



# روزنامه مناقصه

تاسوعا و عاشورای حسینی را تسلیت می‌گوییم



## ماجرای خودروهای پلیسی که به جای بنزین آب می‌سوزانند

صفحه ۵

به بهانه خرابی‌های عظیم یک پدیده طبیعی آیا وقوع سیل قابل پیش‌بینی است؟

صفحه ۱

## عوارض آزادراه‌های کشور ۳۰ درصد افزایش یافت

صفحه ۴

وزن و تولا مشتری جدید خودروهای ایرانی

صفحه ۵

## توسعه صنایع معدنی نیازمند جلوگیری از خام‌فروشی

صفحه ۶

رئیس انجمن سازندگان تجهیزات صنعت نفت ۸۰ درصد تجهیزات نفت ساخت داخل است

صفحه ۸

کیوسک مناقصه و مزایده

برگزاری پنجمین مزایده اموال غیرمنقول سازمان اموال تملیکی

صفحه ۱

مناقصه عمومی سازمان فناوری اطلاعات به منظور خرید تجهیزات توسعه زیرساخت

صفحه ۲

برگزاری مناقصه احداث پل جدید درودگاه بوشهر پس از تخصیص اعتبار

صفحه ۴

رئیس راهداری و حمل‌ونقل جاده‌ای کشور عنوان کرد

نقش مناقصه

در رشد ۱۰۰ درصدی پایش تصویری جاده‌ها

صفحه ۴

# ابلاغ دستور فروش اموال مازاد دولتی در بورس کالا یا مزایده عمومی

صفحه ۷



## ضمانت اجرایی مصوبات شورای عالی فضای مجازی به چه سازوکاری نیاز دارد؟

سؤال روز

صفحه ۲

گروه اجتماعی

## آیا وقوع سیل قابل پیش‌بینی است؟



مدیریت ریسک سیلاب و چه از دیدگاه مدیریت غیرسازمانی، سیلاب، نصب و پیاده‌سازی سیستم‌های پیش‌بینی و هشدار سیلاب منجر به کاهش تلفات و خسارات ناشی از سیلاب گردد.

چند روزی است که شبکه‌های اجتماعی پر شده از تصاویر سیل ویرانگر؛ سبیلی که اتفاقاً در نقاطی رخ داد که جزء گرم‌ترین مناطق ایران محسوب می‌شوند؛ شیراز، کرمان، سیستان و بلوچستان و از همه مهم‌تر یزد مناطقی بود که وقوع سیل در آن جان بسیاری را گرفت و زندگی‌های بسیاری را از بین برد. وقوع سیل آن هم در گرم‌ترین ماه سال اتفاق افتاد است که می‌توان از چند بُعد به آن نگاه کرد. اول آن که نعمت خدادادی باعث می‌شود تا در گرم‌ترین ماه سال نیز حوزه‌ها آب ریز و تا حدودی سفره‌خانه‌ها پر آب شوند و دوم آن که علت این سیل ویرانگر می‌تواند تغییرات خطرناک آب و هوایی در جهان باشد که در آینده تبعات زیادی را برای بشر به همراه خواهد داشت. پیش‌بینی و هشدار سیلاب به عنوان یکی از ابزارهای مدیریت غیرسازمانی سیلاب و مکمل روش‌های سازمانی، نقش مهمی را در کنترل سیلاب و کاهش خسارات محتمل ایفا می‌کند. به علاوه سیلاب از جمله سوانحی است که تا حد زیادی قابل پیش‌بینی می‌باشد، بنابراین پیش‌بینی و هشدار سیلاب می‌تواند تأثیر به‌سزایی در مدیریت ریسک سیلاب داشته باشد. همچنین احداث تأسیسات کنترل سیل علاوه بر هزینه سنگین، ریسک ناشی از سیلاب را نیز نمی‌تواند به طور کامل از بین ببرد و ممکن است در سیلاب‌های مخرب‌تر، سیل، حادثه آفرین گردد. احداث سازه‌های عظیم کنترل سیلاب چون سیل بندها نه می‌تواند همواره به دلیل هزینه سنگین توجیه‌پذیر باشد و نه به لحاظ زیست‌محیطی و دیگر لایه‌های اقتصادی - اجتماعی مطلوب است. سیستم‌های پیش‌بینی و هشدار سیلاب از جمله معیارهای غیرسازمانی می‌باشند که اهمیت آن روز به روز آشکارتر می‌شود، به طوری که چه از دیدگاه

به بهانه خرابی‌های عظیم یک پدیده طبیعی

سیل قابل پیش‌بینی است اما در حد اندک! در همین رابطه، رئیس سازمان محیط زیست، تأکید کرد که سیل قابل پیش‌بینی است اما در حد اندک. علی سلاجقه؛ در حاشیه جلسه هیأت دولت در جمع خبرنگاران در پاسخ به پرسشی درباره پیش‌بینی هواشناسی از وقوع سیل، اظهار کرد: شرایط تغییر اقلیمی وضعیت را ایجاد کرده که پیش‌بینی سازمان هواشناسی و دستگاه‌های دیگر خیلی نمی‌تواند دقیق باشد. وی افزود: توده‌های ابری می‌آیند، جبهه‌های که حرکت می‌کنند و وارد کشور می‌شود پیش‌بینی می‌شود، ولی باد و مسائل دیگر به سرعت تأثیر می‌گذارد. البته دستگاه‌های متخصص کار خود را انجام می‌دهند، ولی اینکه بخواهند دقیقاً پیش‌بینی کنند تحت تأثیر این موارد است. من نمی‌خواهم به آن معنا دفاع کنم، ولی از لحاظ علمی این پیش‌بینی خیلی نمی‌تواند جایی داشته باشد. در شرایط تغییر اقلیمی، باید منتظر این موارد باشیم. آنچه که مهم است مدیریت کردن این موارد است و اینکه آیا قابل مدیریت کردن است یا نه. بارها گفتیم که کاملاً قابل مدیریت کردن است و آنچه در زمینه مدیریت جامع حوزه آب‌خیز گفتیم به عنوان یک نقشه راهبردی برای کشور و همه دستگاه‌ها مورد نظر قرار گیرد. هر دستکاری در طبیعت بر مبنای توانمندی‌ها و داشته‌های طبیعت انجام شود، خیلی راحت می‌توانیم مسائلی مثل سیلاب و مخاطرات دیگر را کنترل کنیم. کشور ما از لحاظ ذاتی وضعیتش دارد که اگر دو سال سیل نیاید، خشکسالی نبود و زلزله نیامد، باید انگشت به دهان باشیم. این ذات سرزمین ماست و باید آن را با همین مقدمات مدیریت کنیم متأسفانه برخی اوقات دنبال کارهایی هستیم که در زمینه‌های ما، بیشتر به چشم بیاید، اما از کارهایی که هارمونی طبیعت را حفظ می‌کند و خیلی راحت می‌تواند جریان‌های آرام‌نشین را از آنم دور نگه‌دارد یا بگیری نمی‌کنیم.

## مجازات کسانی که «قانون حداکثر» را رعایت نمی‌کنند، چیست؟



فصلنامه قانون منتشر شد

خرید اشتراک ویژه در سایت **Qanoonnameh.ir**

می‌توانید با خرید نسخه کاغذی نسخه الکترونیکی را رایگان دریافت کنید



شما به راحتی می‌توانید در این نشریات موضوعات مورد نظر خود را جستجو کنید

فصلنامه قانون بروج ۱۴۰۱ کل کشور به همراه طبقه‌بندی بنگاه‌های اقتصادی دولتی منتشر شد

## برگزاری پنجمین مزایده اموال غیرمنقول سازمان اموال تملیکی

معاون امور حقوقی و فروش اموال غیرمنقول سازمان اموال تملیکی، گفت: جلسه رمزگشایی مزایده سراسری املاک روز شنبه ۲۲ مردادماه رأس ساعت ۱۴ انجام خواهد پذیرفت.

تماس از املاک بازدید به عمل آورد. جلسه رمزگشایی مزایده سراسری املاک روز شنبه ۲۲ مردادماه رأس ساعت ۱۴ انجام خواهد پذیرفت.

است. او می‌گوید: متقاضیان برای شرکت در این مزایده تا روز چهارشنبه ۱۹ مرداد مهلت ثبت‌نام دارند و می‌توانند برای هماهنگی بیشتر با تلفن‌هایی که در سامانه ذکر شده است، با مرکز تماس ۱۶۴ تماس بگیرند.

حالی که در این مزایده تعداد ۱۶۴ ملک اعم از مسکونی، تجاری و زراعی به ارزش بیش از سه هزار میلیارد ریال به صورت نقد و اقساط در معرض فروش قرار گرفته است.

گزارش مناقصه‌مزایده، علیرضا نورتزاد، گفت: پیرو اطلاع‌رسانی قبلی، مزایده سراسری املاک به شماره ۱۱۲۹ در سامانه ستاد ایران (سامانه تدارکات الکترونیکی دولت) در

معاون امور حقوقی و فروش اموال غیرمنقول سازمان اموال تملیکی، گفت: جلسه رمزگشایی مزایده سراسری املاک روز شنبه ۲۲ مرداد ساعت ۱۴ انجام می‌شود. به

حرف‌های خودی و بی خودی

## خبر خوش درمانی!

یادداشت طنز

اگر یک نگاه خریداری به افزایش تعرفه‌ها و عوارض دولتی بیندازیم، می‌بینیم که دست مبارک جناب دولت، به کم نمی‌رود و از سسی، چهل درصد تا بیست صد افزایش را تصویب و اجراء می‌کند. نمونه‌اش همین نرخ عوارض جاده‌ای است، بماند که حذف ارز ترجیحی و اخیراً ارسال اصلاحیه قانون بودجه به مجلس که دولت را از برگرداندن قیمت برای مصرف‌کننده به شهریور ۱۴۰۰ معاف می‌کند، یک در آمد چند برابری است!

همین سه ماه پیش بود که خبر افزایش ۱۰ درصدی حقوق بازنشستگان، این بندگان خدا را در شوک غریبی فرو برد، ولی بعد از این خبر شوکه‌کننده و در عرض این دو، سه ماه اخیر، بازنشستگان هر روز و با نهایتاً یک روز در میان خبرهای خوش‌فراوانی را دریافت کرده‌اند، که حقیر فکر می‌کنم این همه خوشی به آن یک خبر بد می‌ارزد!

کافی است گوگل‌جان را به چالش سرخ خبر خوش

آب آتش را مدد شد همچو نفت! سه‌ماه از گذار است که قرار است به دردل این بازنشستگان برسند و این مصوبه ۱۰ درصد افزایش حقوق که هیچ ارزش و فایده‌ای برای ایشان ندارد و جوابگوی همان ۱۰ درصد افزایش هزینه‌های سال گذشته هم نیست (چه رسد چند برابری قیمت‌ها در سال جاری) را اصلاح کرده و لاف‌ل زخ افزایش حقوق را با نرخ تورم پارسال مطابق کنند، امسال پیشکش! ولی در عوض یک روز خبر می‌رسد که خوش به‌حالتان که وکلا مصوبه را درست نمی‌دانند، وزارت کار قول بررسی و اصلاح داده است، تا چند روز دیگر موضوع حل و فصل می‌شود، مجلسی قرار است تا فلان روز مصوبه را بررسی کند، رئیس‌جمهور بازنشستگان را دوست دارد و دستور داده به سرعت مشکلات حل شود، دولت متعهد به حفظ شأن و منزلت بازنشستگان است، مجلس مصوبه دولت را رد کرد، مجلس یک مصوبه جدید صادر و ابلاغ کرد، دولت در همین چند روز، کاری می‌کند کارستان، خبر خوش که بازنشستگان تأمین اجتماعی افزایش حقوقشان درست شد و پرداخت می‌شود، خبر خیلی خیلی خوش که این افزایش فعلاً انجام نمی‌شود تا همه با هم افزایش پیدا کنند! دولت موافق افزایش حقوق بیشتر از ۱۰ درصد است،

دولت تصمیم می‌گیرد، خوش بر احوالتان که دولت دیگر تصمیم نمی‌گیرد و اختیاراتش را به هیأت امنای سازمان بازنشستگی واگذار کرد، چه نشتستاید که سه وزیر حاضر در این هیأت امنای تصمیم‌گیرنده شدند (و لایه مستقل عمل می‌کنند) و تا بهمان تاریخ، تکلیف معلوم می‌شود همین سرپال، نشد، نمی‌شود، خواهد شد، می‌شود!

این دست آن دست کردن و امروز و فردا و وقت خریدن و دوره‌های تسلسل و با دست پس زدن و با پا پیش کشیدن و قسه و داستان و بازی و سرد و گرم کردن‌ها و تراوش این همه خبر خوش و مهم و مهیا کردن همه تسهیلات و خدمات برای بازنشستگان، نمره‌اش همین می‌شود که هنوز تکلیف حقوق شندرز بازنشستگی معلوم نشده و عایدی‌اش شده است، شرمندگی این بزرگواران در برابر سر و همسر و غصه و ناراحتی و افسردگی!

برادر، اخوی، رئیس، مسؤول محترم، دست بجنبانید، بالاخره مرگ بیکار ششون بیکار، با این طرفی یا آن طرفی و یا احد وسط، راه دیگری که نیست؟ هر کاری می‌کنید مراقب اعتماد بین خود و بازنشستگان و معیشت لبه تیغ پدر بزرگ و مادر بزرگ‌ها باشید.

هوشنگ خان





قسمت آخر

# ایجاد مسؤولیت تضامنی پیمان دهنده و پیمانکار در مقابل کارگران ممنوع!

## نگاهی به یک دادنامه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری



دکتر سید احسان حسینی | مناقصه | کارشناس حقوقی

۴- از آنجا که مراجع حل اختلاف در خصوص رسیدگی به این قبیل دعاوی با سر در گمی‌هایی روبه‌رو بوده و در این خصوص همواره تشتت آراء وجود داشت دستورالعمل شماره (۳۸) روابط کار و در راستای شفاف‌سازی این دستورالعمل بخشنامه شماره (۳) روابط کار صادر گردید که حاوی حکم جدیدی نیست بلکه صرفاً تبیین و تشریح قواعد و مقررات موجود برای رفع هر گونه ابهام و ایجاد وحدت رویه است. در اجرای ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری پرونده در هیأت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری مطرح شد و این هیأت در خصوص خواسته شکای مبنی بر تقاضای ابطال ماده ۲ دستورالعمل شماره ۳۶ معاونت روابط کار به موجب دادنامه شماره ۲۳-۲۵، آری به رد شکایت صادر کرد و رأی مذکور به علت عدم اعتراض از سوی رئیس دیوان عدالت اداری و یا ۱۰ نفر از قضات دیوان عدالت اداری قطعی یافت. در ارتباط با تقاضای ابطال دستورالعمل شماره ۳۸ و دستورالعمل شماره ۳۶ (از جهت حدود اختیارات) و بخشنامه شماره ۳ پرونده به هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ارجاع شد. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۵/۸/۱۸ حضور رئیس و معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران و دادرسان شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است.

### رأی هیأت عمومی

الف- مطابق اصل ۷۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، شرح و تفسیر قوانین عادی در صلاحیت مجلس شورای اسلامی است و به موجب قسمت اخیر اصل ۱۲۸ قانون یاد شده مقرر گردیده هر یک از وزیران در حدود وظایف خویش و مصوبات هیأت وزیران حق وضع آیین‌نامه و صدور بخشنامه را دارد ولی مفاد این مقررات نباید با متن و روح قوانین مغایر باشد. در مواد ۲ و ۳

قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، کارگر و کارفرما تعریف شده و در ماده ۱۳ این قانون نیز مسؤولیت پیمان دهنده در قبال کارگران پیمانکار به شرایط و ضوابطی از جمله رأی مراجع قانونی، از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، عدم رعایت ترتیبات مقرر در قانون در انعقاد قرارداد با مقاطعه کار و یا تسویه حساب قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، محدود شده است. همچنین به موجب ماده ۱۵۷ قانون یاد شده صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف کار در رسیدگی به هر گونه اختلاف بین کارگر و کارفرما تبیین شده است. نظر به اینکه توسعه دامنه شمول حکم قانون غذا و تفسیر حکم قانون از شئون مقنن است و این امر از جمله صلاحیت وزراء در اصل ۱۳۸ قانون اساسی و معاون وزیر به طریق اولی نیست، بنابراین مفاد بندهای ۴ و ۵ دستورالعمل شماره ۳۸ و بندهای ۵ و ۲ و ۱ بخشنامه شماره ۲ معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از حیث تجویز مسؤولیت تضامنی پیمانکار، و پیمانکار در مقابل کارگران پیمانکار و فراتر از حکم ماده ۱۳ قانون کار، تجویز برقراری رابطه کار بین پیمان دهنده و کارگران پیمانکار خارج از تعاریف مذکور در مواد ۲ و ۳ قانون یاد شده و نیز ایجاد صلاحیت مراجع حل اختلاف کار در رسیدگی به اختلاف آنان فراتر از آنچه در ماده ۱۵۷ قانون کار ذکر شده است خلاف قانون و از حدود اختیارات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و معاون وزیر خارج است. مستند به بند (۱) ماده ۱۲ و مواد ۸۸ و ۱۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می شود. ب- هر چند مطابق ماده ۴۹ قانون کار و تبصره (۱) آن مقرر شده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دستورالعمل و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را تعیین و اعلام کند و طبق اصل ۱۲۸ قانون اساسی وزراء نیز در حدود وظایف خویش و مصوبات هیأت وزیران حق وضع آیین‌نامه و صدور بخشنامه را دارند لکن این اختیار محدود به خود وزراء است و امکان تقویض این اختیار به معاونین وزیر منطبق با قانون نیست. نظر به اینکه دستورالعمل شماره ۳۶ توسط معاون روابط کار وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادر شده است و طبق قوانین مذکور در صورت نیاز به تصویب دستورالعمل، وزیر باید نسبت به صدور آن اقدام کند و نه معاون وزیر، بنابراین دستورالعمل مذکور به علت خارج بودن از حدود اختیارات معاون روابط کار و وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی مستند به بند (۱) ماده (۱) مواد ۱۲ و ۸۸

قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب دستورالعمل، ابطال می‌شود.

### بررسی و توضیح:

یکی از موضوعات بسیار مهمی که مسؤولان دستگاه‌های اجرایی مخصوصاً مسؤولان رده بالا باید به آن توجه داشته باشند، میزان حدود اختیارات مقام عمومی می‌باشد. صدور بخشنامه توسط مقام عمومی فقط در صورتی مجاز است که در قانون پیش‌بینی شده باشد.

در این پرونده معاون وقت وزارت کار متنی را در قالب دستورالعمل ابلاغ کرده که هم از نظر محتوایی و هم از نظر شکلی با قوانین رایج کشور اصطکاک دارد. چرا که به موجب تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۱۳ قانون کار (الحاقی سال ۱۳۸۳)، مطالبات کارگر جز دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند. بدیهی پیمانکاران به کارگران را برای رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند. چنانچه مقاطعه‌دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

همچنان که ملاحظه می‌گردد به موجب این مواد کارفرما یا مقاطعه کار مکلف شده بخشی از مطالبات پیمانکار را یا تاخیر بپردازد چنانچه وی با کارگران تسویه حساب ننماید، از آن محل حقوق کارگران را پرداخت نماید. اما به موجب بندهای ۵ و ۴ و ۳ دستورالعمل شماره ۳۸ و بندهای ۵ و ۱ بخشنامه شماره ۲ معاون روابط کار برای کارفرمایان مسؤولیت تضامنی پیش‌بینی شده است که برخلاف اصول حقوقی ارزیابی می‌گردد.

زیرا اولاً تضامن بر خلاف موازین حقوقی در کشور ماست و در صورتی که مجوز قانون وجود نداشته باشد نمی‌توان برای شخصی مسؤولیت تضامنی پیش‌بینی کرد تا آنجا که مواردی که قانون گذار سازو کار خاصی پیش‌بینی کرده با توجه به اینکه این موضوع جنبه امره ندارد نمی‌توان برخلاف آن موضع دیگری اتخاذ نمود. ممکن است گفته شود که از آن جا که پیش‌بینی مسؤولیت تضامنی به نفع کارگران است و هدف غایی قوانین کار نیز رعایت نفع و صلحت کارگر است بنابراین پیش‌بینی مسؤولیت تضامنی تا اشکالی موجه نیست. اما به نظر می‌رسد این استدلال صحیح نباشد زیرا وقتی حکمی امره در قانون پیش‌بینی می‌شود آن هم

قانون کار که کاملاً خصصت حمایتی و جنبه امره دارد، به هیچ وجه نمی‌توان تصمیمی مغایر با آن اتخاذ کرد. به عبارت دیگر اجرای حکم قانون و ترتیبات پیش‌بینی شده در قانون موضوعیت دارد. افزون بر آن اگر قابل به مسؤولیت تضامنی کارفرمایان باشیم شاهد این خواهیم بود که دعاوی زیادی علیه کارفرمایان (که اغلب دولتی هستند) طرح شود که هزینه‌های زیادی را به واحدهای حقوقی این دستگاه‌ها تحمیل می‌کند. مضاف بر آن وقتی بخشی از مطالبات پیمانکار در گرو تسویه حساب با کارگران باقی می‌ماند، دیگر پیش‌بینی مسؤولیت تضامنی نفع و فایده‌ای برای دستگاه دارد. در نهایت این که پیش‌بینی مسؤولیت تضامنی منحصر در حیطه صلاحیت‌ها و اختیارات قانون گذار است نه حتی هیأت وزیران یا شخص وزیر.

نکته دیگر این است که سازمان بین‌المللی کار به‌عنوان یکی از سازمان‌های مهم بین‌المللی به وضع قوانین کار یکسان برای همه کشورها اهمیت می‌دهد که مقوله‌نامه‌های این سازمان بسیار واجد اهمیت هستند. در واقع وقت ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، دولت‌های عضو موظف شده‌اند که طرف مدت یک سال یا نهایتاً ۱۸ ماه مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را برای تصویب در نظام حقوقی خود، به مرجع صلاحیتدار یعنی قوه مقننه ابلاغ نمایند. هر چند تصویب یا عدم تصویب مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار توسط دولت‌ها به نوعی جزء صلاحیت‌های اختیاری قوه مقننه محسوب می‌شود و کشورها الزامی جهت تصویب آنها نخواهند داشت.

کشور ما نیز بسیاری از این مقوله‌نامه‌ها را به تصویب رسانده است. یکی از این مقوله‌نامه‌ها، مقوله‌نامه بین‌المللی شماره ۱۰۰ مربوط به تساوی اجرت کارگران زن و کارگران مرد در قبال کار هم ارزش است که در سال ۱۳۵۱ به تصویب مجلس وقت رسید. این مقوله‌نامه می‌گوید هر یک از کشورهای عضو باید به وسائلی که منطبق با روش‌های معمول جهت تعیین میزان اجرت باشد اجرای اصل تساوی اجرت کارگر زن و مرد را در قبال کار هم ارزش تشویق و تا حدودی که با روش‌های فوق‌الذکر تطبیق نماید اجرتی را آن دربارۀ عموم کارگران تأمین کند.

به هر حال طبق این مقوله‌نامه نباید بین دستمزد مردان و زنان تبعیضی باشد. این موضوع در ماده ۳۸ قانون کار کشور ما منعکس شده است. وفق این ماده «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی

پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.» اما باید توجه داشت که برای کار مساوی باید مزد مساوی پرداخت کرد. اما اگر کار مساوی نباشد یا کارگاه متفاوت باشد، تفاوت در پرداخت مزد موجه می‌باشد.

اما موضوع دیگر مقام صادر کننده بخشنامه است. به موجب اصل ۱۲۸ قانون اساسی «علاوه بر مواردی که هیأت وزیران یا وزیر امور تدوین آیین‌نامه‌های اجرایی قوانین می‌شود، هیأت وزیران حق دارد برای انجام وظایف اداری و تأمین اجرای قوانین و تنظیم سازمان‌های اداری به وضع تصویب‌نامه و آیین‌نامه بپردازد. هر یک از وزیران نیز در حدود وظایف خویش و مصوبات هیأت وزیران حق وضع آیین‌نامه و صدور بخشنامه را دارد ولی مفاد این مقررات نباید با متن و روح قوانین مغایر باشد.

دولت می‌تواند تصویب برخی از امور مربوط به وظایف خود را به کمیسیون‌های مشتمل از چند وزیر واگذار نماید. مصوبات این کمیسیون‌ها در محدوده قوانین پس از تأیید رئیس جمهور لازم‌الاجرا است. تصویب‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌های دولت و مصوبات کمیسیون‌های مذکور در این اصل، ضمن ابلاغ برای اجرا به اطلاع رئیس مجلس شورای اسلامی می‌رسد تا در صورتی که آنها را برخلاف قوانین بیابد با ذکر دلیل برای تجدید نظر به هیأت وزیران بفرستد.»

این اصل یکی از اصول مهم قانون اساسی است که دولت بسیاری از ظرفیت آن استفاده می‌کند و مصوبات زیادی را ذیل این اصل به تصویب می‌رساند. اما همواره در وضع مقررات باید توجه داشت که مقام واضع باید دارای اختیارات کافی باشد. در این اصل صرفاً شخص وزیر در حدود وظایف خویش حق تصویب آیین‌نامه یا بخشنامه را دارد. در حالی که دستورالعمل موضوع این پرونده توسط معاون وزیر صادر شده است که در قانون اختیاری برای تصویب آن نداشته است.

به نظر می‌رسد، رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صحیح و منطبق با قانون صادر شده است و لازم است مسؤولان دستگاه‌های اجرایی در تنظیم بخشنامه یا آیین‌نامه هم به مقام صادر کننده هم به مفاد آن توجه کافی داشته باشند تا تعارض یا اصطکاک با مقررات امره پیدا نکنند. در غیر اینصورت ممکن است در صورت اعتراض، دیوان عدالت اداری نسبت به ابطال آن اقدام نموده و هزینه‌های زیادی در دستگاه و حتی مردم تحمیل نمایند.



azmoon.com

آموزش و آزمون آنلاین برای معاملات عمومی کشور

- ✓ آموزش قوانین مناقصه
- ✓ آموزش قوانین مزایده
- ✓ الزامات انتشار فراخوان
- ✓ الزامات خدمات مشاوره
- ✓ آموزش بیست گام برگزاری مناقصات
- ✓ دوره ویژه مدیران کمیسیون مناقصه
- ✓ صفر تا صد خرید خدمات حجمی
- ✓ صفر تا صد پیمان

دانستن؛ رمز ماندن

آزمون آنلاین  
از آموزش









