمانی^[۴] در چارچوب نهاد یا مؤسسه داوری دائمی انجام می‌شود و تابع قواعد و تشریفات از پیش تعیین‌شده آن نهاد است. مزیت اصلی این شیوه، وجود

قواعد مدون، ساختار منظم، امکان استفاده از داوران متخصص و کاهش اختلافات احتمالی در فرایند انتخاب داور و اداره رسیدگی است. بنابراین، انتخاب میان داوری موردی و سازمانی باید با توجه به ماهیت اختلاف، میزان اعتماد طرفین، پیچیدگی موضوع و نیاز به تشریفات سازمان‌یافته انجام شود. (علینقی پور رضائیه، و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۹)

در سطح سیاست‌گذاری قضایی، ماده ۱۱۶ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه، توسعه روش‌های جایگزین حل اختلاف و کاهش مراجعه به محاکم را مورد توجه قرار داده است. همچنین، قانون برنامه پنجساله هفتم پیشرفت، با تأکید بر تحول قضایی و استفاده از سازوکارهای غیرقضایی یا شبه‌قضایی حل اختلاف، زمینه تقویت نهادهایی مانند داوری را فراهم می‌کند. این جهت‌گیری قانونی، نشان می‌دهد که داوری دیگر صرفاً یک تأسیس فرعی در قانون آیین دادرسی مدنی نیست، بلکه بخشی از سیاست کلان قضایی در مدیریت دعاوی و کاهش تراکم پرونده‌ها محسوب می‌شود. توسعه داوری در معنای جدید، نیازمند سازوکارهایی فراتر از انتخاب فردی داور است؛ از جمله ایجاد نهادهای داوری، نظام آموزش و صدور مجوز، ضوابط نظارت، شفافیت در تعرفه‌ها، قواعد رفتاری داوران و امکان ارزیابی عملکرد.

۳-۱. مفهوم ظرفیت‌سازی و رابطه آن با توسعه پایدار

ظرفیت‌سازی را می‌توان فرایند بهره‌گیری و تقویت ظرفیت‌های حقوقی و نهادی موجود برای تضمین رسیدگی منصفانه، شفاف و متوازن به اختلافات دانست. ظرفیت‌سازی در برخی موارد نه به معنای ایجاد قواعد جدید، بلکه به معنای شناسایی و فعال‌سازی ظرفیت‌های مغفول در نظام موجود است. رابطه ظرفیت‌سازی و توسعه پایدار در این است که تحقق اهداف توسعه پایدار، بدون بازتنظیم و تقویت ظرفیت‌های حقوقی و نهادی ممکن نیست؛ به همین دلیل، دولت‌ها کوشیده‌اند معاهدات سرمایه‌گذاری را به‌گونه‌ای سامان دهند که اهداف توسعه پایدار در عرض رشد اقتصادی قرار گیرد. بدیهی است هرچه ظرفیت‌های حقوقی داوری برای شناسایی اهداف عمومی تقویت شود، امکان ادغام توسعه پایدار در منطق تصمیم‌گیری نیز افزایش می‌یابد؛ به‌گونه‌ای که حتی اقدامات محدودکننده

دولت، در صورت اتکا به هدف عمومی توسعه پایدار و رعایت ضوابط قانونی، می‌تواند مشروع تلقی شود. و ظرفیت‌سازی نهادی در نظام داور، با گشودگی نسبت به مشارکت بازیگران عمومی و مدنی تقویت می‌شود؛ امری که می‌تواند ورود ملاحظات توسعه پایدار به فرایند حل‌وفصل اختلافات را تسهیل کند. (حبیبی‌مجنده و غلامی، ۱۳۹۹: ۱۹).

۱-۴. ضرورت حرفه‌ای‌سازی داور

یکی از مهم‌ترین مسائل داور در ایران، غلبه نگاه شخص‌محور بر نگاه نهادی است. در داور، شخص‌محور، اعتماد طرفین عمدتاً به شخص داور وابسته است و سازوکارهای بیرونی برای تضمین کیفیت، آموزش، نظارت و پاسخ‌گویی چندان برجسته نیست. این وضعیت ممکن است در اختلافات محدود و ساده قابل پذیرش باشد، اما برای توسعه داور در سطح ملی و برای کاهش واقعی بار محاکم کافی نیست.

حرفه‌ای‌سازی داور به این معناست که داور، صرفاً شخصی مورد اعتماد طرفین نباشد، بلکه فردی واجد صلاحیت علمی، عملی، اخلاقی و حرفه‌ای باشد که در چارچوب نهادی مشخص فعالیت می‌کند. چنین چارچوبی باید شامل شرایط ورود به حرفه، آموزش مقدماتی و ضمن خدمت، ارزیابی مستمر، رعایت اصول بی‌طرفی، منع تعارض منافع، ضمانت اجرای انتظامی و نظام شفاف ثبت و پیگیری عملکرد باشد.

از منظر قضایی، حرفه‌ای‌سازی داور اهمیت مضاعف دارد؛ زیرا دادگاه در مرحله رسیدگی به اعتراض نسبت به رأی داور یا درخواست ابطال رأی، عملاً با آثار عملکرد داور مواجه می‌شود. هرچه داوران از آموزش و صلاحیت بیشتری برخوردار باشند، احتمال صدور آرای مخدوش، مبهم، خارج از حدود اختیار یا مخالف قوانین آمره کاهش می‌یابد. در نتیجه، دعاوی پسینی ناشی از داور نیز کاهش خواهد یافت. و با توجه به پیچیدگی فزاینده روابط تجاری بین‌المللی، داور تجاری سازمانی به‌عنوان جایگزینی مطلوب برای دادرسی سنتی مطرح شده است؛ زیرا این شیوه، امکان رسیدگی تخصصی، منعطف و قابل اعتماد به اختلافات را فراهم می‌سازد. (مشکات، ۱۴۰۴: ۱۴۴)

ناگفته نباید گذاشت که از منظر سیاسی، در پاره‌ای از حوزه‌های تخصصی،

از جمله داور سرمایه‌گذاری خارجی، اصل توافق به داور می‌تواند آثار فراتر از حل اختلاف داشته باشد و حتی در مواردی به‌عنوان اعراض ضمنی از مصونیت قضایی دولت تفسیر شود؛ افزون بر این که حتی در همین موارد، ممکن است مسئله صلاحیت و تجربه داوران از سطح یک امتیاز حرفه‌ای بسیار فراتر رود و به یکی از تضمین‌های صیانت از منافع عمومی و دولتی تبدیل شود (السان، مصطفی، و تاجی، ۱۴۰۰: ۱۳۲).

از منظر اقتصادی، چون در ادبیات اقتصاد حقوق، کارایی به معنای حداکثر استفاده از منابع و فرصت‌های موجود همراه با صرفه‌جویی در زمان و هزینه تعریف می‌شود؛ به‌گونه‌ای که بهترین و بیشترین استفاده از امکانات حاصل گردد. در همین چارچوب، داور به‌عنوان یک روش خصوصی و خارج از دادگاه برای حل‌وفصل اختلافات، به‌ویژه به سبب سرعت، کم‌هزینه بودن و انعطاف‌پذیری، از کارایی اقتصادی قابل توجهی برخوردار است. (قاسمی، و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۱) نهاد داور علاوه بر آثار قضایی، در حوزه اقتصادی نیز اهمیت دارد؛ زیرا می‌تواند حل‌وفصل دعاوی تجاری را تسهیل کند، از سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی حمایت نماید و بار مالی و اداری دستگاه قضایی را کاهش دهد (حبیبی درگاه، و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۰۸) از این‌رو، ورود به فرایند داور محتاج طراحی نهادی و تخصصی دقیق است.

۲. تحلیل مقررات ناظر بر بهینه‌سازی نهاد داور

۱-۲. دستورالعمل ساماندهی حل‌وفصل اختلافات از طریق داور
این دستورالعمل که در تاریخ ۱۳/۱۱/۱۴۰۰ به تصویب رئیس قوه قضاییه رسیده است از مهم‌ترین اسناد مقرراتی سال‌های اخیر در حوزه داور است؛ که با ذکر تعاریف چهارگانه داور، داور حرفه‌ای و غیر حرفه‌ای، داور و نهاد داور اینها را از یکدیگر متفاوت و متمایز کرده است. نهاد داور به عنوان یک شخص حقوقی تعریف شده است که با اخذ مجوز از مرجع صالح، در زمینه حل‌وفصل اختلافات از طریق داور فعالیت می‌کند. و در صورتی که داور با اخذ پروانه و بر اساس مقررات این دستورالعمل باشد، داور حرفه‌ای خواهد بود. اهمیت این دستورالعمل در آن است که به داور نه صرفاً به‌عنوان یک توافق خصوصی، بلکه به‌عنوان نهادی قابل

ساماندهی، توسعه و نظارت توجه می کند. در این رویکرد، مرکز توسعه حل اختلاف نقش محوری در هدایت، صدور مجوز، نظارت و توسعه نهادهای داوری ایفا می کند.

یکی از مبانی مهم دستورالعمل ساماندهی داوری، تأکید بر اصول بنیادین داوری از جمله رضایت طرفین، استقلال، بی طرفی و رعایت موازن قانونی است. مواد ۳ تا ۵ دستورالعمل، ناظر به تشکیلات و ساختار نهادی داوری است. و مواد ۶ تا ۹ دستورالعمل به شرایط نهادهای داوری و داوران حرفه ای و وظایف آن ها مربوط است.

مرکز توسعه حل اختلاف در این ساختار، وظیفه سیاست گذاری، نظارت و راهبری امور مربوط به داوری و سایر روش های حل اختلاف غیرقضایی را بر عهده دارد. در کنار آن، کانون های داوری به عنوان نهادهای تخصصی، با اخذ مجوز و رعایت مقررات مربوط، امکان فعالیت در زمینه داوری را پیدا می کنند. این ساختار نشان دهنده تلاش برای گذار از داوری غیرمتمرکز و فردی به داوری نهادی، تخصصی و قابل نظارت است. و این، همان نقطه قوت اصلی دستورالعمل، یعنی حرکت از داوری پراکنده به سمت داوری نهادمند است. ایجاد نهادهای داوری، تدوین اساسنامه، تعیین ارکان، پیش بینی ضوابط فعالیت و ایجاد امکان نظارت، می تواند به افزایش اعتماد عمومی و قضایی به داوری کمک کند. این جهت گیری با سیاست های کلان قوه قضاییه در کاهش ورودی پرونده ها و استفاده از روش های جایگزین حل اختلاف نیز هماهنگ است.

۲-۲. شیوه نامه جذب، آموزش، صدور و تمدید پروانه داوری

این شیوه نامه در تاریخ ۰۷/۰۴/۱۴۰۱ به تصویب رییس مرکز توسعه حل اختلاف رسیده است و از مهم ترین نوآوری های آن می توان به مواردی از جمله ۱- تفکیک داوری عمومی از تخصصی ۲- توجه به موضوع تعارض منافع؛ بدین توضیح که در مورد وکلا، سردفتران و کارشناسان، تمدید پروانه داوری منوط به تودیع پروانه وکالت، کارشناسی یا سردفتری است. ۳- توجه به معافیت از آزمون ورودی، ارزیابی شایستگی، مصاحبه و شرکت در دوره آموزشی برای اشخاص دارای سوابق علمی یا حرفه ای حسب مورد ۴- لحاظ زمینه های دانشی و شخصیتی- مهارتی جهت

ارزیابی شایستگی ۵- پیش بینی ارکان مختلف برای ارزیابی و نظارت بر روند تاسیس موسسه داوری و تمدید پروانه؛ هیات ارزیابی شایستگی و هیات تجدید نظر ارزیابی شایستگی و در نتیجه حق اعتراض به تصمیم هیات ارزیابی شایستگی ظرف بیست روز از تاریخ ابلاغ تصمیم ۶- آموزش بدو و ضمن خدمت و امکان تفویض آن به معاونت، کانون داوری یا حتی مراکز علمی و دانشگاهی معتبر با این تفاوت که آموزش ضمن خدمت قابل تفویض به مراکز علمی نمی باشد ۷- صدور مستقل پروانه داوری و موافقت اصولی برای تاسیس موسسه داوری ۸- ایجاد شناسه مخصوص برای هر یک از داوران و موسسات داوری که نشان دهنده استان، شهرستان و هویت داور است ۹- نظارت نهاد داوری صرفاً از حیث امور اداری، علمی، آموزشی و مشورتی ۱۰- پیش بینی و احصاء شرایط لغو پروانه در سه مورد؛ صدور حکم قطعی از هیات رسیدگی به تخلفات داوری مبنی بر لغو پروانه، صدور حکم قطعی محکومیت هر نوع جرم عمدی در حال انجام داوری یا به سبب آن، ارتکاب جرم عمدی درجه ۵ و بالاتر ۱۱- شرایط تاسیس موسسه داوری از جمله داشتن پروانه داوری حرفه ای، داشتن بالاترین امتیاز در حوزه قضایی مربوطه، تصویب نیازسنجی تعداد موسسه در حوزه قضایی، ثبت موسسه طبق مقررات حاکم بر موسسات غیر تجاری و تامین مکان و نیروی اداری و تجهیزات ۱۲- قائم به شخص بودن پروانه داوری و پروانه موسسه داوری و مدت اعتبار سه ساله و لزوم معرفی کفیل موسسه ۱۳- صدور کارنامه ارزیابی عملکرد به صورت سالانه برای هر یک از داوران و نهادهای داوری و لحاظ میزان پایبندی به قوانین و مقررات داوری به ویژه درباره تعرفه حق الزحمه، وضعیت اتقان آرا و زمان رسیدگی که مبنای تمدید یا عدم تمدید پروانه است، اشاره کرد.

این شیوه نامه با تعیین شرایط ورود، فرایند آموزش، صدور پروانه، تمدید اعتبار و امکان لغو مجوز، در پی آن است که فعالیت داوری از حالت غیررسمی و غیرقابل ارزیابی فاصله بگیرد.

تحلیل این شیوه نامه را می توان در چهار سطح انجام داد. سطح نخست، پالایه ی ورود است. در این سطح، قانون گذار یا مرجع تنظیم گر می کوشد از ورود اشخاص فاقد صلاحیت علمی، تجربی یا اخلاقی به عرصه داوری

جلوگیری کند. به عنوان نمونه، داشتن دانشنامه کارشناسی و بالاتر در رشته های حوزوی، حقوق و فقه و حقوق شرط لازم و کافی برای داوری عمومی بوده و از طرفی امکان داوری حرفه ای منفرد برای داوران متخصص فاقد شرط مزبور، جز با تراضی صریح طرفین اختلاف وجود ندارد. سطح دوم، اعتباربخشی است؛ یعنی صدور پروانه به عنوان نشان های از احراز حداقل صلاحیت حرفه ای. سطح سوم، کنترل مستمر است که از طریق تمدید پروانه، آموزش ضمن خدمت و ارزیابی عملکرد تحقق می یابد. سطح چهارم، واکنش انتظامی است؛ یعنی امکان لغو یا عدم تمدید پروانه در صورت تخلف یا فقدان شرایط.

اهمیت این ساختار در آن است که اعتماد به داوری، بدون اعتماد به داوران شکل نمی گیرد. اگر اصحاب دعوا و قضات بدانند که داوران از مسیر آموزشی و ارزیابی مشخص عبور کرده اند و در صورت تخلف با ضمانت اجرا مواجه می شوند، احتمال پذیرش داوری و اعتبار عملی آن افزایش می یابد. بنابراین، شیوه نامه مذکور از منظر نهادی، می تواند یکی از ابزارهای مهم بهینه سازی داوری باشد؛ مشروط بر آنکه اجرای آن دقیق، غیرتشریفاتی و مبتنی بر ارزیابی واقعی باشد. در این راستا و به جهت افزایش اعتماد عمومی است که شیوه نامه برای ارتکاب جرم در حال داوری (یا به سبب آن) و ارتکاب جرم در غیر آن، از حیث نوع جرم جهت لغو پروانه تفاوت قائل شده است. با این توضیح که چنانچه داور، در حال داوری یا به سبب آن، مرتکب هر نوع جرم عمدی شود، و اگر ارتکاب جرم در غیر آن رخ دهد، در صورتی که جرم، عمدی و از نوع درجه ۵ به بالاتر باشد، پس از قطعیت محکومیت کیفری، پروانه وی لغو خواهد شد.

۲-۳. سند تحول و تعالی قوه قضاییه

پس از گذشت سه سال از ابلاغ سند تحول قضایی و اتمام دوره ی زمانی اجرای آن (پایان سال ۱۴۰۲) در تاریخ ۱۴۰۳/۰۱/۰۶ <<سند تحول و تعالی قوه قضاییه>> از سوی رئیس قوه قضاییه ابلاغ شد. این سند بنا بر اذعان ایشان مبتنی بر رویکردهایی از جمله بهره برداری حداکثری از ظرفیت های مردمی و به روش مساله محور تدوین شده است و از میان ۱۵ سیاست تحول آفرین [۵]، سیاست ارتقای <<مدیریت مشارکت جو و

مردم محور>> و عدم اکتفا به <<ظرفیت های درون سازمانی>> و استفاده حداکثری از <<ظرفیت های مردمی>> و سیاست توسعه روش های <<مشارکتی و غیرقضایی>> در حل و فصل دعاوی شایان توجه می باشد.

در این راستا راهکارهایی از جمله؛ پیگیری تدوین و تصویب <<لایحه شیوه های جایگزین رسیدگی قضایی>> مشتمل بر مواردی نظیر آیین داوری، محدودسازی مراجع قضایی در ابطال آرای داوری، داوری سازمانی و الحاقی و ضوابط آن، رسیدگی به اعتراض نسبت به رای داوری و نیز توسعه امر داوری از طریق زمینه سازی برای تاسیس سازمان های داوری به ویژه در موضوعاتی نظیر خانواده، امور تجاری و اصناف و پرهیز از تصدی گری و ایفای نقش اعتباربخشی با تایید اساسنامه ها، تسهیل گری و نظارت بر عملکرد سازمان های داوری و رتبه بندی آن ها و ارجاع بر اساس نتایج رتبه بندی و اصلاح شیوه ابلاغ در فرایند داوری و ترویج الحاق شروط داوری در قراردادهای صنفی، تجاری و تخصصی و توسعه داوری های الحاقی، موردی و حرفه ای برای راهبرد توسعه روش های حل اختلافات جایگزین رسیدگی قضایی در پرتوی ماموریت قوه قضاییه به رسیدگی به تظلمات و حل و فصل دعاوی در سند تحول و تعالی تبیین و تصریح شده است که سند تحول و تعالی قوه قضاییه سه چالش عمده در مسیر تحقق این ماموریت شناسایی کرده که اطلاع دادرسی، دومین چالش بوده که یکی از عوامل آن، فراوانی پرونده های ورودی به قوه قضاییه احصا شده است. (مرکز پیگیری اجرای سند تحول قضایی، ۱۴۰۳: ۵۴-۵۵)

سند سند تحول و تعالی قوه قضاییه

۲ سیاست استفاده از ظرفیت های مردمی و توسعه روش های مشارکتی و غیرقضایی

۳ ماموریت رسیدگی به تظلمات و حل و فصل دعاوی

۴ چالش اطلاع دادرسی

۵ عامل فراوانی پرونده های ورودی به قوه قضاییه

۶ راهبرد توسعه روش های حل اختلافات جایگزین رسیدگی قضایی

۷ راهکار تدوین و تصویب لایحه شیوه‌های جایگزین رسیدگی قضایی

۸ راهکار توسعه داوری

با این حال، باید میان توسعه کمی و توسعه کیفی داوری تفکیک کرد. توسعه کمی به معنای افزایش تعداد داوران، نهادهای داوری یا ارجاعات به داوری است. اما توسعه کیفی به معنای افزایش اعتماد، صحت آراء، قابلیت اجرا، تخصص داوران و کاهش دعاوی پسینی است. تجربه عملی نشان می‌دهد که توسعه کمی بدون تضمین کیفیت، ممکن است به افزایش اختلافات جدید منجر شود. از این رو، سیاست کاهش ورودی پرونده‌ها باید با سیاست ارتقای کیفیت داوری همراه باشد. به بیان دیگر، داوری نباید صرفاً ابزاری برای خروج پرونده از دادگاه تلقی شود. اگر ارجاع به داوری بدون توجه به موضوع اختلاف، کیفیت داور، رضایت واقعی طرفین و امکان اجرای رأی انجام شود، هدف کاهش بار محاکم تحقق نخواهد یافت.

۴-۲. رای شماره ۶۵۰۰۴ مورخ ۱۶/۰۱/۱۴۰۲ هیأت تخصصی دیوان

عدالت اداری و قطعیت مشروعیت نظارت اداری بر داوری حرفه ای

یکی از موضوعات مهم در حوزه نهادهای داوری، حدود اختیار نهادهای اداری و قضایی در پذیرش، صدور مجوز، تغییر یا تأسیس مؤسسات داوری است. رأی هیأت تخصصی اداری و امور عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص عدم مغایرت قانونی مکاتبات ناظر بر منوط بودن تأسیس یا تغییر مؤسسات داوری به موافقت کتبی مرکز توسعه حل اختلاف، از این جهت اهمیت دارد که اصل نظارت اداری بر تأسیس و تغییر نهادهای داوری را مورد تأیید و قطعیت قرار داده است.

این رأی از منظر نهادی، مؤید آن است که داوری نهادمند، برخلاف داوری صرفاً موردی، نیازمند حدی از تنظیم‌گری و نظارت است. اهمیت صدور این رأی از آن جهت است که بر اساس اصل ۱۷۰ قانون اساسی [۶] جمهوری اسلامی ایران، قضات مکلف شده اند از اجرای آیین نامه ها و بخشنامه های خلاف قانون یا خارج از حدود صلاحیت مرجع وضع کننده خودداری کنند. از طرفی وفق ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری [۷]، آرای هیات عمومی و تخصصی در مقام ابطال یا عدم ابطال مصوبه، افزون

بر مراجع اداری، برای مراجع قضایی نیز معتبر و ملاک عمل می باشد. از این رو مراجع قضایی و قضات نمی توانند به استناد اصل ۱۷۰ قانون اساسی، اقدامی معارض با این مهم نمایند و بدیهی است، همراهی قضات در مقام عمل، تضمین کننده اجرای موفق توسعه نهاد داوری بوده و خواهد بود. و بدین جهت نظارت اداری بر فرایند تأسیس و تغییر مؤسسات داوری حرفه ای، واجد وصف قطعیت می شود. از این رهگذر، رأی دیوان عدالت اداری می تواند پشتوان های برای قطعیت ساماندهی نهادی داوری تلقی شود. پر واضح است، چنین نظارتی اگر در چارچوب قانون، شفافیت و معیارهای عینی اعمال شود، می تواند به ارتقای کیفیت نهادهای داوری کمک کند. با این حال، نظارت نباید به مداخله افراطی در استقلال داوری تبدیل شود. نقطه تعادل آن است که مرجع ناظر، صلاحیت، سلامت، ساختار و عملکرد نهاد داوری را ارزیابی کند، اما در تصمیم گیری ماهوی داوران و استقلال رأی آنان مداخله نداشته باشد. به دیگر سخن، ساماندهی و نظارت باید به گونه ای باشد که هم اعتماد عمومی و قضایی را تقویت کند و هم استقلال داوری را مخدوش نسازد.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث ماهیت، توصیفی - تحلیلی است. در بخش نظری و حقوقی، از روش تحلیل اسنادی مقررات مرتبط استفاده شده و جامعه آماری پژوهش، قضات دادگاه های تجدیدنظر استان فارس هستند که به واسطه موقعیت قضایی و تجربه حرفه ای خود، با دعاوی حقوقی و به ویژه دعاوی مربوط به داوری مواجه بوده اند. انتخاب این جامعه آماری از آن جهت اهمیت دارد که ارزیابی کارآمدی داوری، صرفاً از منظر نظری یا تقنینی کافی نیست و باید دیدگاه کنشگران قضایی نیز در آن لحاظ شود. و تحولات حقوق تطبیقی نیز نشان می دهد که داوری، به ویژه در سطوح بین المللی، تنها در پرتو قواعد قراردادی تحلیل نمی شود، بلکه رویه قضایی در کشورهایی چون انگلستان، آمریکا و فرانسه نقشی تعیین کننده در تبیین حدود و آثار آن ایفا کرده است. (السان، مصطفی، و وزیر نگین تاجی، ۱۴۰۰: ۱۳۴).

نمونه پژوهش شامل ۲۲ نفر از قضات تجدیدنظر استان فارس [۸] است، که پرسشنامه‌های آنان به صورت کامل دریافت و تحلیل شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته بوده که در محورهای اصلی زیر تنظیم شده است:

۱. مشخصات عمومی و حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان؛

۲. ارزیابی قضات از کارآمدی فعلی نهاد داوری؛

۳. شناسایی مهم‌ترین موانع توسعه داوری؛

۴. بررسی راهکارهای بهینه‌سازی نهاد داوری؛

۵. ارزیابی مقررات و نهادهای جدید مرتبط با داوری.

داده‌های گردآوری شده با استفاده از آمار توصیفی، شامل فراوانی و درصد، تحلیل شده‌اند. هدف از تحلیل آماری، تعمیم قطعی نتایج به کل جامعه قضایی کشور نیست، بلکه ارائه تصویری تجربی و تحلیلی از دیدگاه گروهی از قضات باتجربه در استان فارس درباره وضعیت فعلی و مسیر مطلوب اصلاح نهاد داوری است.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱. مشخصات پاسخ‌دهندگان

بررسی مشخصات پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که اولاً نیمی از شرکت کنندگان، دارای سمت «مستشار» و ۵۰ درصد دیگر دارای سمت «رئیس شعبه» بوده‌اند. ثانیاً تعداد ۲۰ نفر معادل حدود ۹۰ درصد دارای سابقه خدمت قضایی بالای ۲۰ سال بوده‌اند. ثالثاً تعداد ۲۱ نفر معادل ۹۵ درصد دارای سابقه بیش از ۵ مورد رسیدگی یا مواجهه با پرونده‌های داوری بوده‌اند. این ویژگی، اعتبار تحلیلی یافته‌ها را افزایش می‌دهد؛ زیرا پاسخ‌ها مبتنی بر تجربه عملی در مواجهه با دعاوی داوری و آثار قضایی آن است.

ردیف	سطح	عنوان
۱	سند	سند تحول و تعالی قوه قضاییه
۲	سیاست	استفاده از ظرفیت‌های مردمی و توسعه روش‌های مشارکتی و غیرقضایی
۳	ماموریت	رسیدگی به تظلمات و حل و فصل دعاوی

۴	چالش	اطاله دادرسی
۵	عامل	فراوانی پرونده‌های ورودی به قوه قضاییه
۶	راهبرد	توسعه روش‌های حل اختلافات جایگزین رسیدگی قضایی
۷	راهکار	تدوین و تصویب لایحه شیوه‌های جایگزین رسیدگی قضایی
۸	راهکار	توسعه داوری

۴-۲. ارزیابی قضات از کارآمدی نهاد داوری

یکی از محورهای اصلی پرسشنامه، ارزیابی کارآمدی داوری در وضعیت فعلی بود. نتایج نشان می‌دهد که قضات، در سطح نظری و کلی، اصل داوری را مفید و قابل استفاده می‌دانند؛ اما نسبت به کارآمدی عملی آن در کاهش بار محاکم و حل مؤثر اختلافات، نگاه محتاطانه‌تری دارند.

جدول ۲. ارزیابی قضات از کارآمدی نهاد داوری

مشخصات پاسخ‌دهندگان				
ردیف	متغیر	گزینه	فراوانی	درصد
۱	سمت قضایی	رئیس شعبه	۱۰	۵۰
۲	سمت قضایی	مستشار	۱۰	۵۰
۳	سابقه خدمت قضایی	۱۱ تا ۲۰ سال	۲	۱/۹
۴	سابقه خدمت قضایی	بیش از ۲۰ سال	۲۰	۹/۹۰
۵	سابقه مواجهه با پرونده‌های داوری	۵ تا ۲۰ پرونده	۷	۸/۲۱
۶	سابقه مواجهه با پرونده‌های داوری	بیش از ۲۰ پرونده	۱۴	۶/۶۳

بر اساس یافته‌ها، ۷/۷۲ درصد قضات اعلام کرده‌اند که رأی داور را بدون

پیش فرض منفی بررسی می کنند. این نتیجه نشان می دهد که بدبینی مطلق نسبت به داوری در میان قضات مورد مطالعه وجود ندارد. همچنین، ۴/۸۶ درصد پاسخ دهندگان، ارجاع اختلافات به داوری را زیاد یا تا حدودی مطلوب دانسته اند. بنابراین، اصل داوری از منظر قضات پذیرفته شده است. با این حال، ۵/۵۴ درصد قضات معتقدند داوری در وضعیت فعلی، تأثیر قابل توجهی در کاهش ورودی پرونده ها به محاکم نداشته است. این یافته، شکاف میان ظرفیت نظری داوری و عملکرد عملی آن را آشکار می سازد. به بیان دیگر، داوری از نظر قضات، نهادی قابل دفاع است، اما هنوز به مرحله ای از بلوغ نهادی نرسیده که بتواند نقش مؤثر و پایدار در مدیریت ورودی پرونده ها ایفا کند.

۳-۴. موانع توسعه و کارآمدی داوری

در بخش مربوط به آسیب شناسی، از پاسخ دهندگان خواسته شد مهم ترین موانع توسعه نهاد داوری را ارزیابی کنند. یافته ها نشان می دهد که مشکل اصلی داوری در ایران، صرفاً کمبود قانون یا نبود امکان ارجاع به داوری نیست؛ بلکه ضعف اعتماد، ضعف زیرساخت، فقدان ساختار حرفه ای و نارسایی نظام نظارت از مهم ترین چالش ها محسوب می شوند.

جدول ۳.

ارزیابی قضات از کارآمدی نهاد داوری				
ردیف	شاخص ارزیابی	گزینه غالب	فراوانی	درصد
۱	بررسی رأی داور در دادگاه	بدون پیش فرض منفی	۱۶	۷/۷۲
۲	تمایل به ارجاع اختلافات به داوری	تا حدودی	۱۳	۱/۵۹
۳	ارزیابی اثربخشی داوری داخلی	تا حدودی مؤثر	۱۵	۲/۶۸
۴	تأثیر داوری در کاهش ورودی پرونده ها	کم یا فاقد تأثیر قابل توجه	۱۲	۵/۵۴
۵	ارزیابی کلی از قابلیت توسعه داوری	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۹	۴/۸۶

اعتماد کافی به تخصص و بی طرفی داوران به عنوان مهم ترین مانع توسعه داوری است. اعتماد، عنصر مرکزی موفقیت داوری است؛ زیرا طرفین زمانی حاضر به ارجاع اختلاف به داوری می شوند که نسبت به دانش، استقلال و سلامت فرایند رسیدگی اطمینان داشته باشند.

همچنین، همه پاسخ دهندگان، ضعف زیرساخت های اداری و مدیریتی را تأیید کرده اند. این امر نشان می دهد که توسعه داوری بدون ایجاد دبیرخانه های حرفه ای، سامانه ثبت و پیگیری، قواعد روشن ابلاغ، بایگانی، مدیریت زمان، تعرفه گذاری و نظارت اداری امکان پذیر نیست. افزون بر این، تأیید ۵/۹۵ درصدی نیاز به ساختار حرفه ای، نشان می دهد که قضات، داوری را صرفاً فعالیتی فردی نمی دانند، بلکه آن را نیازمند سازمان، فرایند و استاندارد می شمارند.

۴-۴. راهکارهای بهینه سازی نهاد داوری

در بخش دیگری از پرسشنامه، راهکارهای اصلاح و ارتقای داوری مورد پرسش قرار گرفت. نتایج نشان می دهد که قضات بر مجموعه ای از راهکارهای مکمل تأکید دارند و اصلاح داوری را منحصر به قانون گذاری جدید نمی دانند. از دیدگاه آنان، آموزش، فرهنگ سازی، نظارت، استقلال و استفاده از فناوری از مهم ترین عناصر بهینه سازی است.

موانع توسعه داوری از دیدگاه قضات				
ردیف	مانع	میزان تأیید	فراوانی	درصد
۱	فقدان اعتماد کافی به تخصص و بی طرفی داوران	زیاد	۱۲	۵/۵۴
۲	ضعف زیرساخت های اداری و مدیریتی	زیاد یا تا حدودی	۲۲	۱۰۰
۳	فقدان ساختار حرفه ای در نهادهای داوری	زیاد یا تا حدودی	۲۱	۵/۹۵
۴	آشنایی ناکافی مردم و وکلا با مزایای داوری	زیاد یا تا حدودی	۲۰	۹/۹۰
۵	ضعف نظارت بر عملکرد داوران	زیاد یا تا حدودی	۱۹	۴/۸۶
۶	نگرانی از بی طرفی یا تعارض منافع داوران	زیاد یا تا حدودی	۱۸	۸/۸۱

مهم ترین نکته در جدول بالا، تأکید ۵/۵۴ درصد پاسخ دهندگان بر فقدان

بر اساس جدول، همه پاسخ‌دهندگان، آموزش تخصصی و مستمر داوران را ضروری دانسته‌اند. این یافته با آسیب اصلی شناسایی شده، یعنی ضعف اعتماد به تخصص داوران، ارتباط مستقیم دارد. داوری تخصصی بدون داور آموزش‌دیده ممکن نیست و آموزش نیز باید محدود به دوره ورود نباشد؛ بلکه باید ضمن خدمت و به‌صورت مستمر، کاربردی و مبتنی بر پرونده‌های واقعی برگزار شود.

همچنین، همه قضات بر ضرورت فرهنگ‌سازی عمومی تأکید کرده‌اند. این امر نشان می‌دهد که بخشی از ناکارآمدی داوری ناشی از ضعف شناخت عمومی، و حتی گاه شناخت ناکافی اصحاب دعوا و وکلا از ظرفیت‌ها و محدودیت‌های داوری است. فرهنگ‌سازی باید هم در سطح عمومی و هم در سطح حرفه‌ای انجام شود؛ از جمله از طریق آموزش وکلا، مشاوران حقوقی، فعالان اقتصادی و مدیران قراردادها.

تأیید ۴/۸۶ درصدی ایجاد مرجع نظارتی مستقل نیز اهمیت زیادی دارد. و در کنار آن، پاسخ ۱۰۰ درصدی قضات به دو امر مهم مرتبط یعنی تدوین معیارهای شفاف برای انتخاب داوران و تقویت ضمانت اجرای انتظامی و حرفه‌ای، موید همبستگی توسعه داوری با نهادی شدن داوری و حرفه‌ای شدن آن دارد. چه آن که نظارت بر داوری باید به گونه‌ای باشد که از یک سو مانع تخلف، تعارض منافع و صدور آرای غیرحرفه‌ای شود و از سوی دیگر، استقلال ماهوی داور را مخدوش نکند. بنابراین، الگوی مطلوب، نظارت نهادی و حرفه‌ای است، نه مداخله در تصمیم ماهوی داور.

۴-۵. ارزیابی مقررات و نهادهای جدید داوری

در بخش نهایی یافته‌ها، دیدگاه قضات درباره مقررات و نهادهای جدید مرتبط با داوری بررسی شد. نتایج بیانگر آن است که قضات نسبت به جهت‌گیری کلی مقررات جدید نگاه مثبت یا تا حدودی مثبت دارند، اما این مقررات را به‌تنهایی برای حل مشکلات کافی نمی‌دانند.

جدول ۵.

ارزیابی قضات از مقررات و نهادهای جدید داوری				
ردیف	موضوع ارزیابی	ارزیابی غالب	فراوانی	درصد
۱	دستورالعمل ساماندهی داوری	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۸	۸/۸۱
۲	شیوه‌نامه جذب و صدور پروانه داوری	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۷	۳/۷۷
۳	کانون داوران حرفه‌ای	دارای اثر مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۶	۷/۷۲
۴	نقش مرکز توسعه حل اختلاف	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۷	۳/۷۷
۵	وضعیت اعتماد عمومی و قضایی به داوری	ناکافی	۲۰	۹/۹۰

۸/۸۱ درصد پاسخ‌دهندگان، دستورالعمل ساماندهی داوری را مثبت یا تا حدودی مثبت ارزیابی کرده‌اند. همچنین، ۳/۷۷ درصد شیوه‌نامه جذب و صدور پروانه داوری را دارای اثر مثبت یا تا حدودی مثبت دانسته‌اند. این نتایج نشان می‌دهد که قضات، اصل مداخله تنظیم‌گرانه در حوزه داوری را مفید می‌دانند.

با این حال، ۹/۹۰ درصد پاسخ‌دهندگان معتقدند اعتماد عمومی و قضایی به داوری هنوز کافی نیست. این یافته مهم‌ترین هشدار پژوهش است. به بیان دیگر، حتی اگر مقررات جدید از نظر ساختاری مثبت باشند، تا زمانی که به اعتمادسازی عملی منتهی نشوند، آثار مورد انتظار را ایجاد نخواهند کرد. اعتماد نیز صرفاً با تصویب مقررات حاصل نمی‌شود، بلکه محصول عملکرد مستمر، شفاف، قابل ارزیابی و حرفه‌ای نهادهای داوری است.

۵. بحث و تحلیل یافته‌ها

۵-۱. پذیرش اصل داوری همراه با تردید نسبت به کارآمدی عملی یافته‌های پژوهش نشان داد که قضات تجدیدنظر استان فارس، اصل داوری را رد نمی‌کنند و حتی در موارد قابل توجهی، نسبت به ارجاع اختلافات به داوری نگاه مثبت یا دست‌کم قابل پذیرش دارند. بررسی رأی داور بدون پیش‌فرض منفی از سوی ۷/۷۲ درصد پاسخ‌دهندگان، بیانگر آن است که مانع اصلی توسعه داوری، مخالفت ذاتی نظام قضایی یا قضات

با این نهاد نیست.

با این حال، تردید نسبت به کارآمدی عملی داوری همچنان جدی است. زمانی که ۵/۵۴ درصد قضات معتقدند داوری در وضعیت فعلی تأثیر قابل توجهی در کاهش ورودی پرونده‌ها ندارد، باید نتیجه گرفت که مشکل، در مرحله اجرا و کیفیت نهادی بروز می‌کند. داوری اگر نتواند اختلاف را به صورت پایدار حل کند و اگر رأی آن به طور مکرر در معرض اعتراض، ابطال یا اختلاف در اجرا قرار گیرد، نه تنها کارکرد اصلی خود را از دست می‌دهد. بلکه خود، عامل مؤثر در فرایند مضاعفه دادرسی مبدل خواهد شد. یکی از موانع اصلی توسعه داوری در نظام حقوقی ایران، عدم تقویت کافی اعتبار رأی داوری در سطحی نزدیک به حکم قضایی است. هرچند داوری به دلیل سرعت در رسیدگی، فقدان تشریفات زائد، هزینه کمتر و دسترسی آسان‌تر به نتیجه، شیوه‌ای برجسته در جایگزینی دادرسی دولتی به شمار می‌آید، اما کارآمدی واقعی آن زمانی تحقق می‌یابد که اختیار داور و اعتبار رأی داوری در نظام تقنینی و قضایی به رسمیت شناخته شود. در غیر این صورت، داوری در سطح یک سازوکار قراردادی کم‌اثر باقی می‌ماند و نمی‌تواند نقش مؤثر خود را در کاهش بار محاکم و تسریع حل اختلاف ایفا کند (موسوی، ۱۴۰۳: ۱۷۲).

بنابراین، سیاست‌گذاری در حوزه داوری باید از نگاه صرفاً کمی فاصله بگیرد. افزایش تعداد داوران یا گسترش ارجاعات به داوری، بدون افزایش کیفیت رسیدگی و اعتماد به داوران و بالتبع رأی آن‌ها، نمی‌تواند به کاهش واقعی بار محاکم منتهی شود. معیار موفقیت داوری، تعداد پرونده‌های ارجاع‌شده نیست، بلکه میزان حل و فصل پایدار اختلاف، کاهش دعاوی پسینی و افزایش رضایت طرفین است.

۵-۲. اعتماد به عنوان محور اصلی بهینه‌سازی داوری
مهم‌ترین یافته پژوهش، برجسته شدن عنصر اعتماد است. ۵/۵۴ درصد قضات، فقدان اعتماد به تخصص و بی‌طرفی داوران را مهم‌ترین مانع توسعه داوری دانسته‌اند و ۹/۹۰ درصد نیز وضعیت اعتماد عمومی و قضایی به داوری را ناکافی ارزیابی کرده‌اند. این دو داده نشان می‌دهد که مسئله اعتماد، هسته مرکزی آسیب‌شناسی داوری است.

اعتماد در داوری چند لایه دارد. لایه نخست، اعتماد طرفین به شخص داور است. طرفین باید اطمینان داشته باشند که داور از دانش کافی، استقلال، بی‌طرفی و سلامت حرفه‌ای برخوردار است. لایه دوم، اعتماد به نهاد داوری است؛ یعنی اطمینان از اینکه فرایند ثبت، ارجاع، ابلاغ، رسیدگی، صدور رأی و اجرای آن بر اساس قواعد روشن و قابل پیگیری انجام می‌شود. لایه سوم، اعتماد قضایی است؛ یعنی اطمینان دادگاه‌ها از اینکه رأی داور، محصول فرایندی منظم، عادلانه و منطبق با حداقل‌های قانونی است.

بدون این سه سطح اعتماد، داوری نمی‌تواند به جایگزینی معتبر برای دادرسی رسمی تبدیل شود. از این رو، بهینه‌سازی داوری باید اعتمادمحور باشد. اعتماد نیز با شعار یا توصیه ایجاد نمی‌شود؛ بلکه با آموزش، شفافیت، نظارت، ضمانت اجرا، انتشار معیارهای عملکردی و برخورد با تخلفات شکل می‌گیرد. «بی‌اعتمادی به داوری، اثر خود را تنها در مرحله ارجاع اختلاف نشان نمی‌دهد، بلکه می‌تواند تا مرحله شناسایی، اجرا و حتی اعتباربخشی نهایی به رأی ادامه یابد و به این ترتیب، کل چرخه کارآمدی داوری را مختل سازد» (السان، و تاجی، ۱۴۰۰: ۱۳۴).

۵-۳. ضرورت گذار از داوری شخص‌محور به داوری نهادمند

یکی دیگر از نتایج مهم پژوهش، تأکید قضات بر ضعف زیرساخت‌های اداری، مدیریتی و حرفه‌ای داوری است. تأیید ۱۰۰ درصدی ضعف زیرساخت‌ها و تأیید ۵/۹۵ درصدی نیاز به ساختار حرفه‌ای، نشان می‌دهد که داوری در وضعیت فعلی، هنوز تا حد زیادی متکی بر اشخاص است نه بر نهادها.

ازجمله چالش‌های نظری و عملی داوری در نظام حقوقی ایران، تلقی استثنایی از این نهاد در برابر صلاحیت عام دادگاه‌هاست. بر اساس دیدگاه رایج در بخشی از رویه قضایی و دکترین، با استناد به اصل ۱۵۹ قانون اساسی [۹]، داوری روشی استثنایی تلقی شده و در موارد تردید، صلاحیت دادگاه بر صلاحیت داور ترجیح داده می‌شود. نتیجه چنین رویکردی آن است که مقررات داوری غالباً علیه داوری و به نفع محاکم دادگستری تفسیر می‌شود. در مقابل، برخی نویسندگان با تکیه بر اصل حاکمیت اراده،

داوری را روش طبیعی و نه استثنایی حل و فصل اختلافات می‌دانند و معتقدند اصل ۱۵۹ قانون اساسی صرفاً ناظر به اهمیت و تمرکز امور قضایی در دادگستری است، نه تعیین تکلیف درباره اصل یا استثنا بودن داوری نسبت به دادگاه دولتی.

داوری شخص محور، در اختلافات محدود و مبتنی بر شناخت مستقیم طرفین از داور، ممکن است کارآمد باشد. اما در نظام قضایی مدرن و در حجم بالای اختلافات اقتصادی، قراردادی و تجاری، داوری باید به سازوکاری نهادمند تبدیل شود. نهادمندسازی به معنای ایجاد تشکیلات زائد اداری نیست، بلکه به معنای طراحی فرایندهای قابل اعتماد است؛ از جمله ثبت پرونده، انتخاب داور بر اساس معیارهای روشن، ابلاغ منظم، مدیریت مهلت‌ها، ثبت آراء، حفظ محرمانگی، رسیدگی به شکایات و ارزیابی عملکرد داوران.

دستورالعمل ساماندهی و شیوه‌نامه جذب و صدور پروانه داوری، از این منظر، گام‌هایی مهم محسوب می‌شوند. اما موفقیت آن‌ها وابسته به اجرای دقیق و غیرتشریفاتی است. اگر صدور پروانه یا تأسیس نهاد داوری صرفاً جنبه اداری پیدا کند و با ارزیابی واقعی صلاحیت، عملکرد و اخلاق حرفه‌ای همراه نباشد، نهادسازی به ظاهر محقق می‌شود، اما کارآمدی واقعی حاصل نخواهد شد.

۴-۵. آموزش و فرهنگ‌سازی به‌عنوان دو رکن مکمل یافته‌ها نشان داد که همه پاسخ‌دهندگان، آموزش تخصصی و مستمر داوران و فرهنگ‌سازی عمومی درباره داوری را ضروری دانسته‌اند. این اجماع، اهمیت دو بعد مکمل را آشکار می‌کند: توانمندسازی عرضه‌کنندگان خدمات داوری و افزایش آگاهی استفاده‌کنندگان از آن.

در بعد نخست، داوران باید علاوه بر آشنایی با مقررات داوری، مهارت‌های عملی لازم را نیز بیاموزند. این مهارت‌ها شامل مدیریت جلسه رسیدگی، تشخیص حدود صلاحیت، رعایت اصل تناظر، تنظیم رأی مستدل، مواجهه با ایراد تعارض منافع، رعایت محرمانگی، تعیین هزینه‌ها و آشنایی با موارد بطلان رأی داور است. آموزش داوری نباید صرفاً نظری باشد، بلکه باید مبتنی بر کارگاه‌های عملی، پرونده‌های نمونه و تحلیل آرای ابطال‌شده

باشد.

در بعد دوم، فرهنگ‌سازی عمومی و حرفه‌ای ضرورت دارد. بسیاری از اشخاص، داوری را یا به‌درستی نمی‌شناسند یا آن را معادل سازش و میانجیگری تلقی می‌کنند. برخی نیز از آثار الزام‌آور رأی داور، محدودیت‌های اعتراض و شرایط ابطال آگاه نیستند. این ناآگاهی ممکن است موجب تنظیم شروط داوری مبهم، انتخاب داوران نامناسب یا طرح دعوی غیرضروری پس از صدور رأی شود. بنابراین، آموزش عمومی باید متوجه مردم، فعالان اقتصادی، وکلا، مشاوران حقوقی و مدیران قراردادهای باشد.

۵-۵. نظارت متوازن؛ میان استقلال داور و پاسخ‌گویی نهادی

یکی از چالش‌های مهم داوری، تعیین حدود نظارت است. از یک‌سو، داوری بدون نظارت ممکن است به بی‌نظمی، تعارض منافع، آرای غیرمستدل یا سوءاستفاده منتهی شود. از سوی دیگر، نظارت بیش از حد ممکن است استقلال داور و ماهیت غیردولتی داوری را تضعیف کند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که قضات به نظارت مؤثر گرایش دارند، اما این نظارت باید حرفه‌ای و متوازن باشد. نظارت مطلوب، نظارتی است که بر صلاحیت، سلامت، انتظام حرفه‌ای، رعایت فرایند و پاسخ‌گویی داوران تمرکز کند، نه بر دخالت در تصمیم‌های ماهوی آنان. در این الگو، مرجع نظارتی می‌تواند بر صدور و تمدید پروانه، رسیدگی به تخلفات، ثبت سوابق، ارزیابی عملکرد و رعایت قواعد رفتاری نظارت کند؛ اما نباید جایگزین داور در تشخیص ماهیت اختلاف شود. البته که داور نباید از مصونیت مطلق برخوردار باشد؛ زیرا چنین مصونیتی با اصل جبران خسارت و اعتماد عمومی به داوری سازگار نیست. و داور نیز در موارد تقصیر، به طریق اولی مسؤول خواهد بود. این برای ایجاد تعادل میان استقلال داور و پاسخ‌گویی او اهمیت دارد. داور باید از فشارهای ناروا مصون باشد، اما این مصونیت نباید به بی‌مسئولیتی در برابر خسارات ناشی از تقصیر منتهی شود. پاسخ‌گویی داور در برابر تقصیر، یکی از عناصر تقویت اعتماد عمومی به نهاد داوری است. داوری زمانی جایگزین مؤثر دادگستری خواهد بود که طرفین بدانند داور، در عین استقلال، در برابر تصمیمات زیان‌بار ناشی از تقصیر

پاسخگو است. (چراغی و همکاران، ۱۴۰۳: ۲۶۹)

رأی هیأت تخصصی دیوان عدالت اداری نیز از حیث تأیید اصل نظارت بر تأسیس و تغییر نهادهای داور، با این رویکرد قابل تحلیل است. مشروعیت نظارت اداری در حوزه داور زمانی قابل دفاع است که معیارهای آن روشن، قابل پیش‌بینی، غیرتبعیض‌آمیز و محدود به امور نهادی و حرفه‌ای باشد

۶. پیشنهادهای اصلاحی و اجرایی

بر اساس تحلیل مقررات و یافته‌های میدانی پژوهش، مهم‌ترین پیشنهادهای اصلاحی برای بهینه‌سازی نهاد داور عبارت‌اند از:

۶-۱. تدوین نظام جامع صلاحیت حرفه‌ای داوران

ضروری است معیارهای احراز صلاحیت داوران به‌صورت دقیق، شفاف و قابل سنجش تدوین شود. این معیارها باید شامل دانش حقوقی، تجربه تخصصی، سلامت اخلاقی، توانایی نگارش رأی، آشنایی با اصول دادرسی منصفانه و فقدان تعارض منافع باشد. همچنین، صدور پروانه داور باید پس از ارزیابی واقعی و نه صرفاً اداری انجام شود.

۶-۲. استمرار آموزش و ارزیابی عملکرد

آموزش داوران باید به دوره‌های ورودی محدود نشود. لازم است نظام آموزش مستمر، آزمون‌های دوره‌ای، کارگاه‌های عملی و تحلیل نمونه‌های واقعی رأی داور طراحی شود. تمدید پروانه داور نیز باید به شرکت در دوره‌های آموزشی، عدم تخلف انتظامی و ارزیابی مثبت عملکرد وابسته باشد.

۶-۳. ایجاد بانک اطلاعاتی شفاف از داوران و نهادهای داور

ایجاد سامان‌های ملی برای ثبت مشخصات داوران، حوزه تخصصی، سوابق آموزشی، وضعیت پروانه، سوابق انتظامی و نهادهای داور مجاز می‌تواند نقش مهمی مستقیماً در افزایش اعتماد عمومی و افزون بر آن در ازدیاد ارجاع به داور، از سوی قضات به هنگام طرح دعوی و در خلال فرایند دادرسی رسمی و به صورت غیر مستقیم در ارتقای کیفیت روند انتخاب داور توسط دادگاه در موارد لزوم تعیین داور توسط دادگاه داشته باشد. این سامانه باید به‌گونه‌ای طراحی شود که انتخاب داور بر اساس اطلاعات

واقعی و قابل اتکا چه از سوی طرفین اختلاف و چه از سوی قاضی رسیدگی‌کننده به پرونده انجام گیرد.

۶-۴. تقویت نظارت انتظامی و حرفه‌ای

باید مرجعی تخصصی برای رسیدگی به تخلفات حرفه‌ای داوران و نهادهای داور پیش‌بینی یا تقویت شود. تخلفاتی مانند عدم افشای تعارض منافع، تأخیر غیرموجه، نقض محرمانگی، دریافت هزینه‌های غیرشفاف، صدور رأی خارج از حدود اختیار یا بی‌توجهی به اصول بنیادین رسیدگی باید با ضمانت اجرای متناسب مواجه شود.

۶-۵. استانداردسازی شرط داور در قراردادها

بخش قابل توجهی از اختلافات داور ناشی از شروط داور مبهم یا ناقص است. پیشنهاد می‌شود الگوهای استاندارد شرط داور برای قراردادهای تجاری، پیمانکاری، خانوادگی، بانکی و سایر حوزه‌های پرتکرار تهیه و در دسترس عموم قرار گیرد. این شروط باید موضوع داور، مرجع داور، تعداد داوران، نحوه انتخاب، زبان، محل، هزینه‌ها و مهلت رسیدگی را روشن کنند.

۶-۶. توسعه داور تخصصی و صنفی

داوری در حوزه‌هایی مانند ساخت‌وساز، تجارت، حمل‌ونقل، بیمه، فناوری اطلاعات، امور بانکی و قراردادهای پیمانکاری نیازمند تخصص است. توسعه فهرست‌های تخصصی داوران و ایجاد شعب یا کمیته‌های تخصصی در نهادهای داور می‌تواند کیفیت آرا و میزان پذیرش آن را افزایش دهد.

۶-۷. توسعه داور الکترونیکی

با توجه به تأیید ۳/۷۷ درصدی ضرورت یا مطلوبیت داور الکترونیکی، لازم است زیرساخت‌های آن به تدریج فراهم شود. داور الکترونیکی می‌تواند در ثبت درخواست، تبادل لوائح، ابلاغ، برگزاری جلسات آنلاین، مدیریت اسناد و صدور رأی الکترونیکی مورد استفاده قرار گیرد. البته این امر مستلزم رعایت امنیت اطلاعات، احراز هویت، محرمانگی و اعتبار حقوقی ابلاغ‌ها است. پیش‌بینی امکان استفاده از ویدئوکنفرانس، داور مجازی و تبادل الکترونیکی اسناد در قواعد داور، از شاخص‌های مهم روزآمدی و کارآمدی نهاد داور است و می‌تواند به کاهش هزینه‌ها،

تسریع رسیدگی و افزایش دسترسی طرفین به فرآیند داوری کمک کند. (مشکات، ۱۴۰۴: ۱۴۸)

۶-۸. فرهنگ سازی عمومی و حرفه ای

ضروری است قوه قضاییه، مرکز توسعه حل اختلاف، کانون های وکلا، دانشگاه ها، اتاق های بازرگانی و نهادهای صنفی در معرفی صحیح داوری مشارکت کنند. تولید محتوای آموزشی، برگزاری نشست های تخصصی، آموزش تنظیم شرط داوری و تبیین آثار رأی داور، می تواند در افزایش آگاهی و اعتماد عمومی مؤثر باشد.

نتیجه گیری

داوری در نظام حقوقی ایران از ظرفیت مهمی برای تسریع در حل و فصل اختلافات، کاهش تشریفات رسیدگی، بهره گیری از تخصص و کاستن از بار محاکم برخوردار است. با این حال، یافته های پژوهش نشان می دهد که این ظرفیت هنوز به طور کامل در عمل محقق نشده است. از منظر قضات تجدیدنظر استان فارس، اصل داوری به عنوان نهادی مفید و قابل استفاده پذیرفته می شود، اما کارآمدی فعلی آن در کاهش ورودی پرونده ها و حل پایدار اختلافات، با تردیدهایی همراه است.

تحلیل داده ها نشان می دهد که مهم ترین مانع توسعه داوری، فقدان اعتماد کافی به تخصص، بی طرفی و کیفیت عملکرد داوران است. افزون بر این، ضعف زیرساخت های اداری، نبود ساختار حرفه ای، نارسایی نظام نظارت، آشنایی ناکافی مردم و وکلا با داوری و ضعف فرهنگ حقوقی از دیگر موانع مؤثر در ناکارآمدی این نهاد به شمار می آیند. بر این اساس، مسئله اصلی داوری در ایران صرفاً کمبود مقررات نیست، بلکه ضعف در اجرای نهادی، حرفه ای سازی داوران و اعتماد سازی عمومی و قضایی است.

مقررات جدید، از جمله دستورالعمل ساماندهی حل و فصل اختلافات از طریق داوری و شیوه نامه های مربوط به جذب، آموزش، صدور، تمدید و لغو پروانه داوری، گام هایی مثبت در مسیر اصلاح این نهاد محسوب می شوند. با وجود این، اثرگذاری آن ها منوط به اجرای دقیق، ارزیابی مستمر، شفافیت، استقلال نهادهای داوری و پیش بینی ضمانت اجراهای مؤثر است. در نتیجه، بهینه سازی نهاد داوری مستلزم نهادسازی مؤثر،

حرفه ای سازی داوران، تنظیم گری و نظارت متوازن، و اعتماد سازی از طریق ارتقای کیفیت آرا و پاسخ گویی ساختاری است. تنها در پرتو این مؤلفه هاست که داوری می تواند از یک ظرفیت قانونی به سازوکاری کارآمد در نظام عدالت ایران تبدیل شود.

نتیجه نهایی پژوهش آن است که بهینه سازی نهاد داوری بر چهار پایه استوار است: نخست؛ نهاد سازی مؤثر و ایجاد ساختارهای اداری و حرفه ای قابل اعتماد، دوم؛ حرفه ای سازی داوران از طریق آموزش، احراز صلاحیت و ارزیابی مستمر، سوم؛ تنظیم گری و نظارت متوازن بدون مداخله در استقلال ماهوی داور، و چهارم؛ اعتماد سازی عمومی و قضایی از طریق شفافیت، پاسخ گویی و ارتقای کیفیت آرا. تنها در پرتو این چهار مؤلفه است که داوری می تواند از یک ظرفیت قانونی به فرایندی کارآمد در نظام عدالت ایران تبدیل شود.

[۱]. اصطلاح «مضاعفه دادرسی»** را می توان برای توصیف وضعیتی به کار برد که در آن، اختلاف پس از طی یک مرحله رسیدگی، به سبب بی اعتباری یا ابطال نتیجه آن، ناگزیر بار دیگر در همان یا مرجعی دیگر مورد رسیدگی قرار می گیرد و از این رهگذر، فرایند حل و فصل دعوا از حیث زمان، هزینه و تشریفات، دوچندان می شود.

[۲] ماده ۴۵۴ الی ۵۰۱ قانون آیین دادرسی باب هفتم مربوط به بحث داوری می باشد

۳. نوعی از داوری که طرفین، یک یا چند شخص را برای حل اختلاف خاص انتخاب می کنند

[۴]. Institutional Arbitration

۱. سیاست های تحول آفرین: تغییرات در جهت گیری های کلان قوه قضاییه است که چارچوب اصلی تعیین راهبردها را تشکیل می دهد.

۱. اصل ۱۷۰ قانون اساسی: قضات دادگاه ها مکلفند از اجرای تصویب نامه ها و آیین نامه های دولتی که مخالف با قوانین و مقررات اسلامی یا خارج از حدود اختیارات قوه مجریه است خودداری کنند و هر کس می تواند ابطال اینگونه مقررات را از دیوان عدالت اداری تقاضا کند.

۲. ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری: آرای هیأت های تخصصی و هیأت

عمومی در ابطال و عدم ابطال مصوبات موضوع بند (۱) ماده (۱۲) این قانون، در رسیدگی و تصمیم گیری مراجع قضائی و اداری، معتبر و ملاک عمل است.

[۸]. در زمان تهیه و تکمیل پرسشنامه، قضات تجدیدنظر استان فارس حدود ۱۰۰ نفر بوده که نیمی از آن ها به رسیدگی به دعوی حقوقی اشتغال داشته و پرسشنامه برای حدود ۴۰ نفر (۸۰ درصد جامعه هدف) ارسال که تعداد ۲۲ پرسشنامه تکمیل شده و مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفته است.

[۹] اصل ۱۵۹ قانون اساسی: مرجع رسمی تظلمات و شکایات دادگستری است. تشکیل دادگاه ها تعیین صلاحیت آن ها منوط به حکم قانون است. گسترش دعاوی، افزایش ورودی پرونده ها به محاکم و ضرورت تسریع در حل و فصل اختلافات، نظام های حقوقی را به استفاده گسترده تر از شیوه های جایگزین حل اختلاف سوق داده است. در میان این شیوه ها، داوری جایگاه ویژه ای دارد؛ زیرا بر اراده طرفین استوار است و می تواند با بهره گیری از تخصص، انعطاف پذیری، محرمانگی و سرعت، بخشی از بار نظام رسمی دادگستری را کاهش دهد. در حقوق ایران نیز داوری سابقه ای قابل توجه دارد و قانون آیین دادرسی مدنی، به ویژه مواد ۴۵۴ به بعد، چارچوب اصلی ارجاع اختلافات به داوری را پیش بینی کرده است. با وجود این ظرفیت، تجربه عملی نشان می دهد که داوری در ایران هنوز به نهادی کاملاً کارآمد، قابل اعتماد و نهادمند تبدیل نشده و در برخی موارد، رأی داور به جای پایان دادن به اختلاف، زمینه ساز دعاوی بعدی مانند ابطال یا بطلان رأی داور و اختلاف در اجرای آن می شود.

پژوهش های پیشین درباره داوری، عمدتاً بر مبانی حقوقی، شرایط اعتبار موافقت نامه داوری، حدود صلاحیت داور، جهات ابطال رأی داور و نقش داوری در کاهش اطاله دادرسی تمرکز داشته اند. با این حال، بخش مهمی از ادبیات موجود کمتر به ارزیابی نهادی داوری از منظر قضاتی پرداخته است که در عمل با آثار داوری، اعتراض به رأی داور، اجرای رأی و دعاوی ناشی از آن مواجه اند. از سوی دیگر، تحولات تقنینی و اجرایی سال های اخیر، از جمله سیاست های ناظر بر توسعه روش های جایگزین حل

اختلاف، دستورالعمل ساماندهی داوری و شیوه نامه های مربوط به جذب، آموزش، صدور، تمدید و لغو پروانه داوری، نشان می دهد که رویکرد نظام حقوقی به سمت حرفه ای سازی و نهادمندسازی داوری حرکت کرده است. مسئله اصلی آن است که این تحولات تا چه اندازه توانسته اند زمینه کارآمدسازی و اعتمادپذیری نهاد داوری را فراهم کنند.

بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش آن است که ظرفیت ها و موانع بهینه سازی نهاد داوری از منظر قضات تجدیدنظر استان فارس چیست. در ذیل این پرسش، موضوعاتی مانند میزان کارآمدی داوری در وضعیت فعلی، موانع توسعه و اثربخشی آن، نقش مقررات جدید، جایگاه اعتماد قضایی و عمومی، کیفیت داوران و ضرورت تقویت زیرساخت های نهادی بررسی می شود. فرض تحلیلی مقاله آن است که بهینه سازی داوری صرفاً با الزام قانونی یا توصیه قضایی به ارجاع اختلافات به داوری محقق نمی شود، بلکه مستلزم شکل گیری نظامی منسجم در زمینه جذب، آموزش، ارزیابی، نظارت، پاسخ گویی و تضمین استقلال داوران است. هدف پژوهش حاضر، شناسایی ظرفیت ها و آسیب های نهاد داوری و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن با تکیه بر دیدگاه ۲۲ نفر از قضات تجدیدنظر استان فارس است. روش تحقیق توصیفی - تحلیلی است و داده های میدانی آن از طریق پرسشنامه گردآوری شده است.

۱. مبانی نظری و پیشینه حقوقی داوری

۱-۱. مفهوم داوری و نسبت آن با دادرسی رسمی

داوری سازوکاری است که به موجب آن، طرفین اختلاف با تراضی، رسیدگی و حل اختلاف خود را به شخص یا اشخاصی غیر از دادگاه واگذار می کنند. داوری، این شیوه برجسته جایگزین دادرسی دولتی در رسیدگی به یک مناقشه مدنی (موسوی، ۱۴۰۳: ۱۷۲) مسلم است که مبتنی بر اراده طرفین می باشد، اما آثار آن صرفاً قراردادی باقی نمی ماند؛ زیرا رأی داور، در صورت رعایت شرایط قانونی، قابلیت اجرا دارد و می تواند همانند رأی دادگاه، مبنای الزام حقوقی قرار گیرد. از این جهت، داوری در مرز میان قرارداد و قضاوت قرار دارد: منشأ آن اراده طرفین است، اما کارکرد آن حل و فصل الزام آور اختلاف است.

در حقوق ایران، داوری را نمی‌توان نهادی کاملاً جدا از نظام قضایی دانست. دادگاه‌ها در مراحل مختلف، از جمله تعیین داور در موارد خاص، رسیدگی به دعوای ابطال رأی داور و اجرای رأی داور، با این نهاد ارتباط دارند. بنابراین، رابطه داوری و دادرسی رسمی، رابطه رقابت مطلق نیست، بلکه رابطه تکمیلی و هم‌افزا است. داوری هنگامی می‌تواند به کاهش بار دادگستری کمک کند که از یک سو استقلال و انعطاف خود را حفظ کند و از سوی دیگر، با حداقل‌های دادرسی منصفانه، بی‌طرفی، صلاحیت و قابلیت نظارت حقوقی سازگار باشد.

از منظر قضایی، اهمیت داوری در آن است که اگر صحیح به کار گرفته شود، می‌تواند بسیاری از اختلافات قراردادی، تجاری، خانوادگی یا تخصصی را پیش از ورود کامل به فرایند دادرسی رسمی حل کند. اما اگر داور فاقد تخصص، استقلال یا آشنا با اصول رسیدگی باشد، رأی صادره در معرض ابطال قرار می‌گیرد و در نهایت، اختلاف مجدداً به دادگاه بازمی‌گردد. که در این وضعیت علاوه بر اطاله دادرسی، مضاعفه دادرسی [۱] نیز رخ داده است، به همین دلیل، کارآمدی داوری بیش از آنکه وابسته به پیش‌بینی قانونی اصل داوری باشد، وابسته به کیفیت نهادی و حرفه‌ای اجرای آن است.

۱-۲. جایگاه داوری در حقوق ایران

قانون آیین دادرسی مدنی، مهم‌ترین چارچوب عمومی داوری در حقوق ایران را فراهم کرده است. مطابق این قانون، اشخاص می‌توانند اختلافات موجود یا احتمالی خود را، در حدود قانون، به داوری ارجاع دهند. مواد مربوط به داوری [۲] در این قانون، ضمن پذیرش اصل ارجاع به داوری، موضوعاتی مانند شرایط داور، نحوه تعیین داور، حدود صلاحیت، مهلت صدور رأی، موارد بطلان رأی داور و اجرای آن را پیش‌بینی کرده است.

با این حال، مقررات قانون آیین دادرسی مدنی بیشتر ناظر بر داوری موردی و سنتی است. این چارچوب، هرچند برای پذیرش اصل داوری کافی است، اما برای اداره داوری حرفه‌ای، نهادمند و گسترده کفایت کامل ندارد. توضیح آن که داوری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شیوه‌های حل و فصل اختلافات خارج از نظام قضایی، در دو قالب اصلی داوری موردی و داوری

سازمانی قابل بررسی است. در داوری موردی [۳]، طرفین اختلاف بدون مراجعه به نهاد داوری دائمی، خود نسبت به انتخاب داور یا داوران و تعیین شیوه رسیدگی اقدام می‌کنند. این نوع داوری به دلیل انعطاف‌پذیری، سرعت بیشتر و هزینه کمتر، در مواردی که میان طرفین اعتماد کافی وجود دارد، می‌تواند گزینه‌ای مناسب باشد. در مقابل، داوری سازمانی [۴] در چارچوب نهاد یا مؤسسه داوری دائمی انجام می‌شود و تابع قواعد و تشریفات از پیش تعیین‌شده آن نهاد است. مزیت اصلی این شیوه، وجود قواعد مدون، ساختار منظم، امکان استفاده از داوران متخصص و کاهش اختلافات احتمالی در فرایند انتخاب داور و اداره رسیدگی است. بنابراین، انتخاب میان داوری موردی و سازمانی باید با توجه به ماهیت اختلاف، میزان اعتماد طرفین، پیچیدگی موضوع و نیاز به تشریفات سازمان‌یافته انجام شود. (علینقی پور رضائیه و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۹)

در سطح سیاست‌گذاری قضایی، ماده ۱۱۶ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه، توسعه روش‌های جایگزین حل اختلاف و کاهش مراجعه به محاکم را مورد توجه قرار داده است. همچنین، قانون برنامه پنجساله هفتم پیشرفت، با تأکید بر تحول قضایی و استفاده از سازوکارهای غیرقضایی یا شبه‌قضایی حل اختلاف، زمینه تقویت نهادهایی مانند داوری را فراهم می‌کند. این جهت‌گیری قانونی، نشان می‌دهد که داوری دیگر صرفاً یک تأسیس فرعی در قانون آیین دادرسی مدنی نیست، بلکه بخشی از سیاست کلان قضایی در مدیریت دعاوی و کاهش تراکم پرونده‌ها محسوب می‌شود. توسعه داوری در معنای جدید، نیازمند سازوکارهایی فراتر از انتخاب فردی داور است؛ از جمله ایجاد نهادهای داوری، نظام آموزش و صدور مجوز، ضوابط نظارت، شفافیت در تعرفه‌ها، قواعد رفتاری داوران و امکان ارزیابی عملکرد.

۳-۱. مفهوم ظرفیت‌سازی و رابطه آن با توسعه پایدار

ظرفیت‌سازی را می‌توان فرایند بهره‌گیری و تقویت ظرفیت‌های حقوقی و نهادی موجود برای تضمین رسیدگی منصفانه، شفاف و متوازن به اختلافات دانست. ظرفیت‌سازی در برخی موارد نه به معنای ایجاد قواعد جدید، بلکه به معنای شناسایی و فعال‌سازی ظرفیت‌های مغفول در نظام

موجود است. رابطه ظرفیت‌سازی و توسعه پایدار در این است که تحقق اهداف توسعه پایدار، بدون بازتنظیم و تقویت ظرفیت‌های حقوقی و نهادی ممکن نیست؛ به همین دلیل، دولت‌ها کوشیده‌اند معاهدات سرمایه‌گذاری را به گونه‌ای سامان دهند که اهداف توسعه پایدار در عرض رشد اقتصادی قرار گیرد. بدیهی است هرچه ظرفیت‌های حقوقی داوری برای شناسایی اهداف عمومی تقویت شود، امکان ادغام توسعه پایدار در منطق تصمیم‌گیری نیز افزایش می‌یابد؛ به گونه‌ای که حتی اقدامات محدودکننده دولت، در صورت اتکا به هدف عمومی توسعه پایدار و رعایت ضوابط قانونی، می‌تواند مشروع تلقی شود. و ظرفیت‌سازی نهادی در نظام داوری، با گشودگی نسبت به مشارکت بازیگران عمومی و مدنی تقویت می‌شود؛ امری که می‌تواند ورود ملاحظات توسعه پایدار به فرایند حل‌وفصل اختلافات را تسهیل کند. (حبیبی‌مجنده و غلامی، ۱۳۹۹: ۱۹).

۱-۴. ضرورت حرفه‌ای‌سازی داوری

یکی از مهم‌ترین مسائل داوری در ایران، غلبه نگاه شخص‌محور بر نگاه نهادی است. در داوری شخص‌محور، اعتماد طرفین عمدتاً به شخص داور وابسته است و سازوکارهای بیرونی برای تضمین کیفیت، آموزش، نظارت و پاسخ‌گویی چندان برجسته نیست. این وضعیت ممکن است در اختلافات محدود و ساده قابل پذیرش باشد، اما برای توسعه داوری در سطح ملی و برای کاهش واقعی بار محاکم کافی نیست.

حرفه‌ای‌سازی داوری به این معناست که داور، صرفاً شخصی مورد اعتماد طرفین نباشد، بلکه فردی واجد صلاحیت علمی، عملی، اخلاقی و حرفه‌ای باشد که در چارچوب نهادی مشخص فعالیت می‌کند. چنین چارچوبی باید شامل شرایط ورود به حرفه، آموزش مقدماتی و ضمن خدمت، ارزیابی مستمر، رعایت اصول بی‌طرفی، منع تعارض منافع، ضمانت اجرای انتظامی و نظام شفاف ثبت و پیگیری عملکرد باشد.

از منظر قضایی، حرفه‌ای‌سازی داوری اهمیت مضاعف دارد؛ زیرا دادگاه در مرحله رسیدگی به اعتراض نسبت به رأی داور یا درخواست ابطال رأی، عملاً با آثار عملکرد داور مواجه می‌شود. هرچه داوران از آموزش و صلاحیت بیشتری برخوردار باشند، احتمال صدور آرای مخدوش، مبهم،

خارج از حدود اختیار یا مخالف قوانین آمره کاهش می‌یابد. در نتیجه، دعاوی پسینی ناشی از داوری نیز کاهش خواهد یافت. و با توجه به پیچیدگی فزاینده روابط تجاری بین‌المللی، داوری تجاری سازمانی به عنوان جایگزینی مطلوب برای دادرسی سنتی مطرح شده است؛ زیرا این شیوه، امکان رسیدگی تخصصی، منعطف و قابل اعتماد به اختلافات را فراهم می‌سازد. (مشکات، ۱۴۰۴: ۱۴۴)

ناگفته نباید گذاشت که از منظر سیاسی، در پاره‌ای از حوزه‌های تخصصی، از جمله داوری سرمایه‌گذاری خارجی، اصل توافق به داوری می‌تواند آثار فراتر از حل اختلاف داشته باشد و حتی در مواردی به عنوان اعراض ضمنی از مصونیت قضایی دولت تفسیر شود؛ افزون بر این که حتی در همین موارد، ممکن است مسئله صلاحیت و تجربه داوران از سطح یک امتیاز حرفه‌ای بسیار فراتر رود و به یکی از تضمین‌های صیانت از منافع عمومی و دولتی تبدیل شود (السان، مصطفی، و تاجی، ۱۴۰۰: ۱۳۲).

از منظر اقتصادی، چون در ادبیات اقتصاد حقوق، کارایی به معنای حداکثر استفاده از منابع و فرصت‌های موجود همراه با صرفه‌جویی در زمان و هزینه تعریف می‌شود؛ به گونه‌ای که بهترین و بیشترین استفاده از امکانات حاصل گردد. در همین چارچوب، داوری به عنوان یک روش خصوصی و خارج از دادگاه برای حل‌وفصل اختلافات، به‌ویژه به سبب سرعت، کم‌هزینه بودن و انعطاف‌پذیری، از کارایی اقتصادی قابل توجهی برخوردار است. (قاسمی، و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۱) نهاد داوری علاوه بر آثار قضایی، در حوزه اقتصادی نیز اهمیت دارد؛ زیرا می‌تواند حل‌وفصل دعاوی تجاری را تسهیل کند، از سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی حمایت نماید و بار مالی و اداری دستگاه قضایی را کاهش دهد (حبیبی درگاه، و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۰۸) از این رو، ورود به فرایند داوری محتاج طراحی نهادی و تخصصی دقیق است.

۲. تحلیل مقررات ناظر بر بهینه‌سازی نهاد داوری

۱-۲. دستورالعمل ساماندهی حل‌وفصل اختلافات از طریق داوری
این دستورالعمل که در تاریخ ۱۲/۱۱/۱۴۰۰ به تصویب رییس قوه قضاییه رسیده است از مهم‌ترین اسناد مقرراتی سال‌های اخیر در حوزه داوری

است؛ که با ذکر تعاریف چهارگانه ی داور، داور حرفه ای و غیر حرفه ای، داور و نهاد داور اینها را از یکدیگر متفاوت و متمایز کرده است. نهاد داور به عنوان یک شخص حقوقی تعریف شده است که با اخذ مجوز از مرجع صالح، در زمینه حل و فصل اختلافات از طریق داور فعالیت می کند. و در صورتی که داور با اخذ پروانه و بر اساس مقررات این دستورالعمل باشد، داور حرفه ای خواهد بود. اهمیت این دستورالعمل در آن است که به داور نه صرفاً به عنوان یک توافق خصوصی، بلکه به عنوان نهادی قابل ساماندهی، توسعه و نظارت توجه می کند. در این رویکرد، مرکز توسعه حل اختلاف نقش محوری در هدایت، صدور مجوز، نظارت و توسعه نهادهای داور ایفا می کند.

یکی از مبانی مهم دستورالعمل ساماندهی داور، تأکید بر اصول بنیادین داور از جمله رضایت طرفین، استقلال، بی طرفی و رعایت موازین قانونی است. مواد ۳ تا ۵ دستورالعمل، ناظر به تشکیلات و ساختار نهادی داور است. و مواد ۶ تا ۹ دستورالعمل به شرایط نهادهای داور و داوران حرفه ای و وظایف آن ها مربوط است.

مرکز توسعه حل اختلاف در این ساختار، وظیفه سیاست گذاری، نظارت و راهبری امور مربوط به داور و سایر روش های حل اختلاف غیرقضایی را بر عهده دارد. در کنار آن، کانون های داور به عنوان نهادهای تخصصی، با اخذ مجوز و رعایت مقررات مربوط، امکان فعالیت در زمینه داور را پیدا می کنند. این ساختار نشان دهنده تلاش برای گذار از داور غیرمتمرکز و فردی به داور نهادی، تخصصی و قابل نظارت است. و این، همان نقطه قوت اصلی دستورالعمل، یعنی حرکت از داور پراکنده به سمت داور نهادمند است. ایجاد نهادهای داور، تدوین اساسنامه، تعیین ارکان، پیش بینی ضوابط فعالیت و ایجاد امکان نظارت، می تواند به افزایش اعتماد عمومی و قضایی به داور کمک کند. این جهت گیری با سیاست های کلان قوه قضاییه در کاهش ورودی پرونده ها و استفاده از روش های جایگزین حل اختلاف نیز هماهنگ است.

۲-۲. شیوه نامه جذب، آموزش، صدور و تمدید پروانه داور

این شیوه نامه در تاریخ ۰۷/۰۴/۱۴۰۱ به تصویب رئیس مرکز توسعه حل

اختلاف رسیده است و از مهم ترین نوآوری های آن می توان به مواردی از جمله ۱- تفکیک داور عمومی از تخصصی ۲- توجه به موضوع تعارض منافع؛ بدین توضیح که در مورد وکلا، سردفتران و کارشناسان، تمدید پروانه داور منوط به تودیع پروانه وکالت، کارشناسی یا سردفتری است. ۳- توجه به معافیت از آزمون ورودی، ارزیابی شایستگی، مصاحبه و شرکت در دوره آموزشی برای اشخاص دارای سوابق علمی یا حرفه ای حسب مورد ۴- لحاظ زمینه های دانشی و شخصیتی- مهارتی جهت ارزیابی شایستگی ۵- پیش بینی ارکان مختلف برای ارزیابی و نظارت بر روند تاسیس موسسه داور و تمدید پروانه؛ هیات ارزیابی شایستگی و هیات تجدید نظر ارزیابی شایستگی و در نتیجه حق اعتراض به تصمیم هیات ارزیابی شایستگی ظرف بیست روز از تاریخ ابلاغ تصمیم ۶- آموزش بدو و ضمن خدمت و امکان تفویض آن به معاونت، کانون داور یا حتی مراکز علمی و دانشگاهی معتبر با این تفاوت که آموزش ضمن خدمت قابل تفویض به مراکز علمی نمی باشد ۷- صدور مستقل پروانه داور و موافقت اصولی برای تاسیس موسسه داور ۸- ایجاد شناسه مخصوص برای هر یک از داوران و موسسات داور که نشان دهنده استان، شهرستان و هویت داور است ۹- نظارت نهاد داور صرفاً از حیث امور اداری، علمی، آموزشی و مشورتی ۱۰- پیش بینی و احصاء شرایط لغو پروانه در سه مورد؛ صدور حکم قطعی از هیات رسیدگی به تخلفات داور مبنی بر لغو پروانه، صدور حکم قطعی محکومیت هر نوع جرم عمدی در حال انجام داور یا به سبب آن، ارتکاب جرم عمدی درجه ۵ و بالاتر ۱۱- شرایط تاسیس موسسه داور از جمله داشتن پروانه داور حرفه ای، داشتن بالاترین امتیاز در حوزه قضایی مربوطه، تصویب نیازسنجی تعداد موسسه در حوزه قضایی، ثبت موسسه طبق مقررات حاکم بر موسسات غیر تجاری و تامین مکان و نیروی اداری و تجهیزات ۱۲- قائم به شخص بودن پروانه داور و پروانه موسسه داور و مدت اعتبار سه ساله و لزوم معرفی کفیل موسسه ۱۳- صدور کارنامه ارزیابی عملکرد به صورت سالانه برای هر یک از داوران و نهادهای داور و لحاظ میزان پایبندی به قوانین و مقررات داور به ویژه درباره تعرفه حق الزحمه، وضعیت اتقان آرا و زمان رسیدگی

۲-۳. سند تحول و تعالی قوه قضاییه

پس از گذشت سه سال از ابلاغ سند تحول قضایی و اتمام دوره ی زمانی اجرای آن (پایان سال ۱۴۰۲) در تاریخ ۰۶/۰۱/۱۴۰۳ <<سند تحول و تعالی قوه قضاییه>> از سوی رئیس قوه قضاییه ابلاغ شد. این سند بنا بر اذعان ایشان مبتنی بر رویکردهایی از جمله بهره برداری حداکثری از ظرفیت های مردمی و به روش مساله محور تدوین شده است و از میان ۱۵ سیاست تحول آفرین [۵]، سیاست ارتقای <<مدیریت مشارکت جو و مردم محور>> و عدم اکتفا به <<ظرفیت های درون سازمانی>> و استفاده حداکثری از <<ظرفیت های مردمی>> و سیاست توسعه روش های <<مشارکتی و غیرقضایی>> در حل و فصل دعاوی شایان توجه می باشد.

در این راستا راهکارهایی از جمله؛ پیگیری تدوین و تصویب <<لایحه شیوه های جایگزین رسیدگی قضایی>> مشتمل بر مواردی نظیر آیین داور، محدودسازی مراجع قضایی در ابطال آرای داور، داور سازمانی و الحاقی و ضوابط آن، رسیدگی به اعتراض نسبت به رای داور و نیز توسعه امر داور از طریق زمینه سازی برای تاسیس سازمان های داور به ویژه در موضوعاتی نظیر خانواده، امور تجاری و اصناف و پرهیز از تصدی گری و ایفای نقش اعتباربخشی با تایید اساسنامه ها، تسهیل گری و نظارت بر عملکرد سازمان های داور و رتبه بندی آن ها و ارجاع بر اساس نتایج رتبه بندی و اصلاح شیوه ابلاغ در فرایند داور و ترویج الحاق شروط داور در قراردادهای صنفی، تجاری و تخصصی و توسعه داور های الحاقی، موردی و حرفه ای برای راهبرد توسعه روش های حل اختلافات جایگزین رسیدگی قضایی در پرتوی ماموریت قوه قضاییه به رسیدگی به تظلمات و حل و فصل دعاوی در سند تحول و تعالی تبیین و تصریح شده است که سند تحول و تعالی قوه قضاییه سه چالش عمده در مسیر تحقق این ماموریت شناسایی کرده که اطلاع دادرسی، دومین چالش بوده که یکی از عوامل آن، فراوانی پرونده های ورودی به قوه قضاییه احصا شده است. (مرکز پیگیری اجرای سند تحول قضایی، ۱۴۰۳: ۵۴-۵۵)

که مبنای تمدید یا عدم تمدید پروانه است، اشاره کرد.

این شیوه نامه با تعیین شرایط ورود، فرایند آموزش، صدور پروانه، تمدید اعتبار و امکان لغو مجوز، در پی آن است که فعالیت داور از حالت غیررسمی و غیرقابل ارزیابی فاصله بگیرد.

تحلیل این شیوه نامه را می توان در چهار سطح انجام داد. سطح نخست، پالایه ی ورود است. در این سطح، قانون گذار یا مرجع تنظیم گر می کوشد از ورود اشخاص فاقد صلاحیت علمی، تجربی یا اخلاقی به عرصه داور جلوگیری کند. به عنوان نمونه، داشتن دانشنامه کارشناسی و بالاتر در رشته های حوزوی، حقوق و فقه و حقوق شرط لازم و کافی برای داور عمومی بوده و از طرفی امکان داور حرفه ای منفرد برای داوران متخصص فاقد شرط مزبور، جز با تراضی صریح طرفین اختلاف وجود ندارد. سطح دوم، اعتباربخشی است؛ یعنی صدور پروانه به عنوان نشان های از احراز حداقل صلاحیت حرفه ای. سطح سوم، کنترل مستمر است که از طریق تمدید پروانه، آموزش ضمن خدمت و ارزیابی عملکرد تحقق می یابد. سطح چهارم، واکنش انتظامی است؛ یعنی امکان لغو یا عدم تمدید پروانه در صورت تخلف یا فقدان شرایط.

اهمیت این ساختار در آن است که اعتماد به داور، بدون اعتماد به داوران شکل نمی گیرد. اگر اصحاب دعوا و قضات بدانند که داوران از مسیر آموزشی و ارزیابی مشخص عبور کرده اند و در صورت تخلف با ضمانت اجرا مواجه می شوند، احتمال پذیرش داور و اعتبار عملی آن افزایش می یابد. بنابراین، شیوه نامه مذکور از منظر نهادی، می تواند یکی از ابزارهای مهم بهینه سازی داور باشد؛ مشروط بر آنکه اجرای آن دقیق، غیرتشریفاتی و مبتنی بر ارزیابی واقعی باشد. در این راستا و به جهت افزایش اعتماد عمومی است که شیوه نامه برای ارتکاب جرم در حال داور (یا به سبب آن) و ارتکاب جرم در غیر آن، از حیث نوع جرم جهت لغو پروانه تفاوت قائل شده است. با این توضیح که چنانچه داور، در حال داور یا به سبب آن، مرتکب هر نوع جرم عمدی شود، و اگر ارتکاب جرم در غیر آن رخ دهد، در صورتی که جرم، عمدی و از نوع درجه ۵ به بالاتر باشد، پس از قطعیت محکومیت کیفری، پروانه وی لغو خواهد شد.

مشخصات پاسخ دهندگان				
ردیف	متغیر	گزینه	فراوانی	درصد
۱	سمت قضایی	رئیس شعبه	۱۰	۵۰
۲	سمت قضایی	مستشار	۱۰	۵۰
۳	سابقه خدمت قضایی	۱۱ تا ۲۰ سال	۲	۱/۹
۴	سابقه خدمت قضایی	بیش از ۲۰ سال	۲۰	۹/۹۰
۵	سابقه مواجهه با پرونده‌های داور	۵ تا ۲۰ پرونده	۷	۸/۲۱
۶	سابقه مواجهه با پرونده‌های داور	بیش از ۲۰ پرونده	۱۴	۶/۶۳

با این حال، باید میان توسعه کمی و توسعه کیفی داوری تفکیک کرد. توسعه کمی به معنای افزایش تعداد داوران، نهادهای داوری یا ارجاعات به داوری است. اما توسعه کیفی به معنای افزایش اعتماد، صحت آراء، قابلیت اجرا، تخصص داوران و کاهش دعاوی پسینی است. تجربه عملی نشان می‌دهد که توسعه کمی بدون تضمین کیفیت، ممکن است به افزایش اختلافات جدید منجر شود. از این رو، سیاست کاهش ورودی پرونده‌ها باید با سیاست ارتقای کیفیت داوری همراه باشد. به بیان دیگر، داوری نباید صرفاً ابزاری برای خروج پرونده از دادگاه تلقی شود. اگر ارجاع به داوری بدون توجه به موضوع اختلاف، کیفیت داور، رضایت واقعی طرفین و امکان اجرای رأی انجام شود، هدف کاهش بار محاکم تحقق نخواهد یافت.

۲-۴. رأی شماره ۶۵۰۴ مورخ ۱۶/۰۱/۱۴۰۲ هیأت تخصصی دیوان عدالت اداری و قطعیت مشروعیت نظارت اداری بر داوری حرفه ای یکی از موضوعات مهم در حوزه نهادهای داوری، حدود اختیار نهادهای اداری و قضایی در پذیرش، صدور مجوز، تغییر یا تأسیس مؤسسات داوری است. رأی هیأت تخصصی اداری و امور عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص عدم مغایرت قانونی مکاتبات ناظر بر منوط بودن تأسیس یا تغییر مؤسسات داوری به موافقت کتبی مرکز توسعه حل اختلاف، از این جهت اهمیت دارد که اصل نظارت اداری بر تأسیس و تغییر نهادهای داوری را مورد تأیید و قطعیت قرار داده است.

این رأی از منظر نهادی، مؤید آن است که داوری نهادمند، برخلاف داوری

صرفاً موردی، نیازمند حدی از تنظیم‌گری و نظارت است. اهمیت صدور این رأی از آن جهت است که بر اساس اصل ۱۷۰ قانون اساسی [۶] جمهوری اسلامی ایران، قضات مکلف شده اند از اجرای آیین نامه ها و بخشنامه های خلاف قانون یا خارج از حدود صلاحیت مرجع وضع کننده خودداری کنند. از طرفی وفق ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری [۷]، آرای هیات عمومی و تخصصی در مقام ابطال یا عدم ابطال مصوبه، افزون بر مراجع اداری، برای مراجع قضایی نیز معتبر و ملاک عمل می باشد. از این رو مراجع قضایی و قضات نمی توانند به استناد اصل ۱۷۰ قانون اساسی، اقدامی معارض با این مهم نمایند و بدیهی است، همراهی قضات در مقام عمل، تضمین کننده اجرای موفق توسعه نهاد داوری بوده و خواهد بود. و بدین جهت نظارت اداری بر فرایند تأسیس و تغییر مؤسسات داوری حرفه ای، واجد وصف قطعیت می شود. از این رهگذر، رأی دیوان عدالت اداری می تواند پشتوان های برای قطعیت ساماندهی نهادی داوری تلقی شود. پر واضح است، چنین نظارتی اگر در چارچوب قانون، شفافیت و معیارهای عینی اعمال شود، می تواند به ارتقای کیفیت نهادهای داوری کمک کند. با این حال، نظارت نباید به مداخله افراطی در استقلال داوری تبدیل شود. نقطه تعادل آن است که مرجع ناظر، صلاحیت، سلامت، ساختار و عملکرد نهاد داوری را ارزیابی کند، اما در تصمیم گیری ماهوی داوران و استقلال رأی آنان مداخله نداشته باشد. به دیگر سخن، ساماندهی و نظارت باید به گونه ای باشد که هم اعتماد عمومی و قضایی را تقویت کند و هم استقلال داوری را مخدوش نسازد.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث ماهیت، توصیفی - تحلیلی است. در بخش نظری و حقوقی، از روش تحلیل اسنادی مقررات مرتبط استفاده شده و جامعه آماری پژوهش، قضات دادگاه های تجدیدنظر استان فارس هستند که به واسطه موقعیت قضایی و تجربه حرفه ای خود، با دعاوی حقوقی و به ویژه دعاوی مربوط به داوری مواجه بوده اند. انتخاب این جامعه آماری از آن جهت اهمیت دارد که ارزیابی

کارآمدی داور، صرفاً از منظر نظری یا تقنینی کافی نیست و باید دیدگاه کنشگران قضایی نیز در آن لحاظ شود. و تحولات حقوق تطبیقی نیز نشان می‌دهد که داور، به‌ویژه در سطوح بین‌المللی، تنها در پرتو قواعد قراردادی تحلیل نمی‌شود، بلکه رویه قضایی در کشورهایی چون انگلستان، آمریکا و فرانسه نقشی تعیین‌کننده در تبیین حدود و آثار آن ایفا کرده است. (السان، مصطفی، و وزیر نگین تاجی، ۱۴۰۰: ۱۳۴).

نمونه پژوهش شامل ۲۲ نفر از قضات تجدیدنظر استان فارس [۸] است، که پرسشنامه‌های آنان به‌صورت کامل دریافت و تحلیل شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته بوده که در محورهای اصلی زیر تنظیم شده است:

۱. مشخصات عمومی و حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان؛

۲. ارزیابی قضات از کارآمدی فعلی نهاد داور؛

۳. شناسایی مهم‌ترین موانع توسعه داور؛

۴. بررسی راهکارهای بهینه‌سازی نهاد داور؛

۵. ارزیابی مقررات و نهادهای جدید مرتبط با داور.

داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از آمار توصیفی، شامل فراوانی و درصد، تحلیل شده‌اند. هدف از تحلیل آماری، تعمیم قطعی نتایج به کل جامعه قضایی کشور نیست، بلکه ارائه تصویری تجربی و تحلیلی از دیدگاه گروهی از قضات باتجربه در استان فارس درباره وضعیت فعلی و مسیر مطلوب اصلاح نهاد داور است.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱. مشخصات پاسخ‌دهندگان

بررسی مشخصات پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که اولاً نیمی از شرکت‌کنندگان، دارای سمت «مستشار» و ۵۰ درصد دیگر دارای سمت «رئیس شعبه» بوده‌اند. ثانیاً تعداد ۲۰ نفر معادل حدود ۹۰ درصد دارای سابقه خدمت قضایی بالای ۲۰ سال بوده‌اند. ثالثاً تعداد ۲۱ نفر معادل ۹۵ درصد دارای سابقه بیش از ۵ مورد رسیدگی یا مواجهه با پرونده‌های داور بوده‌اند. این ویژگی، اعتبار تحلیلی یافته‌ها را افزایش می‌دهد؛ زیرا پاسخ‌ها

مبتنی بر تجربه عملی در مواجهه با دعاوی داور و آثار قضایی آن است.
جدول ۱.

ارزیابی قضات از کارآمدی نهاد داور				
ردیف	شاخص ارزیابی	گزینه غالب	فراوانی	درصد
۱	بررسی رأی داور در دادگاه	بدون پیش‌فرض منفی	۱۶	۷/۷۲
۲	تمایل به ارجاع اختلافات به داور	تا حدودی	۱۳	۱/۵۹
۳	ارزیابی اثربخشی داور داخلی	تا حدودی مؤثر	۱۵	۲/۶۸
۴	تأثیر داور در کاهش ورودی پرونده‌ها	کم یا فاقد تأثیر قابل توجه	۱۲	۵/۵۴
۵	ارزیابی کلی از قابلیت توسعه داور	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۹	۴/۸۶

۴-۲. ارزیابی قضات از کارآمدی نهاد داور

یکی از محورهای اصلی پرسشنامه، ارزیابی کارآمدی داور در وضعیت فعلی بود. نتایج نشان می‌دهد که قضات، در سطح نظری و کلی، اصل داور را مفید و قابل استفاده می‌دانند؛ اما نسبت به کارآمدی عملی آن در کاهش بار محاکم و حل مؤثر اختلافات، نگاه محتاطانه‌تری دارند.

جدول ۲. ارزیابی قضات از کارآمدی نهاد داور

جدول ۲.

موانع توسعه داور از دیدگاه قضات				
ردیف	مانع	میزان تایید	فراوانی	درصد
۱	فقدان اعتماد کافی به تخصص و بی‌طرفی داوران	زیاد	۱۲	۵/۵۴
۲	ضعف زیرساخت‌های اداری و مدیریتی	زیاد یا تا حدودی	۲۲	۱۰۰
۳	فقدان ساختار حرفه‌ای در نهادهای داور	زیاد یا تا حدودی	۲۱	۵/۹۵
۴	آشنایی ناکافی مردم و کلا با مزایای داور	زیاد یا تا حدودی	۲۰	۹/۹۰
۵	ضعف نظارت بر عملکرد داوران	زیاد یا تا حدودی	۱۹	۴/۸۶
۶	نگرانی از بی‌طرفی یا تعارض منافع داوران	زیاد یا تا حدودی	۱۸	۸/۸۱

داوری را صرفاً فعالیتی فردی نمی‌دانند، بلکه آن را نیازمند سازمان، فرایند و استاندارد می‌شمارند.

۴-۴. راهکارهای بهینه‌سازی نهاد داوری

در بخش دیگری از پرسشنامه، راهکارهای اصلاح و ارتقای داوری مورد پرسش قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که قضات بر مجموعه‌ای از راهکارهای مکمل تأکید دارند و اصلاح داوری را منحصر به قانون‌گذاری جدید نمی‌دانند. از دیدگاه آنان، آموزش، فرهنگ‌سازی، نظارت، استقلال و استفاده از فناوری از مهم‌ترین عناصر بهینه‌سازی است.

جدول ۴.

راهکارهای بهینه‌سازی نهاد داوری				
ردیف	راهکار	میزان تأیید	فراوانی	درصد
۱	آموزش تخصصی و مستمر داوران	ضروری یا بسیار مهم	۲۲	۱۰۰
۲	فرهنگ‌سازی عمومی درباره داوری	ضروری یا بسیار مهم	۲۲	۱۰۰
۳	ایجاد یا تقویت مرجع نظارتی مستقل	ضروری یا بسیار مهم	۱۹	۴/۸۶
۴	تدوین معیارهای شفاف برای انتخاب داوران	ضروری یا بسیار مهم	۲۰	۹/۹۰
۵	توسعه داوری الکترونیکی	ضروری یا تا حدودی ضروری	۱۷	۳/۷۷
۶	تقویت ضمانت اجرای انتظامی و حرفه‌ای	ضروری یا بسیار مهم	۲۰	۹/۹۰

بر اساس جدول، همه پاسخ‌دهندگان، آموزش تخصصی و مستمر داوران را ضروری دانسته‌اند. این یافته با آسیب‌شناسایی‌شده، یعنی ضعف اعتماد به تخصص داوران، ارتباط مستقیم دارد. داوری تخصصی بدون داور آموزش‌دیده ممکن نیست و آموزش نیز باید محدود به دوره ورود نباشد؛ بلکه باید ضمن خدمت و به‌صورت مستمر، کاربردی و مبتنی بر پرونده‌های واقعی برگزار شود.

همچنین، همه قضات بر ضرورت فرهنگ‌سازی عمومی تأکید کرده‌اند. این امر نشان می‌دهد که بخشی از ناکارآمدی داوری ناشی از ضعف شناخت عمومی، و حتی گاه شناخت ناکافی اصحاب دعوا و وکلا از ظرفیت‌ها و محدودیت‌های داوری است. فرهنگ‌سازی باید هم در سطح عمومی و هم در سطح حرفه‌ای انجام شود؛ از جمله از طریق آموزش وکلا، مشاوران

بر اساس یافته‌ها، ۷/۷۲ درصد قضات اعلام کرده‌اند که رأی داور را بدون پیش‌فرض منفی بررسی می‌کنند. این نتیجه نشان می‌دهد که بدبینی مطلق نسبت به داوری در میان قضات مورد مطالعه وجود ندارد. همچنین، ۴/۸۶ درصد پاسخ‌دهندگان، ارجاع اختلافات به داوری را زیاد یا تا حدودی مطلوب دانسته‌اند. بنابراین، اصل داوری از منظر قضات پذیرفته شده است. با این حال، ۵/۵۴ درصد قضات معتقدند داوری در وضعیت فعلی، تأثیر قابل‌توجهی در کاهش ورودی پرونده‌ها به محاکم نداشته است. این یافته، شکاف میان ظرفیت نظری داوری و عملکرد عملی آن را آشکار می‌سازد. به بیان دیگر، داوری از نظر قضات، نهادی قابل دفاع است، اما هنوز به مرحله‌ای از بلوغ نهادی نرسیده که بتواند نقش مؤثر و پایدار در مدیریت ورودی پرونده‌ها ایفا کند.

۴-۳. موانع توسعه و کارآمدی داوری

در بخش مربوط به آسیب‌شناسی، از پاسخ‌دهندگان خواسته شد مهم‌ترین موانع توسعه نهاد داوری را ارزیابی کنند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مشکل اصلی داوری در ایران، صرفاً کمبود قانون یا نبود امکان ارجاع به داوری نیست؛ بلکه ضعف اعتماد، ضعف زیرساخت، فقدان ساختار حرفه‌ای و نارسایی نظام نظارت از مهم‌ترین چالش‌ها محسوب می‌شوند.

جدول ۳.

مهم‌ترین نکته در جدول بالا، تأکید ۵/۵۴ درصد پاسخ‌دهندگان بر فقدان اعتماد کافی به تخصص و بی‌طرفی داوران به‌عنوان مهم‌ترین مانع توسعه داوری است. اعتماد، عنصر مرکزی موفقیت داوری است؛ زیرا طرفین زمانی حاضر به ارجاع اختلاف به داوری می‌شوند که نسبت به دانش، استقلال و سلامت فرایند رسیدگی اطمینان داشته باشند.

همچنین، همه پاسخ‌دهندگان، ضعف زیرساخت‌های اداری و مدیریتی را تأیید کرده‌اند. این امر نشان می‌دهد که توسعه داوری بدون ایجاد دبیرخانه‌های حرفه‌ای، سامانه ثبت و پیگیری، قواعد روشن ابلاغ، بایگانی، مدیریت زمان، تعرفه‌گذاری و نظارت اداری امکان‌پذیر نیست. افزون بر این، تأیید ۵/۹۵ درصدی نیاز به ساختار حرفه‌ای، نشان می‌دهد که قضات،

حقوقی، فعالان اقتصادی و مدیران قراردادهای.

تأیید ۴/۸۶ درصدی ایجاد مرجع نظارتی مستقل نیز اهمیت زیادی دارد. و در کنار آن، پاسخ ۱۰۰ درصدی قضات به دو امر مهم مرتبط یعنی تدوین معیارهای شفاف برای انتخاب داوران و تقویت ضمانت اجرای انتظامی و حرفه‌ای، موید همبستگی توسعه داورى با نهادى شدن داورى و حرفه‌ای شدن آن دارد. چه آن که نظارت بر داورى باید به گونه‌ای باشد که از یک سو مانع تخلف، تعارض منافع و صدور آرای غیرحرفه‌ای شود و از سوی دیگر، استقلال ماهوى داور را مخدوش نکند. بنابراین، الگوی مطلوب، نظارت نهادی و حرفه‌ای است، نه مداخله در تصمیم ماهوى داور.

۴-۵. ارزیابی مقررات و نهادهای جدید داورى

در بخش نهایی یافته‌ها، دیدگاه قضات درباره مقررات و نهادهای جدید مرتبط با داورى بررسی شد. نتایج بیانگر آن است که قضات نسبت به جهت‌گیری کلی مقررات جدید نگاه مثبت یا تا حدودی مثبت دارند، اما این مقررات را به‌تنهایی برای حل مشکلات کافی نمی‌دانند.

جدول ۵.

مثبت یا تا حدودی مثبت

ارزیابی قضات از مقررات و نهادهای جدید داورى				
ردیف	موضوع ارزیابی	ارزیابی غالب	فراوانی	درصد
۱	دستورالعمل ساماندهی داورى	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۸	۸/۸۱
۲	شیوه‌نامه جذب و صدور پروانه داورى	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۷	۳/۷۷
۳	کانون داوران حرفه‌ای	دارای اثر مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۶	۷/۷۲
۴	نقش مرکز توسعه حل اختلاف	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۷	۳/۷۷
۵	وضعیت اعتماد عمومی و قضایی به داورى	ناکافی	۲۰	۹/۹۰

۸/۸۱ درصد پاسخ‌دهندگان، دستورالعمل ساماندهی داورى را مثبت یا تا حدودی مثبت ارزیابی کرده‌اند. همچنین، ۳/۷۷ درصد شیوه‌نامه جذب و صدور پروانه داورى را دارای اثر مثبت یا تا حدودی مثبت دانسته‌اند. این

نتایج نشان می‌دهد که قضات، اصل مداخله تنظیم‌گرانه در حوزه داورى را مفید می‌دانند.

با این حال، ۹/۹۰ درصد پاسخ‌دهندگان معتقدند اعتماد عمومی و قضایی به داورى هنوز کافی نیست. این یافته مهم‌ترین هشدار پژوهش است. به بیان دیگر، حتی اگر مقررات جدید از نظر ساختاری مثبت باشند، تا زمانی که به اعتمادسازی عملی منتهی نشوند، آثار مورد انتظار را ایجاد نخواهند کرد. اعتماد نیز صرفاً با تصویب مقررات حاصل نمی‌شود، بلکه محصول عملکرد مستمر، شفاف، قابل ارزیابی و حرفه‌ای نهادهای داورى است.

۵. بحث و تحلیل یافته‌ها

۵-۱. پذیرش اصل داورى همراه با تردید نسبت به کارآمدی عملی

یافته‌های پژوهش نشان داد که قضات تجدیدنظر استان فارس، اصل داورى را رد نمی‌کنند و حتی در موارد قابل توجهی، نسبت به ارجاع اختلافات به داورى نگاه مثبت یا دست‌کم قابل پذیرش دارند. بررسی رأی داور بدون پیش‌فرض منفی از سوی ۷/۷۲ درصد پاسخ‌دهندگان، بیانگر آن است که مانع اصلی توسعه داورى، مخالفت ذاتی نظام قضایی یا قضات با این نهاد نیست.

با این حال، تردید نسبت به کارآمدی عملی داورى همچنان جدی است. زمانی که ۵/۵۴ درصد قضات معتقدند داورى در وضعیت فعلی تأثیر قابل توجهی در کاهش ورودی پرونده‌ها ندارد، باید نتیجه گرفت که مشکل، در مرحله اجرا و کیفیت نهادی بروز می‌کند. داورى اگر نتواند اختلاف را به‌صورت پایدار حل کند و اگر رأی آن به‌طور مکرر در معرض اعتراض، ابطال یا اختلاف در اجرا قرار گیرد، نه تنها کارکرد اصلی خود را از دست می‌دهد، بلکه خود، عامل موثر در فرایند مضاعفه دادرسی مبدل خواهد شد. یکی از موانع اصلی توسعه داورى در نظام حقوقی ایران، عدم تقویت کافی اعتبار رأی داورى در سطحی نزدیک به حکم قضایی است. هرچند داورى به دلیل سرعت در رسیدگی، فقدان تشریفات زائد، هزینه کمتر و دسترسی آسان‌تر به نتیجه، شیوه‌ای برجسته در جایگزینی دادرسی دولتی به شمار می‌آید، اما کارآمدی واقعی آن زمانی تحقق می‌یابد که اختیار داور و اعتبار

رأی داور در نظام تقنینی و قضایی به رسمیت شناخته شود. در غیر این صورت، داور در سطح یک سازوکار قراردادی کم‌اثر باقی می‌ماند و نمی‌تواند نقش مؤثر خود را در کاهش بار محاکم و تسریع حل اختلاف ایفا کند (موسوی، ۱۴۰۳: ۱۷۲).

بنابراین، سیاست‌گذاری در حوزه داور باید از نگاه صرفاً کمی فاصله بگیرد. افزایش تعداد داوران یا گسترش ارجاعات به داور، بدون افزایش کیفیت رسیدگی و اعتماد به داوران و بالتبع رأی آن‌ها، نمی‌تواند به کاهش واقعی بار محاکم منتهی شود. معیار موفقیت داور، تعداد پرونده‌های ارجاع‌شده نیست، بلکه میزان حل و فصل پایدار اختلاف، کاهش دعاوی پسینی و افزایش رضایت طرفین است.

۵-۲. اعتماد به عنوان محور اصلی بهینه‌سازی داور
مهم‌ترین یافته پژوهش، برجسته شدن عنصر اعتماد است. ۵/۵۴ درصد قضات، فقدان اعتماد به تخصص و بی‌طرفی داوران را مهم‌ترین مانع توسعه داور دانسته‌اند و ۹/۹۰ درصد نیز وضعیت اعتماد عمومی و قضایی به داور را ناکافی ارزیابی کرده‌اند. این دو داده نشان می‌دهد که مسئله اعتماد، هسته مرکزی آسیب‌شناسی داور است.

اعتماد در داور چند لایه دارد. لایه نخست، اعتماد طرفین به شخص داور است. طرفین باید اطمینان داشته باشند که داور از دانش کافی، استقلال، بی‌طرفی و سلامت حرفه‌ای برخوردار است. لایه دوم، اعتماد به نهاد داور است؛ یعنی اطمینان از اینکه فرایند ثبت، ارجاع، ابلاغ، رسیدگی، صدور رأی و اجرای آن بر اساس قواعد روشن و قابل پیگیری انجام می‌شود. لایه سوم، اعتماد قضایی است؛ یعنی اطمینان دادگاه‌ها از اینکه رأی داور، محصول فرایندی منظم، عادلانه و منطبق با حداقل‌های قانونی است.

بدون این سه سطح اعتماد، داور نمی‌تواند به جایگزینی معتبر برای دادرسی رسمی تبدیل شود. از این رو، بهینه‌سازی داور باید اعتمادمحور باشد. اعتماد نیز با شعار یا توصیه ایجاد نمی‌شود؛ بلکه با آموزش، شفافیت، نظارت، ضمانت اجرا، انتشار معیارهای عملکردی و برخورد با تخلفات شکل می‌گیرد. «بی‌اعتمادی به داور، اثر خود را تنها در مرحله ارجاع اختلاف

نشان نمی‌دهد، بلکه می‌تواند تا مرحله شناسایی، اجرا و حتی اعتباربخشی نهایی به رأی ادامه یابد و به این ترتیب، کل چرخه کارآمدی داور را مختل سازد. (السان، و تاجی، ۱۴۰۰: ۱۳۴)

۵-۳. ضرورت گذار از داور شخص‌محور به داور نهادمند
یکی دیگر از نتایج مهم پژوهش، تأکید قضات بر ضعف زیرساخت‌های اداری، مدیریتی و حرفه‌ای داور است. تأیید ۱۰۰ درصدی ضعف زیرساخت‌ها و تأیید ۵/۹۵ درصدی نیاز به ساختار حرفه‌ای، نشان می‌دهد که داور در وضعیت فعلی، هنوز تا حد زیادی متکی بر اشخاص است نه بر نهادها.

ازجمله چالش‌های نظری و عملی داور در نظام حقوقی ایران، تلقی استثنایی از این نهاد در برابر صلاحیت عام دادگاه‌هاست. بر اساس دیدگاه رایج در بخشی از رویه قضایی و دکترین، با استناد به اصل ۱۵۹ قانون اساسی [۹]، داور روشی استثنایی تلقی شده و در موارد تردید، صلاحیت دادگاه بر صلاحیت داور ترجیح داده می‌شود. نتیجه چنین رویکردی آن است که مقررات داور غالباً علیه داور و به نفع محاکم دادگستری تفسیر می‌شود. در مقابل، برخی نویسندگان با تکیه بر اصل حاکمیت اراده، داور را روش طبیعی و نه استثنایی حل و فصل اختلافات می‌دانند و معتقدند اصل ۱۵۹ قانون اساسی صرفاً ناظر به اهمیت و تمرکز امور قضایی در دادگستری است، نه تعیین تکلیف درباره اصل یا استثنا بودن داور نسبت به دادگاه دولتی.

داور شخص‌محور، در اختلافات محدود و مبتنی بر شناخت مستقیم طرفین از داور، ممکن است کارآمد باشد. اما در نظام قضایی مدرن و در حجم بالای اختلافات اقتصادی، قراردادی و تجاری، داور باید به سازوکاری نهادمند تبدیل شود. نهادمندسازی به معنای ایجاد تشکیلات زائد اداری نیست، بلکه به معنای طراحی فرایندهای قابل اعتماد است؛ از جمله ثبت پرونده، انتخاب داور بر اساس معیارهای روشن، ابلاغ منظم، مدیریت مهلت‌ها، ثبت آراء، حفظ محرمانگی، رسیدگی به شکایات و ارزیابی عملکرد داوران.

دستورالعمل ساماندهی و شیوه‌نامه جذب و صدور پروانه داور، از این

منظر، گام‌هایی مهم محسوب می‌شوند. اما موفقیت آن‌ها وابسته به اجرای دقیق و غیرتشریفاتی است. اگر صدور پروانه یا تأسیس نهاد داورى صرفاً جنبه اداری پیدا کند و با ارزیابی واقعی صلاحیت، عملکرد و اخلاق حرفه‌ای همراه نباشد، نهادسازی به ظاهر محقق می‌شود، اما کارآمدی واقعی حاصل نخواهد شد.

۴-۵. آموزش و فرهنگ‌سازی به‌عنوان دو رکن مکمل یافته‌ها نشان داد که همه پاسخ‌دهندگان، آموزش تخصصی و مستمر داوران و فرهنگ‌سازی عمومی درباره داورى را ضروری دانسته‌اند. این اجماع، اهمیت دو بعد مکمل را آشکار می‌کند: توانمندسازی عرضه‌کنندگان خدمات داورى و افزایش آگاهی استفاده‌کنندگان از آن. در بعد نخست، داوران باید علاوه بر آشنایی با مقررات داورى، مهارت‌های عملی لازم را نیز بیاموزند. این مهارت‌ها شامل مدیریت جلسه رسیدگی، تشخیص حدود صلاحیت، رعایت اصل تناظر، تنظیم رأی مستدل، مواجهه با ایراد تعارض منافع، رعایت محرمانگی، تعیین هزینه‌ها و آشنایی با موارد بطلان رأی داور است. آموزش داورى نباید صرفاً نظری باشد، بلکه باید مبتنی بر کارگاه‌های عملی، پرونده‌های نمونه و تحلیل آرای ابطال‌شده باشد.

در بعد دوم، فرهنگ‌سازی عمومی و حرفه‌ای ضرورت دارد. بسیاری از اشخاص، داورى را یا به‌درستی نمی‌شناسند یا آن را معادل سازش و میانجیگری تلقی می‌کنند. برخی نیز از آثار الزام‌آور رأی داور، محدودیت‌های اعتراض و شرایط ابطال آگاه نیستند. این ناآگاهی ممکن است موجب تنظیم شروط داورى مبهم، انتخاب داوران نامناسب یا طرح دعاوی غیرضروری پس از صدور رأی شود. بنابراین، آموزش عمومی باید متوجه مردم، فعالان اقتصادی، وکلا، مشاوران حقوقی و مدیران قراردادهای باشد.

۵-۵. نظارت متوازن؛ میان استقلال داور و پاسخ‌گویی نهادی یکی از چالش‌های مهم داورى، تعیین حدود نظارت است. از یک‌سو، داورى بدون نظارت ممکن است به بی‌نظمی، تعارض منافع، آرای غیرمستدل یا سوءاستفاده منتهی شود. از سوی دیگر، نظارت بیش از حد ممکن است

استقلال داور و ماهیت غیردولتی داورى را تضعیف کند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که قضات به نظارت مؤثر گرایش دارند، اما این نظارت باید حرفه‌ای و متوازن باشد. نظارت مطلوب، نظارتی است که بر صلاحیت، سلامت، انتظام حرفه‌ای، رعایت فرایند و پاسخ‌گویی داوران تمرکز کند، نه بر دخالت در تصمیم‌های ماهوی آنان. در این الگو، مرجع نظارتی می‌تواند بر صدور و تمدید پروانه، رسیدگی به تخلفات، ثبت سوابق، ارزیابی عملکرد و رعایت قواعد رفتاری نظارت کند؛ اما نباید جایگزین داور در تشخیص ماهیت اختلاف شود. البته که داور نباید از مصونیت مطلق برخوردار باشد؛ زیرا چنین مصونیتی با اصل جبران خسارت و اعتماد عمومی به داورى سازگار نیست. و داور نیز در موارد تقصیر، به طریق اولی مسؤول خواهد بود. این برای ایجاد تعادل میان استقلال داور و پاسخ‌گویی او اهمیت دارد. داور باید از فشارهای ناروا مصون باشد، اما این مصونیت نباید به بی‌مسئولیتی در برابر خسارات ناشی از تقصیر منتهی شود. پاسخ‌گویی داور در برابر تقصیر، یکی از عناصر تقویت اعتماد عمومی به نهاد داورى است. داورى زمانی جایگزین مؤثر دادگستری خواهد بود که طرفین بدانند داور، در عین استقلال، در برابر تصمیمات زیان‌بار ناشی از تقصیر پاسخگو است. (چراغی و همکاران، ۱۴۰۳: ۲۶۹)

رأی هیأت تخصصی دیوان عدالت اداری نیز از حیث تأیید اصل نظارت بر تأسیس و تغییر نهادهای داورى، با این رویکرد قابل تحلیل است. مشروعیت نظارت اداری در حوزه داورى زمانی قابل دفاع است که معیارهای آن روشن، قابل پیش‌بینی، غیرتبعیض‌آمیز و محدود به امور نهادی و حرفه‌ای باشد

۶. پیشنهادهاى اصلاحی و اجرایی

بر اساس تحلیل مقررات و یافته‌های میدانی پژوهش، مهم‌ترین پیشنهادهاى اصلاحی برای بهینه‌سازی نهاد داورى عبارت‌اند از:

۶-۱. تدوین نظام جامع صلاحیت حرفه‌ای داوران

ضروری است معیارهای احراز صلاحیت داوران به‌صورت دقیق، شفاف و قابل سنجش تدوین شود. این معیارها باید شامل دانش حقوقی، تجربه تخصصی، سلامت اخلاقی، توانایی نگارش رأی، آشنایی با اصول دادرسی

منصفانه و فقدان تعارض منافع باشد. همچنین، صدور پروانه داوری باید پس از ارزیابی واقعی و نه صرفاً اداری انجام شود.

۶-۲. استمرار آموزش و ارزیابی عملکرد

آموزش داوران باید به دوره‌های ورودی محدود نشود. لازم است نظام آموزش مستمر، آزمون‌های دوره‌ای، کارگاه‌های عملی و تحلیل نمونه‌های واقعی رأی داوری طراحی شود. تمدید پروانه داوری نیز باید به شرکت در دوره‌های آموزشی، عدم تخلف انتظامی و ارزیابی مثبت عملکرد وابسته باشد.

۶-۳. ایجاد بانک اطلاعاتی شفاف از داوران و نهادهای داوری

ایجاد سامان‌های ملی برای ثبت مشخصات داوران، حوزه تخصصی، سوابق آموزشی، وضعیت پروانه، سوابق انتظامی و نهادهای داوری مجاز می‌تواند نقش مهمی مستقیماً در افزایش اعتماد عمومی و افزون بر آن در ازدیاد ارجاع به داوری، از سوی قضات به هنگام طرح دعوی و در خلال فرایند دادرسی رسمی و به صورت غیر مستقیم در ارتقای کیفیت روند انتخاب داور توسط دادگاه در موارد لزوم تعیین داور توسط دادگاه داشته باشد. این سامانه باید به گونه‌ای طراحی شود که انتخاب داور بر اساس اطلاعات واقعی و قابل اتکا چه از سوی طرفین اختلاف و چه از سوی قاضی رسیدگی کننده به پرونده انجام گیرد.

۶-۴. تقویت نظارت انتظامی و حرفه‌ای

باید مرجعی تخصصی برای رسیدگی به تخلفات حرفه‌ای داوران و نهادهای داوری پیش‌بینی یا تقویت شود. تخلفاتی مانند عدم افشای تعارض منافع، تأخیر غیرموجه، نقض محرمانگی، دریافت هزینه‌های غیرشفاف، صدور رأی خارج از حدود اختیار یا بی‌توجهی به اصول بنیادین رسیدگی باید با ضمانت اجرای متناسب مواجه شود.

۶-۵. استانداردسازی شرط داوری در قراردادها

بخش قابل توجهی از اختلافات داوری ناشی از شروط داوری مبهم یا ناقص است. پیشنهاد می‌شود الگوهای استاندارد شرط داوری برای قراردادهای تجاری، پیمانکاری، خانوادگی، بانکی و سایر حوزه‌های پرتکرار تهیه و در دسترس عموم قرار گیرد. این شروط باید موضوع داوری، مرجع داوری،

تعداد داوران، نحوه انتخاب، زبان، محل، هزینه‌ها و مهلت رسیدگی را روشن کنند.

۶-۶. توسعه داوری تخصصی و صنفی

داوری در حوزه‌هایی مانند ساخت‌وساز، تجارت، حمل‌ونقل، بیمه، فناوری اطلاعات، امور بانکی و قراردادهای پیمانکاری نیازمند تخصص است. توسعه فهرست‌های تخصصی داوران و ایجاد شعب یا کمیته‌های تخصصی در نهادهای داوری می‌تواند کیفیت آرا و میزان پذیرش آن را افزایش دهد.

۶-۷. توسعه داوری الکترونیکی

با توجه به تأیید ۳/۷۷ درصدی ضرورت یا مطلوبیت داوری الکترونیکی، لازم است زیرساخت‌های آن به تدریج فراهم شود. داوری الکترونیکی می‌تواند در ثبت درخواست، تبادل لوایح، ابلاغ، برگزاری جلسات آنلاین، مدیریت اسناد و صدور رأی الکترونیکی مورد استفاده قرار گیرد. البته این امر مستلزم رعایت امنیت اطلاعات، احراز هویت، محرمانگی و اعتبار حقوقی ابلاغ‌ها است. پیش‌بینی امکان استفاده از ویدئوکنفرانس، داوری مجازی و تبادل الکترونیکی اسناد در قواعد داوری، از شاخص‌های مهم روزآمدی و کارآمدی نهاد داوری است و می‌تواند به کاهش هزینه‌ها، تسریع رسیدگی و افزایش دسترسی طرفین به فرآیند داوری کمک کند. (مشکات، ۱۴۰۴: ۱۴۸)

۶-۸. فرهنگ‌سازی عمومی و حرفه‌ای

ضروری است قوه قضاییه، مرکز توسعه حل اختلاف، کانون‌های وکلا، دانشگاه‌ها، اتاق‌های بازرگانی و نهادهای صنفی در معرفی صحیح داوری مشارکت کنند. تولید محتوای آموزشی، برگزاری نشست‌های تخصصی، آموزش تنظیم شرط داوری و تبیین آثار رأی داور، می‌تواند در افزایش آگاهی و اعتماد عمومی مؤثر باشد.

نتیجه‌گیری

داوری در نظام حقوقی ایران از ظرفیت مهمی برای تسریع در حل و فصل اختلافات، کاهش تشریفات رسیدگی، بهره‌گیری از تخصص و کاستن از

بار محاکم برخوردار است. با این حال، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که این ظرفیت هنوز به‌طور کامل در عمل محقق نشده است. از منظر قضات تجدیدنظر استان فارس، اصل دآوری به‌عنوان نهادی مفید و قابل استفاده پذیرفته می‌شود، اما کارآمدی فعلی آن در کاهش ورودی پرونده‌ها و حل پایدار اختلافات، با تردیدهایی همراه است.

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که مهم‌ترین مانع توسعه دآوری، فقدان اعتماد کافی به تخصص، بی‌طرفی و کیفیت عملکرد داوران است. افزون بر این، ضعف زیرساخت‌های اداری، نبود ساختار حرفه‌ای، نارسایی نظام نظارت، آشنایی ناکافی مردم و وکلا با دآوری و ضعف فرهنگ حقوقی از دیگر موانع مؤثر در ناکارآمدی این نهاد به شمار می‌آیند. بر این اساس، مسئله اصلی دآوری در ایران صرفاً کمبود مقررات نیست، بلکه ضعف در اجرای نهادی، حرفه‌ای‌سازی داوران و اعتمادسازی عمومی و قضایی است.

مقررات جدید، از جمله دستورالعمل ساماندهی حل‌وفصل اختلافات از طریق دآوری و شیوه‌نامه‌های مربوط به جذب، آموزش، صدور، تمدید و لغو پروانه دآوری، گام‌هایی مثبت در مسیر اصلاح این نهاد محسوب می‌شوند. با وجود این، اثرگذاری آن‌ها منوط به اجرای دقیق، ارزیابی مستمر، شفافیت، استقلال نهادهای دآوری و پیش‌بینی ضمانت اجراهای مؤثر است. در نتیجه، بهینه‌سازی نهاد دآوری مستلزم نهادسازی مؤثر، حرفه‌ای‌سازی داوران، تنظیم‌گری و نظارت متوازن، و اعتمادسازی از طریق ارتقای کیفیت آرا و پاسخ‌گویی ساختاری است. تنها در پرتو این مؤلفه‌هاست که دآوری می‌تواند از یک ظرفیت قانونی به سازوکاری کارآمد در نظام عدالت ایران تبدیل شود. نتیجه نهایی پژوهش آن است که بهینه‌سازی نهاد دآوری بر چهار پایه استوار است: نخست؛ نهادسازی مؤثر و ایجاد ساختارهای اداری و حرفه‌ای قابل اعتماد، دوم؛ حرفه‌ای‌سازی داوران از طریق آموزش، احراز صلاحیت و ارزیابی مستمر، سوم؛ تنظیم‌گری و نظارت متوازن بدون مداخله در استقلال ماهوی داور، و چهارم؛ اعتمادسازی عمومی و قضایی از طریق شفافیت، پاسخ‌گویی و ارتقای کیفیت آرا. تنها در پرتو این چهار مؤلفه است که دآوری می‌تواند از یک ظرفیت قانونی به فرایندی کارآمد در نظام عدالت ایران تبدیل شود.

۱]. اصطلاح «مضاعفه دادرسی» را می‌توان برای توصیف وضعیتی به کار برد که در آن، اختلاف پس از طی یک مرحله رسیدگی، به سبب بی‌اعتباری یا ابطال نتیجه آن، ناگزیر بار دیگر در همان یا مرجعی دیگر مورد رسیدگی قرار می‌گیرد و از این رهگذر، فرایند حل‌وفصل دعوا از حیث زمان، هزینه و تشریفات، دوچندان می‌شود.

۲]. ماده ۴۵۴ الی ۵۰۱ قانون آیین دادرسی باب هفتم مربوط به بحث دآوری می باشد
۳. نوعی از دآوری که طرفین، یک یا چند شخص را برای حل اختلاف خاص انتخاب می‌کنند

۴]. Institutional Arbitration

۱. سیاست های تحول آفرین: تغییرات در جهت گیری های کلان قوه قضاییه است که چارچوب اصلی تعیین راهبردها را تشکیل می دهد.

۱. اصل ۱۷۰ قانون اساسی: قضات دادگاه ها مکلفند از اجرای تصویب نامه ها و آیین نامه های دولتی که مخالف با قوانین و مقررات اسلامی یا خارج از حدود اختیارات قوه مجریه است خودداری کنند و هر کس می تواند ابطال اینگونه مقررات را از دیوان عدالت اداری تقاضا کند.

۲. ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری: آرای هیأت های تخصصی و هیأت عمومی در ابطال و عدم ابطال مصوبات موضوع بند (۱) ماده (۱۲) این قانون، در رسیدگی و تصمیم گیری مراجع قضائی و اداری، معتبر و ملاک عمل است.

۸]. در زمان تهیه و تکمیل پرسشنامه، قضات تجدیدنظر استان فارس حدود ۱۰۰ نفر بوده که نیمی از آن ها به رسیدگی به دعوی حقوقی اشتغال داشته و پرسشنامه برای حدود ۴۰ نفر (۸۰ درصد جامعه هدف) ارسال که تعداد ۲۲ پرسشنامه تکمیل شده و مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفته است.

۹]. اصل ۱۵۹ قانون اساسی: مرجع رسمی تظلمات و شکایات دادگستری است. تشکیل دادگاه ها تعیین صلاحیت آن ها منوط به حکم قانون است.

منابع

۱. آرام، محمدرضا، و جعفری، فیض‌اله. (۱۴۰۰). داوری؛ روش طبیعی یا استثنایی حل و فصل اختلاف، شماره ۱۲۹، ۳۱۵-۲۸۹.
- السان، مصطفی، و تاجی، زبیر نگین. (۱۴۰۰). چالش‌های داوری سرمایه گذاری خارجی با تأکید بر نظام حقوقی ایران، پژوهش‌های حقوقی، شماره ۵۵.
۳. حبیبی درگاه، بهنام، و شعبانی، پیام، و اسلامی پناه، علی، و خالقیان، جواد. (۱۴۰۳). نقش نهاد داوری در توسعه قضایی با نگاهی به اسناد بالادستی، دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی، ۲(۲).
- چراغی، محمدجواد، و انصافی آذر، بهنام، و عسکری، حکمت‌اله. (۱۴۰۴). گستره موضوعی مسئولیت مدنی داور از حیث تصمیمات صادره از سوی او، مجله حقوقی دادگستری.
۵. علینقی پور رضائیه، مریم، و ترکمانی، حسنعلی، و جعفرپور، کوروش. (۱۴۰۰). داوری موردی و داوری سازمانی، در اولین همایش ملی چالش‌ها و فرصت‌ها در داوری تجاری بین المللی، نشریه حقوق و فقه، شماره ۱۴.
۶. قاسمی، مهدی، و اندرز، داوود، و واحدی زاده، جواد. (۱۴۰۲). دلایل اقتصادی کارایی داوری در نظام حقوقی ایران، مطالعات فقه اقتصادی، شماره ۱.
۷. مشکات، سید مصطفی. (۱۴۰۴). جستاری بر قواعد داوری اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران ۱۴۰۲ و مرکز داوری بین‌المللی دیب DIAC ۲۰۲۲، مجله مطالعات حقوقی، شماره ۲.
۸. موسوی، سید عباس. (۱۴۰۳). شناسایی و اجرای رأی داوری خارجی در رویه قضایی؛ توجیه و نقد دادنامه شعبه ۵۵ دادگاه عمومی حقوقی تهران، دو فصلنامه نقد و تحلیل آراء قضایی، شماره ۶.
۹. مرکز پیگیری اجرای سند تحول قضایی، سند تحول و تعالی قوه قضاییه، مجد، تهران، بهار ۱۴۰۳.
- قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی. ۱۳۷۹. مجلس شورای اسلامی.
- قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. ۱۳۹۵. مجلس شورای اسلامی.
- قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران. ۱۴۰۳. مجلس پیوست: جدول‌های نهایی

جدول ۱.

مشخصات پاسخ دهندگان				
ردیف	متغیر	گزینه	فراوانی	درصد
۱	سمت قضایی	رییس شعبه	۱۰	۵۰
۲	سمت قضایی	مستشار	۱۰	۵۰

۳	سابقه خدمت قضایی	۱۱ تا ۲۰ سال	۲	۱/۹
۴	سابقه خدمت قضایی	بیش از ۲۰ سال	۲۰	۹/۹۰
۵	سابقه مواجهه با پرونده‌های داوری	۵ تا ۲۰ پرونده	۷	۸/۲۱
۶	سابقه مواجهه با پرونده‌های داوری	بیش از ۲۰ پرونده	۱۴	۶/۶۳

جدول ۲.

ارزیابی قضات از کارآمدی نهاد داوری				
ردیف	شاخص ارزیابی	گزینه غالب	فراوانی	درصد
۱	بررسی رأی داور در دادگاه	بدون پیش فرض منفی	۱۶	۷/۷۲
۲	تمایل به ارجاع اختلافات به داوری	تا حدودی	۱۳	۱/۵۹
۳	ارزیابی اثربخشی داوری داخلی	تا حدودی مؤثر	۱۵	۲/۶۸
۴	تأثیر داوری در کاهش ورودی پرونده‌ها	کم یا فاقد تأثیر قابل توجه	۱۲	۵/۵۴
۵	ارزیابی کلی از قابلیت توسعه داوری	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۹	۴/۸۶

جدول ۳.

موانع توسعه داوری از دیدگاه قضات				
ردیف	مانع	میزان تأیید	فراوانی	درصد
۱	فقدان اعتماد کافی به تخصص و بی‌طرفی داوران	زیاد	۱۲	۵/۵۴
۲	ضعف زیرساخت‌های اداری و مدیریتی	زیاد یا تا حدودی	۲۲	۱۰۰
۳	فقدان ساختار حرفه‌ای در نهاد‌های داوری	زیاد یا تا حدودی	۲۱	۵/۹۵
۴	آشنایی ناکافی مردم و کلا با مزایای داوری	زیاد یا تا حدودی	۲۰	۹/۹۰
۵	ضعف نظارت بر عملکرد داوران	زیاد یا تا حدودی	۱۹	۴/۸۶
۶	نگرانی از بی‌طرفی یا تعارض منافع داوران	زیاد یا تا حدودی	۱۸	۸/۸۱

جدول ۴.

راهکارهای بهینه‌سازی نهاد داوری

ردیف	راهکار	میزان تایید	فراوانی	درصد
۱	آموزش تخصصی و مستمر داوران	ضروری یا بسیار مهم	۲۲	۱۰۰
۲	فرهنگ‌سازی عمومی درباره داوری	ضروری یا بسیار مهم	۲۲	۱۰۰
۳	ایجاد یا تقویت مرجع نظارتی مستقل	ضروری یا بسیار مهم	۱۹	۴/۸۶
۴	تدوین معیارهای شفاف برای انتخاب داوران	ضروری یا بسیار مهم	۲۰	۹/۹۰
۵	توسعه داوری الکترونیکی	ضروری یا تا حدودی ضروری	۱۷	۳/۷۷
۶	تقویت ضمانت اجرای انتظامی و حرفه‌ای	ضروری یا بسیار مهم	۲۰	۹/۹۰

جدول ۵.

ارزیابی قضات از مقررات و نهادهای جدید داوری				
ردیف	موضوع ارزیابی	ارزیابی غالب	فراوانی	درصد
۱	دستورالعمل ساماندهی داوری	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۸	۸/۸۱
۲	شیوه‌نامه جذب و صدور پروانه داوری	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۷	۳/۷۷
۳	کانون داوران حرفه‌ای	دارای اثر مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۶	۷/۷۲
۴	نقش مرکز توسعه حل اختلاف	مثبت یا تا حدودی مثبت	۱۷	۳/۷۷
۵	وضعیت اعتماد عمومی و قضایی به داوری	ناکافی	۲۰	۹/۹۰