

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 در خصوص 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 کارمندی 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

دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی، دستگاه اجرایی قلمداد می‌شوند و پرداخت حقوق و مزایای مدیران و کارکنان تابع قانون مدیریت خدمات کشوری خواهد بود.

لطف‌الله فروزنده، معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی دولت سابق به راه‌های دوزدن قانون می‌پردازد و می‌گوید: مواد 72، 74 و 76 این قانون، نحوه پرداخت حقوق و مزایا در دستگاه‌های اجرایی را به‌گونه‌ای تعیین کرد که سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نباید از 7 برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند و برای حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره شرکت‌های دولتی نیز سقف معینی (حداکثر 1.5 برابر) گذاشته شد اما آنچه راه را برای پرداخت حقوق‌های 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 شرایط خاص حقوق مربوط به شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و بیمه‌ها را طی دستورالعملی مشخص کند. به گفته فروزنده، کارگروه دولت یازدهم به ریاست سازمان مدیریت تشکیل جلسه داد و با استناد به این ماده به شرکت‌های دولتی و بانک‌ها و بیمه‌ها مجوز افزایش حقوق را داد.

قانون خدمات کشوری چه می‌گوید؟

براساس ماده 72 قانون مدیریت خدمات کشوری، امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیأت‌های مدیره شرکت‌های دولتی باید در اختیار دولت بماند و با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان، تأثیر و نقش اقتصادی شرکت، نوع تولید و خدمات، کارایی و اثربخشی و سهم شرکت در درآمد ملی، امتیاز شغلی این مدیران تعیین می‌شود که سقف امتیاز حداکثر 1.5 برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی بوده و اینگونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق‌العاده‌های تعیین شده در ماده 68 همین قانون بهره‌مند خواهند بود.

همچنین حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره سایر شرکت‌های دولتی که باید به بخش غیردولتی واگذار شود، مشابه سایر مدیران حرفه‌ای دولتی تعیین و پرداخت خواهد شد. البته ماده 73 قانون مدیریت خدمات کشوری هم مزید بر علت شده و تأکید دارد با هدف ارتقای کارایی و سوددهی بنگاه‌های اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحریک در آنها، به تعیین حقوق و مزایای کارمندان آن دسته از شرکت‌های دولتی، باید در اختیار دولت بماند، براساس آیین‌نامه، مصوب هیأت وزیران، متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثرگذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهره‌وری بنگاه‌ها، فوق‌العاده بهره‌وری به‌طور غیرمستمر پرداخت خواهد شد که حداکثر امتیاز این فوق‌العاده حسب مورد برای 70 درصد کارمندان تا سقف 40 درصد حقوق ثابت هریک از کارمندان برآورد شده است.

اول مجوز بگیری، بعد پرداخت کنی

یکی از راه‌های فرار در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری به پرداخت حقوق و مزایای مدیران دولتی قبل از تصویب در مراجع قانونی برمی‌گردد به‌نحوی که ماده 74 قانون یادشده و با هدف ایجاد هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی شامل بانک‌ها و شرکت‌های بیمه دولتی، شورای حقوق و دستمزد تصمیم‌گیرنده است. اعضای این شورا، رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، وزیر اقتصاد و 2 نفر از وزرا به انتخاب هیأت وزیران و رئیس دستگاه ذیربط و مجموعاً 2 نماینده از کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات (به‌عنوان ناظر) هستند.

مهم این است که تمامی دستگاه‌های اجرایی اعم از اینکه مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذیربط برای تعیین یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند و البته مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس‌جمهور قابل اجراست. حتی هیأت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ کنند.