

آفتاب حقوق

اولین هفته نامه حقوقی کشور

استدعا از ریاست قوه قضائیه

در مورد حجم پرونده ها
در پایان سال،
دقت فدای
سرعت نشود

صفحه ۲

سه شنبه ۲۳ بهمن ماه ۱۴۰۳ سال دوم شماره ۹۲ قیمت: ۵/۰۰۰ تومان

تعرفه های ترامپ:

نقض منطق ژئوپلیتیک در تجارت بین الملل



فرشید فرحناکیان
دکترای حقوق نفت و گاز

دونالد ترامپ؛ رئیس جمهور ایالات متحده، می گوید: «زیباترین کلمه، کلمه «تعرفه» است زیرا ما را بسیار ثروتمند خواهد کرد.» شاید آری، شاید هم نه. زمان مشخص خواهد کرد؛ اما چه نتیجه آری باشد چه نباشد؛ تعرفه های جدید ترامپ همانند بمبی در میان زنجیره های تأمین جهانی منفجر خواهد شد. ترامپ موافقت کرد که اعمال تعرفه های ۲۵ درصدی بر کانادا و مکزیک را به مدت ۳۰ روز متوقف کند اما اعمال تعرفه های ۱۰ درصدی بر واردات کالاهای چینی اجرایی شده است. چین با تهدید به وضع تعرفه های تلافی جویانه ۱۵ درصدی بر تعداد زیادی از کالاهای وارداتی از آمریکا پاسخ داد.

جالب اینجاست که به رغم انتقادات مکرر ترامپ از ساختار تعرفه های هند، فرمان اجرایی اول فوریه ترامپ شامل هند نمی شود و این نشان می دهد که مذاکرات تجاری دوجانبه ممکن است در اواخر این ماه و همزمان با سفر نخست وزیر نارندرا مودی به ایالات متحده انجام شود. صادرکنندگان هندی بر این باورند که تعرفه های ۱۰ درصدی بر کالاهای چینی می تواند فرصت های جدیدی را برای محصولات هندی برای ورود به بازار ایالات متحده ایجاد کند.

هرچند ترامپ اعلام کرد که تعرفه های پیشنهادی بر اکثر کالاهای کانادا و همه محصولات مکزیک به مدت یک ماه متوقف می شود اما این سیاست ها از اوایل ماه مارس اجرایی می شود. کارشناسان هشدار می دهند تعرفه های اعمالی ترامپ، اثر موجی بر زنجیره های تأمین جهانی دارد. جان دونگیان؛ مدیر ارشد استراتژی زنجیره تأمین مودیز، می گوید که تولیدکنندگان خودرو با چالش های خاصی روبه رو هستند؛ زیرا انتظار می رود تعرفه های قطعات خودروی کانادایی و چینی هزینه های تولید را افزایش دهد و باعث تأخیر در تولید شود. بخش کشاورزی نیز با تعرفه های تلافی جویانه از سوی کانادا و مکزیک که صادرات گوشت خوک، پنیر و محصولات تازه ایالات متحده را هدف قرار می دهد، تحت تأثیر قرار خواهد گرفت. به گفته دونگیان، عدم اطمینان در تجارت جهانی باعث می شود کسب و کارها به ارزیابی مجدد استراتژی های زنجیره تأمین و کاهش وابستگی به مناطق پرخطر بپردازند. کسب و کارها باید به سرعت برای کنترل هزینه های فزاینده و اختلالات زنجیره تأمین ناشی از تعرفه های احتمالی و اقدامات تلافی جویانه اقدام کنند.

بخش کالاهای مصرفی به شدت از این تعرفه ها نگران است، زیرا تعرفه های کانادا و چین به طور بالقوه بر بازارهای لوازم خانگی، الکترونیک و مبلمان ایالات متحده تأثیر می گذارد.



ممکن است تا ۱۰۰۰ دلار افزایش یابد و یا شرکت های تولیدی میزان تولید خود را کاهش می دهند. کاهش سرعت تولید ممکن است منجر به کاهش تعداد مشاغل در شرکت هایی شود که به طور غیرمستقیم تحت تأثیر تعرفه ها قرار دارند، مانند نمایندگی های خودرو و فروشندگان قطعات خودرو. انجمن بین المللی فروشندگان خودروی آمریکا احتمال می دهند بیش از ۵۵۰ هزار کارگر در نمایندگی های برندهای بین المللی خودرو شغل خود را از دست بدهند. برخی کارشناسان هم می گویند تحت حمایت تعرفه ها اشتغال در برخی از صنایع داخلی مانند بخش فولاد و انرژی ممکن است رشد کند اما اگر تعرفه ها تقاضای مصرف کننده را محدود کند، حتی آن مشاغل نیز ممکن است با چالش هایی روبه رو شوند.

بدین ترتیب پیگیری تعرفه های گمرکی توسط دونالد ترامپ، هم جهان و هم آمریکا را متاثر کرده است.

۱) تأثیر جهانی تعرفه های ترامپ

از منظر تأثیر جهانی تعرفه های ترامپ، موسسه جهانی مکنزی بر اساس الگوهای رأی گیری در مجمع عمومی سازمان ملل از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۲، کشورهای جهان را بر اساس یک مقیاس ژئوپلیتیک از صفر تا ده دسته بندی کرده است. آمریکا در یک سوی این مقیاس و ایران در سوی دیگر آن قرار دارد؛ به این معنی که مواضع این دو کشور، در دو سر طیف ژئوپلیتیک جهان قرار دارد. نکته جالب در این میان این است که ایران در مسیر خلاف جهت آمریکا، حتی از دشمنان دیرینه این کشور، همچون روسیه و چین، نیز پیشی گرفته است.

این معیار ساده، به پژوهشگران اجازه می دهد تا «فاصله ژئوپلیتیک» (Geopolitical Distance) میان کشورها و اثر آن در تجارت را محاسبه کنند. برای مثال، استرالیا متحد آمریکاست و در مقیاس ژئوپلیتیک مکنزی، تنها ۰/۲ با آمریکا فاصله دارد؛ اما این دو کشور، در عمل ۱۲ هزار کیلومتر با یکدیگر فاصله دارند. بررسی ها نشان می دهد به طور کلی فاصله ژئوپلیتیک در سال های اخیر بر میزان تجارت بین کشورها اثرگذار بوده است و کشورها بیشتر به همکاری تجاری با کشورهای متحد خود، تمایل نشان داده اند. این امر حاکی از قطبی تر شدن جهان به لحاظ سیاسی و اقتصادی است.

بررسی های اندیشکده مکنزی نشان می دهد تجارت بین المللی از نظر فاصله جغرافیایی در حال گسترش است؛ اما از نظر فاصله ژئوپلیتیک کوتاه تر شده است. در سال ۲۰۲۳، متوسط مسافت طی شده برای هر دلار تجارت ۵۲۰۰ کیلومتر بود که تقریباً برابر با فاصله لندن تا بوستون است. به رغم بحث های فراوان درباره نزدیک سازی زنجیره های تأمین، فاصله جغرافیایی تجارت در دهه گذشته به طور پیوسته سالانه حدود ۱۰ کیلومتر افزایش یافته است. شواهد نشان می دهند که تجارت میان متحدان (Friendshoring) در حال افزایش است. میانگین فاصله ژئوپلیتیک تجارت جهانی از اوج ۳/۵ در اوایل دهه ۲۰۱۰ به ۳/۱ در سال ۲۰۲۳ کاهش یافته است. این موضوع به این معنی است که کشورها تنها با کشورهای دوست خود به تجارت می پردازند.

بسیاری نگران اند که جنگ سرد جدیدی میان آمریکا و چین، اقتصاد جهانی را به اردوگاه های ژئوپلیتیک رقیب تقسیم کند؛ اما تعرفه هایی که دونالد ترامپ، رئیس جمهور آمریکا، در اول فوریه ۲۰۲۵ اعلام کرد، منطق ژئوپلیتیک را نقض می کنند و هم به دوستان آمریکا آسیب می زند و هم به دشمنان آمریکا. ترامپ علاوه بر تعرفه های فعلی، ۱۰ درصد دیگر بر واردات چین تعرفه اعمال خواهد کرد

آفتاب حقوقی: تعطیلات پی در پی به موجب آلودگی هوا در بسیاری از شهرها، تعطیلات جهت جبران ناترازی انرژی در سالجاری و همچنین افزایش پرونده‌های قضایی که اکثر آنها علت اقتصادی دارد به طور ناخواسته موجبات اطاله دادرسی‌ها می‌شود. قضات محاکم بنا به دستور ریاست قوه قضائیه مبنی بر اینکه

ادامه در صفحه بعد ➔

سه‌شنبه ۲۳ بهمن ماه ۱۴۰۳ • سال دوم • شماره ۹۲

نکته حقوقی

۹۰ درصد زندانیان شناسه

الکترونیک دارند

رئیس مرکز آمار و فناوری اطلاعات قوه قضائیه، ۹۰ درصد زندانیان را دارای شناسه الکترونیک معرفی کرد. محمد کاظمی‌فرد، در سفر به لرستان، از نقش فناوری اطلاعات در پیشرفت قوه قضائیه خبر داد و بر اهمیت ادامه این مسیر تأکید کرد. او گفت که فناوری اطلاعات در قوه قضائیه تحولات چشمگیری ایجاد کرده‌است و اقدامات انجام‌شده در این حوزه نتیجه زحمات همکاران در سال‌های اخیر است. رئیس مرکز آمار و فناوری اطلاعات قوه قضائیه، ابلاغ الکترونیک را یکی از تحولات مهم در حوزه پایش اطلاعات دانست و افزود که هم‌اکنون نزدیک به ۹۰ درصد زندانیان دارای شناسه الکترونیک هستند. کاظمی‌فرد، به افزایش خدمات غیرحضوری، به‌ویژه در دوران شیوع کرونا، اشاره و بیان کرد که هم‌اکنون بیش از ۵۰ درصد فعالیت‌های وکلا از محل کارشان انجام می‌شود که نشان‌دهنده رشد این حوزه است. او به بخش سوپیشینه نیز گریزی زد و اعلام کرد که شش درصد درخواست‌ها در محل زندگی افراد ثبت می‌شود و ۴۰ درصد آن‌ها نیز به‌صورت غیرحضوری ارسال شده‌است. رئیس مرکز آمار و فناوری اطلاعات قوه قضائیه، از کاهش پاسخ‌گویی به استعلامات در برخی موارد به پنج ساعت خبر داد و تأکید کرد که این اقدام تأثیر بسزایی در تسریع روند دادرسی‌ها و کاهش زمان رسیدگی به پرونده‌ها داشته‌است.

پرسش و پاسخ (مشاوره حقوقی)

سوال: همسر من مدتی است ناسازگار شده تصمیم گرفتیم دادخواست طلاق بدهم می‌گویند نصف دارائی همسر من را می‌توانم مالک شوم راهنمایی کنید چه کار باید انجام بدهم؟

پاسخ: پیامک شما معلوم نیست زوج هستید یا زوجه؟ از اینکه درخواست تملک نصف دارائی همسران را دارید قطعاً زوجه می‌باشید. البته توصیه می‌کنیم جهت استحکام روابط زناشویی در صورت بروز کوچکترین اختلاف دادخواست طلاق ندهید و یا بدنبال اجرائیه مهریه نباشید به یک مشاور خانواده مراجعه نمایید. البته در خصوص پاسخ به سوال شما دارا شدن نصف دارایی همسران با شرایطی امکان‌پذیر است اول اینکه همسران بند «الف» شرط ضمن عقد دفترچه ازدواج را در زمان عقد ازدواج امضاء نموده باشد و طلاق بنا به درخواست همسران باشد (زوج) و تقاضای طلاق زوج ناشی از تخلف زن از وظایف زوجه یا رفتار و اخلاق سوء نباشد. نصف اموال مشمول اموالی که زوج قبل از ازدواج دارا بوده است نمی‌شود و نکته دیگر اینکه دادگاه می‌تواند بنا به تشخیص حکم به کمتر از نصف دارائی همسر (زوج) نیز بدهد.

سوال: آیا درست می‌گویند نوه می‌تواند حقوق پدر بزرگ یا مادر بزرگ را در صورت فوت آنان همانند همسر یا فرزندان دریافت کند.

جواب: مطابق رأی دیوان عدالت اداری نوه انث (دختر) در صورت مجرد بودن و عدم تمکن مالی می‌تواند برخوردار از مستمری پدر بزرگ و مادر بزرگ باشند و ۲۵ درصد مستمری استحقاقی به نوه تعلق می‌گیرد و شرط سنی مطرح نمی‌باشد.

سوال: ملک همسایه ما را یک شخص خریده تا آپارتمان سازی کند در هنگام گودبرداری دیوار آشپزخانه ما ترک برداشت البته به او تذکر داده بودیم و تأمین دلیل هم گرفتیم. به او که مراجعه می‌کنیم توجهی نمی‌کند و خسارت وارده را برعهده نمی‌گیرد چه کار کنیم؟

جواب: اینکه قبل از عملیات گودبرداری تأمین دلیل گرفته‌اید بسیار کار خوبی انجام داده‌اید. اگر در هنگام تعمیر آپارتمان یا ساختمان و یا هرگونه عملیات ساختمانی با عدم رعایت اصول فنی و مهندسی به ملک مجاور آسیبی وارد شود مالک ملک آسیب دیده می‌تواند جهت جبران خسارت طرح دعوی حقوقی نمایند. در اینجا نظریه کارشناسی اخذ می‌شود. اگر موضوع دعوا آپارتمان باشد مطابق ماده ۹ تملک آپارتمان‌ها و ماده ۳۲۹ قانون مدنی حکم به محکومیت آسیب زننده و جبران خسارت داده می‌شود.

سوال: اخیراً پدرم فوت کرده است، پدر و مادرش در قید حیات هستند آیا مستمری پدرم به آنان تعلق می‌گیرد؟

جواب: در صورت فوت مستمری‌بگیر حقوق وی به این افراد می‌رسد:

- ۱- همسر دائمی فوت شده
- ۲- فرزند پسر تا ۲۰ سالگی اگر دانشجو باشد تا ۲۵ سالگی.
- ۳- فرزند دختر تا زمانی که مجرد است و شاغل نباشد.
- ۴- فرزند خوانده

۵- پدر و مادر در صورتی که در قید حیات باشند سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر ۵۵ سال بالاتر باشد.

مشاور حقوقی

ایمیل: Aftab.yz@gmail.com

تلفن: ۰۹۱۲۲۹۹۱۷۹۶

۰۹۱۳۱۵۱۵۲۱۰

پاداش آخر سال (عیدی) کارکنان دستگاه‌های اجرایی

مصوبه پاداش آخر سال (عیدی) کارکنان دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شد.

تصویب‌نامه «پاداش آخر سال (عیدی) کارکنان دستگاه‌های اجرایی» با شماره ۱۷۶۸۰۱ در تاریخ ۱۴۰۳/۱۱/۱۶ توسط معاون اول رئیس‌جمهور جهت اجرا به سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور، ابلاغ شد. بر اساس این مصوبه، دستگاه‌های اجرایی و نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی ایران مجازند به کارکنان خود (اعم از رسمی، ثابت، پیمانی، خرید خدمت، قراردادی و موقت) و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی و قضات که به طور تمام وقت اشتغال به کار دارند، مبلغ ثابت ۳۰ میلیون ریال به نسبت مدت خدمات تمام وقت در سال ۱۴۰۳ به عنوان پاداش آخر سال (عیدی) در بهمن ماه سال جاری پرداخت نمایند.

همچنین پرداخت هرگونه وجه دیگری به عنوان پاداش آخر سال (عیدی) یا عناوین مشابه، توسط دستگاه‌های مزبور و تمام واحدهای وابسته و تابع و سایر واحدهایی که اجرای مقررات در مورد آنها مستلزم ذکر نام است ممنوع است.

هیئت وزیران در جلسه ۱۴۰۳/۱۱/۱۴ به پیشنهاد شماره ۱۰۵۳۳۳ مورخ ۱۴۰۳/۱۱/۸ سازمان اداری و استخدامی کشور و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده واحده قانون نحوه پرداخت عیدی به کارکنان دولت و ماده (۷۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ تصویب کرد:

۱- دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۵ و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی ایران مجازند به کارکنان خود (رسمی،

ثابت، پیمانی، خرید خدمت، قراردادی و موقت) و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی و قضات که به طور تمام وقت اشتغال به کار دارند (به استثنای کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار) مبلغ ثابت سی میلیون (۳۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال به نسبت مدت خدمات تمام وقت در سال ۱۴۰۳ به عنوان پاداش آخر سال (عیدی) در بهمن ماه سال جاری از محل بودجه مصوب دستگاه‌های اجرایی پرداخت نمایند.

تبصره ۱- پرداخت هرگونه وجه دیگری به عنوان پاداش آخر سال (عیدی) یا عناوین مشابه، علاوه بر مبلغ موضوع این بند، توسط دستگاه‌های مزبور و تمام واحدهای وابسته و تابع و سایر واحدهایی که اجرای مقررات در مورد آنها مستلزم ذکر نام است ممنوع می‌باشد. ذی‌حسابان و مدیران امور مالی دستگاه‌های اجرایی مکلفند نظارت لازم را اعمال و موارد خلاف را گزارش کنند.

تبصره ۲- پرداخت پاداش آخر سال (عیدی) موضوع این بند به کارکنان خرید خدمت، قراردادی و موقت به نسبت خدمات تمام وقت آنان در سال ۱۴۰۳ بوده و در هر حال میزان عیدی این‌گونه افراد از پنجاه درصد (۵۰٪) رقم مذکور کمتر نخواهد بود.

۲- میزان پرداخت پاداش آخر سال (عیدی) بازنشستگان، مستمری بگیران، حقوق و وظیفه از کار افتادگی، حقوق وظیفه وراث مستخدمین متوفای مشمول صندوق بازنشستگی کشوری، سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح و سایر صندوق‌های بازنشستگی و نیز شهدا و جانبازان از کار افتاده کلی نیز به مبلغ ثابت سی میلیون (۳۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال حسب مورد از محل بودجه مصوب صندوق بازنشستگی یا دستگاه اجرایی ذی‌ربط قابل پرداخت است.

تبصره- عیدی بازنشستگان مشمول صندوق بازنشستگی

کشوری که در سال ۱۴۰۳ حق عائلهمندی اولاد و بیمه خدمات درمانی آنها را صندوق مذکور پرداخت نموده است، توسط آن صندوق قابل پرداخت است. سایر مواردی که مشمول صندوق‌های موضوع این بند و این تبصره نیستند از محل اعتبارات دستگاه‌های اجرایی، سازمان یا شرکت دولتی ذی‌ربط قابل پرداخت است.

۳- خدمت نیمه‌وقت بانوان از لحاظ اجرای این تصویب‌نامه، تمام وقت محسوب می‌شود و معلمان حق‌التدریس نسبت به ساعات تدریس مشمول این تصویب‌نامه خواهند بود.

۴- شرکت‌های دولتی موظفند از پرداخت هر مبلغی تحت عنوان پاداش آخر سال (عیدی) یا عناوین مشابه، علاوه بر مبلغ موضوع این تصویب‌نامه به مدیران و اعضای هیئت مدیره خودداری کنند. مسئولیت اجرای این بند بر عهده مدیر عامل و سایر مدیران ذی‌ربط است. سازمان حسابرسی یا حسابرسان قانونی شرکت‌ها مکلفند نظارت لازم را اعمال و موارد خلاف را گزارش کنند.

۵- به مشمولین این تصویب‌نامه که براساس قوانین و مقررات مربوط از کمک هزینه عائلهمندی و اولاد برخوردار می‌باشند، علاوه بر مبلغ عیدی موضوع این تصویب‌نامه، در راستای حمایت از خانواده مالی به شرح زیر توسط مرجع پرداخت کننده عیدی از محل اعتبارات مصوب مربوط پرداخت می‌شود:

الف- بابت همسر مبلغ ثابت هشت میلیون و چهارصد هزار (۸،۴۰۰،۰۰۰) ریال.

ب- بابت هر فرزند تحت تکفل مبلغ ثابت سه میلیون و ششصد هزار (۳،۶۰۰/۰۰۰) ریال.

۶- مبالغ پرداختی موضوع این تصویب‌نامه در سقف موضوع بند (پ) تبصره (۱۵) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور محاسبه نمی‌گردد.

«تعطیلات نباید موجب زیان حقوقی مردم شود» نسبت به تجدیدوقت دادرسی پرونده‌ها ملزم شده که در اولین فرصت نسبت به حل و فصل پرونده‌ها اقدام نمایند. از همین رو قضات سعی دارند سرعت بیشتری به رسیدگی‌ها دهند. ولی گاهی سرعت موجبات زیانی برای مردم می‌گردد که شاید جبران آن سخت و یا امکان جبران نیز وجود نداشته باشد. از ریاست محترم قوه قضائیه استدعا می‌شود همچنان که قبلاً دستور فرمودند مجدداً تأکید بر این نمایند که دقت فدای سرعت نشود و آراء از اتقان قانونی برخوردار باشد. به هر حال، از آنجایی که در یک ماهه پایان سال محاکم تلاشی در مختومه نمودن پرونده‌ها دارند مواظب باشیم حقی ضایع نگردد.

دانستنی‌های حقوقی

سه‌شنبه ۲۳ بهمن ماه ۱۴۰۳ سال دوم • شماره ۹۲

آیین نامه پرداخت کمک هزینه تحصیلی به دانشجویان مستعد و ممتاز

آیین نامه اجرایی بند ب ماده ۹۶ قانون برنامه پنجساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران در رابطه با پرداخت کمک هزینه تحصیلی به دانشجویان مستعد و ممتاز ابلاغ شد.

تصویب‌نامه هیئت وزیران در رابطه با «آیین‌نامه اجرایی بند ب ماده ۹۶ قانون برنامه پنجساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران درخصوص پرداخت کمک هزینه تحصیلی به دانشجویان مستعد و ممتاز» طی نامه شماره ۱۶۵۸۵۴ در تاریخ ۱۴۰۳/۱۰/۳۰ توسط معاون اول رئیس‌جمهور جهت اجرا به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان برنامه و بودجه کشور ابلاغ شد.

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۴۰۳/۱۰/۱۲ به پیشنهاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (با همکاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) و به استناد بند (ب) ماده (۹۶) قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۴۰۳، آیین‌نامه اجرایی بند مذکور را به شرح زیر تصویب کرد:

آیین‌نامه اجرایی بند ب ماده ۹۶ قانون برنامه پنجساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران

درخصوص پرداخت کمک هزینه تحصیلی به دانشجویان مستعد و ممتاز

ماده ۱- در این آیین‌نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

- ۱- وزارت علوم، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- ۲- وزارت بهداشت: وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی.
- ۳- وزارتین: وزارتخانه‌های علوم و بهداشت.
- ۴- صندوق: رفاه صندوق رفاه دانشجویان وزارتین.
- ۵ دانشگاه: دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مورد تأیید وزارتین.

۶ دانشجو: دانشجویان شاغل به تحصیل در رشته‌های مورد نیاز کشور در مقاطع تحصیلی کارشناسی و بالاتر.

۷- رشته‌های مورد نیاز کشور: رشته محل‌های اولویت دار

کشور در مقاطع تحصیلی کارشناسی و بالاتر که هر ساله توسط وزارتین تعیین می‌گردد.

۸- کمک هزینه تحصیلی: مبلغی که مطابق این آیین‌نامه به دانشجوی مستعد و ممتاز و شاغل به تحصیل در یکی از رشته‌های مورد نیاز کشور در تمام یا بخشی از مقطع تحصیلی فرد از طریق صندوق رفاه اعطاء می‌شود.

۹- ظرفیت: تا سقف مقرر در بند (ب) ماده (۹۶) قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۴۰۳.

ماده ۲- دانشجویانی که واجد یکی از شرایط به شرح زیر باشند به عنوان دانشجوی مستعد و ممتاز وزارتین محسوب می‌شوند:

۱- کارشناسی: دانشجویانی که رتبه ورودی آن‌ها به دانشگاه در آزمون سراسری تا سقف ظرفیت در هر یک از مناطق سه‌گانه (۱)، (۲) و (۳) وزارتین باشد.

۲- کارشناسی ارشد: دانشجویانی که رتبه ورودی آن‌ها به دانشگاه (در آزمون سراسری)، تا سقف ظرفیت پذیرش دانشجو باشد.

۳- دکتری حرفه‌ای: دانشجویانی که رتبه ورودی آن‌ها به دانشگاه (در آزمون سراسری)، تا سقف ظرفیت در هر یک از مناطق سه‌گانه (۱)، (۲) و (۳) وزارتین باشد.

۴- دکتری تخصصی: دانشجویانی که رتبه ورودی آن‌ها به دانشگاه در آزمون سراسری تا سقف ظرفیت باشد.

۵- دو و نیم درصد (۲/۵٪) پذیرفته شدگان کشوری در رشته‌های مورد نیاز کشور در هر یک از آزمون‌های متمرکز جامع علوم پایه پزشکی و دندانپزشکی، جامع داروسازی، جامع پیش‌کارورزی پزشکی، پذیرش دستیار پزشکی دندانپزشکی و داروسازی با کسب حداقل هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) نمره کل آزمون مربوطه با تأیید سازمان سنجش آموزش کشور.

تبصره ۱- دانشجویان شاغل به تحصیل در دوره‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی که ورود آن‌ها به مقطع تحصیلی فعلی از طریق سهمیه استعدادهای



درخشان (بدون آزمون) می‌باشد، در اولویت هستند. تبصره ۲- ملاک پذیرش مشمولین موضوع این آیین‌نامه در مقاطع یادشده، نمره خام علمی آنان می‌باشد.

تبصره ۳- اعطای کمک هزینه تحصیلی مشروط به اخذ حداقل تعداد واحد طبق مقررات آموزشی به عنوان دانشجوی تمام وقت در نیم سال جاری آموزشی می‌باشد.

ماده ۳- به منظور حفظ و تداوم کیفیت آموزشی دانشجویان بهره‌مند از کمک هزینه تحصیلی دانشجویان باید جزو پنج درصد (۵٪) برتر ورودی‌های رشته گرایش خود (حداقل یک نفر) باشد.

تبصره- برای دانشجویان ارشد و دکتری، ملاک حفظ کیفیت آموزشی، گزارش تأییدیه استاد راهنما (پس از تصویب پیشنهاد پایان‌نامه یا رساله) و مدیر گروه می‌باشد.

ماده ۴- بهره‌مندی از کمک هزینه تحصیلی، صرفاً در سنوات مجاز تحصیلی برای هر یک از مقاطع تحصیلی و مشروط به عدم اشتغال و نبودن راتبه تحصیلی (بورسیه) دستگاه‌های اجرایی (به‌استثنای دستیاران و کارورزان پزشکی) خواهد بود.

ماده ۵- رشته‌های مورد نیاز کشور در هر سال تحصیلی توسط وزارتین تعیین و به صندوق رفاه اعلام می‌گردد.

ماده ۶- مبلغ کمک هزینه تحصیلی برای هر مقطع و تعداد مشمولین هر سال به پیشنهاد وزارتین در سقف بودجه سنواتی صندوق رفاه در قالب برنامه مستقل، توسط سازمان برنامه و بودجه کشور تأمین می‌گردد.

تبصره- فهرست دانشجویان مشمول مبتنی بر سقف تعیین شده در این ماده، توسط وزارتین و پس از ثبت نام قطعی در دانشگاه، از طریق سامانه مربوطه به صندوق رفاه اعلام خواهد شد.

ماده ۷- پرداخت کمک هزینه تحصیلی موضوع این آیین نامه به دانشجویان مشمول هیچ گونه تعهد استخدامی برای وزارتین ایجاد نمی‌کند.

ماده ۸- شیوه‌نامه پرداخت کمک هزینه تحصیلی موضوع این آیین نامه حداکثر ظرف سه ماه از تاریخ ابلاغ این آیین نامه توسط صندوق رفاه، تهیه و پس از تأیید هیئت امنای

امکان طرح مجدد دعوا در صورت صدور قرار؛ انواع و نحوه اعتراض به قرار

مفهوم رأی

در اصطلاح قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی، هم به حکم و هم به قرار، رأی نیز گفته می‌شود؛ در واقع رأی بر دو نوع است: حکم و قرار.

توجه به این نکته از این جهت دارای اهمیت است که قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی، مقررات مربوط به تصحیح «احکام» مدنی را با عنوان تصحیح «رأی» ذکر کرده است. به این ترتیب، این مقررات، در مورد تصحیح حکم و نیز در مورد تصحیح قرار، رعایت می‌شود.

مفهوم قرار

طبق ماده ۲۹۹ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی، هرگاه دادگاه تصمیمی بگیرد که مربوط به ماهیت دعوا نباشد یا قاطع دعوا محسوب نشود، آن تصمیم، قرار نامیده می‌شود. به عنوان مثال، اگر دادگاه در دعوی شخص الف. علیه شخص ب، تصمیم بگیرد که واقعاً شخص ب، به اتومبیل شخص الف. خسارت وارد کرده است، این تصمیم دادگاه، «حکم» نامیده می‌شود. این در حالی است که اگر در یک دعوا، یکی از طرف‌های اختلاف ادعا کند که دادگاه بر طبق قانون، صلاحیت رسیدگی به اختلاف را ندارد، تصمیمی که دادگاه در این خصوص می‌گیرد، «قرار» است؛ نه حکم.

انواع قرار

قرار در قانون دادرسی مدنی انواعی به شرح ذیل دارد:

۱. قرار اِعدادی یا مقدماتی: قرارهایی هستند که پرونده را آماده صدور رأی قاطع می‌کنند؛ و معمولاً در جریان دادرسی و پیش از ختم دادرسی صادر می‌شود. مهمترین قرار اِعدادی یا مقدماتی می‌توان به قرار تحقیق و معاینه محلی در دعاوی مدنی و قرار موقوفی تعقیب در دعاوی کیفری اشاره کرد.
۲. قرارهای قاطع دعوی: به قرارهایی گفته می‌شود که با صدور آنها پرونده از مرجع رسیدگی کننده به دعوا خارج می‌شود که از این لحاظ، قرارهای قاطع دعوا شبیه هستند.
۳. قرارهای شبه قاطع: قرارهای است که با صدور آنها یا پرونده از گردش و رسیدگی خارج می‌شود یا چنانچه از مرجع رسیدگی کننده خارج نشود، همان پرونده برای رسیدگی به شعبه یا دادگاه دیگری احاله می‌شود.

نحوه اعتراض به قرار

- مطابق ماده ۳۳۲ قانون آیین دادرسی مدنی، قرارهای زیر قابل تجدیدنظر است، در صورتی که حکم راجع به اصل دعوا قابل درخواست تجدیدنظر باشد:
- الف) قرار ابطال دادخواست یا رد دادخواست که از دادگاه صادر شود.
- ب) قرار رد دعوا یا عدم استماع دعوا.
- ج) قرار سقوط دعوا.
- د) قرار عدم اهلیت یکی از طرفین دعوا.

چنانچه رأی دادگاه راجع به ماهیت دعوا و قاطع آن به طور جزئی یا کلی باشد، حکم، و در غیر این صورت قرار نامیده می‌شود. چنانچه رأی صادر شده از نوع قرار باشد، اصولاً امکان طرح مجدد دعوا وجود خواهد داشت.

پرسش یکی از مخاطبان در خصوص امکان طرح دعوی مجدد در صورت صدور قرار عدم استماع دعوا به شرح ذیل می‌باشد:

با سلام و احترام. پرونده درباره قرارداد و صلح نامه‌ای در رابطه با انجام کار تفکیک ملک ورثه‌ای بوده که به سرانجام رسید و زمان انجام تعهد انکار صورت گرفت و در نهایت رأی بدوی به بطلان دعوی صادر شد، پرونده با ادله جدید به تجدیدنظر ارسال و در نهایت عنوان شده طبق قوانین ثبت دعوی به کیفیت مطروحه قابل پیگیری نیست و طبق ماده ۳۵۸ ق آ م دادنامه تجدید نظرخواه نقض و قرار رد دعوی نخستین صادر شده است. تفسیر این رأی و آیا امکان مجدد دادخواست وجود دارد یا خیر و اینکه آیا دلایل من کافی و نوع دادخواست از لحاظ کیفی مشکل دارد. پاسخ: بدون رویت رأی و دادخواست اولیه امکان پاسخ وجود ندارد. اما چنانچه رأی صادر شده از نوع قرار باشد امکان طرح مجدد دعوی صحیح وجود خواهد داشت. چه اینکه مطابق ماده ۲۹۹ قانون آیین دادرسی مدنی، چنانچه رأی دادگاه راجع به ماهیت دعوا و قاطع آن به طور جزئی یا کلی باشد، حکم، و در غیر این صورت قرار نامیده می‌شود.

آیین نامه اجرائی مربوط به نحوه نگهداری و طبقه بندی محکومان و متهمان، اشتغال و حرفه آموزی آنان، برنامه های بازپروری، نحوه ملاقات زندانیان، نحوه اداره کانون های اصلاح و تربیت و کیفیت اصلاح و تربیت اطفال و نوجوانان در آنجا، طبقه بندی اطفال و نوجوانان از حیث جنس، سن، نوع جرایم و امور اجرائی این کانون ها و نحوه اجرای مجازات حبس ظرف شش ماه از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون توسط وزارت دادگستری با همکاری سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور تهیه می شود و به تصویب رئیس قوه قضائیه می رسد.



تعرفه های ترامپ:

نقض منطق ژئوپلیتیک در تجارت بین الملل

برای سایر کشورها (ازجمله کشورهای اروپایی) خطونشان بکشد. این وضعیت اتحادیه اروپا را با توجه به مازاد تجاری آن با ایالات متحده به یک شکار جذاب تبدیل کرده است. اروپایی ها در تجارت اختلال ایجاد می کنند، تنظیم گری در اقتصاد را پیگیری می کنند و در عرصه نظامی همواره به دنبال سواری رایگان هستند. تأکید بر اینکه ایالات متحده با اعمال تعرفه به رابطه ۱/۳ تریلیون دلاری خود با اتحادیه اروپا آسیب می زند، هرچند می تواند درست باشد، اما بر تصمیم ترامپ تأثیرگذار نخواهد بود.

رهبران اروپایی همچون امانوئل مکران و اولاف شولتس حالا متوجه شدند که باید ترامپ را جدی بگیرند. آن ها تا جایی که ممکن بوده تلاش کردند تا از تحریک ترامپ خودداری کنند، باین حال اروپایی ها باید اتحاد خود را حفظ کرده و یک استراتژی مدون برای مقابله با ترامپ اتخاذ کنند. اروپایی ها تلاش می کنند که مسئله را با مذاکره فیصله دهند و در همین راستا احتمالاً پیشنهادهایی در رابطه با خرید بیشتر کالا از آمریکا ارائه خواهند کرد. در نهایت اگر این اقدامات برای ترامپ کافی نباشد، اروپا باید گزینه «پاسخ تلافی جویانه» را مورد استفاده قرار دهد. پاسخ های تلافی جویانه همیشه دردناک هستند و به عنوان راه حل های «باخت-باخت» شناخته می شوند. اتحادیه اروپا باید با احتیاط عمل کند زیرا در حال حاضر اقتصادهای بزرگ این اتحادیه وضعیت مناسبی ندارند و یک تنش اضافه ممکن است باعث ایجاد پیچیدگی های بیشتر در اقتصاد این کشورها شود. انتظار می رود که اروپا برخی سیاست ها را برای واکنش به آمریکا در نظر داشته باشد. ازجمله این سیاست ها می توان به بازگرداندن تعرفه ها بر فولاد و آلومینیوم از ماه مارس و اضافه کردن کالاهای بیشتر به لیست مشمول تعرفه ها اشاره کرد. اجرایی شدن موارد فوق به این معنی است که اوضاع وخیم خواهد شد. شرط اجرایی شدن سناریوی تقابلی، متحد شدن ۲۷ کشور عضو اتحادیه اروپا است. تعرفه های آمریکا ممکن است برای اقتصاد برخی از کشورهای اروپایی چالش برانگیزتر باشد؛ به عنوان مثال، آلمان بیشتر از فرانسه به تعرفه های خودرو حساس است.

او حتی ممکن است تعرفه ها را بر کشورهای عضو ناتو اعمال کرده و به آن ها وعده معافیت در قبال تهدات دفاعی بدهد. در چنین شرایطی، هرکدام از ۲۷ کشور اتحادیه اروپا ممکن است در نقطه ای پرچم سفید را بالا ببرند. به همین دلیل، پیش بینی و برنامه ریزی استراتژیک (که نبودش نقطه ضعف بزرگی برای اتحادیه اروپا است) باید آخرین قطعه از پازل باشد. در یادداشتی که به قلم اورسولا فون درلاین؛ رئیس کمیسیون اروپا، و کریستین لاگارد؛ رئیس بانک مرکزی اتحادیه اروپا، در نشریه فایننشال تایمز به چاپ رسیده است این مقامات وعده دادند که اصلاحاتی را در سیستم سیاسی-اقتصادی اروپا انجام دهند. ازجمله این اصلاحات می توان به کاهش مقررات زائد، رشد تکنولوژی و سیاست های پولی کارا تر اشاره کرد. در کنار این ها مقامات اتحادیه اروپا باید به این نکته واقف باشد که قدرت ژئوپلیتیک آن ها در گرو مستحکم کردن پیوندهای سیاسی کشورهای عضو اتحادیه است.

اگر هدف واقعی ترامپ از این تهدیدها، تقسیم بار هزینه های دفاعی باشد، اتحادیه اروپا باید این درخواست را به طور کامل اجرایی کند. بهترین راه برای پاسخ بلندمدت اتحادیه اروپا به تهدیدات تجاری ترامپ، سرمایه گذاری در قدرت همان قدرت نظامی واقعی است.

ادامه در صفحه بعد ➡

فرشید فرحناکیان

دکترای حقوق نفت و گاز



ادامه از صفحه اول:

همچنین بر کالاهای وارداتی از دو همسایه نزدیک آمریکا، مکزیک و کانادا، تعرفه سنگین ۲۵ درصدی خواهد بست. (اگرچه در سوم فوریه، ترامپ اعلام کرد که اعمال تعرفه ها بر مکزیک و کانادا برای یک ماه به تعویق خواهد افتاد.) این تعرفه ها با هدف مجازات این سه کشور به دلیل مازاد تجاری شان با آمریکا و ناتوانی در جلوگیری از ورود مواد مخدر غیرقانونی به این کشور وضع شده اند. بسیاری از کانادایی ها این تعرفه ها را خیانتی به وفاداری کشورشان به متحد دیرینه خود می دانند. سنجش میزان این وفاداری کار ساده ای نیست، اما اکنون که ژئوپلیتیک و اقتصاد به هم گره خورده اند، پژوهشگران تجارت بین المللی ناگزیرند راهی برای اندازه گیری آن بیابند. بر اساس شاخص مکنزی، فاصله ژئوپلیتیک میان آمریکا و کانادا بسیار کم است، درحالی که مکزیک با ۳/۹ از ۱۰ اندکی دورتر قرار دارد.

چین اما در نزدیکی انتهای دیگر مقیاس قرار گرفته و امتیاز ۹/۶ را کسب کرده است. یکی از شاخص های مناسب برای سنجش این موضوع، نحوه رأی دهی کشورها در سازمان ملل متحد است. به عنوان مثال، در سال ۲۰۲۲، چین فقط در ۳۳ درصد از موارد با آمریکا در مجمع عمومی سازمان ملل متحد هم نظر بود. این رقم برای مکزیک ۶۹ و برای کانادا ۹۸ درصد بود.

اروپا فاصله ژئوپلیتیک شرکای تجاری خود را کاهش داده است. قاره سبز به خاطر کاهش مبادلات خود با روسیه، مخالفان ژئوپلیتیک کمتری در میان شرکای تجاری خود دارد. در مقابل، چین اکنون میزان زیادی انرژی از روسیه وارد می کند و صدها هزار خودرو به این کشور صادر می کند. چین در حال حاضر کمتر با غرب متخاصم تجارت می کند و در عوض، روابط تجاری خود را با کشورهای میانه رو در طیف ژئوپلیتیک همچون کشورهای جنوب شرقی آسیا و آمریکای لاتین، گسترش داده است. در حقیقت، اکنون چین بیش از آنکه با اقتصادهای پیشرفته تجارت کند، با کشورهای درحال توسعه تجارت می کند.

در سال های اخیر، آمریکا واردات خود از چین را کاهش داده و واردات از مکزیک و سایر کشورهای آسیایی را جایگزین آن کرده است. حذف بزرگ ترین تولیدکننده جهان از زنجیره تأمین بین المللی کار ساده ای نیست. بسیاری از کالاهایی که آمریکا اکنون از کشورهای غیرچینی خریداری می کند، دارای قطعات و اجزایی هستند که در چین تولید شده اند. بررسی ها نشان می دهد چین همچنان ۲۵ درصد از ارزش کالاهای الکترونیکی ای را که آمریکا از ویتنام خریداری می کند، تأمین می کند.

تعرفه های جدید ترامپ با هدف جایگزینی واردات با کالاهای تولید آمریکا وضع شده اند؛ اما این موانع تجاری و واکنش هایی که به دنبال خواهند داشت، مسیرهای تجارت را نیز تغییر خواهند داد. از آنجاکه مکزیک و کانادا دارای مرزهای مشترک با آمریکا هستند، هر شریک تجاری جایگزین، از نظر جغرافیایی دورتر خواهد بود و به احتمال زیاد از لحاظ دیپلماتیک نیز فاصله بیشتری با آمریکا خواهد داشت. حتی ممکن است تعرفه های ۲۵ درصدی بر مکزیک و کانادا موجب افزایش تجارت با چین شود؛ چراکه تعرفه های اعمال شده بر چین تنها ۱۰ درصد است. پیامدهای این سیاست می تواند فراتر از تغییر در

مسیرهای تجاری باشد. اشتباه ترامپ نه تنها بر نحوه جریان تجارت در خطوط ژئوپلیتیک موجود تأثیر می گذارد، بلکه این آرایش ها را نیز تغییر خواهد داد. کشورهای مختلف اکنون می دانند که نمی توانند آمریکا را یک شریک تجاری قابل اعتماد بدانند. کشورهای میانه رو در نقشه ژئوپلیتیک ممکن است روابط نزدیک تری با دیگر قدرت های اقتصادی برقرار کنند. متحدان و دوستان آمریکا نیز ممکن است خود را از این کشور دورتر ببینند. حتی پیش از اعمال این تعرفه ها، تصمیم ترامپ باعث افزایش فاصله ژئوپلیتیک تجارت شده است، زیرا شکاف دیپلماتیک میان آمریکا و سایر کشورها را بیشتر کرده است. کسری تجاری کلی ایالات متحده در برابر اتحادیه اروپا رقمی معادل ۸/۵۱ میلیارد یورو است، عددی که کمتر از ۲۰ درصد آمار ادعایی ترامپ است. البته، ۸/۵۱ میلیارد یورو همچنان عدد بزرگی محسوب می شود؛ اما حتی اگر فرض کنیم که مازادهای تجاری ناعادلانه هستند (فرضی که بسیاری از اقتصاددانان به شدت با آن مخالفت هستند)، این رقم در مقایسه با مازادهای تجاری سایر کشورها با آمریکا ناچیز است. به طور خاص، کسری تجاری ایالات متحده با اتحادیه اروپا تقریباً یک هفتم کسری تجاری آمریکا با چین و کمتر از نصف کسری تجاری آمریکا با مکزیک است. کسری تجاری ایالات متحده با اتحادیه اروپا تقریباً برابر با کسری تجاری این کشور با کانادا (۵/۵۳ میلیارد دلار، معادل ۵۲ میلیارد یورو) است، اما نباید فراموش کرد که تولید ناخالص داخلی اتحادیه اروپا تقریباً هشت برابر کانادا است؛ بنابراین به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی، مازاد تجاری اتحادیه اروپا با ایالات متحده تنها ۳/۰ درصد از تولید ناخالص داخلی سالانه این اتحادیه را تشکیل می دهد؛ درحالی که این نسبت برای کانادا ۵/۲ درصد است. به بیان ساده، اگر رابطه تجاری اتحادیه اروپا با ایالات متحده واقعاً یک «فاجعه» باشد، پیدا کردن کلماتی برای توصیف روابط تجاری آمریکا با سایر کشورها دشوار خواهد بود. شاید بتوان آن را یک «فاجعه عظیم» نامید. دونالد ترامپ مطمئن نیست که اسپانیا جزو بازارهای نوظهور است یا نه؛ او اخیراً از همکاران خود سؤال کرده بود که آیا اسپانیا جزو «کشورهای بریکس» محسوب می شود. باوجود این سطح از اطلاعات، ترامپ اطمینان داده که تعرفه ها بر اتحادیه اروپا به زودی اعمال خواهند شد؛ مسئله ای که حالا با توجه به اینکه او نخستین حمله خود را علیه کانادا و مکزیک انجام داده، تهدید جدی تری محسوب می شود. این تعرفه ها می توانند از نظر اقتصادی دردناک، تفرقه افکن و به طور بالقوه یک تهدید حیاتی برای موجودیت اتحادیه اروپا محسوب شوند؛ زیرا این امکان وجود دارد که کشورهای اروپایی را به دو گروه دوست و دشمن آمریکا تبدیل کند.

حال سؤال اساسی آن است که در چنین شرایطی، کشورهای اروپایی باید چه سیاستی را در مقابل ایالات متحده اتخاذ کنند؟ اولین کاری که اروپایی ها باید انجام دهند این است که ترامپ را جدی بگیرند. حمله ترامپ به همسایگان ایالات متحده باید اروپایی ها را از این فکر که ترامپ فقط بلوف می زند یا اینکه با دادن امتیازهای زود هنگام می توان نظر او را تغییر داد، بیرون بیاورد. ریاست جمهوری ترامپ بر پایه این باور استوار است که رونق ایالات متحده با گسستن زنجیرهایی که آن را از نظر مالی، نظامی و تجاری به سیستم جهانی متصل کرده، ممکن می شود. اعمال تعرفه ها جزئی جدایی ناپذیر از پیاده سازی این دیدگاه هستند و حمله به شرکای نزدیک آمریکا به عنوان بهترین گزینه برای کسب پیروزی های سریع تلقی می شوند (همان طور که در مورد مکزیک و کانادا مشاهده شد)؛ درواقع آمریکا تلاش دارد تا با حمله به نزدیک ترین شرکای تجاری،

هرگاه اجرای مجازات منوط به درخواست محکوم له باشد و در تقاضای اجرای آن، بدون داشتن عذر موجه، تاخیر کند، به دستور قاضی اجرای احکام کیفری به وی ابلاغ می‌شود تا ظرف سه ماه تصمیم خود را درباره اجرای حکم اعلام کند. در صورت سپری شدن این مدت و عدم وصول درخواست اجرای حکم بدون عذر موجه، قاضی اجرای احکام کیفری قرار تأمین صادره را لغو می‌کند. در این صورت، چنانچه محکوم علیه به علت دیگری در حبس نباشد، آزاد و پرونده به طور موقت بایگانی می‌شود.

ادامه از صفحه قبل

۲) تأثیر داخلی تعرفه‌های ترامپ

از منظر تأثیر داخلی تعرفه‌های ترامپ، از نظر نشریه اکونومیست تعرفه‌ها نه تنها باعث تولد دوباره تولید نمی‌شود بلکه به آمریکا هم آسیب می‌زند. فرانکلین دلانو روزولت بیش از ۹۰ سال پیش آسیب‌های ناشی از رکود بزرگ آمریکا را بررسی کرد. او در اشاره به یکی از عوامل آن چنین می‌گوید: تعرفه‌های بسیار بالا دیگر کشورها را به اقدامات تلافی‌جویانه تشویق کرد و سرمایه‌گذاری‌ها را کاهش داد. به این ترتیب آمریکا در مسیر ویرانی قرار گرفت. چند دهه تلاش‌های جهانی با رهبری آمریکا باعث شد تعرفه‌ها پایین کشیده شوند و بازرگانی یک‌بار دیگر رونق گیرد. آن درس بسیار دردناک بود، اما رئیس‌جمهور دونالد ترامپ آن را نیاموخته است.

دونالد ترامپ در روز اول کاری از اعمال تعرفه‌ها بر کل واردات خودداری کرد. این امر مایه آرامش خاطر سرمایه‌گذاران بود؛ اما اشتباه نکنید، مردی که تعرفه را زیباترین واژه در فرهنگ لغت می‌داند علاقه‌مند است که حمایت‌گرایی را افزایش دهد. به عقیده او تعرفه ابزاری است که می‌تواند اهداف زیادی از جمله کاهش کسری تجاری آمریکا، بازسازی توان تولید و ایجاد جریان درآمدی را برای دولت محقق کند؛ اما او در تمام این موارد اشتباه می‌کند. اقدام آقای ترامپ در اعمال تعرفه‌ها در دور اول ریاست‌جمهوری‌اش نتوانست کسری تجاری آمریکا را کوچک‌تر کند. یک دلیل آن است که تعرفه‌ها دلار را قدرتمندتر می‌کنند. آن‌ها تقاضای آمریکا را برای کالاهای وارداتی کاهش می‌دهند، در نتیجه تقاضا برای ارزهای خارجی کمتر می‌شود. وقتی دلارهای کمتری فروخته شوند ارزش دلار بالا می‌رود و این امر به نوبه خود تقاضای جهانی برای صادرات آمریکا را سرکوب می‌کند. در نتیجه حتی با وجود اینکه آمریکایی‌ها کالای کمتری از دیگر نقاط جهان خریداری می‌کنند کالای کمتری هم به آن‌ها می‌فروشند.

همچنین، سابقه تعرفه‌های اخیر ثابت می‌کند که آن‌ها به خلق مشاغل در کارخانه‌های آمریکایی کمک نمی‌کنند. از زمان اعمال تعرفه‌ها در دور اول ترامپ، سهم بخش تولید در اشتغال کمتر شده است. شرکت‌های صنعتی مانند فولاد و آلومینیوم که در دولت اول ترامپ مستقیماً تحت حمایت تعرفه‌ای قرار گرفتند درآمد بیشتری به دست آوردند، اما این درآمد به بهای نابودی شرکت‌های پایین‌دستی تمام شد که به خاطر افزایش هزینه‌ها آسیب دیدند.

آقای ترامپ در صحبت‌های هیجانی خود می‌گفت که مالیات بر درآمد را به‌طور کامل با تعرفه‌ها جایگزین می‌کند. اداره «خدمات درآمد خارجی» این اطمینان را ایجاد خواهد کرد که خارجیان - نه آمریکایی‌های سخت‌کوش - هزینه‌های دولت را می‌پردازند. این گفت‌وگو برای بازاریابی عالی، اما در واقع مزخرف است. این مصرف‌کنندگان آمریکایی هستند که به جای خارجیان هزینه‌های تعرفه را از طریق قیمت بالاتر کالاهای وارداتی می‌پردازند. همچنین تعرفه نمی‌تواند جای مالیات بر درآمد را بگیرد. حتی اگر سطوح واردات ثابت بماند تعرفه ۱۰ درصدی فقط یک‌بیستم بودجه فدرال را تأمین خواهد کرد. در حقیقت، واردات هم کاهش می‌یابد، چون تعرفه‌های بالا بهای آن‌ها را افزایش می‌دهد. خوش‌بینانه‌ترین فرضیه آن است که ترامپ قصد دارد از تهدید تعرفه‌ها صرفاً به عنوان یک ابزار مذاکره استفاده کند. تعرفه‌ها می‌توانند ابزاری قدرتمند باشند. آمریکا به عنوان بزرگ‌ترین بازار جهان اهمیت و وزن زیادی دارد؛ اما تعرفه‌ها به همان نسبت می‌توانند دست آمریکا را ببندند. برداشتن تعرفه‌ها پس از اعمال آن‌ها کاری دشوار است و تکرار استفاده از آن‌ها قابلیت‌شان را می‌فرساید. برای مثال اگر ترامپ به بهانه عدم فروش تیک‌تاک تعرفه‌های چین را دو برابر کند آیا به بهانه صادرات فتالتین آن‌ها را سه برابر یا به بهانه اعمال قدرت در کانال پاناما تعرفه‌ها را چهار برابر خواهد کرد؟

آقای ترامپ و بسیاری از حامیانش از اواخر قرن ۱۹ به عنوان عصر طلایی اقتصاد آمریکا یاد می‌کنند. در آن زمان تعرفه‌های



۲۰۱۸ اعمال و تا سال ۲۰۲۰ عادی شد.

به گفته کارشناسان این تثبیت زمانی رخ می‌دهد که زنجیره‌های تأمین با واقعیت‌های جدید سازگار شوند. شرکت‌ها مجبورند عملیاتی مانند تغییر استراتژی‌های منبع‌یابی، متنوع‌سازی پایگاه‌های تأمین‌کننده و جست‌وجوی گزینه‌های برون‌سپاری (Nearshoring)؛ یعنی انتقال کسب‌وکار یک شرکت به یک کشور نزدیک به سرزمین اصلی، یا بازگشت به کشور (Reshoring) را در دستور کار خود قرار دهند.

برای مثال، به دنبال تعرفه‌های پیشین در دولت اول ترامپ، برخی از تولیدکنندگان، تولید را به مراکز تقاضا نزدیک‌تر کردند تا قرار گرفتن در معرض عوارض فرامرزی را به حداقل برسانند. برخی شرکت‌ها هم برای بهینه‌سازی پیش‌بینی، کاهش ضایعات و شناسایی مسیرهای تجاری مقرون‌به‌صرفه، روی فناوری سرمایه‌گذاری کردند.

اما زنجیره‌های تأمین آن‌سوی مرزها هم دچار مشکل می‌شود. بر اساس گزارش آکسفورد اکونومیکس، در بخش‌های صنعتی کانادا، ارزش نهاده‌های واسطه‌ای ساخت ایالات متحده بین ۳ تا ۱۷ درصد از کل نهاده‌ها را تشکیل می‌دهد، در حالی که این رقم در مکزیک در محدوده ۳ تا ۱۵ درصد است. تجهیزات حمل‌ونقل (به‌ویژه خودرو)، فلزات اساسی، لاستیک و پلاستیک، مواد شیمیایی، برق و ماشین‌آلات با اتکال بالاتر از حد متوسط به واردات ایالات متحده در هر دو کشور در خط مقدم آسیب هستند.

تعرفه‌ها چالش‌های متعددی را در پی دارند که اغلب پیمایش آن‌ها هم دشوار است: (۱) نوسان قیمت: نوسان هزینه‌های مواد و کالاها، بودجه شرکت‌ها را تحت فشار قرار می‌دهد و سودآوری را کاهش می‌دهد. (۲) ریسک تأمین‌کننده: تغییر به تأمین‌کنندگان آزمایش‌نشده و ناآشنا یا تأمین‌کنندگانی که هزینه بیشتری طلب می‌کنند، عدم قطعیت‌های جدیدی را ایجاد می‌کند. (۳) پیچیدگی لجستیک: تعرفه‌ها مسیرهای تجاری و الگوهای حمل‌ونقل را تغییر می‌دهند که منجر به تأخیر و افزایش هزینه‌ها می‌شود.

باین‌حال، این چالش‌ها همچنین فرصت‌هایی را برای کسب‌وکارها ایجاد می‌کنند تا عملیات خود را نوآورانه‌تر و آینده‌نگرتر سازند. مثلاً در سال ۲۰۱۸ که ایل به دلیل تعرفه‌ها با هزینه‌های تولید بالاتر در چین مواجه شد، گام‌های مهمی برای تنوع بخشیدن به زنجیره تأمین خود برداشت. این شرکت با گسترش تولید به کشورهایی مانند ویتنام و هند، وابستگی خود را به یک مرکز تولید کاهش داد و در عین حال اثرات مالی مربوط به تعرفه‌ها را هم کم کرد. این شرکت قراردادهای خود را هم با تأمین‌کنندگان کلیدی مستحکم‌تر کرد و با وجود تغییر شرایط تجاری، کارایی عملیاتی را تضمین کرد.

بالا به رشد چشمگیر اقتصادی کمک کرد؛ اما در واقع، حقیقت چیز دیگری بود. مطالعات نشان می‌دهند که تعرفه‌ها از شرکت‌هایی حمایت کردند که بهره‌وری پایینی داشتند و همچنین هزینه‌های زندگی را بالا بردند. عوامل دیگر از قبیل رشد جمعیت، موفقیت کالاهای غیرتجاری و تعمیق حاکمیت قانون باعث رشد اقتصاد آمریکا شدند. شاید این حرف خیلی فنی و دانشگاهی باشد، اما نمی‌توان از اهمیت آن غافل شد. آقای ترامپ با درک غلط از تاریخ و علم اقتصاد، آمریکا و جهان را به بن‌بست می‌کشاند.

روشن‌ساز کلام

تعرفه‌ها تأثیری موجی بر زنجیره‌های تأمین دارند. بر اساس گزارشی که در سال ۲۰۱۹ توسط سی‌بی‌او (دفتر بودجه کنگره) درباره تأثیر دور قبلی تعرفه‌های دولت ترامپ منتشر شد، یکی از نتایج فوری این تعرفه‌ها رشد اقتصادی کندتر به دلیل کاهش تقاضا برای کالاها است. تعرفه‌ها قیمت‌ها را برای مصرف‌کنندگان افزایش و قدرت خرید را کاهش می‌دهد و شرکت‌ها را مجبور می‌کند هزینه‌های افزایش‌یافته را جذب یا به مشتری منتقل کنند.

در سال ۲۰۱۸، ایالات متحده تعرفه‌هایی را بر واردات فولاد و آلومینیوم اعمال کرد که منجر به افزایش هزینه‌های تولید برای صنایعی مانند خودروسازی و ساخت‌وساز شد. بسیاری از شرکت‌ها برای یافتن زنجیره‌های تأمین جایگزین یا مذاکره مجدد در مورد قراردادهای به تکاپو افتادند اما این تغییرات اغلب چندان مؤثر واقع نمی‌شد. کمبود نیمه‌هادی‌ها در سال ۲۰۲۰، یک نشانه از این آسیب‌پذیری زنجیره‌های تأمین بود. فشارهای مربوط به تعرفه‌های پیشین شبکه‌های تأمین جهانی را تحت فشار قرار داده بود و امکان واکنش درست تولیدکنندگان را در زمان افزایش تقاضای تراشه دشوارتر می‌کرد. کمبود منابع جایگزین، صنعتی مانند خودروسازی و لوازم الکترونیکی را با تنگناهای تولید مواجه کرد.

جیم رید؛ تحلیلگر دویچه بانک، در یادداشتی نوشته است که بازار خطرات این تعرفه‌ها را بر زنجیره تأمین دست‌کم گرفته و از این‌رو با شوک شدید مواجه خواهد شد. سی‌ان‌بی‌سی در گزارشی تأثیرات کوتاه‌مدت تا میان‌مدت مورد انتظار را چنین عنوان کرده است: کاهش رشد اقتصاد جهانی، به‌ویژه در کشورهایی با بخش‌های تولیدی بزرگ، افزایش قیمت نفت، قیمت‌های بالاتر برای مصرف‌کنندگان آمریکایی و نرخ‌های بهره بیشتر برای مدت طولانی‌تر در ایالات متحده و در نتیجه قوی‌تر شدن دلار آمریکا.

اگرچه اثرات کوتاه‌مدت تعرفه‌ها قابل توجه است، اما برای همیشه دوام نمی‌آورد. گزارش دسامبر ۲۰۲۴ سی‌بی‌او تخمین می‌زند که اثرات قیمت یک تعرفه یکنواخت ۱۰ درصدی با اضافه شدن ۵۰ درصد تعرفه دیگر بر واردات چینی در طی دو سال تثبیت خواهد شد، دقیقاً مانند آنچه در سال

هرگاه محکوم به سلب حیات، در غیر جرائم مستوجب حد که قابل عفو نیستند و قصاص پس از لازم الاجراء شدن حکم و پیش از اجرای آن درخواست عفو کند، به دستور دادگاه صادرکننده حکم، اجرای آن فقط برای یک بار تا اعلام نتیجه از سوی کمیسیون عفو و تخفیف مجازات محکومان به تأخیر می افتد. کمیسیون مزبور مکلف است حداکثر ظرف دو ماه به این تقاضا رسیدگی و نتیجه را به دادگاه اعلام کند.

تبصره - قاضی اجرای احکام کیفری مکلف است، حداقل یک هفته پیش از اجرای حکم سلب حیات موضوع این ماده، مراتب را به محکوم علیه اعلام کند.



مصادیق، مجازات‌واره‌های شکایت قانونی

توهین در محیط کار

مراجعه‌ای که به آن واحد خدماتی، شرکت یا اداره دولتی یا غیردولتی داشته است، مرتکب توهین، تحقیر و یا افترا شود.

وی بیان کرد: اگر بخواهم مثالی بزنم، تجربه‌ای که اخیراً اتفاق افتاد و در فضای رسانه‌ای هم خیلی پررنگ شد آن کارگر یکی از این شرکت‌های معروف لبنیاتی بود که در حال انجام کار بود و لباس کارخانه تنش بود و به خاطر اینکه ریش خود را اصلاح نکرده بود توسط نماینده کارفرما تحقیر، تهدید به اخراج و کسر حقوق شد. خب این رفتار یک رفتار غیرانسانی، غیراخلاقی و در واقع یک نوع تحقیر نیروی کار است که می‌تواند قابلیت مجازات داشته باشد، چه برسد به اینکه از این کار فیلم گرفته شود و در فضای رسانه‌ای و فضای مجازی هم منتشر شود. این فیلم بازخوردهای منفی برای شرکت داشت به دلیل اینکه کارفرما یا نماینده کارفرما از کارگرهای زیادی در حالی که آن‌ها را تحقیر می‌کرد فیلم گرفته بود. بارها و بارها من پیام‌هایی از بابت توهین‌ها، تهمت‌ها یا تحقیرهایی که محل کار اتفاق افتاده است، دریافت کرده‌ام.

زنده‌دل در رابطه با حفظ شأن همه افراد در محل کار بیان داشت: اساساً مسئله‌ای که باید در محل کار به آن بپردازیم این است که شخصیت، شأن و منزلت همه افراد فارغ از اینکه در طبقه فرادست یا فرودست قرار می‌گیرند چه کارمند دولت و کارگر باشند چه مدیر و کارفرما، محترم است و همه یکسان شناخته می‌شوند. اینکه کارفرما به جهت بالادست بودن خود رفتارهای ناپسند، تحقیرآمیز و غیرمعمولی انجام دهد. این‌ها همانند انتساب یک جرم به یک شخص است مثل اینکه بگوید فلان چیز را تو دزدیدی یا فحاشی و الفاظ توهین‌آمیز همه این‌ها می‌تواند اتفاق بیافتد حتی رفتار هم می‌تواند توهین‌آمیز باشد. این فعال حقوق کار و تأمین اجتماعی گفت: توهین در قانون مجازات اسلامی به چند شکل جرم‌انگاری شده است. در واقع نوع اهانت در قانون ما اهمیت دارد و به توهین ساده و مشدد تقسیم می‌شود. همچنین اگر این توهین، حالت انتساب امور غیراخلاقی پیدا کند، خود این موضوع در شرع و قانون ما جرم جداگانه‌ای محسوب می‌شود و تحت عنوان قذف می‌تواند مجازات سنگین‌تری داشته باشد.

حقوق کارمندان و مجازات‌های مرتبط با تعرض به حیثیت افراد

مستندات قانونی و مجازات جرم توهین، تحقیر و افترا به کارمندان دولت و افراد شاغل چیست؟

مریم زنده‌دل در پاسخ به این سؤال گفت: اگر بخواهیم مستند به قانون صحبت کنیم ماده ۶۰۸ قانون مجازات اسلامی (بخش تعزیرات)، در رابطه با توهین عادی است، به موجب این ماده توهین به افراد از قبیل: فحاشی و استعمال الفاظ رکیک چنانچه موجب حد قذف نباشد، [مستوجب] جزای نقدی درجه شش است. بنابراین گاهی تعرض به حیثیت افراد از طریق توهین موجب اعمال مجازات حدی خواهد شد. اما ماده ۶۰۹ این قانون، ماده حمایتی از کارمندان دولتی است.

وی افزود: در این ماده، علاوه بر توهین به روسای قوا یا معاونان رئیس‌جمهور یا وزرا یا یکی از نمایندگان مجلس شورای اسلامی یا نمایندگان مجلس خبرگان یا اعضای شورای نگهبان و یا قضات و اعضای دیوان محاسبات، توهین به کارکنان وزارتخانه‌ها



محسوب شود و به‌طور عرفی موجب کسر شأن شخص شود که صرفاً هم به‌صورت لفظی نیست.

وی ادامه داد: به‌عنوان مثال پرتاب کردن آب دهان یا یک شی به سمت دیگران می‌تواند در عرف جامعه اهانت‌آمیز محسوب شود حتی ممکن است الفاظ و عباراتی به کار برده شود که بیانگر تهمت باشد، مانند اینکه شخص را با الفاظ رکیک خطاب کنند که خود این موارد در شریعت و قوانین ما جرم‌انگاری شده است. به‌عنوان مثال الفاظ رکیک جنسی که در قانون ما مجازات جداگانه‌ای دارد و تحت عنوان «قذف» می‌تواند مورد پیگیری قرار بگیرد و مجازات شدیدتری دارد. اما در مورد افترا اگر بخواهم به‌صورت جداگانه توضیح بدهم افترا یعنی انتساب یک امر مجرمانه به دیگری که می‌تواند از طریق نوشته یا در جمع و یا به‌صورت شفاهی واقع شود که هرکدام در قانون مجازات جرم‌انگاری شده و پدیده‌ای مذبوم است که در دسته جرایم قرار می‌گیرد. همچنین بحث فحاشی را داریم که فحاشی یا اهانت به اشخاص در قانون مجازات جداگانه‌ای دارد که همه این موارد در محیط کار نیز تحقق پیدا می‌کند.

بررسی جرم‌انگاری توهین به کارمندان دولت و مجازات‌های آن

تحقیر و توهین به کارمند دولت و کارگر جرم است؟

این فعال حقوق کار و تأمین اجتماعی در پاسخ به این سوال گفت: بله طبیعتاً وقتی توهین در حالت عادی و در جامعه و بین مردم عادی جرم است در محل کار و به کارمند دولت نیز به طریق اولی جرم است و به صورت جداگانه‌ای نیز جرم‌انگاری شده است. با توجه به اینکه تقریباً تمام افراد برای حفظ آبروی خود در محل کار، اهمیت ویژه‌ای قائل‌اند و باتوجه به اهمیت امنیت روانی و دفاع از حیثیت و آبروی افراد علی‌الخصوص کارمندان دولت به لحاظ انجام وظیفه، اگر شخصی با اقدامات خود، قصد خدشه‌دار کردن جایگاه کارمند دولت و توهین به وی به سبب آن جایگاه را داشته باشد، مرتکب جرم شدیدتری از یک توهین ساده شده و مجازات سنگین‌تری خواهد داشت.

وی ادامه داد: فارغ از بحث جرم توهین به کارمند دولت که جرم مستقلی محسوب می‌شود، به صورت کلی، توهین می‌تواند در محیط کار دولتی یا غیردولتی به اشکال مختلف و از طریق افراد مختلف اتفاق بیافتد. ممکن است کارمندان یا کارگران به یکدیگر توهین کنند یا اینکه مدیر، کارفرما یا نماینده کارفرما به کارگر یا کارمند توهین کند و یا حتی برعکس؛ ممکن است کارگر به کارفرما توهین کند یا اینکه ارباب رجوع به‌واسطه آن

توهین و تحقیر به افراد نه‌تنها کرامت انسانی را خدشه‌دار می‌کند، بلکه در قوانین ایران جرم‌انگاری نیز شده است. قانون‌گذار با هدف حفظ جایگاه شغلی کارکنان در حال انجام وظیفه، به آن‌ها نگاه ویژه‌ای داشته و برای اهانت به کارمندان دولت، کارکنان وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها مجازات سنگین‌تری از یک توهین ساده در نظر گرفته است.

شخصیت و آبروی افراد از جمله ارزشمندترین سرمایه‌های اجتماعی آن‌ها محسوب می‌شود، به همین دلیل قانون، همان‌طور که از جان و مال افراد حمایت می‌کند، آبروی آن‌ها را نیز تحت حفاظت قرار داده است. در محیط‌های کاری، توهین و تحقیر از سوی مدیران، همکاران یا ارباب رجوع، چالشی جدی است که می‌تواند تبعات قانونی و اجتماعی به‌همراه داشته باشد.

شاید به جرأت بتوان گفت توهین، تحقیر و آزارهای کلامی ممکن است بیشتر از هر رفتار ممنوعه دیگری، در زندگی روزمره اتفاق بیافتد. افراد، گاهی مورد اهانت واقع می‌شوند و گاهی خود به دیگران توهین می‌کنند. عملی که شاید عموم مردم، ساده از کنار آن می‌گذرند، اما قانون‌گذار به آن توجه داشته و افراد را از تعرض به حیثیت و آبروی یکدیگر منع و برای حفظ حقوق اساسی و ارزش‌های انسانی، توهین را جرم‌انگاری کرده است و از آن با نام «هتک حرمت اشخاص» یاد کرده است. هتک حرمت اشخاص رفتاری است که غالباً بدون اطلاع از آثار و پیامدهای ناگوار آن اتفاق می‌افتد و پیگیری آثار ناشی از آن، هیچ‌گاه به اندازه میزان شیوع و انجام آن نبوده است.

مریم زنده‌دل فعال حقوق کار و تأمین اجتماعی در گفت‌وگو با میزان به سؤالاتی در زمینه توهین و تحقیر کارمندان دولت، کارگران و سایر افراد شاغل از سوی ارباب رجوع، مدیر، کارفرما و یا سایر همکاران پاسخ داد.

توهین، افترا و فحاشی در محیط کار: بررسی قوانین و مجازات‌های مرتبط با رفتارهای آزاردهنده

توهین، تحقیر و افترا در محیط کار به چه معناست؟

مریم زنده‌دل فعال حقوق کار و تأمین اجتماعی در پاسخ به این سؤال گفت: متأسفانه بی‌احترامی، توهین، تحقیر، افترا و آزار کلامی به کارگر یا کارمند از سوی مدیر و کارفرما و کارگران و کارمندان به یکدیگر در محیط کار موضوع رایجی است. توهین و تحقیر را می‌توان به‌عنوان یک گفتار یا رفتار توهین‌آمیز، تعریف کرد. رفتار توهین‌آمیز در محل کار به هر رفتاری گفته می‌شود که نامناسب، بی‌ادبانه، ناخوشایند و آزاردهنده باشد. از نظر مقررات کیفری توهین عبارت است از به‌کار بردن گفتاری که از قبیل الفاظ رکیک و فحاشی باشد و یا ارتکاب اعمالی که با در نظر گرفتن عرفیات جامعه و شرایط زمانی و مکانی و موقعیت اشخاص موجب تحقیر آنان شود؛ بنابراین توهین صرفاً به لفظ واقع نمی‌شود و می‌تواند به‌وسیله رفتار، نوشتار یا تصویر نیز واقع شود.

وی افزود: در اینجا می‌توانیم چند وضعیت را تعریف کنیم یکی بحث «توهین» است که در قانون تعریف شده، یکی بحث «افترا» است که می‌تواند از نوع فحاشی و انتساب یک جرم باشد. مثلاً کارفرمایی در محل کار به کارگر یا کارمند تهمت بزند که تو دزدی کرده‌ای معمولاً در این موارد تهمت (افترا) و توهین کنار هم استفاده می‌شود ولی این‌ها کاملاً با هم متفاوت‌اند. توهین معنایش این است که ما یک لفظی را استفاده کنیم که اهانت‌آمیز

پیش از اجرای حکم سلب حیات، مراسم مذهبی توسط اشخاص واجد صلاحیت اجراء می‌شود. هنگام اجرای حکم باید دادستان یا نماینده او، قاضی اجرای احکام کیفری، فرمانده نیروی انتظامی محل یا نماینده وی، پزشک قانونی یا پزشک معتمد و منشی دادگاه حضور داشته باشند. هرگاه اجرای حکم در محوطه زندان صورت گیرد، رئیس زندان یا نماینده وی نیز حضور می‌یابد. وکیل محکوم علیه نیز می‌تواند برای اجرای حکم حاضر شود. پس از حاضر کردن محکوم علیه در محل اجرای حکم، منشی دادگاه، حکم را با صدای رسا قرائت می‌کند. سپس به دستور قاضی اجرای احکام کیفری، حکم اجراء شده، صورتجلس تنظیم می‌شود و به امضای حاضران می‌رسد.

دانستنی‌های حقوقی

ادامه از صفحه قبل

و موسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها نیز جرم‌انگاری شده و مجازات این جرم از ۴۵ روز تا ۳ ماه حبس یا ۷۴ ضربه شلاق و یا جزای نقدی در نظر گرفته شده است. در این ماده شرایط خاصی برای تحقق این جرم مشخص شده به این معنی که این توهین باید با توجه به سمت فرد باشد و اینکه در حال انجام وظیفه یا به سبب آن باشد. بنابراین، قانون‌گذار با توجه به اهمیت این موضوع، مجازات‌های خاصی برای توهین به کارمندان دولت به‌عنوان یکی از موارد توهین مشخص تعیین کرده است تا از حقوق و کرامت این افراد به سبب انجام وظیفه محافظت کند.

وی در ادامه گفت: ماده ۶۹۸ قانون مجازات اسلامی در این مورد عنوان می‌کند، هر کسی به قصد ضربه رساندن به دیگری یا تشویش اذهان عمومی یا مقامات رسمی به‌وسیله نامه شکواییه مراسلات عریض گزارش یا توزیع هرگونه اوراق چاپی خطی امضا اکاذیب را اظهار کند یا با همان مقاصد اعمالی را بر خلاف حقیقت رأساً یا به‌عنوان نقل قول به شخص حقیقی یا حقوقی یا مقامات رسمی تصریحاً یا تلویحاً یعنی چه به‌صورت شفاف مشخص یا به‌صورت ضمنی و در لاف‌ها نسبت بدهد اعم از اینکه از این طریق به هر نحو ضرر مادی یا معنوی به غیر وارد شود یا نشود، علاوه بر اعاده حیثیت به حبس از یک ماه تا یک سال و یا شلاق تا ۷۴ ضربه محکوم می‌شود.

زننده‌دل عنوان کرد: بحث دیگری که خوب است مطرح کنم این است که یک جرمی وجود دارد به نام «هَجُو» که ماده ۷۰۰ قانون مجازات اسلامی به آن پرداخته است. این ماده بیان می‌کند که هرکس با نظم یا نثر یا به‌صورت کتبی یا شفاهی کسی را هجو کند و یا هجویه را منتشر کند به حبس از پانزده روز تا سه‌ماه محکوم می‌شود. تعریف هجو را اگر بخواهیم بگوییم، در واقع همان برشمردن عیب توهین و اهانت است که می‌تواند کتبی یا شفاهی باشد که خب اگر همین هجو متضمن نسبت دادن یک جرم باشد در بزه افترا قرار می‌گیرد. هجو کردن یک رفتار مجرمانه است و انتشارش جرم جداگانه‌ای است و اگر سهوی باشد مثلاً شوخی و مزاح باشد دیگر مشمول این ماده نمی‌شود.

وی در ادامه در رابطه با تاثیر توهین در محیط کار اظهار داشت: توهین به کارمند و کارگر، موضوعی است که خیلی ناراحت‌کننده است چراکه کارمند و کارگری که در محیط کار زحمت می‌کشد و تلاش می‌کند تا مبلغی را به هر حال کسب روزی حلال کند با این اتفاق شرافتش جریحه‌دار می‌شود و این موضوع حتی می‌تواند بی‌انگیزگی و عدم تمایل افراد به کار سالم را رقم بزند که ناامیدی در فضای کار ایجاد می‌کند. من خودم وقتی که با این موارد برخورد می‌کنم خیلی ناراحت می‌شوم به این جهت که می‌بینم مثلاً یک فرد ۵۰-۶۰ ساله در محیط کار نسبتی به او داده شده بعضاً این افراد را حتی با نسبت‌های کذب در کمیته انضباطی محکوم می‌کنند و رای علیه آن‌ها صادر می‌کنند و به این روش آن‌ها را اخراج می‌کنند من مواردی را داشتم که رای کمیته انضباطی صادر شد، اما به این دلیل که برخلاف قانون بود و جرم انتسابی اصلاً محرز نبود توانستیم با رای اداره کار، کارگر را به کار برگردانیم و کلیه حقوق و مزایای ایام بلا تکلیفی وی را بگیریم.

حقوق کارمندان و کارگران در مقابل هتک حیثیت و انتساب خرابکاری

توهین، تحقیر و افترا و در محیط کار از سوی چه افرادی ارتکاب می‌یابد؟

زننده‌دل در پاسخ به این سوال گفت: مبحثی که در مورد توهین، تحقیر و افترا در محل کار مطرح کردید می‌تواند دو جنبه داشته باشد یکی اینکه؛ توهین توسط یک شخصی مثل «ارباب رجوع» اتفاق بیافتد مانند مشاغلی که حالت خدماتی دارند یا مثلاً در ادارات دولتی توسط ارباب رجوع علیه کارمند دولت اتفاق بیافتد و یا توسط کارفرما یا مدیران

و یا نمایندگان آن‌ها علیه کارمند اتفاق بیافتد.

وی افزود: باتوجه به اینکه به‌صورت کلی در قانون مجازات اسلامی همه این موارد از جمله توهین، تحقیر، افترا به‌صورت مجزا جرم‌انگاری شده است، بنابراین اهمیتی ندارد که چه کسی مرتکب این رفتار شود چراکه در هر صورت قابل پیگیری است. حالا برخی افراد مانند کارمندان دولت به جهت وظیفه‌ای که انجام می‌دهند، آن خدمتی که انجام می‌دهند باید مورد احترام جامعه قرار بگیرند و افراد حق ندارند که به‌واسطه انجام وظیفه این اشخاص به آن‌ها توهین کنند و مجازات شدیدتری برای مرتکب در نظر گرفته شده است و سایر افراد که کارمند دولت محسوب نمی‌شوند نیز می‌توانند با استفاده از قوانین مربوط به توهین ساده این موضوع را پیگیری کنند.

آیا انتساب یک خرابکاری عمدی به همه کارمندان یا کارگران یک مجموعه با توجه به هتک حیثیت افراد قابل پیگیری است؟

مریم زننده‌دل در پاسخ به این سوال گفت: بله. به‌نظر می‌رسد که مطابق قانون اگر بشود این موضوع را ثابت کرد باید از این افرادی که بدون سند و مدرک قابل اثباتی به آن‌ها انجام خرابکاری و یا موضوع ناروایی نسبت داده شده، اعاده حیثیت شود و این افراد حق دارند آنچه که برخلاف واقع به آن‌ها نسبت داده شده را، پیگیری کنند.

وی در پایان گفت: موضوع دیگری که معمولاً در محل کار اتفاق می‌افتد این است که کارمند یا کارگر وقتی از یک مجموعه خداحافظی می‌کند و جدا می‌شود، اموالی تحویل می‌دهد و می‌رود. وقتی می‌خواهد مطالباتش را دریافت کند مخصوصاً در مورد کارگرانی که سال‌های طولانی در یک محیط کار بودند وقتی مطالبات پایان کار خود مانند عیدی و سنوات را مطالبه می‌کند، بعضاً این تهمت را به آن‌ها می‌زنند مثلاً یک وسیله‌ای نزد شما بوده و تحویل نداده‌اید و بعضاً مشاهده شده که به‌صورت دروغین همچنین مسائلی مطرح می‌شود که کارگر از پیگیری حقوق خود منصرف شود، در این مورد باید گفت اگر کارگر چنین اقدامی را انجام نداده باشد، جای نگرانی نیست و می‌تواند برای دریافت مطالبات خود به اداره کار مراجعه کنند و شکایت کند. کارفرما اگر مدعی خیانت در امانت یا سرقت یا مواردی از این قبیل باشد باید شکایت کیفری مطرح کند و بتواند این بزه انتسابی به کارگر را اثبات کند. برعکس این موضوع هم ممکن است اتفاق بیافتد یعنی کارمند دولت یا کارگر به مدیر، کارفرما و یا ارباب رجوع اهانت کند یا افترا بزند. اما معمولاً آنچه که اتفاق می‌افتد. مواردی بود که بیان شد و من بیشتر با این موارد سروکار داشتم.

اثرات رفتار توهین آمیز در محیط کار بر کارکنان

رفتارها و صحبت‌های تحقیرآمیز و توهین‌آمیز، سرزنش، انتقاد عمدی و غیرسازنده، القاب نامناسب، اظهارات آزاردهنده مربوط به نژاد، جنسیت و مذهب، تهدید کلامی، سوءاستفاده روانشناختی (Gaslighting)، قضاوتگری، و تهاجم لفظی با صدای بلند نمونه‌هایی از توهین، بدرفتاری و آزار کلامی است.

رفتار توهین‌آمیز و آزار کلامی ممکن است به اندازه آزار جسمی، جدی به‌نظر نرسد، اما می‌تواند صدمات و آسیب‌های طولانی مدتی به افراد وارد کند. یک محیط کار سالم باید به کارمندان آن احساس امنیت و احترام بدهد. تحقیر، توهین، افترا و تمسخر می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری، افزایش استرس و حتی ترک کار توسط کارکنان شود. رفتار توهین‌آمیز در محیط کار، تأثیر قابل توجهی بر سلامت روان، حس ارزشمندی و باور به داشتن توانایی برای رسیدن به موفقیت در فرد می‌گذارد.

نکته قابل توجه اینکه درک نیت افراد، قبل از هرگونه واکنشی نقش مهمی در کنترل و مدیریت شرایط دارد، چراکه ممکن



است شخصی متوجه توهین آمیز بودن اعمال خود نشود یا اینکه رفتار نامناسب او ناشی از مشکلات شخصی‌اش باشد.

برخی اثرات توهین و تحقیر در محل کار:

- کاهش اعتماد به نفس و عزت نفس
- احساس تحقیر یا خجالت‌زدگی
- احساس خستگی
- کاهش شدید انگیزه کاری
- تشدید استرس و اضطراب (حتی در روزهای غیرکاری)
- افسردگی یا از دست دادن علاقه به فعالیت‌های قبلی
- حمله عصبی (در موارد شدید) و تأثیرات جسمی
- نحوه مواجهه با توهین، تحقیر و بی‌احترامی در محیط کار
- مواجهه با تحقیر، اهانت و هرگونه آزار کلامی در محیط کاری تجربه بسیار ناخوشایندی است، به‌نحوی که گاهی تأثیرات منفی حاصل از آن، غیرقابل تحمل خواهد بود.

برخی افراد در این مواقع به دنبال تلافی یا انتقام هستند. اما آیا راه‌های بهتری برای مواجهه با بی‌احترامی، توهین و تحقیر در محیط کار وجود دارد؟

مقابله جدی و موثر با تحقیر و توهین در محیط کار می‌تواند منجر به حفظ سلامت روانی، افزایش رضایت شغلی و کاهش جابجایی کارمندان شود. همچنین، نشان‌دهنده تعهد سازمان به حفظ حقوق و کرامت انسانی افراد است. آگاهی از نحوه برخورد با رفتار توهین‌آمیز در محیط کار، می‌تواند به برون‌رفت از این موقعیت و جلوگیری از پیامدها و آسیب‌های ناشی از آن کمک کند.

برخی کارهایی که می‌تواند در مواجهه با توهین و تحقیر در محل کار به شما کمک کند:

- اعتماد به نفس داشته باشید
- هوشمندانه عمل کنید
- خونسردی خود را حفظ کنید
- خودتان را سرزنش نکنید
- توانایی خود را دست کم نگیرید
- خوب گوش کنید، سپس صحبت کنید
- از کلمات تند و نامناسب استفاده نکنید
- خشم خود را کنترل کرده و حساب‌شده عمل کنید
- برای حفظ آرامش در شرایط لزوم موقعیت را ترک کنید
- درک کنید که تنها نیستید
- استرس نداشته باشید
- از تجربیات گذشته درس بگیرید
- راهنمایی و کمک بگیرید
- قوی بمانید و به ادامه مسیر برگردید
- تحقیر را شخصی نگیرید و از تخیل خود کمک بگیرید
- مواقعی وجود دارد که ممکن است استرس زیادی را در محل کار تجربه کنید، زیرا انتظار ندارید که از طرف همکار یا مدیر چنین رفتاری با شما شود. در این شرایط، تحقیر را شخصی نگیرید تا از نظر ذهنی افسرده نشوید. با آن به‌عنوان یک موضوع کوچک برخورد کنید و حالت تخیلی خود را روی آن شخص قرار دهید. شما می‌توانید آن‌ها را به‌عنوان یک کودک در مدرسه تصور کنید. همین اقدام ساده، استرس را کاهش و ذهن را از تحلیل چرایی این اتفاق آزاد می‌کند.

وقتی واقعاً نیاز است، موضوع را تشریح کنید

وقتی همه چیز خارج از کنترل است، توصیه می‌شود موضوع را از مدیر خود پنهان نکنید. می‌توانید مدتی صبر کنید تا اوضاع بهتر شود اگر نشد، سعی کنید با یک پیام یا ملاقات حضوری با مدیر خود در مورد چالش به وجود آمده صحبت کنید.

مهم‌ترین دلایل مشکلات حقوقی در قراردادهای بیع و راهکارهای پیشگیری

ثبت در دفاتر اسناد رسمی، عدم رعایت این تشریفات می‌تواند قرارداد را باطل یا غیرقابل اجرا کند.

- عدم آشنایی با حقوق خود:

بسیاری از افراد با حقوق و تکالیف خود در یک معامله خرید و فروش آشنا نیستند و نمی‌دانند چگونه از حقوق خود دفاع کنند. این عدم آگاهی می‌تواند آن‌ها را در معرض سوء استفاده قرار دهد.

- عدم توازن قدرت بین طرفین:

در برخی موارد، یکی از طرفین قرارداد (مثلاً فروشنده) قدرت چانه‌زنی و مذاکره بیشتری دارد و می‌تواند شرایط قرارداد را به نفع خود تغییر دهد. این عدم توازن می‌تواند به ضرر طرف ضعیف‌تر تمام شود.

- کلاهبرداری و سوء نیت:

در برخی موارد، یکی از طرفین قرارداد با هدف کلاهبرداری یا سوء استفاده از طرف دیگر اقدام می‌کند. این نوع از معاملات می‌تواند منجر به ضرر و زیان جدی برای طرف مقابل شود.

- تغییرات شرایط بازار:

در بازارهای نوسانی، تغییرات قیمت‌ها و شرایط بازار می‌تواند باعث بروز اختلاف بین طرفین قرارداد شود، به ویژه اگر قرارداد شرایط مناسب برای تغییر شرایط را پیش‌بینی نکرده باشد.

پیشگیری از ایجاد مشکلات حقوقی در قراردادها

برای جلوگیری از این مشکلات، مهم است که طرفین قرارداد قبل از امضای هر قراردادی، آن را به دقت مطالعه کنند و از تخصص و تجربه عملی وکیل حقوقی در تنظیم قراردادها استفاده کنند و از روش‌های مناسب برای حفاظت از حقوق خود آگاه باشند.

و هر انسانی ممکن است در طول روز ده‌ها عقد بیع انجام دهد. مانند وقتی که به فروشگاه می‌رود و به صورت شفاهی عقد بیع منعقد می‌شود و حتی گاهی بدون صحبت و تنها از طریق انجام رفتار این عقد واقع می‌شود. قرارداد بیع در موضوعات مختلفی مانند خرید و فروش ملک، خودرو، خرید و فروش طلا و جواهرات و انواع کالا و خدمات به کار می‌رود. با توجه به گستردگی این نوع قرارداد، بیشترین مشکلات حقوقی مردم نیز در قراردادهای بیع و خرید و فروش ایجاد می‌شود.

مهم‌ترین دلایل ایجاد مشکلات حقوقی در قرارداد بیع

مردم در قراردادهای خرید و فروش (بیع)، به ویژه در معاملات بزرگ مانند املاک و مستغلات یا ماشین‌آلات سنگین، به دلایل متعددی با مشکلات حقوقی مواجه می‌شوند. مهم‌ترین این دلایل عبارتند:

پیچیدگی معاملات: قراردادهای خرید و فروش، به‌ویژه در معاملات پیچیده، شامل جزئیات و مفاد متعددی است که درک کامل آن‌ها نیازمند دانش حقوقی و تجربه است. عدم درک کامل این مفاد و جزئیات، می‌تواند منجر به اختلافات و مشکلات حقوقی شود.

- عدم شفافیت و ابهام در قرارداد:

بسیاری از قراردادها به طور شفاف و دقیق نوشته نمی‌شوند و ابهامات و تعبیر دوگانه در آن‌ها وجود دارد. این ابهامات می‌تواند در آینده باعث اختلاف نظر بین طرفین و بروز مشکلات حقوقی شود. به‌عنوان مثال، عدم تعیین دقیق مشخصات کالا، قیمت، روش پرداخت، شرایط فسخ و... می‌تواند منجر به بروز اختلاف شود.

- عدم رعایت تشریفات قانونی:

برخی از معاملات، به ویژه در مورد املاک و مستغلات، نیازمند رعایت تشریفات قانونی خاصی هستند (مانند

عقد بیع آنچنان با زندگی اجتماعی آمیخته شده است که بدون آن حتی گذران زندگی ممکن نیست و از سوی دیگر بیشترین مشکلات حقوقی مردم نیز در قراردادهای بیع و خرید و فروش ایجاد می‌شود.

«قرارداد بیع» یا «خرید و فروش» از گذشته تا به امروز یکی از متداول‌ترین، رایج‌ترین و فراگیرترین عقود و قراردادهای در تمام دوره‌ها و در تمام دنیا از جمله ایران بوده است. به همین سبب، قانون‌گذار، فقها و حقوق‌دانان نیز به این موضوع توجه ویژه داشتند.

احکام، شرایط، مقررات و جزئیات و حواشی عقد بیع آن قدر زیاد است که در مورد آن در سیستم حقوقی ایران، اسلام و غرب مباحث بسیاری نگاشته شده است. بنابراین مردم باید از دلایل ایجاد مشکلات حقوقی در قرارداد بیع و راهکارهای رفع آن همچون راهکارهای پیشگیری از نقض تعهدات در قراردادها، آگاهی داشته باشند تا بهترین روش و راهکارها را برای انجام این قرارداد انتخاب کنند.

اما سوالی که وجود دارد این است، چرا بیشترین مشکلات حقوقی مردم در قراردادها خرید و فروش یا همان بیع است؟

قرارداد بیع

قرارداد بیع مهم‌ترین قرارداد ذکر شده در قانون مدنی است. ماده ۳۳۸ قانون مدنی در تعریف این قرارداد مقرر می‌دارد: بیع عبارت است از تملیک عین به عوض معلوم. خرید و فروش یا بیع به آن معناست که شخصی در مقابل دادن پول، وجه نقد، کالا یا خدماتی را اخذ، ایتایع و خریداری کند.

عقد بیع یا خرید و فروش می‌تواند کتبی یا شفاهی باشد یا حتی می‌تواند بدون رد و بدل شدن هیچ لفظی (بیع معاطات) صورت گیرد.

قرارداد بیع آنچنان با زندگی اجتماعی آمیخته شده است که بدون آن حتی گذران زندگی ممکن نیست

مصادیق، مجازات و راه‌های شکایت قانونی؛ توهین در محیط کار

ادامه از صفحه ۵:

سعی نکنید واقعیت را تغییر دهید

شما فقط می‌توانید ذهن یا رفتار خود را کنترل کنید. اما تغییر رفتار دیگران آسان نیست، بنابراین برای نصیحت یا تغییر ذهنیت افراد، تلاش زیادی نکنید. خودتان باشید و خود را از منفی‌بافی دور نگه دارید. نمی‌توان انتظار داشت که همه، رفتار مودبانه‌ای داشته باشند. برای مواجهه با این رفتارها در محیط کار آماده باشید و در شرایط سخت، هرگز ضعف خود را به کسی نشان ندهید.

وظیفه خود را انجام دهید

هرگز اجازه ندهید احساسات منفی یا توهین از سوی دیگران، در کار شما اختلالی ایجاد کند. اگر در انجام وظایف خود کوتاهی کنید، افرادی که برای شما مشکل ایجاد کرده‌اند

برنده بازی می‌شوند. پس انرژی خود را از دست ندهید و با جدیت به کار خود ادامه دهید.

در مواقع لزوم همکاری خود را قطع کنید

زمانی که انجام تمامی راهکارها تأثیری بر توقف رفتار توهین‌آمیز در محیط کار نداشته، بهتر است در صورت امکان، همکاری خود را قطع کنید. ممکن است فرد آزارگر، شریک، همکار یا رئیس شما باشد، در هر صورت، پایان دادن به همکاری و پیدا کردن کار در یک محیط سالم، به‌عنوان آخرین راهکار مواجهه با توهین و تحقیر در محیط کار توصیه می‌شود.

نحوه پیگیری قضایی جرم توهین

جرم توهین جرمی قابل گذشت است؛ بنابراین با شکایت شاکی تعقیب آغاز می‌شود و با گذشت وی نیز تعقیب

متوقف می‌شود. به دلیل قابل گذشت بودن بزه توهین، لازم است که علیه مرتکب شکایت کنید تا تحت تعقیب قرار بگیرد. برای این کار باید شکواییه‌ای در دفتر خدمات الکترونیک قضایی تنظیم و ثبت شود. پس از آن دادسرا زمانی را برای رسیدگی به این پرونده تعیین می‌کند. اگر وقوع جرم و انتساب آن به متهم برای مقام تحقیق احراز شود، قرار جلب دادرسی صادر می‌شود. سپس پرونده برای صدور حکم به دادگاه کیفری ارسال می‌شود. در صورتی که این قرار مورد قبول باشد، دادستان کیفرخواست را صادر می‌کند. سپس پرونده به همراه کیفرخواست صادره به دادگاه کیفری فرستاده می‌شود. زمان جلسه دادرسی و شماره شعبه کیفری به طرفین ابلاغ می‌شود. شاکی برای حضور مؤثر در جلسه دادگاه و اثبات ارتکاب جرم باید ادله محکمه‌پسندی داشته باشد.