



بررسی ابعاد مشروعیتی اخذ حقوق های نامتعارف از منظر حقوق موضوعه، فقه و عرف

رسول مظاهری کوهانستانی

استادیار، دکترای حقوق خصوصی، هیئت علمی گروه حقوق دانشگاه اصفهان

محمدجواد حیدریان دولت آبادی^۱

کارشناسی حقوق دانشگاه اصفهان

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۲/۰۶)

چکیده

موجی که با عنوان چالش فیش های حقوقی مدیران دولتی و شبه دولتی در کشور به راه افتاده است، صرف نظر از اینکه توسط چه کسانی و برای چه هدفی ایجاد شد، در هر صورت پدیده ای مذموم است که مفهوم عدالت مداری را در کشور زیر سوال می برد؛ به نحوی که عده ای حتی برای اخذ وامی ناچیز اندر خم یک کوچه باقی مانده اند! برخورد با این موضوع نیازمند یک عزم ملی است و همه ی دستگاه ها باید ورود پیداکنند و اجازه ندهند فضایی که به وجود آمده است، پس از چند برکناری و استعفا به فراموشی سپرده شود. گذشته از نگاه های سیاسی که این روزها ماجرای فیش های حقوقی را تحلیل می کنند، می بایست از بعد حقوقی نیز موضوع مورد واکاوی قرار گیرد؛ اینکه دریافت چنین مبالغی از سوی مدیران چه مبنای حقوقی و قانونی داشته و در صورت تخلف یا جرم، چه واکنشی می بایست صورت پذیرد. پژوهش حاضر در ابتدا ضوابط موجود در

پرداخت به مقامات و مدیران را در پرتوی قواعد حقوقی موضوعه، فقه و عرف بیان می کند. سپس دلایل پرداخت های نامتعارف بررسی شده است و در انتها راهکارهای لازم در کوتامدت و میان مدت بیان شده است.

واژگان کلیدی

فیش حقوقی، حقوق نجومی، حقوق نامتعارف، حقوق ناعادلانه، تأثیر گذاری عرف بر حقوق موضوعه و

فقه.

Investigating the dimensions of legitimacy of unconventional salaries from the point of view of law, jurisprudence and custom

Abstract

A wave called the legal challenge of state and paramilitary executives in the country, regardless of who was created and for what purpose, is, in any case, a neglected phenomenon that questioned the concept of equitable justice in the country. So that some people even left an alley for a small loan! Addressing this issue requires a national determination, and all the devices must enter and not allow the space that has been created to be forgotten after several omissions and resignations. Aside from the political insights that these days of analyzing the history of legal issues, the legal issue should also be addressed; what is the legal and legal basis for such payments from managers, and what, in the case of an offense or a crime, what A response should be made. The present study first outlines the terms of payment to officials and directors in the light of legal rules, jurisprudence, and custom. Then, the reasons for unconventional payments have been investigated and, finally, there are some solutions that are needed in the short and medium term.

Keywords

Legal pennies, astronomical rights, unconventional rights, unfair rights, the effect of custom on the law and jurisprudence.



مقدمه

موضوع «پرداخت های غیرقانونی» یا به عبارت بهتر «پرداخت های غیر عادلانه» که به عنوان پرداخت های «نامتعارف یا غیر متعارف» مشهور و بتازگی نقل مجالس شده است، ریشه در خلاهای قانونی و استفاده نابجا از قانون دارد. در واقع با خنجر قوانین و مقررات بر تنه درخت قانون، شعار زنده باد قانون نوشته شد. در متن پیش رو با بررسی و آسیب شناسی قوانین و مقررات سعی شده است علل وجود حقوقهای بیش از حد و ناعادلانه در دستگاه های اجرایی کشور بررسی و راهکارهای حل مشکل پدید آمده تبیین شود. حراست و نگهداری از بیت المال که مربوط به همه جامعه است از لازمتین امور و خیانت در آن از بدترین اقسام خیانت است، این کار یک عمل ضد اخلاقی، ضد اسلامی و خلاف وجدان اجتماعی است.

به نظر می رسد، بزرگترین آفت ماجرای حقوق های نجومی، بدبین شدن مردم به بسیاری از مسئولان و حتی نظام جمهوری اسلامی نیست؛ بدترین خطر آن تثبیت اشرافیت و عادی شدن حقوق های غیر متعارفی است که در مقایسه با سایر حقوق های عجیب و غریب حالا دیگر مشروعیت هم پیدا کرده است. البته، به این نکته باید اذعان کرد که اکثریت مدیران زحمت کش کشور با درک درست از مسئولیت های خویش در نظام جمهوری اسلامی ایران و علیرغم تلاشهای وافر، در محدوده قوانین و مقررات جاری کشور حقوق خود را دریافت کرده اند و نباید این تخلفات را به اکثریت قریب به اتفاق مدیران پاکدست و خدوم کشور سرایت داد.

اصل امانتداری در حوزه اقتصاد دولتی و بیت المال بسیار مهم و اساسی است. هرگونه خیانت در بیت المال، گناه و جرم نابخشودنی است. مدیریت اقتصاد دولتی می بایست به گونه ای عمل کند که حتی شائبه خیانت و اختلاس (غل) در رفتارشان دیده نشود و کسی ایشان را متهم به اختلاس و خیانت نسازد؛ زیرا اگر مدیریت دولتی متهم به اختلاس و خیانت شود، جو عمومی جامعه از حالت سلامت خارج شده و امنیت و اعتماد عمومی به مدیریت کشوری سلب می شود. از این رو خداوند به اشکال مختلف خواهان شفاف سازی در عملکردهای اقتصادی حتی پیامبران معصوم خود است. به این معنا که شفاف سازی در عملکرد اقتصادی و روشن شدن همه ابعاد درآمدها و هزینه ها کمک می کند تا مساله خیانت و اختلاس و بازتاب های روانی آن از میان برود. (آل عمران، ۱۶۱)

یکی از مهم ترین آزمون های الهی مؤمنان، آزمون با بیت المال است. البته هر مسئولیتی در نظام اسلامی، مسئولیتی سنگین است؛ زیرا شخص افزون بر پاسخ گویی به مردم می بایست پاسخ گوی خداوند نیز باشد و خداوند در همین دنیا افزون بر آخرت شخص را مجازات می کند. این مجازات هر چند که گاه از طریق اعمال قانون و اجرای آن انجام می گیرد، ولی افزون بر این، خداوند خشم و غضب خویش را نصیب کسانی می کند که مسئولیت خود را به درستی انجام نمی دهند. خشم الهی موجب بدبختی شخص در دنیا و آخرت می شود.

خداوند از مؤمنان دانا و توانا خواسته است تا مدیریت اقتصادی جامعه و بیت المال را به عهده گیرند. این افراد مؤمن افزون بر این که باید دانا به علم اقتصاد و توانا به مدیریت اقتصادی باشند، در امانتداری و حفظ بیت المال بکوشند. (یوسف، آیه ۵۵) کسی که در حفظ مسئولیتی به ویژه مسئولیت مدیریت بیت المال مسلمین، کوتاهی می کند یا بر خلاف امانت داری در آن خیانت می ورزد و با اختلاس و دزدی و سرقت و یا اشکال دیگر، حقوق عمومی را از میان می برد، باید خود را مهیای مجازات در دنیا و آخرت از طرق عادی و غیرعادی کند؛ زیرا خداوند در کمین خیانتکاران است و به سختی ایشان را مجازات می کند. این مجازات الهی شامل رسوایی در دنیا و آخرت (نساء، ۱۰۷ و ۱۰۸)، شکست و ناکامی در مقاصد و اهداف (انفال، ۷۱؛ یوسف، ۵۲)، محرومیت از دفاع الهی (حج، ۳۸)، فقدان پشتیبانی مدیریت نظام رهبری و سیاسی (نساء، ۱۰۵ و ۱۰۷) و محرومیت از هرگونه توجه و محبت الهی نسبت به خود می شود. (حج، آیه ۳۸)

به هر حال، خیانت در بیت المال مسلمین به هر شکلی به سبب آن که آثار مخرب اجتماعی و سیاسی و اقتصادی در همه جامعه بجا می گذارد، رفتاری بسیار زشت تر و بدتر است و مجازات آن نیز شدیدتر از خیانت فردی و در حوزه های شخصی می باشد؛ البته خداوند در آیاتی از قرآن چون ۵۵ سوره یوسف و نیز در آیه ۵۸ سوره انفال از مومنان و به ویژه رهبری جامعه می خواهد ضمن انتخاب درست کارگزاران از میان افراد امین و سالم و مدیر و مدبر و عالم، همواره و کارگزاران را زیر نظارت دقیق برده و اجازه تخطی و تخلف به آنان ندهد. در این آیه بر لزوم هوشیاری و اقدام رهبران جامعه اسلامی علیه خیانتکاران، به مجرد احتمال وقوع خیانت تاکید شده و از آنان خواسته شده تا به مجرد احتمال وقوع خیانت اقدام کرده و بی هیچ درنگ و تساهل و تسامح به شدت با خیانتکاران برخورد شود. این تاکید بر هوشیاری و اقدام به موقع و استوار به سبب آن است که آثار هرگونه خیانتی در حوزه عمل اجتماعی و مسئولیت ها از سوی کارگزاران به شدت مشروعیت نظام و مدیریت

نظام جامعه را با خطر مواجه می سازد. بنابراین، لازم است تا با قدرت و شدت هرگونه احتمال خیانتی ردگیری و بررسی شده و خیانتکاران مجازات شوند تا اعتماد جامعه از سلامت کارگزاران و مدیران از میان نرود؛ به این ترتیب در راستای نوشتار، ملاحظاتی اخلاقی نیز در راستای عالم اعتبار حوقی خواهد شد.

۱- زمینه ایجاد مسئله:

پیش از انقلاب، سازمانی با عنوان «سازمان امور اداری و استخدامی» وجود داشت که وظیفه ی آن از نحوه ی استخدام تا تعیین میزان حقوق تمام کارمندان نهادها و دستگاه های دولتی کشور بود. بر اساس دستورالعمل این سازمان، میزان حقوق تمامی کارمندان دولت باید متناسب بوده و تفاوتی میان کارمندان هم رده ی یک سازمان با سازمان دیگر نباشد.

در سال ۱۳۷۸ از ادغام سازمان امور اداری و استخدامی کشور با سازمان برنامه و بودجه، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به وجود آمد که همان وظایف را به علاوه وظایفی همچون بودجه ریزی انجام می داد. اما در سال ۱۳۸۶ با دستور محمود احمدی نژاد این سازمان منحل و وظایف آن به دو معاونت رییس جمهوری تحت عناوین معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی منتقل گردید. در این سال معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، قانون «مدیریت خدمات کشوری» را به صورت آزمایشی اجرا نمود که از نظر کارشناسان نطفه حقوق های نجومی از همین زمان بسته شد؛ چنانکه «مهدی پازوکی»، استاد دانشگاه و کارشناس مسائل اقتصادی معتقد است معاونت توسعه مدیریت و سرمایه ی انسانی در زمان «لطف الله فروزنده» سیستم اداری کشور را فشل کرد و بی انضباطی اداری امروز را باعث شد. در واقع با اجرای این قانون، نظام پرداخت حقوق کشور برای دستگاه های مختلف متفاوت شد؛ برخی از دستگاه ها مشمول قانون خدمات کشوری شدند و برخی از شمول این قانون خارج شدند.^۱

۱- گفت و گو با «محمد حسین ساعی»، عضو هیئت علمی دانشکده صدا و سیما

۲- ضوابط پرداخت به مقامات و مدیران

هیئت وزیران حداکثر حقوق کارکنان دولت را هفت برابر حداقل حقوق کارکنان دولت تعیین کرده است. اما در همین مصوبه «اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، قضات، وزارت اطلاعات، دیوان محاسبات کشور، کارمندان سیاسی و شاغل در پست‌های سیاسی وزارت امور خارجه» استثنا شده‌اند.

ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که نظام پرداخت کارکنان دولت را تنظیم می‌کند، نهادهای زیر نظر رهبر، وزارت اطلاعات، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، مجمع تشخیص مصلحت و مجلس خبرگان را از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری معاف می‌کند. علاوه بر این کارکنان نهادهای عمومی غیردولتی از این قانون معاف می‌شوند، یعنی کارکنان نهادهایی [مانند بانک‌ها] که خدماتشان جنبه عمومی دارد، اما بیش از نصف بودجه‌شان را از منبع غیردولتی تأمین می‌کنند. در همین قانون امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت‌های دولتی که بنا به «سیاست‌های اصل ۴۴» دولتی مانده‌اند، "با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان، تأثیر و نقش اقتصادی شرکت، نوع تولید و خدمات، کارآیی و اثربخشی و سهم شرکت در درآمد ملی" تعیین می‌شود؛ بنابراین بر اساس قانون گفته شده، بعضی از مدیران می‌توانند استثنائاً از امتیازهای شغلی و مزایای بیشتر برخوردار شوند.

در سال ۹۲ هیئت دولت به جای تصویب و ابلاغ دستورالعمل اجرایی فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری به منظور روشن شدن وضعیت بانک‌ها و بیمه‌ها و شرکت‌های دولتی، در تاریخ ۵ اردیبهشت ۹۲ مجوزی که سال ۱۳۸۲ برای بانک صنعت و معدن صادر شده بود، به سایر بانک‌های دولتی تسری داده و در تاریخ ۱۶ مهرماه ۹۲ تسری آن مصوبه به بیمه ایران را هم تصویب نمود. اما هر دوی این مصوبات به دلیل ایراد رئیس مجلس شورای اسلامی لغو شد.

در تاریخ ۱ آبان ۹۲ کارگروه موضوع بند «ح» ماده ۵۰ قانون برنامه پنجم توسعه که از سال ۹۰ لازم‌الاجرا بوده است، دستورالعملی مبنی بر فوق‌العاده خاص غیرمستمر برای بانک‌ها و بیمه‌های دولتی تصویب کرد. به موجب این دستورالعمل به حقوق هیئت مدیره و مدیران عامل شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و بیمه‌ها ۴۲ میلیون ریال الی ۵۵۵ میلیون ریال به صورت فوق‌العاده غیرمستمر افزوده می‌شد اما در عمل جزو حقوق پایه تلقی شده و در بقیه فوق‌العاده‌ها نیز اثر گذاشته بود که در تاریخ ۱۸ آذر ماه ۹۳ دیوان محاسبات

ایراد و تذکر خود را به بانکها و بیمه‌ها اعلام کرد که به علت عدم تمکین بیمه مرکزی و بیمه ایران از این تذکر، دیوان محاسبات علیه آنان، اقدام به صدور دادخواست نمود.

ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری سمت‌های سیاسی را تعریف و طبق آن رؤسای سه قوه، معاون اول رئیس‌جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان، وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونان رئیس‌جمهور، استان‌داران و سفرا و معاونین وزراء، «مقام سیاسی» شناخته شده‌اند. حقوق این مقامات در چارچوب قانون مدیریت خدمات کشوری و ضرایب مصوب آن تعیین می‌شود.

طبق ماده (۷۲) قانون مدیریت خدمات کشوری، امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیئت‌های مدیره شرکت‌های دولتی که براساس سیاست‌های کلی اصل چهارم و چهارم قانون اساسی باید در اختیار دولت بمانند با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان و... تعیین خواهد شد و سقف امتیاز آنان حداکثر ۱/۵ برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی فصل دهم قانون است. حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره سایر شرکتهای دولتی که باید شرکت آنها به بخش غیردولتی واگذار شود، مشابه سایر مدیران حرفه‌ای مذکور در قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین و پرداخت می‌شود. علاوه بر این با هدف ارتقای کارایی و سوددهی بنگاه‌های اقتصادی، در این قانون پرداخت فوق‌العاده بهره‌وری پیش‌بینی شده است که برای ۷۰ درصد کارمندان و تا سقف ۴۰ درصد حقوق ثابت قابل پرداخت است.

طبق ماده (۸۴) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب ۱۳۹۴، ناخالص حقوق و مزایای دریافتی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت‌های دولتی و غیردولتی که به نحوی از انحاء وابسته به نهادهای عمومی غیردولتی می‌باشند، باید حداکثر از ده برابر حداقل حقوق مصوب سالیانه شورای عالی کار بیشتر نباشد. ضمناً پاداش پایان سال اعضای هیئت مدیره شرکتهای فوق صرفاً به اشخاص حقوقی آنان قابل پرداخت بوده و مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره به غیر از حقوق و مزایای تعیین شده فوق و اعضای غیرموظف به جز حق جلسه ماهانه که حداکثر از دو برابر حداقل حقوق مصوب شورای عالی کار برای هر ماه بیشتر نیست، هیچ‌گونه مبلغی تحت هیچ عنوانی دریافت نمی‌کنند.

طبق ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاههای اجرائی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاههای اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی

کشور به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. طبق تبصره ی این ماده سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از هفت برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند.

همانگونه که ملاحظه می‌شود چارچوب و ضوابط قانونی و قیود مشخصی برای تعیین حقوق مقامات و مدیران دستگاه های اجرایی از جمله وزارت خانه ها، مؤسسات دولتی، شرکتهای دولتی، بانک ها و بیمه‌ها وجود دارد؛ به رغم چارچوب قانونی مزبور پرداخت‌های نامتعارفی در برخی از دستگاه ها انجام شده است.

۳- دلایل پرداخت‌های نامتعارف

عمده ترین دلایل پرداخت‌های نامتعارف را می‌توان تخلف از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری و وجود برخی قوانین و مقررات خاص که زمینه را برای این گونه پرداختها در معدودی از دستگاه های اجرایی فراهم کرده است، خلاصه نمود.

۱- در زمینه تخلف از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱-۱- طبق ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، «شورای حقوق و دستمزد» به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه اجرایی با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزرا به انتخاب هیئت وزیران و رئیس دستگاه ذی ربط و دو نفر نماینده از کمیسیون های اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی به‌عنوان ناظر تشکیل شده و کلیه دستگاههای اجرایی اعم از اینکه مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند، باید قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی ربط برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. شایان ذکر است که مصوبات و تصمیم های شورای حقوق و دستمزد پس از تأیید رئیس‌جمهور قابل اجراست. طبق تبصره همین ماده حتی هیئت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ کنند. به رغم تغییرات متعددی که در زمینه پرداخت‌های دستگاه های اجرایی از سال ۱۳۸۸ تاکنون صورت گرفته است، شورای مزبور در دوره فعالیت دولت قبل و دو سال اول دولت جدید فعال نبوده است. در عمل دستگاههای اجرایی نیز به سادگی از کنار این حکم قانونی عبور کرده و بسته به میزان منابع در اختیار، مقررات گوناگونی برای پرداخت، تصویب و اجرا کرده‌اند.

بانک ها و بیمه‌های دولتی و برخی از دستگاههای اجرایی دارای مقررات خاص استخدامی مشمول استثنائات ماده (۱۱۷) قانون نبوده‌اند، لکن براساس بند «۵» بخشنامه شماره ی ۲۰۰/۱۴۲۵۳۷ مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۴ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور «آن دسته از دستگاههای اجرایی که دارای مقررات خاص استخدامی می‌باشند موظفند ضوابط پرداخت حقوق و مزایای کارمندان خود را براساس توانمندی ها، شایسته‌سالاری، حساسیت و اهمیت مشاغل و... در چارچوب امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری تهیه و جهت بررسی و سیر مراحل تصویب در شورای توسعه مدیریت موضوع ماده (۱۱۶) قانون به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور ارائه نمایند». عدم تصویب چنین ضوابطی از سال ۱۳۸۸ تا کنون موجب شد تا نقطه آغازین انحراف بانک ها و بیمه‌های دولتی از قانون مدیریت خدمات کشوری مهیا شود.»

۲- وجود برخی قوانین و مقررات خاص، زمینه را برای این گونه پرداخت ها در معدودی از دستگاههای اجرایی فراهم کرده است از جمله موارد زیر:

۱-۲- برخی وزارتخانه‌ها مانند: وزارت امور اقتصادی و دارایی و مؤسسات و سازمانهای تابعه به جهت دسترسی به «درآمدهای اختصاصی»، ظرفیت های قانونی ویژه‌ای جهت پرداخت به مدیران دارند. به‌عنوان مثال طبق ماده (۲۱۷) قانون مالیات های مستقیم، وزارت امور اقتصادی و دارایی اجازه دارد یک درصد از وجوهی که بابت مالیات و جرائم موضوع قانون فوق وصول می‌کند (به‌استثنای مالیات شرکت‌های دولتی) را صرف آموزش و تربیت کارمندان و تشویق کارمندان و کسانی که در امر وصول مالیات فعالیت مؤثری داشته‌اند خرج کند. این وجوه به عنوان پاداش از شمول مالیات و کلیه مقررات مغایر مستثنی است. شبیه این حکم در تبصره «۱» ماده (۳۹) قانون مالیات بر ارزش افزوده نیز تکرار شده است. مشابه این حکم درباره درآمدهای گمرکی نیز در قانون امور گمرکی (مواد ۱۶۰ تا ۱۶۲) وجود دارد.

اگرچه همواره استدلال وضع این گونه احکام، تشویق کردن کارمندانی است که به‌طور مستقیم درگیر کسب درآمد برای دولت هستند اما با توجه به سطوح سازمانی، تفاوت های قابل توجهی بین پرداختی به مدیران و پرداختی به کارکنان وجود دارد و با توجه به مستثنی بودن این پرداخت ها از محدودیت‌های قانونی یکی از دلایل پرداختهای نامتعارف محسوب می‌شود. البته پس از پیگیری دیوان محاسبات کشور در پایان سال ۱۳۹۴، ضوابطی برای این گونه پرداختها توسط وزیر محترم امور اقتصادی و دارایی تهیه و ابلاغ شد.

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۲/۴ به استناد ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (تصویب نامه شماره ۴۴۰۵۹/ت/۴۹۴۲۴ هـ مورخ ۱۳۹۲/۲/۵) محاسبه و پرداخت حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره بانک های دولتی را از ابتدای سال ۱۳۹۱ تا زمان ابلاغ دستورالعمل اجرایی فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری برای همسان سازی، مطابق حقوق و مزایای پرداختی به مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره بانک صنعت و معدن مجاز اعلام نموده که به استناد مصوبه مذکور، بانکها و براساس مصوبه ۱۲۷۸۲۵/ت/۴۹۶۵۵ هـ مورخ ۱۳۹۲/۷/۶ هیئت وزیران (مبنی بر اضافه شدن شرکت سهامی بیمه ایران به مصوبه ۱۳۹۲/۲/۵) شرکت بیمه ایران از ابتدای سال ۱۳۹۱ حقوق و مزایای خود را افزایش داده اند. تصویب نامه شماره ۴۴۰۵۹/ت/۵۴۹۴۲۴ هـ مورخ ۱۳۹۲/۲/۵ هیئت محترم وزیران در تاریخ ۱۳۹۲/۷/۲۹ به علت مغایرت با قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه، توسط ریاست محترم مجلس شورای اسلامی مغایر قانون اعلام شده است.

۲-۲- بند «ح» ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه پرداختهای خارج از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری را برای برخی شرکتهای دولتی به رسمیت شناخته است. به موجب این بند «هرگونه پرداخت خارج از مقررات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع است مگر در مورد فوق العاده خاص شرکتهای دولتی و بانکها و بیمه های مشمول ماده (۴) و قسمت اخیر ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری که طبق دستورالعمل مصوب کارگروهی مرکب از معاونت، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و بالاترین مقام دستگاه متقاضی، اقدام می شود.

در تاریخ ۱۳۹۲/۱۱/۶ دستورالعمل فوق العاده خاص مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره بانکهای دولتی و شرکتهای بیمه مرکزی و بیمه ایران در اجرای بند «ح» ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، توسط وزیر محترم امور اقتصادی و دارایی و معاون محترم رئیس جمهور و رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور ابلاغ می گردد که به موجب دستورالعمل مذکور اولاً فوق العاده خاص مدیران عامل بانکهای دولتی و بیمه ها با توجه به رتبه و میزان کارایی و عملکرد آنان حداقل ۴۲,۰۰۰,۰۰۰ و حداکثر ۵۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال تعیین می گردد (ضمن اینکه فوق العاده مذکور با افزایش ضریب حقوق سالیانه افزایش می یابد و برای سال ۱۳۹۴ به بیش از ۸۰ میلیون ریال افزایش یافته است)، ثانیاً تاریخ اجرای دستورالعمل از ۱۳۹۲/۸/۱ تعیین شده است. انتخاب تاریخ ۱۳۹۲/۸/۱ به عنوان تاریخ اجرای دستورالعمل فوق بدین جهت بوده است که در عمل آثار

لغو تصویب نامه ی شماره ۴۴۰۵۹/ت/۵۴۹۴۲۴ هـ مورخ ۱۳۹۲/۲/۵ هیئت محترم وزیران در تاریخ ۱۳۹۲/۷/۲۹ توسط ریاست محترم مجلس شورای اسلامی که موجب کاهش در پرداختها به مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره بانک های دولتی و شرکتهای بیمه مرکزی و بیمه ایران می گردید، از بین برود.

از زمان برقراری فوق العاده خاص در بانک های دولتی، بیمه مرکزی و بیمه ایران (۱/۱۳۹۲) به علت اجرای نادرست در برخی از بانک ها و بیمه ی مرکزی (به دلیل احتساب فوق العاده مذکور به عنوان یک فوق العاده مستمر و در نتیجه احتساب آن در محاسبه ی اضافه کار)، دریافتی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره برخی از بانک ها و بیمه مرکزی افزایش غیرقانونی یافته است.

۲-۳- صندوق توسعه ملی که به موجب ماده (۸۴) قانون برنامه پنجم توسعه تشکیل شد به موجب جزء «۶» بند «ی» این ماده از حیث امور اداری، استخدامی، مالی و معاملاتی تابع قوانین مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی قرار گرفته است. این صندوق حقوق و مزایای هیئت عامل، مدیران و سایر کارکنان خود را خارج از احکام قانون مدیریت خدمات کشوری و براساس آیین نامه مالی، معاملاتی، اداری و استخدامی صندوق توسعه ملی مصوب هیئت وزیران مطابق با حقوق و مزایای سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران تعیین کرده است. علاوه بر این، طبق مواد (۴۵) و (۴۶) آیین نامه مالی، معاملاتی، اداری و استخدامی مصوب ۱۳۹۱/۴/۲۸ هیات وزیران به شماره ۸۱۱۵۵/ت/۴۷۲۴۴ هـ این صندوق:

فوق العاده های زیر بر اساس دستورالعمل مصوب رئیس هیئت عامل و با رعایت قوانین و مقررات مربوط و در حدود اعتبارات مصوب قابل پرداخت است:

الف) فوق العاده جذب به کارکنانی که بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل تعیین گروه می شوند.

ب) فوق العاده ویژه به میزان سی درصد مجموع حقوق و فوق العاده ها به غیر از فوق العاده جذب، برای رئیس هیئت عامل و پانزده درصد برای اعضای هیئت عامل.

پ) فوق العاده شغل برای مشاغل تخصصی متناسب با سطح تخصصها و مهارت ها و پیچیدگی وظایف، به میزان سی درصد مجموع حقوق و فوق العاده ها به غیر از فوق العاده جذب.

تبصره- صندوق می تواند بر اساس دستورالعمل مصوب رئیس هیئت عامل نسبت به برقراری فوق العاده هایی نظیر اینارگری، ویژه، بهره وری، انجام مأموریت داخل و خارج از کشور، عائله مندی و اولاد، شغل، مدیریت و پرداخت مبالغی نظیر ایاب و ذهاب، مسکن، خواربار، نوبت کاری، حق التحقیق، حق التدریس،

حق التالیف، حق التالیف در حدود اعتبارات مصوب اقدام نماید. همچنین به ازای هر ساعت ارجاع کار اضافی در خارج از وقت اداری به هر یک از کارکنان فوق العاده اضافه کار مطابق قانون کار و دستورالعمل رئیس هیئت عامل پرداخت می شود.

بدین ترتیب اختیارات وسیعی به رئیس هیئت عامل تفویض شد و در عمل تصمیم گیری درباره پرداختها بدون سقف مشخص در اختیار مجریان قرار گرفت. طبق داده های دیوان محاسبات کشور و سازمان بازرسی کل کشور، حقوق و مزایای مدیران این صندوق نیز جزء مواردی بوده است که نامتعارف محسوب می شود. به علت انتشار برخی از این اطلاعات در رسانه ها، هیئت وزیران براساس مصوبه شماره ۴۴۲۷۴ هـ مورخ ۱۳۹۵/۴/۵ آیین نامه معاملاتی و اداری و استخدامی این صندوق را اصلاح و به موجب آن حقوق و مزایای رئیس کل، قائم مقام و اعضای هیئت عامل بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران را به رئیس هیئت عامل، قائم مقام و اعضای هیئت عامل این صندوق تسری داده است.

۴-۵- گسترش دامنه ی دستگاه هایی که خارج از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری هستند نیز یکی از موضوعات مهم است. بند «ب» ماده (۲۰) قانون برنامه پنجم توسعه «دانشگاه ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان هایی که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارت خانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی ربط می باشند و اعضای هیئت علمی ستادی وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» را از شمول قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه های دولتی به ویژه قانون محاسبات عمومی و قانون مدیریت خدمات کشوری مستثناً نموده و مقرر داشته این دستگاه ها فقط در چارچوب مصوبات و آیین نامه های مالی، معاملاتی و اداری - استخدامی - تشکیلاتی مصوب هیئت امنای که حسب مورد به تأیید وزرای علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستان ها به تأیید رئیس جمهور می رسد، عمل می نمایند.

شایان ذکر است که شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز در برخی موارد اقدام به قانونگذاری در حوزه نظام اداری کشور کرده است که از آن جمله می توان به مصوبات این شورا در زمینه ی گسترش دامنه شمول دستگاه های اجرایی موضوع بند «ب» ماده (۲۰) قانون برنامه پنجم توسعه اشاره کرد. به موجب مصوبات این شورا کارکنان ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کارکنان دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی از شمول قوانین عمومی از جمله قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون برگزاری مناقصات خارج شده اند. چنین

امری سبب شده است علاوه بر اینکه شاهد گسترش تعداد دستگاه های اجرایی مستثنی شده از قوانین عمومی در زمینه پرداخت حقوق و مزایا باشیم، دولت نیز با افزایش هزینه های عمومی مواجه شود، چرا که مستثنی کردن دستگاه های اجرایی از شمول قوانین عمومی سبب افزایش حقوق مدیران و کارکنان این دستگاه ها و به تبع آن تشدید بی عدالتی در نظام پرداخت و ایجاد انگیزه برای دیگر دستگاه های اجرایی برای خروج از دامنه شمول قانون می گردد.

۴-۶- درباره دستگاه های اجرایی که تابع قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، دامنه ی وسیعی از قوانین و مقررات خاص وجود دارد. در عمل حد و حدود پرداختی به مدیران و کارکنان در این دستگاه ها تابع میزان منابع مالی در دسترس است. به عنوان مثال وزارت خانه ی بهداشت و درمان و آموزش پزشکی به ظرفیت هایی مانند: درآمدهای اختصاصی، اعتبارات طرح تحول سلامت و بخشی از اعتبارات موضوع قانون هدفمند کردن یارانه ها دسترسی دارد، لذا سطح پرداخت ها به مدیران به طور اخص و کارکنان به طور اعم بالاتر از سایر وزارت خانه ها است.

۴-۷- با توجه به احکامی مانند بند «ح» ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه، ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری که تعریفی مبهم از کمک های رفاهی ارائه نموده و امکان تفاسیر مختلفی در مقام اجرا را فراهم نموده است، وجوه پرداختی موضوع ماده (۲۱۷) قانون مالیات های مستقیم، اعتبارات برنامه خدمات رفاهی موضوع ماده (۴۰) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۴ و اعتبارات خارج از شمول، حتی آن دسته از دستگاه های اجرایی که در شمول قوانین عمومی قرار دارند، نیز می توانند در صورت وجود منابع و امکان دسترسی به منابع مالی نظیر درآمدهای اختصاصی و اعتبارات متفرقه و خارج از شمول، پرداخت های غیرمتعارفی را در قالب فوق العاده و مزایای غیرمستمر انجام دهند. این امر در مورد بانک ها و بیمه ها و برخی دیگر از شرکتهای دولتی و مؤسسات و نهادهای عمومی که از مقررات اداری و استخدامی خاص تبعیت می کنند به شکل حادثتری مشاهده می شود.

۵- یکی از موضوعات مهم و تبعیض آمیز، دریافت انواع تسهیلات ارزان قیمت توسط برخی مدیران ارشد بانک ها و بیمه های دولتی است (برخی از فیش های حقوقی منتشر شده حاکی از دریافت مبالغ چند صد میلیون تومانی به عنوان وام با عناوین مختلف توسط برخی مدیران بانکی و بیمه ای است). دریافت این حجم از تسهیلات

اگرچه مستند به برخی مصوبات شورای پول و اعتبار بوده است، اما به هر حال حاکی از شرایط رانتهی است که در این گونه بنگاه ها از جهت دسترسی به منابع وجود دارد و کاملاً تبعیض آمیز و نامتعارف است.

ج) جمع بندی و راهکارها

۶- کم توجهی یا بی تفاوتی و فقدان نظارت قوه مجریه در هشت سال گذشته در قبال بروز این مشکل به خصوص در رابطه با شرکتهای دولتی و سازمانهای دولتی تابع قوانین و مقررات اختصاصی کاملاً آشکار است. با توجه به اینکه اصولاً این اشکال از نظر زمانی مسبوق به سابقه است و پدیده‌ای خلق الساعه نیست، لذا علی‌الاصول قوه مجریه باید با مشاهده بروز آن در سال های گذشته با اقداماتی از قبیل اجرای کامل قانون مدیریت خدمات کشوری به ویژه فعال کردن شورای حقوق و دستمزد، انجام بررسی های لازم در طی دوره اجرای آزمایشی قانون مدیریت خدمات کشوری و ارایه ی لایحه برای تصویب قانون دایمی در نیمه دوم سال ۱۳۹۱ و اعمال نظارت های بهتر در دستگاههای دولتی و غیردولتی، به‌ویژه ساماندهی نظام پرداخت مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت‌های دولتی و رؤسا و مدیران سازمان‌های دولتی تابع مقررات اداری و استخدامی خاص از بروز مشکل جلوگیری می‌کرد.

تغییرات مکرر در ساختار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و تضعیف آن و به‌ویژه بر هم زدن ساختار نظارت‌کننده بر بودجه و مجامع عمومی بنگاههای دولتی یکی از دلایل حاد شدن این معضل به‌ویژه در حوزه شرکتها و بانک ها و بیمه‌های دولتی است. در برخی از موارد تصویب‌نامه‌های هیئت وزیران یا مصوبات سایر مراجع دولتی همانند شوراها، شوراهای عالی، شوراها، مجامع عمومی، هیئت‌های امناء موجب بروز مشکل شده است. در صورت عملکرد مناسب مراجعی مانند سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزارت امور اقتصادی و دارایی و غیر آن یقیناً احتمال بروز این وضعیت کاهش می‌یافت. در حال حاضر هم قوه مجریه، با توجه به تجربیات حاصله، باید از طریق اتخاذ سازوکارها و تدابیر شایسته، ساختارها و مناسباتی را ایجاد کند که از استمرار و تکرار این مشکل در آینده جلوگیری کند.

۷- نهادهای نظارتی باید ضمن ایجاد ساز و کارهای مناسب برای اعمال نظارت موثر بر عملکرد مالی دستگاه‌های اجرایی در زمینه پرداخت حقوق و مزایای، ساختار گزارش‌گیری و گزارش دهی خود به مدیران عالی رتبه کشور را بهبود ببخشند تا گزارشهای مدیریتی در این حوزه و حوزه‌های مشابه، به موقع و دقیق و در فواصل

معین در اختیار آنان قرار گیرد. البته ضرورت دارد که نهادهای نظارتی از جهت نیروی انسانی و ابزارهای لازم برای انجام این وظیفه تقویت شوند.

۸- ایجاد شفافیت در عملکرد مالی، یکی از مهمترین عوامل مؤثر برای مدیریت بهینه بخش عمومی اعم از سازمان های دولتی و نهادهای عمومی غیر دولتی به شمار می رود. پوشش و جامعیت گزارشگری مالی، تکرار و زمانبندی منظم گزارشگری، کیفیت انتشار و سازگاری موارد منتشر شده، چهار زمینه عمومی شفافیت مالی محسوب می شوند. مطالعات مرتبط در این حوزه نشان می دهد، بدون اعمال موازین شفافیت در مناسبات مالی این بخش، معمولاً تمامی راهکارهای متعارف تقنینی معطوف به افزایش بهره‌وری و کاهش فساد، عقیم می ماند، چرا که در فضای غیرشفاف، ساختار اداری از میان انبوه قوانین و قواعد دست به گزینش زده و راهکار مناسب قانونی عملکرد غیربهره‌ور و یا غیر مرتبط با اهداف مقررات‌گذار را پی می گیرد. به دلیل اهمیت این موضوع است که در روندهای اخیر مدیریت مالی، معمولاً شفافیت به عنوان فصلی مستقل مورد توجه قرار می گیرد.

به منظور نیل به شفافیت مالی، استانداردها یا رویه‌های متعددی در حوزه‌های مختلف معطوف به شفافیت شامل شیوه‌های حسابداری، نظارت، افشا و سنجش تدوین شده یا اعمال می شود. این استانداردها یا رویه‌ها تلاش می کنند، ضمن یک دست و سیستمی کردن شفافیت در مدیریت بخش عمومی، از بروز موارد فسادزا نیز پیشگیری کنند. از همین رو تلاش می شود فرایندهایی مانند «جریان دریافتی‌ها اعم از حقوق و دستمزد و غیره»، «اموال و دارایی متصدیان»، «شیوه جابه‌جایی افراد از بیرون بخش عمومی به داخل آن و بالعکس»، «نحوه توزیع اطلاعات منفعت رسان»، «نحوه تصمیم‌سازی افراد ذینفع» و ... در بخش عمومی نظام‌مند شده و شفاف شود. ایجاد شفافیت در یک بخش، مثلاً دریافتی‌ها، و مسکوت ماندن در سایر حوزه‌ها، مثلاً دارایی‌ها، ممکن است به انتقال زمینه‌های فساد منجر شود.

۹- اجرای سریع و دقیق «قانون رسیدگی به دارایی مقامات، مسئولان و کارگزاران جمهوری اسلامی ایران» می تواند همه زمینه لازم را برای قاعده گذاری دقیق درباره سقف حقوق و مزایای این مقامات و مدیران فراهم می کند. طبق این قانون، علاوه بر مقامات تعیین شده در اصل یکصد و چهل و دوم (۱۴۲) قانون اساسی شامل رهبر، رئیس جمهور، معاونان رئیس جمهور، وزیران و همسر و فرزندان آنان، نمایندگان مجلس خبرگان رهبری، اعضای مجمع تشخیص مصلحت نظام، مقامات منصوب از سوی رهبری، اعضای شورای نگهبان، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، معاونان رئیس قوه قضاییه، دادستان کل کشور، رئیس دیوان عالی کشور،

رئیس دیوان عدالت اداری، روسای کل دادگستری استان ها و معاونان آنها، روسای دفاتر سران سه قوه و مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری، مشاوران سران سه قوه و دستیاران ارشد روسای سه قوه، دبیران شورای عالی امنیت ملی و مجمع تشخیص مصلحت نظام و هیئت دولت و شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی فضای مجازی، فرماندهان و مسئولان نیروهای مسلح از درجه سرتیپ تمام و بالاتر، استانداران و معاونان آن ها، مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره بیمه ها و بانک ها، سفرا و کارداران و نمایندگان جمهوری اسلامی ایران در خارج از کشور، رئیس کل گمرک، رئیس کل سازمان امور مالیاتی و نمایندگان دولتی در مجامع عمومی و هیات مدیره ها، اعضای شورای شهر تمام شهرها و شهرداران مناطق کلانشهرها و مشاوران آنها موظفند صورت دارایی خود، همسر و فرزندان تحت تکفل خود را قبل و بعد از هر دوره خدمتی به رئیس قوه قضائیه اعلام نمایند. منظور از صورت دارایی عبارت است از: «کلیه ی اموال غیرمنقول و حقوق متعلق به آنها، مطالبات و دیون، سرمایه گذاری و اوراق بهادار، موجودی حساب های مختلف در بانکها و موسسات مالی و اعتباری کشور و هر نوع منبع درآمدی مستمر و اموال منقول با ارزش».

۱۰- در کوتاه مدت تصویب قانونی که سقف حقوق و مزایا (اعم از مستمر و غیر مستمر) را برای مقامات موضوع ماده (۷۱) قانون خدمات کشوری و مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره بانک ها و بیمه ها تعیین کند و هرگونه پرداخت به آنها را به شکل و از هر محلی از جمله اعتبارات خارج از شمول ممنوع نماید امکان پذیر و مفید است. کارگروه تعیین شده از سوی ریاست محترم مجلس شورای اسلامی، پیش نویس طرحی را در این زمینه تهیه کرده است که به پیوست تقدیم می شود.

۱۱- با توجه به پایان مهلت آزمایشی قانون مدیریت خدمات کشوری که در چند نوبت تمدید شده است و در حال حاضر مهلت قانونی آن در سال ۱۳۹۵ خاتمه می یابد، دولت بایستی ساختار پرداخت در قانون دائمی را به گونه ای تنظیم کند که با فرض پذیرش تنوع نظام های پرداخت ناشی از تنوع وظایف دستگاه های اجرایی، چارچوبی فراگیر و فرادست در حوزه پرداخت کشور ایجاد نماید. این قانون باید از عناصر اصلی زیر برخوردار باشد:

۱- عمومیت دامنه شمول: قوای سه گانه، نهادها و دستگاه های مذکور در قانون اساسی و دستگاه های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و کلیه ی اشخاص حقوقی وابسته به آنها مشمول احکام این قانون شوند.

۲- تعیین و تعریف کلیه عناصر حقوق و مزایا: از جمله حقوق، حقوق مبنا، حقوق ثابت، حق مدیریت، حق تخصص، اضافه کار، پاداش، تسهیلات، کمک‌های رفاهی، فوق‌العاده‌های مستمر، فوق‌العاده های غیرمستمر و غیره با هدف حذف ابهامات موجود در قوانین و تفاسیر غلط مجریان و لغو و ممنوعیت هرگونه پرداختی خارج از تعاریف فوق. ضمناً هرگونه افزایش مبنای حقوق و مزایا و یا برقراری هرگونه پرداخت جدید از جمله فوق‌العاده و یا کمک‌ها و خدمات رفاهی توسط مراجع قانونی ذی‌ربط، باید منوط به موافقت شورای حقوق و دستمزد باشد.

۳- تعیین سقف پرداخت حقوق و مزایا برای همه سطوح: هرگونه پرداخت علاوه بر احکام حقوقی و قراردادهای به‌کارگیری، صرف‌نظر از محل تأمین اعتبار (از جمله اعتبارات خارج از شمول) و شکل پرداخت آن (نقدی یا غیر نقدی)، باید دارای تناسب با حداکثر حقوق و مزایای مستمر موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری باشد. همچنین پرداخت‌هایی که به موجب قوانین عام و خاص نظیر ماده (۷۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۱۷) قانون مالیات‌های مستقیم برای برخی از دستگاه‌های مشمول این قانون در نظر گرفته شده است، باید با حقوق و مزایای مستمر موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری دارای تناسب باشد. علاوه بر آن عناصر و سطح پرداخت به افراد موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و همتران آن‌ها، رؤسا، مشاوران، معاونین و مدیران دستگاه‌ها و مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره (موظف و غیرموظف) و سایر ارکان بانک‌های دولتی، بیمه‌ها و شرکت‌های دولتی و سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها، باید در چارچوب قانون مدیریت خدمات کشوری مشخص باشد و هرگونه پرداخت از هر محل از جمله: اعتبارات خارج از شمول، درآمدهای اختصاصی، اعتبارات متفرقه، اعتبارات موضوع ماده (۲۱۷) قانون مالیات‌های مستقیم، ماده (۳۷) قانون مالیات بر ارزش افزوده و اعتبارات اشخاص حقوقی تابعه و وابسته به آنان ممنوع شود.

۴- ممنوعیت اعطای هرگونه وام، تسهیلات و عناوین مشابه با شرایط خاص و استثنایی به مدیران پرداخت هرگونه تسهیلات، وام و عناوین مشابه از محل بودجه و منابع عمومی و اختصاصی در اختیار دستگاه‌های مشمول این قانون به مدیران و اعضای این دستگاه‌ها باید ممنوع شود و اعطای تسهیلات، وام و عناوین مشابه به مدیران شرکت‌ها، نهادها و دستگاه‌های موضوع ماده (۱) توسط بانک‌ها و مؤسسات اعتباری صرفاً با رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر بانک‌ها و مؤسسات اعتباری از جمله مقررات مربوطه به سود تسهیلات امکان‌پذیر باشد.

۵- تعیین ضمانت اجراهای مناسب و کارآمد: به گونه ای که در صورت تخلف از سوی هریک از مقامات مسئول، مجازات های مؤثری مشخص شده باشد.

۶- پیش بینی ساز و کارهای نظارتی مؤثر: تحقق ضمانت اجراهای مقرر برای تخلفات صورت گرفته مستلزم استقرار سازوکار نظارتی مستمری است که قادر باشد عملکرد دستگاه ها را در خصوص نظام پرداخت مورد نظارت قرار داده و با تخلفات احتمالی برخورد نماید. در کنار این موارد افشای دارایی ها نیز معیار مؤثری است که پاسخگویی و صداقت مدیران دولتی را افزایش می دهد. شفافیت مقام های حکومتی در خصوص دارایی های خود، به منزله ی یک عامل بازدارنده در برابر فساد به شمار می آید.

۷- الزام دستگاههای اجرایی به ارائه فهرست اسامی و اطلاعات حقوق و مزایای مدیران عالی، مدیران میانی و کارکنان به شورای حقوق و دستمزد و نهادهای نظارتی کشور.

۳- سیاست های رهبری نظام اسلامی در قبال این پدیده

رهبر انقلاب در بخشی از بیاناتشان با اشاره به اینکه این طور نباشد که ما سر و صدا کنیم و بعد قضایا را به کلی تمام کنیم و به دست فراموشی بسپاریم، تعبیرات مهمی درباره این حقوق ها و برداشتها بیان کردند:

۱- این حقوق ها، برداشتهای غیرمنصفانه و ظالمانه از بیت المال است.

۲- این برداشتها نامشروع، گناه و خیانت به آرمان های انقلاب اسلامی است.

۳- دریافت های نامشروع باید برگردانده بشود و اگر کسانی بی قانونی کرده اند مجازات بشوند.

۴- اگر سوءاستفاده از قانون هم شده است، باید این ها را از این کارها برکنار بکنند.

در واقع رهبر انقلاب در مورد برخورد با عاملان دریافت حقوق های نجومی، خواستار سه نوع برخورد شده اند:

الف) عزل و برکنار کردن

ب) برگرداندن آنچه از بیت المال به صورت نامشروع خارج شده است

ج) مجازات

بنابراین رهبری به صراحت بیان کرده اند که صرف عزل و یا استعفای این مدیران نمی تواند عدالت را اجرا کند و در صورتی که این مدیران بی قانونی کرده اند، باید مجازات شوند. این بیانات نشان می دهند، دستگاه نظارتی باید از طریق تحقیق های گسترده مشخص کنند که کدام یک از این مدیرها نه تنها از قانون سوء استفاده

کرده، بلکه بی‌قانونی نیز کرده‌اند و کسانی را که بی‌قانونی انجام داده‌اند، به اشد مجازات محکوم کنند. صراحت رهبر انقلاب در پیگیری موضوع فیش‌های حقوقی نشان می‌دهد که مسئولان در برخورد با این پدیده فقط نباید به عزل و برکناری بسنده کنند، بلکه باید با پیگیری مجدانه، کسانی را که به بیت‌المال مردم دستبرد زده‌اند، به اشد مجازات محاکمه کند. به عبارت دیگر، خیانت به بیت‌المال گناه کمی نیست که با برکناری و عزل التیام بخشیده شود!

۴- گزیده بیانات رهبر انقلاب درباره اشرافی‌گری و حقوق‌های نامتعارف

حکمت برخورد با خوی اشرافی‌گری چیست؟

حقوق نجومی، وال استریت ایرانی و خطر تهدید ارزش‌ها

در سال‌های پس از دفاع مقدس که رهبر انقلاب خطر خوی اشرافی‌گری و ظهور طبقه‌ی جدیدی در اقتصاد و سیاست را گوشزد کردند، برخی گمان می‌کردند که پیامد آن، تنها انحرافی است که در سبک زندگی بخش‌هایی از جامعه شکل می‌گیرد و رفتارهای خلاف شرع و اخلاق را رواج می‌دهد. اما به تدریج مشخص شد که طبقه‌ی اشراف و مترفین همانند نمونه‌های تاریخی عصر انبیاء، جریانی از مخالفان سیاسی را نیز برای جبهه‌ی حق و عدل ایجاد می‌کنند و تلاش می‌کنند تا محمل تضعیف آرمان‌های امت اسلامی شوند.

از دیگر سو، جریان اعتراضات ۹۹ درصدی پس از بحران مالی ۲۰۰۸ آمریکا، نشان داد: جامعه‌ای که توازن برخورداریه‌ها در آن از میان برود، همواره در معرض ناپایداری است، حتی اگر به ظاهر بالاترین قدرت نظامی و سیاسی جهان و بیشترین درآمد ملی را داشته باشد. ماجرای "جنبش وال استریت" در واقع اعتراض به اولویت حفظ منافع طبقات سرمایه‌دار و ذی‌نفوذ، در مقابل طبقه‌ی متوسط و محروم نزد سیاستگذاران ایالات متحده بود، امری که ثمره‌ی آن جامعه‌ای با شکاف طبقاتی گسترده و نارضایتی عمومی است. نتیجه‌ی این وضعیت چیزی نیست جز «کشوری با حاکمیت اشرافی، با قلّه‌های ثروت از قبیل آنچه در آمریکا [وجود دارد]... در کشوری با آن ثروت - آمریکا کشور ثروتمندی است - قلّه‌هایی وجود دارد و در کنار این قلّه‌ها درّه‌های بدبختی و نابسامانی و فقر و محرومیت وجود دارد.» (۲۹/۰۳/۱۳۹۵)

امیرالمومنین علی علیه السلام در مقابله با منطبق حاکمیت اشراف، در زمان خود، مالک اشتر را موظف می‌کنند تا رضایت عامه‌ی مردم را ولو به بهای ناخشنودی طبقات ممتاز سرلوحه کار خود قرار دهد. تجارب نیز

نشان می دهد که در تنگناها، آن گروهی که بارها را از روی دوش کشور بر می دارند و توقعی هم ندارند، عامه ی مردم اند. اینگونه است که حتی با معیار مصالح ملی نیز، وظیفه ی دولت اسلامی حرکت در خلاف جهت حاکمیت طبقه اقتصادی اشراف است.

بنابراین در این چارچوب و در منظومه ی ارزش های انقلاب اسلامی صرف پیشرفت مادی بدون حاکمیت عدالت، اخلاق و معنویت، مطلوبیت ندارد. در بیان رهبر انقلاب نیز، توزیع عادلانه ی درآمد و ثروت، نبود تمایلات اشرافی گری در میان مسئولان، رفع فقر و فساد و عدم حاکمیت طبقه ی اشراف همگی بیانگر رکن عدالت در کنار رکن دیگر یعنی پیشرفت، به عنوان مهم ترین شعارهای دهه ی چهارم انقلاب محسوب می شود. فراتر از این نامگذاری، رهبر انقلاب تلفیق مردم گرایی، مستضعف نوازی و پرهیز از اسراف و زندگی اشرافی را جزو مبانی انقلاب اسلامی معرفی می کنند که به هیچ وجه نباید تغییر کند. (۰۷/۰۶/۱۳۸۷) به تعبیر دیگر: « اگر مسئولین کشور هم مثل خیلی از مسئولین کشورهای دیگر به مسئولیت به عنوان یک وسیله و یک مرکز ثروت و قدرت نگاه کنند... اگر مردمی بودن، ساده زیستی، خود را در سطح توده ی مردم قرار دادن، از ذهنیت مسئولین کنار برود و حذف شود؛ پاک شود و... اگر این مغزهای حقیقی و این بخش های اصلی هویت واقعی جمهوری اسلامی از دست برود و ضعیف شود، ساخت ظاهری جمهوری اسلامی خیلی کمکی نمی کند؛ خیلی اثری نمی بخشد و پسوند «اسلامی» بعد از مجلس شورا: مجلس شورای اسلامی؛ دولت جمهوری اسلامی، به تنهایی کاری صورت نمی دهد.» (۲۴/۰۹/۱۳۸۷)

رهبر انقلاب بارها در سخنرانی سالگرد رحلت حضرت امام رحمه الله علیه، مولفه ی زیست غیراشرافی و غیر دنیاطلبانه را یکی از ویژگی های برجسته ی امام راحل و از لوازم رسیدن کشور به قله ها بیان کرده اند: « (ما) دنبال پرداختن به اشرافی گری و تجملات نباشیم، ما مسئولین خودمان را حفظ کنیم، همچنان که این مرد بزرگ خود را حفظ کرد ... اشرافی گری ممنوع است، لذت جویی ممنوع است، به فکر جمع کردن زخارف دنیا افتادن برای مسئولین ممنوع است، با این ممنوعیت هاست که می توانیم به قله برسیم» (۱۴/۰۳/۱۳۹۱) ایشان در جای دیگری تمایل به اشرافی گری را «آفت بسیار بزرگ مسئولیت» (۱۴/۰۳/۱۳۹۰) در نظام، نام نهادند. مولفه ی بارز چنین آفتی در سطح دولتمردان، سازوکارهای چکه به پایین و الگوگیری عامه ی مردم از این منش خواص است: «بعضی از ما مسئولین دچار دنیاطلبی شدیم، برای ما ثروت، تجمل، آرایش و تشریفات

و اشرافی گری یواش یواش از قبح افتاد، وقتی ما اینجور شدیم این سرریز می شود به مردم، در مردم هم این مسأله، پیدا می شود.» (۱۴/۰۳/۱۳۹۰)

روشن است که در کنار استفاده از الگوهای مثبت مسئولان برای مردم، اصلاح این عیب فرهنگی در متن جامعه مستلزم استفاده از ابزارهای فرهنگ ساز و سیاست گذار است تا به تدریج از گسترش آنچه رهبر انقلاب یک «بیماری» نامیده اند جلوگیری شود: «اشرافی گری مثل یک بیماری است، در هر کجا که وارد شد بسیاری از خوی های پسندیده را تحت الشعاع قرار می دهد، کم کم آنها را ضعیف می کند. ما مردم ایران اسیر اشرافی گری نباید بشویم.» (۱۲/۱۰/۱۳۸۶)

تاریخ اسلام نشان می دهد که غفلت از این ملاحظه، به سادگی می تواند جامعه ی سالم و عادلانه را به مرور تبدیل به یک جامعه ی طبقاتی و اشرافی نماید، حتی اگر ظواهر و نمادهای اسلامی و انقلابی را حفظ کنیم: «(چرا) مثل عروسی اشراف، عروسی بگیریم، مثل خانه اشراف، خانه درست کنیم، مثل حرکت اشراف در خیابان ها حرکت کنیم؟ اشراف مگر چگونه بودند؟ چون آنها فقط ریششان را تراشیده بود ولی ما ریش مان را گذاشته ایم، همین کافی است؟ نه ما هم مترفین می شویم. والله در جامعه اسلامی هم ممکن است مترف به وجود بیاید.» (۰۱/۰۵/۱۳۹۲)

با این نگاه حکمت واکنش قاطع رهبر انقلاب به ماجرای حقوق های نجومی برخی از مدیران و درخواست ایشان برای برخورد «قاطع و سریع» با این موضوع و «اطلاع رسانی به مردم» را می توان دریافت: «موضوع حقوق های نجومی، در واقع هجوم به ارزش ها است.» (۰۲/۰۴/۱۳۹۵) حتی اگر «استثناء» باشد و گرچه «اکثر مدیران دستگاه ها، انسان های پاک دست» (۰۲/۰۴/۱۳۹۵) باشند؛ چرا که شکل گیری خوی اشرافی گری و خود برتربینی نسبت به مردم «همین تعداد کم نیز خیلی بد است و باید حتماً با آن برخورد شود.» (۰۲/۰۴/۱۳۹۵)

۵- نگاهی به آموزه های اسلامی

در پایان هم بد نیست، به این داستان مشهور درباره نحوه ی رفتار مولا امیرالمومنین (ع) در برابر بیت المال اشاره شود که در خطبه ۲۱۵ نهج البلاغه درباره برخورد امام علی (ع) با جناب عقیل، برادر بزرگترشان آمده است که حضرت می فرمایند: «به خدا قسم عقیل را در اوج فقر دیدم که یک من گندم از

بیت المال شما را از من درخواست داشت، و کودکانش را از پریشانی فقر با موهای غبارآلود و رنگهای تیره دیدم، که گویی صورتشان را با نیل سیاه کرده بودند، عقیل به درخواستش اصرار، و سخنش را تکرار می کرد، من به گفتارش توجه می کردم، و او خیال می کرد که دینم را به او فروخته، و از راه و روشم دست برداشته و به خواسته اش تن می دهم، در این اثنا آهن پاره ای را گداخته و به بدن او نزدیک کردم تا مایه عبرتش شود، ناگهان چون ناله بیمار از حرارت آن آهن پاره ناله زد، و نزدیک بود از آن آهن گداخته بسوزد، به او گفتم: مادران داغدار بر تو بگریند، ای عقیل! آیا تو در برابر آهن پاره ای که انسانی آن را به شوخی و بازی برافروخته ناله می زنی، ولی مرا به جانب آتشی که خداوند قهّار به جهت خشم خود افروخته می کشانی؟! آیا تو از این درد اندک ناله بزنی، و من از آتش سوزنده ی جهنّم کوچکترین ناله ای نزنم؟

در منطق فقهی و اخلاقی ما سخنی از حضرت علی علیه السلام در خطبه ی ۲۰۹ نهج البلاغه، آمده است که موید ممنوعیت اخذ حقوق های نامتعارف، است: «إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى فَرَضَ عَلَيَّ أَيْمَةَ الْعَدْلِ أَنْ يَقْدِرُوا أَنْفُسَهُمْ بضعفۃ الناس»: یعنی خداوند بر حاکمان و پیشوایان عدالت مقرر فرموده است که زندگی خود را در حد "پایین ترین" مردم قرار دهند.

۵-۱- بخشش از بیت المال

قال الإمام علی علیه السلام: «جود الولاية بقیء المسلمین، جور و ختر».

حضرت علی علیه السلام فرمود: بخشش نا به جای حکمرانان از اموال عمومی مسلمانان، ستم و خیانت است. (میزان الحکمة، ج ۱۰، ص ۷۴۵)

۵-۲- پرهیز از انحصار طلبی

قال الامام علی علیه السلام: «ایاک و الاستثثار بما الناس فیه أسوء...».

امام علی علیه السلام خطاب به مالک اشتر فرمود: پرهیز از ویژه سازی (انحصار طلبی) در چیزهایی که همه مردم در آنها برابرند. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

۵-۳- تقسیم عادلانه بیت المال

ربیعہ و عماره و گروهی دیگر گفته اند: در آن زمان که گروه کثیری از اصحاب امیر المؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام از دور آن حضرت پراکنده شده و به سوی معاویه ره سپردند تا که نصیبی از دنیا ببرند، گروهی از یاران حضرت اش خدمت او رسیدند و عرضه داشتند: «ای امیر مؤمنان! این همه اموال را بخشش کن،

و این اشراف عرب و قریش و کسانی را که می ترسی زیر بار فرمان تو نروند و به سوی معاویه بگریزند، بر سایر آزادشدگان و عجمیان ترجیح و تفضیل ده!».

فقال لهم أمير المؤمنين عليه السلام: «أأمروني أن أطلب النصر بالجور؟ لا، و الله لا أفعل ما طلعت شمس و [ما] لاح في السماء نجم. [و الله] لو كانت أموالهم لي لواسيت بينهم، فكيف و انما هي أموالهم؟»
امیر المؤمنین علیه السلام فرمود: مرا می گوید که پیروزی را از راه ستم بجویم؟! نه، به خدا سوگند! تا خورشید می تابد و ستاره ای در آسمان می درخشد، دست به چنین کاری نمی یازم. به خدا سوگند! اگر این اموال از خودم بود، هر آینه مساوات را در میان آنان مراعات می کردم، چه رسد به این که مال خودشان است.
(امالی مفید، صص ۱۹۳ و ۱۹۴)

۴-۵- حسابرسی امور کارگزاران

قال الامام علي عليه السلام إلى بعض عماله: «أما بعد. فقد بلغني عنك أمر، ان كنت فعلته فقد اسخطت ربك و عصيت امامك، و اخزيت امانتك. بلغني أنك جردت الارض فأخذت ما تحت قدميك، و اكلت ما تحت يدك. فارفع الي حسابك! و اعلم ان حساب الله اعظم من حساب الناس و السلام.»
حضرت علی علیه السلام به یکی از کارگزاران اش نوشت: اما بعد. درباره ی تو به من خبری رسیده است. اگر چنین کرده باشی، همانا که خدای خویش را به خشم آورده و از فرمان پیشوای خود سرباز زده و در امانت، کار به رسوایی کشانده ای. مرا گفته اند که به ستم، زمین را از بار و بر، تهی ساخته ای و باغ و بستان مردمان گرفته ای و کیسه ها از اندوخته ها پرداخته ای. اینک، حساب خود را نزد من فرست و بدان که حساب خواهی خدا، از حساب رسی آدمیان، دشوارتر است. و السلام. (نهج البلاغه، نامه ۴۰)

۵-۵- فراخ ساختن روزی کارگزاران

قال الامام علي عليه السلام: «...ثم أسبغ عليهم الأرزاق، فان ذلك قوة لهم على استصلاح أنفسهم و غنى لهم عن تناول ما تحت أيديهم و حجة عليهم ان خالفوا أمرک أو ثلموا أمانتک...»
حضرت علی علیه السلام پس از دستوراتی که در مورد گزینش کارگزاران حکومتی، صادر می کند، به مالک اشتر می فرماید: [وقتی آنان را این چنین برگزیدی،] باید که روزی شان را فراخ گردانی، که این کار، آنان را به اصلاح خویشتن بسی نیرومند گرداند، و از خوردن اموالی که در اختیار دارند، بی نیاز سازد و هرگاه از فرمان تو سرپیچی کنند یا در امانت خیانت ورزند با آنان اتمام حجت شده باشد. (نهج البلاغه، نامه ی ۵۳).

۵-۶- مذموم بودن کوچک انگاری امانت

قال امیر المؤمنین علیه السلام: «...و من استهان بالأمانة، و رتع فی الخیانة و لم ینزه نفسه و دینه عنها، فقد أحل بنفسه الذل و الخزی فی الدنیا و هو فی الآخرة أذل و أخزى. و ان أعظم الخیانة، خیانة الامة، و أفضع الغش غش الأئمة و السلام».

امام علی علیه السلام در نامه ای به یکی از کارگزاران خود که برای جمع آوری زکات فرستاده بود، می فرماید: ...آن کس که امانت داری را خوار انگارد و در اموال مردم، به خیانت چرا کند و روان و آیین خویش را از خیانت کاری، پاکیزه نگرداند، همانا در این سرا، خواری و ذلت بر خود روا داشته است و در آن سرا، خوارتر و دلیل تر از این سرا باشد. آری، بزرگ ترین خیانت، خیانت به ملت است و زشت ترین دغل کاری، دغل کاری با پیشوایان. و السلام. (نهج البلاغه، نامه ۲۶)

۵-۷- فرودستان و بیت المال

قال الامام علی علیه السلام: «...الله الله فی الطبقة السفلی... و اجعل لهم قسما من بیت مالک...»
حضرت علی علیه السلام فرمود: خدا را، خدا را، در نظر بگیر درباره ی گروه فرودستان بیچاره ... و آنان را از بیت المال که در اختیار تو است نصیبی بخش. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

۵-۸- غارت بیت المال

قال الامام علی علیه السلام: «... و لکننی آسی أن یلی أمر هذه الأمة سفهاؤها و فجارها فیتخذوا مال الله دولا و عباده خولا و الصالحین حربا و الفاسقین حزبا».
حضرت علی علیه السلام در طی نامه ای به اهل مصر می نویسد: ولی از این اندوهناکم که سرپرستی حکومت این امت به دست بی خردان و ناپکاران افتد، بیت المال را به انحصار در آورند، آزادی بندگان خدا را سلب کنند و آنها را بنده خویش سازند، با صالحان نبرد کنند و فاسقان را هم دستان خود قرار دهند. (نهج البلاغه، نامه ی ۶۲ و ۶۷)

۵-۹- عدالت در تقسیم اموال

قال الامام کاظم علیه السلام: «ان الله لم یترک شیئا من صنوف الاموال الا و قد قسمه و أعطی کل ذی حق حقه الخاصة و العامة و الفقراء و المساکین و کل صنف من صنوف الناس فقال: لو عدل فی الناس لاستغنوا. ثم قال: ان العدل أحلی من العسل و لا یعدل الا من یحسن العدل».

امام کاظم علیه السلام فرمود: همانا خدا، تمامی مال ها را تقسیم کرده و حق هر مستحق را از خاصه و عامه و فقیر و مسکین و اصناف دیگر مردم را، به آنها داده است. سپس فرمود: اگر در میان مردم عدالت حکمفرما باشد، همه، بی نیاز شوند. و باز فرمود: عدالت، از غسل شیرین تر است و عدالت را پیشه نکند، جز کسی که عدالت را خوب بداند. (اصول کافی، ج ۲، ص ۴۹۵).

۵-۱۰- ساده زیستی مسئولان

معلی بن خنیس گوید: روزی به امام صادق علیه السلام عرض کردم: نعمت هایی را که بنی عباس دارند بیاد آوردم و با خود گفتم: اگر این نعمت ها برای شما می بود، ما هم با شما، در خوشی بودیم.

قال الامام الصادق علیه السلام: هیئات یا معلی أما و الله أن لو کان ذاک، ما کان الا سیاسة اللیل و سیاحة النهار و لبس الخشن و أکل الجشب....

امام صادق علیه السلام فرمود: هیئات ای معلی! اگر چنین می بود (و ما حاکم بودیم) برای ما جز تدبیر شبانه و تلاش روزانه و پوشاک زبر و درشت و خوراک سخت و بی خورش، چیزی نبود... (اصول کافی، ج ۲، ص ۲۷۳).

برابری حق تمام مسلمانان در برابر بیت المال، استرداد مازاد اموال دولتی، نکته ای است که همواره تا سر حد شهادت علی ابن ابیطالب از آن دفاع می کند و در این راستا سبب و نسب نمی شناسد و عدالت را به منصفه ظهور رسانده و در این راه جان می سپارد. قبل از مرگ هم چنان ناله ی خود را سر می دهد که: همانا، من، برای ملاقات پروردگار، مشتاق و به پاداش او، امیدوارم، لکن از این اندوهناکم که بی خردان و تبهکاران این امت، حکومت را به دست آورند، آنگاه، مال خدا را دست به دست بگردانند.

از آنجا که نظام جمهوری اسلامی، عدالت مورد نظر خود را منطبق با آموزه های علی علیه السلام تعریف کرده است، انتظار می رود شعار عدالتگرایی و برابری افراد در برابر قانون با سیره امیرالمومنین سنجدیده شود. این سیره و روش امام علی علیه السلام نشان می دهد که چقدر برای حفظ و حراست از بیت المال مسلمین اهمیت قائل بودند و هیچ گونه ملاحظه و مسامحه در مورد خیانت کنندگان به آن را روا نمی دانستند. ایشان به همگان می آموزد که مجرم و خیانتکار به اموال مردم را هرچند از نزدیکان حاکم باشد، باید مجازات نمود و هیچ کس حق ندارد تحت عناوین مختلف از آنان حمایت کند. باید با مجرمین براساس قانون خدا رفتار شود و حاکم و

دیگر کارگزاران جامعه در مواجهه با مفسدان اقتصادی حجب، حیا، دوستی و خویشاوندی را کنار گذاشته مانع اجرای عدالت نشوند.

در اسلام همه در برابر قانون برابرند و کسی بر دیگری امتیاز ندارد. انسان با مطالعه و تدقیق در سیره علوی در می یابد که چقدر از حکومت عدل علی علیه السلام فاصله گرفته ایم و باید راه زیادی طی شود تا خود را به او نزدیک کنیم.



بحث و نتیجه گیری

عادل آذر رئیس دیوان محاسبات کشور در جلسه «ستاد مبارزه با مفاسد اقتصادی» در چهارم آبان ۱۳۹۵ گفت در موضوع حقوق‌های «نامتعارف» ۴۹۲ نفر از مدیران همه دستگاه‌های کشور از جمله قوای سه‌گانه و نهادهای عمومی «مرتکب تخلف شده‌اند». او اعلام کرد که ۳۹۷ مدیر جمعاً ۲۳ میلیارد تومان حقوق‌های «نامتعارف» دریافت کرده‌اند که تاکنون ۱۰ میلیارد تومان از این حقوق‌ها، بازپس گرفته شده و پرونده برای بازپس‌گیری کل این مبلغ در حال پیگیری است. این دیوان ۱۱ مهر در گزارشی در صحن علنی مجلس اعلام کرده بود که در سال ۹۴ از حدود ۹۳ هزار و ۴۶۰ نفر مقامات و مدیران کشور، ۱۳ هزار و ۸۷۳ نفر از مقامات و رده‌های بالای مدیریتی بودند که ۳۹۷ نفر یعنی معادل ۴ دهم درصد آنان ماهانه بیش از ۲۰ میلیون تومان حقوق و مزایا دریافت کرده‌اند. بر اساس این گزارش، حقوق بقیه مدیران دولت زیر ۲۰ میلیون تومان بوده است. با این حال ناصر سراج رئیس سازمان بازرسی کل کشور روز ۲۱ تیر گفته بود «تنها سه درصد» از ۹۵۰ مدیری که پرونده آن‌ها توسط دیوان محاسبات بررسی شده است، حقوق‌شان ۴۰۰ میلیون و بیشتر بوده است. به گفته آقای سراج، «۷۰ درصد» این مدیران تا ۲۰ میلیون و «۲۷ درصد» از ۲۰ تا ۳۰۰ میلیون تومان حقوق می‌گیرند. محمد باقر نوبخت سخنگوی دولت حسن روحانی نیز پیش از این اعلام کرده بود که تنها حدود ۴۰ نفر از مدیران حقوق «غیرمتعارف» دریافت کرده‌اند.

باتوجه به فاصله چشمگیر دهک‌های طبقاتی جامعه، اقدامات این چنینی که چه بسا وجهه سیاسی و جناحی داشته باشد، دور از انسانیت و اخلاق مداری است و همت روز افزون و دقت و مراقبت همه جانبه دستگاه قضائی را در برخورد قاطع با این گونه افراد می‌طلبد. امروز مظهر اسلامیت نظام قوه قضائیه است و نگاه مردم هم به آن قوه می‌باشد تا احکام صادره آن را با خط کش نهج البلاغه بسنجند شود و عیار آن مشخص نمایند. پس برادران قوه قضائیه که قطعاً خدمتگزاران این ملت و اسلام هستند. بدانند دین مردم در گرو حکم صادره آنان است که اگر علوی باشد که قطعاً هم همینطور است باعث جذب مردم و اگر غیر علوی باشد باعث ناامیدی و نفرت مردم از اسلام و نظام خواهند بود و گناه مردم بر گردن آنان است

اینک اگرچه باید از جناب رئیس جمهور بابت رسیدگی جدی به «حقوق‌های نجومی» تقدیر و تشکر کرد اما سوال است، چرا ایشان که قطعاً خود را رهرو و پیرو حضرت علی (ع) می‌دانند، با «علت‌العلل» بخشی از این «مصیبت عظمی»، یعنی «برادر کوچکترشان» برخورد جدی نمی‌کنند؟!

منابع و مآخذ

- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی

- اصول کافی، شیخ کلینی

• پایگاه های داده

۱. «مرکز پژوهش های مجلس: پرداخت ها به مدیران در صندوق توسعه ملی سقف مشخصی نداشته است». رادیو فردا، ۱۵ تیر ۱۳۹۵. بازبینی شده در ۶ ژوئیه ۲۰۱۶.
۲. «سقف مجاز حقوق مدیران دولتی ۵ میلیون و ۲۵۰ هزار تومان است». خبرگزاری تسنیم، ۲۴ اردیبهشت ۱۳۹۵. بازبینی شده در ۲۳ ژوئن ۲۰۱۶.
۳. «دستور معاون اول رئیس جمهور برای ابطال برخی مصوبات دولت و توقف طرح مهرآفرین». مشرق، ۱۶ مرداد ۱۳۹۲. بازبینی شده در ۴ تیر ۱۳۹۵.
۴. «با بخشنامه جدید؛ توقف اجرای برخی مصوبات دولت دهم رفع شد». خبرگزاری صدا و سیما، ۹ شهریور ۱۳۹۲. بازبینی شده در ۴ تیر ۱۳۹۵.
۵. «در گفتگوی تفصیلی تسنیم با دادستان دیوان محاسبات مطرح شد: پیش از افشای فیش ها به بیمه ها تذکر دادیم گوش نکردند/ حقوق های پرداختی غیرقانونی خیلی راحت به خزانه بازمی گردد» خبرگزاری تسنیم، ۳۱ خرداد ۱۳۹۵. بازبینی شده در ۴ تیر ۱۳۹۵.
۶. "صندوق توسعه ملی هم به زنجیره حقوق های ده‌میلیونی پیوست". خبرگزاری تسنیم.
۷. «مدیرعامل بانک رفاه برکنار شد». کد خبر: ۳۸۳۸۶۳ (خبرگزاری کار ایران (ایلنا))، ۳ تیر ۱۳۹۵. بازبینی شده در ۲۳ ژوئن ۲۰۱۶.
۸. «مدیرعامل بانک تجارت هم رفتنی شد/ صاحب عجیب ترین فیش مدیران در آستانه ی بازنشستگی مجدد+تصویر فیش». پایگاه خبری تحلیلی بانک مردم، ۱۰ تیر ۱۳۹۵.
۹. «دومینوی رسوایی حقوق های نجومی ادامه دارد/مدیران ۲ بانک تغییر می کنند/پاداش هزاران دلاری مدیر بانکی از یک شرکت در خارج». خبرگزاری تسنیم، ۹ تیر ۱۳۹۵. بازبینی شده در ۲۸ ژوئن ۲۰۱۶.

۱۰. «رسوایی حقوق‌های نجومی/مدیرعامل یک بانک عزل و ۲ بانک تغییر کردند+اسامی مدیران جایگزین». تسنیم، ۱۰ تیر ۱۳۹۵. بازبینی‌شده در ۴ ژوئیه ۲۰۱۶.
۱۱. «انتشار متن استعفا پس از عزل/الله گانی: مدیرعامل بانک صادرات و مؤسسه میزان بودم». خبرگزاری‌های تسنیم، ۱۰ تیر ۱۳۹۵. بازبینی‌شده در ۷ ژوئیه ۲۰۱۶.
۱۲. «هیئت مدیره بانک ملت، علی رستگار را به عنوان مدیرعامل جدید این بانک انتخاب کرد که در جریان رسانه‌ای شدن فیش‌های حقوقی مدیران در تاریخ ۱۰/۴/۹۵ از سمتش عزل گردید». فارس، ۱۶/۱۲/۱۳۹۳.
۱۳. «سریال رسوایی فیش‌های حقوقی مدیران: این بار مدیران صنعت خودرو!». تابناک، ۸ خرداد ۱۳۹۵.
۱۴. جامعه خبری تحلیلی الف، واکنش وزیر بهداشت به موضوع فیش‌های حقوقی نجومی / شمشیر دو لبه، نوشته‌شده در ۲۹ خرداد ۱۳۹۵؛ بازدید در ۶ تیر ۱۳۹۵.
۱۵. پایگاه خبری تحلیلی عصر ایران، واکنش وزیر بهداشت به فیش‌های نجومی: کفران نعمت نکنیم، نوشته‌شده در ۲۹ خرداد ۱۳۹۵؛ بازدید در ۶ تیر ۱۳۹۵.
۱۶. پایگاه اطلاع‌رسانی رجانیوز، انتقاد عجیب وزیر بهداشت از افشای حقوق‌های نجومی: فرد افشاگر مستوجب پیگرد قضایی است، نوشته‌شده در ۲۹ خرداد ۱۳۹۵؛ بازدید در ۶ تیر ۱۳۹۵.
۱۷. «حقوق نجومی بذری که دولت قبل ریخت». روز نو، ۳۱ خرداد ۱۳۹۵. بازبینی‌شده در ۲۳ ژوئن ۲۰۱۶.
۱۸. «نوبخت: ۱۳ تن از مدیران عالی به خاطر فیش‌های حقوقی استعفاء داده یا برکنار شده‌اند». رادیو فردا، ۲۲ تیر ۱۳۹۵. بازبینی‌شده در ۱۲ ژوئیه ۲۰۱۶.
۱۹. «توضیحات دادستان تهران درباره ی هکر بازداشت شده: هیچ فیش حقوقی از مدیران دولتی ندارد». آفتاب نیوز، ۱ تیر ۱۳۹۵. بازبینی‌شده در ۲۳ ژوئن ۲۰۱۶.
۲۰. «علی نوبخت نماینده مردم تهران با مدیران متخلف باید مثل چین برخورد کرد/ علت حقوق‌های نجومی، «آزادی» افراد است!». خبرگزاری آریا.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی