



مجوزهای خاص برای حقوق‌های نجومی

اختلاف نظر در تفسیر قوانین و مقررات ناظر بر پرداخت حقوق‌های کلان از جمله ماده ۵۰ قانون برنامه پنجم توسعه، ابهام در دولتی بودن یا خصوصی بودن بنگاه‌های اقتصادی، بانک‌ها و شرکت‌های بیمه‌ای دولتی و خصوصی‌شده راه را برای فرار بازگذاشته و به ماجرای حقوق‌های نجومی مدیران دولتی و اجرایی و بانک‌ها و شرکت‌های بیمه‌ای منجر شده است.

اختلاف نظر در تفسیر قوانین و مقررات ناظر بر پرداخت حقوق‌های کلان از جمله ماده ۵۰ قانون برنامه پنجم توسعه، ابهام در دولتی بودن یا خصوصی بودن بنگاه‌های اقتصادی، بانک‌ها و شرکت‌های بیمه‌ای دولتی و خصوصی‌شده راه را برای فرار بازگذاشته و به ماجرای حقوق‌های نجومی مدیران دولتی و اجرایی و بانک‌ها و شرکت‌های بیمه‌ای منجر شده است.

موسی‌الرضا ثروتی، عضو ناظر مجلس نهم در شورای دستمزد و حقوق در گفت‌وگو با همشهری با بیان اینکه قانون مدیریت خدمات کشوری درباره میزان حقوق و مزایای کارمندان و مدیران دولتی هیچ‌گاه و در هیچ دولتی به درستی اجرا نشده است، می‌گوید: راه‌فرار مدیران دستگاه‌های دولتی و اجرایی وابسته به نهادهای عمومی، وجود مجوزهای خاص قانونی است که متأسفانه با اجازه مجلس، دست دولت و دستگاه‌های اجرایی را باز گذاشته است.

وی با اشاره به برخی مواد قانون مدیریت خدمات کشوری درخصوص امتیازبندی شغل‌ها و تعیین دستمزدها می‌افزاید: هم در قانون برنامه پنجم توسعه و هم در قوانین بودجه سنواتی، مجوزهایی به دولت و دستگاه‌های اجرایی برای پرداخت حقوق و مزایای کلان داده شده است و تا زمانی که این مجوزها به قوت خود باقی است، در عمل قانون مدیریت خدمات کشوری برای کارمندان دولت اجرا می‌شود و نه برای مدیران. ثروتی می‌گوید:

ماده 68 قانون مدیریت خدمات کشوری که فوق‌العاده‌ها را تعیین می‌کند، در دولت یازدهم اجرا شد و باعث تفاوت پرداخت گاه تا سه برابری در وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی و اجرایی شد. چرا که برخی وزارتخانه‌ها دست‌شان باز بود و پول در اختیار داشتند و بلافاصله دستورالعمل را اجرا کردند اما وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های ضعیف‌تر مانند وزارت آموزش و پرورش نتوانستند. از این رو 2 نفر که از یک دانشگاه در یک رشته تحصیلی و یک مقطع برابر فارغ‌التحصیل شدند اما چون یکی از آنها در وزارتخانه‌ای پولدارتر و دیگری در سازمانی ضعیف‌تر استخدام شده بود، تفاوت حقوق چند برابری پیدا کردند که این امر به مدیران هم تسری پیدا کرد و قانون خدمات مدیریت کشوری بلاموضوع ماند.

ثروتی می‌گوید: مثلاً در فصل دهم قانون خدمات مدیریت کشوری به صراحت آورده شده ضریب افزایش حقوق‌ها و مزایا در لایحه بودجه پیش‌بینی شود و مجلس هم تصویب کند، ولی در ماده 50 قانون برنامه پنجم قید کردیم هیأت وزیران مرجع افزایش ضریب حقوق و مزایای مشمولان و غیرمشمولان قانون خدمات مدیریت کشوری و تصویب افزایش جداول و امتیازات و میزان فوق‌العاده‌های پرداختی باشد که در این قانون برای افرادی که خدمات برجسته انجام دادند، دریافتی‌های ویژه داشته باشند و راه برای فرار از قانون مادر باز شد.

وی می‌گوید: چون تفاوت پرداختی‌ها زیاد شده بود، مجلس در ماده 50 قانون برنامه پنجم تصویب کرد که فوق‌العاده شغل‌ها برای کارمندانی که مشمول این افزایش نشده‌اند، اعمال شود تا حقوق کارمندان ضعیف ارتقا یابد و فاصله‌ها کم شود، اما در مقدمه ماده 50 جمله‌ای وجود داشت که تصریح داشت به‌نحوی که درج تفاوت تطبیق موضوع فصل دهم قانون مذکور مانع افزایش نباشد. همین جمله هم مبنایی قرار گرفت تا همزمان با کارمندان عادی، حقوق همه مدیران افزایش پیدا کند. وی می‌گوید: همه ارگان‌ها و سازمان‌ها هم از مراجع مختلف و یا شورای حقوق و دستمزد مجوزهای خاص گرفتند تا از شمول قانون خدمات مدیریت کشوری خارج شوند و به این ترتیب این قانون عام بودن خود را از دست داد و اکنون چندان کارایی ندارد.

اجرا نشدن قانون پرداخت هماهنگ

ماده 4 قانون مدیریت خدمات کشوری تأکید دارد: هر بنگاه اقتصادی که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی‌های دولت به‌موجب سیاست‌های کلی اصل 44 قانون اساسی، ایجاد شده و بیش از 50 درصد سرمایه و سهام آن متعلق به دولت باشد، شرکت دولتی محسوب می‌شود و این موضوع شامل هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه‌گذاری وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و شرکت‌های دولتی منفرداً یا مشترکاً ایجاد شده، مادام که بیش از 50 درصد سهام آنها منفرداً یا مشترکاً متعلق به واحدهای سازمانی وابسته به دولت باشد، خواهد شد.

ماده 5 قانون یادشده هم مقرر می‌دارد: کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های

دولتي و کليه دستگاه‌هايي که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر يا تصريح نام است از قبيل شرکت ملي نفت ايران، سازمان گسترش و نوسازي صنايع ايران، بانک مرکزي، بانک‌ها و بيمه‌هاي دولتي، دستگاه اجرائي قلمداد مي‌شوند و پرداخت حقوق و مزايای مديران و کارکنان تابع قانون مديريت خدمات کشوري خواهد بود.

لطف‌الله فروزنده، معاون توسعه مديريت و سرمايه انساني دولت سابق به راه‌هاي دورزدن قانون مي‌پردازد و مي‌گويد: مواد 72، 74 و 76 اين قانون، نحوه پرداخت حقوق و مزایا در دستگاه‌هاي اجرائي را به گونه‌اي تعيين کرد که سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نبايد از 7 برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌هاي مستمر تجاوز کند و براي حقوق و مزايای مديران عامل و اعضاي هيأت مديره شرکت‌هاي دولتي نيز سقف معيني (حداکثر 1.5 برابر) گذاشته شد اما آنچه راه را براي پرداخت حقوق‌هاي نجومی باز کرد، ماده 50 قانون برنامه پنجم توسعه بود.

در بند ح ماده 50 قانون برنامه پنجم، به دولت اجازه داده شده که در شرايط خاص حقوق مربوط به شرکت‌هاي دولتي، بانک‌ها و بيمه‌ها را طي دستورالعملي مشخص کند. به گفته فروزنده، کارگروه دولت يازدهم به رياست سازمان مديريت تشکيل جلسه داد و با استناد به اين ماده به شرکت‌هاي دولتي و بانک‌ها و بيمه‌ها مجوز افزايش حقوق را داد.

قانون خدمات کشوري چه مي‌گويد؟

براساس ماده 72 قانون مديريت خدمات کشوري، امتياز شغلي مديران عامل و اعضاي هيأت‌هاي مديره شرکت‌هاي دولتي بايد در اختيار دولت بماند و با توجه به نوع وظائف، حساسيت، سطح تخصصي کارمندان، تأثير و نقش اقتصادي شرکت، نوع توليد و خدمات، کارايي و اثربخشي و سهم شرکت در درآمد ملي، امتياز شغلي اين مديران تعيين مي‌شود که سقف امتياز حداکثر 1.5 برابر حداکثر ارقام امتياز شغلي بوده و اينگونه کارمندان حسب مورد از امتيازات شاغل و فوق‌العاده‌هاي تعيين شده در ماده 68 همين قانون بهره‌مند خواهند بود.

همچنين حقوق و مزايای مديران عامل و اعضاي هيأت مديره ساير شرکت‌هاي دولتي که بايد به بخش غيردولتي واگذار شود، مشابه ساير مديران حرفه‌اي دولتي تعيين و پرداخت خواهد شد. البته ماده 73 قانون مديريت خدمات کشوري هم مزيد بر علت شده و تأکيد دارد با هدف ارتقاي کارايي و سوددهي بنگاه‌هاي اقتصادي و ايجاد انگيزه و تحرك در آنها، به تعيين حقوق و مزايای کارمندان آن دسته از شرکت‌هاي دولتي، بايد در اختيار دولت بماند، براساس آيين‌نامه، مصوب هيأت وزيران، متناسب با ميزان سود حاصل و ميزان اثرگذاري آنها در توسعه اقتصادي کشور و عملکرد و بهره‌وري بنگاه‌ها، فوق‌العاده بهره‌وري به‌طور غيرمستمر پرداخت خواهد شد که حداکثر امتياز اين فوق‌العاده حسب مورد براي 70 درصد کارمندان تا سقف 40 درصد حقوق ثابت هريک از کارمندان برآورد شده است.

اول مجوز بگيريد، بعد پرداخت کنيد

يکي از راه‌هاي فرار در اجرائي قانون مديريت خدمات کشوري به پرداخت حقوق و مزايای مديران دولتي قبل از تصويب در مراجع قانوني برمي‌گردد به نحوي که ماده 74 قانون يادشده و با هدف ايجاد هماهنگي در تعيين حقوق و مزايای کارمندان دستگاه‌هاي اجرائي شامل بانک‌ها و شرکت‌هاي بيمه دولتي، شوراي حقوق و دستمزد تصميم‌گيرنده است. اعضاي اين شورا، رئيس سازمان مديريت و برنامه‌ريزي، وزير اقتصاد و 2 نفر از وزرا به انتخاب هيأت وزيران و رئيس دستگاه ذيربط و مجموعاً 2 نماينده از کميسيون‌هاي اجتماعي و برنامه و بودجه و محاسبات (به‌عنوان ناظر) هستند.

مهم اين است که تمامي دستگاه‌هاي اجرائي اعم از اينکه مشمول مقررات اين قانون باشند يا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصميم در مراجع قانوني ذيربط براي تعيين يا تغيير مباني و مقررات حقوق و مزايای کارمندان خود و يا هر نوع پرداخت جديد موافقت شوراي مذکور را کسب کنند و البته مصوبات و تصميمات شورا پس از تأييد رئيس‌جمهور قابل اجراست. حتي هيأت وزيران و ساير مراجعي که اختيار تنظيم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصميم‌گيري نظر موافق اين شورا را اخذ کنند.