



Jurisprudential and Legal Analysis of the Grounds Rights of Managers in Iran

Meysam Karimi¹, Ali Vaez Tabasi^{2*}, Abbas Sheikholeslami³

1. PhD Student of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, School of Theology and Islamic Studies, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

2. Assistant Professor, Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law Department, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

3. Professor of Law Department, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 245-262

Article history:

Received: 12 Des 2023

Edition: 24 Feb 2024

Accepted: 21 May 2024

Published online: 31 Oct 2024

Keywords:

Generous context, astronomical rights, social justice, balance.

Corresponding Author:

Ali Vaez Tabasi

Address:

Iran, Mashhad, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law Department.

Orchid Code:

.....۳-۱۸۷۱-۲۰۱۷

Tel:

Email:

Vaez5398@mshdiau.ac.ir

ABSTRACT

Background and Aim: Astronomical rights are one of the challenging issues of recent years. The purpose of the author in this research is to examine the legal and social contexts that create astronomical rights based on jurisprudence and relevant laws and opposing evidence.

Materials and Methods: This research was carried out in a descriptive-analytical and library method, using the reports of the National Audit Office and the Majlis and internet sites.

Ethical Considerations: In this article, the originality of the texts, honesty and trustworthiness are respected.

Findings: The results of the research show that various legal, cultural and social contexts and government structures have caused the emergence of astronomical rights in the country since 2015. Some areas (such as non-compliance with Article 74 and Note to Article 76 of the Law on Civil Service Management, Legal Exceptions and Extraordinary) are legal, some areas (such as compliance with interests) are social, and some areas (such as non-compliance) are structural. Is.

Conclusion: According to the findings of the research, it seems that the amendment of the laws will solve the legal issues, and on the other hand, culture building and applying transparency and decisiveness will eliminate the social and structural issues.

Cite this article as:

Karimi M, Vaez Tabasi A, Sheikholeslami A. Jurisprudential and Legal Analysis of the Grounds Rights of Managers in Iran. *Economic Jurisprudence Studies*. 2024.



تحلیل فقهی و حقوقی زمینه‌های موجد حقوق نجومی مدیران در ایران

میثم کریمی^۱، علی واعظ طبسی^{۲*}، عباس شیخ‌الاسلامی^۳

۱. دانشجوی دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۲. استادیار گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۳. استاد گروه حقوق، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: حقوق نجومی از مسائل چالشی سال‌های اخیر است. هدف نگارنده در این پژوهش بررسی زمینه‌های قانونی و اجتماعی ایجاد کننده حقوق نجومی بر اساس مبانی فقهی و قوانین موضوعه و ادله مخالف است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی و به روش کتاب‌خانه‌ای و با استفاده از گزارش‌های دیوان محاسبات کشور و مجلس و سایت‌های اینترنتی انجام گرفته است.

ملاحظات اخلاقی: در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که زمینه‌های گوناگون قانونی و فرهنگی و اجتماعی و ساختارهای حکومتی سبب بروز حقوق‌های نجومی از سال ۱۳۹۵ در کشور شده است. برخی از زمینه‌ها (همچون عدم رعایت ماده ۷۴ و تبصره ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، استثنائات قانونی و فوق‌العاده‌ها) قانونی و برخی از زمینه‌ها (همچون رعایت مصالح) اجتماعی می‌باشد و برخی از زمینه‌ها (نظیر نبود شفافیت) ساختاری است.

نتیجه: با توجه به یافته‌های پژوهش به نظر می‌رسد که اصلاح قوانین سبب رفع زمینه‌های قانونی می‌گردد و از طرفی فرهنگ‌سازی و اعمال شفافیت و قاطعیت سبب دفع زمینه‌های اجتماعی و ساختاری خواهد شد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۲۴۵-۲۶۲

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۱

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۲/۱۲/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۸/۱۰

واژگان کلیدی:

زمینه موجد، حقوق نجومی، عدالت اجتماعی، توازن.

نویسنده مسئول:

علی واعظ طبسی

آدرس پستی:

ایران، مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی.

کد ارکید:

۰۰۰۰-۰۰۰۳-۱۸۷۱-۲۰۱۷

تلفن:

پست الکترونیک:

Vaez5398@mshdiau.ac.ir

۱. مقدمه

متفاوت، عدالت به معنای رعایت شایستگی‌ها باشد نه تبعیض.

با توجه به جدید بودن موضوع، منابع در این رابطه کم بوده و در مقالات موجود نیز بیشتر کلیات نظام حقوق و دستمزد بیان شده است. در برخی پژوهش‌ها نیز به حقوق‌های نجومی به‌عنوان بدترین خطر تشبیت اشرافیت و عادی شدن حقوق‌های غیرمتعارف اشاره شده که امروزه به نوعی مشروعیت هم پیدا کرده است (مظاهری و همکاران، ۱۳۹۸، ۹۴). در نتیجه برخی مستندات پژوهش از سایت‌های معتبر استخراج شده است. نوآوری در پژوهش حاضر در این است که به‌صورت جامع‌تر زمینه‌های موجدۀ حقوق-های نجومی بررسی شده است. زمینه‌های قانونی، اشکال ساختار حکومتی و اجتماعی که سبب ایجاد حقوق‌های نجومی در نظام حقوق مدیران شده است. هیچ کدام از پژوهش‌های انجام‌شده به زمینه‌های موجدۀ حقوق نجومی نپرداخته‌اند.

نگارنده در این جستار درصدد پاسخ‌گویی به این پرسش‌ها است که چه زمینه‌هایی سبب بروز پدیده حقوق نجومی شده است؟ دلایل مخالفین تصویب و پرداخت حقوق نجومی کدام‌اند؟ سبب ایجاد این زمینه‌ها در قانون است یا اجتماع؟

۲. مواد و روش‌ها

این پژوهش به‌صورت توصیفی-تحلیلی و به روش کتاب‌خانه‌ای و با استفاده از گزارش‌های دیوان محاسبات کشور و مجلس و سایت‌های اینترنتی انجام گرفته است.

۳. ملاحظات اخلاقی

نظام حقوق و دستمزد یکی از نظام‌های مالی بشر است که خدمات کارکنان را جبران می‌نماید. این نظام بنابر فرهنگ ملی و دینی دارای قانون مبتنی بر مبانی دین اسلام است. چالش این نظام بروز حقوق نجومی در فضای مجازی از سال ۱۳۹۵ و نشر فیش‌های حقوقی با مبالغ نامتعارف بود که در جامعه و رسانه جنجال به پا کرد. چنان‌که مقام معظم رهبری نیز در قضیۀ حقوق‌های نجومی فرمودند: «برای متخلف اصلاً نباید عذر تراشید؛ برخورد هم بایستی قاطع باشد» (سایت مقام معظم رهبری، ۱۳۹۵)

این قضیه در اذهان عموم بازتاب منفی داشت؛ اما با پژوهش‌های انجام‌گرفته و بررسی قوانین این نتیجه حاصل شد که برخی از این حقوق‌های نامتعارف از مسیر قانون و مصوبات قانونی هیئت مدیره‌ها و... گذشته، از این‌رو جرم‌انگاری حقوق نامتعارف به کندی حرکت کرده است. در نظام اسلام، حقوق کارمند باید بر اساس شایستگی و شایسته‌سالاری باشد و پرداخت بیش از آن از مصادیق حقوق‌های نجومی به‌شمار می‌رود (جمیاری و همکاران، ۱۴۰۲، ۱۳۰). در پژوهش حاضر زمینه‌های قانونی و اجتماعی ایجادکنندۀ حقوق نجومی بر اساس مبانی فقهی و قوانین موضوعه و ادله مخالف تحلیل شده است. فرضیه این است که تفاوت و فاصلۀ نامتعارف بین حقوق برخی افراد در جامعه مانند مدیران با کارمندان و کارگران، مستندات قانونی دارد؛ ولی این فاصله باید بر مبنای اقتصاد اسلامی باشد. با این بیان که باید مبنای اصلی نظام پرداخت حقوق و دستمزد

و مزایای مدیر هفتاد میلیون تومان می‌باشد و هر مبلغی که بالاتر از سقف باشد نامتعارف محسوب خواهد شد.

بین سال‌های ۸۸ تا ۹۴ بنابر ماده ۷۶ مزبور، میانگین سقف حقوق دویست میلیون ریال بوده و این مبلغ مبنای گزارش‌گیری و گزارش‌دهی دیوان محاسبات بوده است.

در فهم عرف، خدمت با حقوق و دستمزد تناسب دارد و این تناسب در ارتباط اقتصادی و معاملات عرفی (مانند ارزش کالا و قیمت آن، ارزش خدمت با دستمزد) مشهود است و ملاک نامتعارف بودن حقوق، تشخیص عرف عا (تناسب کار و حقوق) و عرف خاص (قانون‌گذاران نظام حقوق و دستمزد) می‌باشد که موید تنظیم و تدوین قانون نظام پرداخت حقوق و دستمزد است.

۵-۱-۲. مفهوم عدالت

عدالت در لغت به معنای داد کردن، انصاف داشتن و دادگری است (معین، ۱۳۶۲، ج ۲، ۲۲۷۹). این آرزوی دیرینه بشر است که در زندگی دادگری حاکم باشد و هیچ‌کس در اندیشه ایراد ستم به دیگری نباشد؛ دادوستدها و روابط افراد جامعه و قوانین و سیاست‌های اجتماعی جاری در آن عادلانه باشد؛ حقوق انسان‌ها رعایت شود؛ در توزیع خیرات و مضرات تبعیضی ناروا اعمال نگردد؛ در داوری بی‌طرفی و انصاف رعایت شود؛ حقوق متهم مورد توجه قرار گیرد؛ در تنظیم سیاست‌های اقتصادی از تمرکز ثروت و تشدید فاصله‌های طبقاتی پیش‌گیری شود و همین‌طور در وضع قانون و اعمال حاکمیت

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

۴. یافته‌ها

یکی از عمده‌ترین دلایل پرداخت‌های نامتعارف، تخلف از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز برخی قوانین و مقررات خاص است که زمینه را برای این‌گونه پرداخت‌ها در برخی از دستگاه‌های اجرایی مهیا نموده است. بنابراین برای رفع زمینه‌های موجد قانونی باید قوانین مربوطه اصلاح و برای زمینه‌های اجتماعی باید در ساختارهای حکومتی و دولتی فرهنگ‌سازی شود. علاوه بر اینکه ادله مخالف حقوق نجومی به دلیل غنا و کثرت بر زمینه‌های موجد غلبه دارد.

۵. بحث

پیش از تحلیل فقهی و حقوقی موضوع مورد بحث، ابتدا باید برخی مفاهیم مورد شناسایی قرار گیرد. ذیلاً به بیان این مفاهیم می‌پردازیم.

۵-۱-۱. مفهوم حقوق نامتعارف

به لحاظ عرفی حقوق و مزایای نامتعارف، هر پرداختی را شامل می‌شود که رابطه منطقی میان خدمت و ما به ازای آن وجود نداشته باشد.

مطابق ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶) و بنابر معیارهای شغل و شاغل، سقف حقوق در نظام حقوق و دستمزد تعیین شده است (هفت برابر حداقل حقوق) و هر حقوق که خارج از سقف تعیین شده باشد غیر قانونی و نامتعارف محسوب می‌گردد. اگر در سال ۱۴۰۲ حداقل حقوق ۱۰ میلیون تومان باشد، سقف حقوق

سیاسی و ابعاد دیگر نظام اجتماعی، عدالت، سرلوحه امور گیرد.

مسئله عدالت آن قدر در سرنوشت ملت‌ها و دولت‌ها حائز اهمیت است که حتی حکومت‌های خودکامه نیز ریاکارانه خود را متصف به آن دانسته و برای جلب قلوب مردم، هدف خود را تحقق قسط و عدل می‌دانند. از منظر فقه نیز عدالت در عرصه‌های گوناگون زندگی انسان نقش اساسی ایفا می‌کند (نجفی، ۱۳۹۱، ۱۴۲). برخی از اندیشمندان، عدالت را به «نفع مشترک» معنا کرده‌اند و برخی آن را «پیروی از قانون» دانسته‌اند. به عقیده برخی نیز عدالت در معنای عام «تقوای اجتماعی» است و عدالت به معنای خاص کلمه، برابر داشتن اشخاص و اشیا است. هدف عدالت، همیشه تأمین تساوی ریاضی نیست. مهم این است که بین سود و زیان و تکالیف و حقوق اشخاص تناسب و اعتدال رعایت شود؛ پس در تعریف عدالت می‌توان گفت: فضیلتی است که به موجب آن، باید به هر کس آنچه را حق او است داد (کاتوزیان، ۱۳۷۶، ج ۱، ۶۱۴). جان رالز، اندیشه‌پرداز معاصر نیز درباره عدالت گفته است: «اندیشه اساسی در مفهوم عدالت، انصاف است» (جان رالز، ۱۳۷۶، ۸۴).

به‌طور کلی عدالت در بسیاری از ابواب فقه، از عبادات گرفته تا معاملات، نقش محوری دارد. از این رو فقهای امامیه به شناخت مفهوم عدالت و شفاف‌سازی تعریف آن اهتمام نموده‌اند. برخی عدالت را ملکه نفسانی دانسته‌اند (حلی، ۱۴۱۸، ج ۳، ۴۹۴؛ انصاری، ۱۳۷۴، ج ۳، ۱۶۶؛ امام خمینی، ۱۳۷۹، ج ۱، ۱۰). برخی دیگر نیز گفته‌اند: عدالت از قبیل ملکه نیست؛ بلکه عبارت است از خود اعمال خارجیه، از انجام واجبات و ترک محرمات، بدون

آنکه مستند به ملکه باشد (ابن ادریس، بیتا، ج ۲، ۱۱۷؛ موسوی خوئی، بیتا، ج ۱، ۲۵۳).

برخی دانشمندان علم لغت، عدالت را به معنای مساوات و برابری دانسته (راغب اصفهانی، ۱۳۶۲، ۳۲۵؛ طریحی، ۱۳۶۵، ج ۵، ۴۲۱؛ ابن فارس، ۱۴۰۴، ج ۴، ۲۴۶؛ مألوف، بیتا، ۴۹۱) و برخی دیگر آن را به استقامت، یعنی راست و موزون بودن معنا کرده‌اند (ابن منظور، بیتا، ج ۱۱، ۴۱۴؛ خوری شرتونی، ۱۳۸۵، ج ۳، ۴۹۴). در کلام راغب: «عدالت و معادله دارای معنای مساوات و برابری است و در مقایسه میان اشیا به کار می‌رود... پس عدل، تقسیم نمودن به‌طور مساوی است» (راغب اصفهانی، ۱۳۶۲، ۳۲۵). ابن منظور نیز معتقد است: «عدل هر آن چیزی است که فطرت انسان حکم به استقامت و درستی آن نماید» (ابن منظور، بیتا، ج ۱۱، ۴۱۴). به اعتقاد فیومی: «عدل، میانه روی در کارهاست و آن، خلاف جور است» (فیومی، ۱۴۰۳، ۳۹۶). چراکه ظلم و جور در واقع خروج از توازن و برابری است.

عدالت اجتماعی نیز به معنای وسیع آن شامل رعایت تمام حقوق در همه امور اعم از سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است که با معنای لغوی عدالت انطباق دارد؛ زیرا در همه این موارد تحقق عدالت منوط به رعایت استحقاق‌ها و عطای حقوق افراد و اجتماع در ابعاد یاد شده است. مطهری در کتاب **عدل الهی** چهار برداشت از عدل را بیان می‌کند: ۱- موزون بودن یعنی رعایت تناسب میان اجزای یک مجموعه؛ ۲- تساوی و رفع تبعیض یعنی رعایت مساوات بین افراد هنگامی که استعدادها مساوی دارند مانند عدل قاضی؛ ۳- رعایت حقوق افراد و دادن پاداش و امتیاز بر اساس میزان مشارکت آن‌ها مانند عدالت

توازن در لغت به معنای وزن، سنجش سنگینی و سبکی چیزی به وسیله چیز دیگر می‌باشد (ابن منظور، ۱۴۱۴، ج ۱۳، ۴۴۶) برخی نیز توازن را عبارت از تعادل، برابری و اعتدال دانسته‌اند (زبیدی، ۱۴۱۴، ج ۱۸، ۵۷۲).

در اصطلاح، توازن در حقوق و دستمزد، امر جامع بین حقوق و دستمزد افراد جامعه است به نوعی که نسبتی متوازن و عادلانه بین حقوق و دستمزد آحاد کارکنان و کارمندان و مدیران جامعه باشد. به عبارتی فاصله شدید در حداقل با حداکثر حقوق و دستمزد نباشد.

۵-۲. علل و زمینه‌های موجد حقوق نامتعارف

برخی موارد در قوانین سبب گردیده که حقوق نجومی در نظام جبران خدمات مدیران ایجاد شود مانند عدم اجرای ماده ۷۴ و تبصره ماده ۷۶ و ملاک-های قانونی تفاوت‌های درآمدی (موسوی، ۱۳۹۸، ۴۸) استثنائات قانونی از نظام یک‌پارچه قانون مدیریت خدمات کشوری و توسعه در فوق العاده-ها (همان، ۹۱) که زمینه را برای سوء استفاده و سوء برداشت به‌ویژه در دستگاه‌های مستثنای از قانون مدیریت خدمات کشوری فراهم می‌آورد. برخی زمینه‌ها مانند مصلحت‌اندیشی در پرداخت حقوق نجومی به مدیران در قانون نیست. مورد آخر هم مربوط به حکومت و دولت است که عدم شفافیت حلقه مفقوده نظام‌های مالی کشور است که به تفصیل بررسی می‌شود.

۵-۲-۱. عدم رعایت تبصره ماده ۷۶ و ماده ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری

اجتماعی؛ ۴-رعایت استحقاق‌ها. این معنی از عدل عمدتاً مربوط به عدالت تکوینی و از خصوصیات خداوند است (مطهری، بی تا، ۵۸). در یک جمع بندی می‌توان گفت که معنی اخیر به تعریف عدل الهی اشاره دارد. بنابراین از بحث ما خارج است و سه تعریف دیگر در بحث عدالت به‌عنوان اندیشه سیاسی قابل بررسی است. آنچه هم در حوزه عدالت فردی و هم در بعد اجتماعی آن قابل به‌کارگیری است، همان تعریف سوم (رعایت حقوق بنابر مشارکت و شایستگی‌ها) است که بر اساس آن و بر مبنای مساوات در قانون، افراد بشر می‌بایست به یک چشم نگریده شوند و قانون نه تنها باید بین افراد تبعیض قایل نشود؛ بلکه باید استحقاق‌ها را نیز رعایت کند.

حضرت علی (ع) نیز در توصیه‌های مدیریتی و حکومتی به مالک اشتر می‌فرماید: «نیکوکار و بدکار در برابرت یکسان نباشند. هر کدام را نسبت به کارشان پاداش بخش» (شریف الرضی، ۱۳۸۸، ۲۹۳). این مبنای تعریف سوم عدالت است که هر کس به مقدار عمل و تلاش خود بهره می‌بیند.

بنابراین عدالت در نظام حقوق و دستمزد بنابر تعریف سوم شهید مطهری، به معنای رعایت شایستگی‌های فردی در دریافت حقوق می‌باشد. بدین معنا که انسان‌ها با لحاظ شرایط فردی (تحصیل، مهارت و...) در دریافت حقوق و دستمزد مساوی نباشند و ویژگی خاص آن‌ها در این مورد لحاظ شود همان‌طور که در فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری نیز مورد توجه قرار گرفته است.

۵-۱-۳. مفهوم توازن

اعضای هیئت مدیره شرکت‌های دولتی مشمول اصل ۴۴ قانون اساسی از امتیازات مالی تا سقف چهل درصد حقوق ثابت بهره‌مند شوند.

در تکمیل این تفاوت‌ها باید گفت بنابر تبصره ماده ۷۶ همین قانون، سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از هفت برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز نماید.

به‌عنوان نمونه در بودجه سال ۹۸ سقف حقوق مشخص شده است. مستند به مصوبه شورای حقوق و دستمزد، سقف خالص پرداختی ماهانه به مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی مبلغ ۳۲۸.۲۳۰.۰۰۰ ریال بوده که با لحاظ ۳۰٪ مناطق جغرافیایی بد آب و هوا و محروم از تسهیلات زندگی، به رقم ۴۲۶.۶۹۹.۰۰۰ ریال در ماه رسیده است (بودجه سالانه کشور، ۱۳۹۸).

بنابر گزارش دیوان محاسبات کشور برخی مدیران چندین برابر قانون مصوب، حقوق دریافت کرده‌اند. در گزارش تفریغ بودجه سال ۱۳۹۵ آمده است: «نظر به اینکه سقف خالص ماهانه حقوق و مزایای مستمر و غیر مستمر، پاداش، کمک‌های رفاهی و نظایر آن حداکثر یکصد میلیون ریال و سایر مقام‌ها و تمامی مدیران و کارکنان مشمول و غیر مشمول این قانون حداکثر سه برابر سقف موضوع ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری در مصوبه مورخ ۱۱ مرداد ۱۳۹۵ شورای حقوق و دستمزد تعیین شده، لذا سقف دویست میلیون ریال مبنای تهیه این گزارش قرار گرفته است. به موجب مفاد ماده ۷۶ خدمات کشوری سقف مزایا و حقوق کارکنان دولت حداکثر هفت برابر حداقل حقوق و مزایا تعیین شده است لیکن طبق ماده ۷۴ قانون

مطابق نظریه استحقاق درآمد در قانون مدیریت خدمات کشوری کمیت و کیفیت کار و تخصص شاغل است که مبنای تقنین می‌باشد. لذا افرادی که توانایی کار کردن دارند باید درآمد مکفی داشته باشند و تأمین درآمد متناسب با شئون از طریق کسب‌وکار باشد (نمازی و همکاران، ۱۳۹۱، ۱۱۸). هفده مدل معتبر در نظام پرداخت دستمزد وجود دارد که یکی از آن‌ها نظریه استحقاق بنابر کار می‌باشد (کریمی، ۱۴۰۰، ۶۴).

فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص حقوق و دستمزد و مزایای کارگزاران حکومتی و تفاوت در پرداخت حقوق و مزایا و پاداش به مدیران، کارمندان و کارگران است. در ماده ۶۴ قانون، نظام پرداخت بر اساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل تعریف و طبقه‌بندی شده است. از ماده ۶۵ تا ۷۴ به ویژگی‌های شغل و شاغل که بر تفاوت در پرداخت‌ها تأثیر می‌گذارد اختصاص دارد. اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز و شرایط بازار کار از این ویژگی‌هاست. بنابر تصریح مفاد این قانون، علاوه بر حقوق و دستمزد، فوق‌العاده مستمر و غیر مستمر نیز به مشمولین تعلق می‌گیرد. کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد، ایثارگری، مناطق کمتر توسعه‌یافته و بدی آب-وهوا، سختی کار و کار در محیط غیر متعارف، مشاغل تخصصی، کارایی و عملکرد، هزینه سفر و مأمویت روزانه، اشتغال خارج از کشور، اضافه کار، فوق‌العاده ویژه (که شامل تأثیرگذاری اقتصادی فعالیت‌ها در درآمد ملی و ریسک‌پذیری و بازار کار داخلی و بین‌المللی می‌گردد) از فوق‌العاده‌ها است. هم‌چنین در مواد ۷۲ و ۷۳ قانون اجازه داده است مدیران عامل و

نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیر دولتی که با تعریف مذکور در ماده ۳ تطبیق دارند، اعضا هیئت علمی و قضات، دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می‌شوند (مظاهری، ۱۳۹۸، ۹۶).

وزارتخانه‌ها به جز سه وزارتخانه وزارت اطلاعات و علوم، تحقیقات و فناوری، بهداشت درمان و آموزش پزشکی و نیز شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و بیمه‌ها (به جز موارد استثنا از جمله شرکت‌های تابع وزارت نفت و برخی سازمان‌های توسعه‌ای) مشمول این قانون هستند، با این حال با استفاده از ظرفیت قانون تجارت، اساس‌نامه تأسیس و سایر قوانین مصوب، قواعد پرداخت در کشور را تغییر داده‌اند. نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی و شرکتهای تابعه، تابع مقررات خاص پرداخت هستند و شهرداری‌ها و سازمان تأمین اجتماعی و شرکت‌های تابعه از جمله آن‌ها به‌شمار می‌روند.

در گزارش تفریغ بودجه سال ۹۵ دیوان محاسبات کشور در خصوص تخلفات این شرکت‌ها آمده است: در بازه زمانی مورد رسیدگی مشخص شد که بیشترین پرداخت‌های مازاد بر دویست میلیون ریال (در سال ۹۵ بیست میلیون تومان سقف مجاز حقوق بوده است) اولاً مربوط به دستگاه‌های خارج از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری نظیر شرکت‌های تابعه و وابسته به وزارت نفت، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی دانشگاه‌های تابعه بانک مرکزی جمهوری اسلامی و سازمان‌های توسعه‌ای ایدرو و ایمیدرو بوده است؛ ثانیاً در

مدیریت خدمات کشوری تعیین سایر مزایای غیر مستمر نظیر کمک‌های رفاهی مستقیم و غیر مستقیم، پاداش و نظایر آن پس از تصویب مراجع ذیصلاح قانونی می‌باشد. از حدود ۹۳ هزار و ۴۶۰ نفر مقامات و مدیران کشور در سال ۱۳۹۴ تعداد ۳۹۷ نفر دارای دریافتی ماهانه بیش از دویست میلیون ریال بوده‌اند» (گزارش تفریغ بودجه، ۱۳۹۷).

یکی دیگر از زمینه‌های قانونی عدم رعایت ماده ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری است در این ماده آمده است: «به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی، شورای حقوق و دستمزد تشکیل می‌شود، کلیه دستگاه‌های اجرایی اعم از اینکه مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند، مکلف‌اند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی‌ربط 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. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس جمهور قابل اجرا است».

۵-۲-۲. استثنائات نظام پرداخت یکسان حقوق و دستمزد (قانونی)

یکی از زمینه‌های حقوق نجومی، استثنای دستگاه‌های اجرایی کشور از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری است که باعث آشفتگی در پرداخت‌ها شده‌اند. به‌طوری که بین کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی و نهادها و شرکت‌های وابسته به دولت تفاوت وجود دارد. در ماده ۱۱۷ قانون مذکور، کلیه دستگاه‌های اجرایی به استثنای نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمان‌هایی که زیر

ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار می‌باشد».

چنانکه ملاحظه می‌شود، در این متون ابهام وجود دارد و قابل نمره‌دهی نیست و این عملکردها کیفی می‌باشد و زمینه تفاسیر متفاوت را برای افرادی که قصد سوء از این قانون را دارند فراهم می‌نماید. علاوه بر این اشکال، در تبصره ماده ۷۶ این قانون تصریح شده است: «سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از هفت برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند». تصریح به هفت برابر جمع حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر و ایجاد و بازگذاشتن فوق‌العاده‌های غیر مستمر باعث افزایش مبالغ حقوق و درآمد در فیش‌های حقوقی می‌گردد. اگرچه در هر فوق‌العاده سقف و درصد تعیین شده است، تعداد و تعدد انواع فوق‌العاده مستمر و غیر مستمر برای بخشی از کارمندان دولت (مدیران) زمینه برداشت‌های بالا از منابع بیت‌المال را فراهم کرده است. به اذعان عضو کمیسیون برنامه و بودجه مجلس: «عمده پرداخت‌هایی که با عنوان حقوق نجومی شناخته می‌شود در پرداخت‌های غیر مستمر و پاداش‌ها و پرداخت‌هایی است که خارج از ضوابط است و اعتباراتی که در اختیار خزانه نیست» (سایت دیده‌بان ایران، ۱۴۰۰).

۴-۲-۵. نبود شفافیت در نظام پرداخت (ساختار حکومتی)

یکی از زمینه‌های ایجاد حقوق نجومی نبود فضای شفاف در نظام پرداخت و حقوق و دستمزد است. اصل شفافیت یکی از اصول حکومت است که منبعث از مبانی دینی و قانونی است. چنان‌که آیه: .. و لا

دستگاه‌هایی که قانون مدیریت خدمات کشوری در آن‌ها اجرایی نشده نظیر صندوق توسعه ملی بانک‌ها و بیمه‌ها بوده است (گزارش دیوان محاسبات، ۱۳۹۷).

۵-۲-۳- وجود و توسعه و ابهام فوق‌العاده‌های فصل دهم (قانونی)

در ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری ده نوع فوق‌العاده (مستمر و غیر مستمر) علاوه بر حقوق ثابت برای کارمندان دولت به شرح زیر در نظر گرفته شده است:

- ۱- فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه‌یافته و بدی آب-وهوا؛
- ۲- کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد؛
- ۳- فوق‌العاده کارایی و عملکرد؛
- ۴- هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور؛
- ۵- فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور؛
- ۶- اضافه کار، حق تحقیق، حق التدریس، حق-الترجمه و حق‌التألیف. این فوق‌العاده‌ها غیر مستمر محسوب می‌شوند؛
- ۷- فوق‌العاده ایثارگری؛
- ۸- فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف؛
- ۹- فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی؛
- ۱۰- فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده مستمر و دائمی.

یکی از زمینه‌های ایجاد حقوق‌های نجومی تفاسیر متفاوت افراد و دستگاه‌ها از الفاظ مصرح در قانون است. در توضیح بند ۶ آمده است: «رتبه‌بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندان، رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقا، اثربخشی و کیفیت و سرعت در اتمام کار صورت می‌گیرد». در توضیح بند ۱۰ نیز آمده است: «فوق‌العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازارکار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت‌ها در درآمد

علنی باشد الا در موارد خاص». مقام معظم رهبری نیز به‌عنوان دیده‌بان نظام اسلامی در باب شفافیت در اقتصاد فرموده است: «شفاف‌سازی، شرط اصلی این فسادستیزی (مبارزه با فساد اقتصادی) است» (سایت آیت‌الله خامنه‌ای فارسی، ۱۴۰۲).

مطابق ماده ۲۹ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه نیز راه‌اندازی سامانه حقوق و مزایا اقدام برای شفافیت است. دولت مکلف است طی سال اول اجرای قانون برنامه نسبت به راه‌اندازی سامانه ثبت حقوق و مزایا اقدام کند. در بند ۵ تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ نیز اصل شفافیت مالی کارگزاران حکومتی مورد غفلت قرار نگرفته است و در قوانین بالادستی نظام آمده است: «دیوان محاسبات کشور موظف است به‌صورت سه ماه یکبار گزارشی از اطلاعات مندرج در پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (پاکنا) و سامانه ثبت حقوق و مزایا به‌صورت عمومی منتشر نماید. این گزارش باید شامل اطلاعات زیر باشد: تعداد کارکنان هر کدام از این دستگاه‌ها به تفکیک رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین (مشخص) و کارگری، میزان کل مبلغ پرداختی توسط این دستگاه‌ها بابت حقوق و مزایای کارکنان، میزان کل مبلغ مالیات پرداختی توسط این دستگاه‌ها بابت مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان» (قانون بودجه، ۱۴۰۰).

۵-۲-۵. مصلحت در پرداخت حقوق‌های

نجومی

مطابق برخی نظریات، مصلحت نظام و مردم در گرو پرداخت این‌گونه حقوق‌ها به مدیران با تجربه و با سابقه است و اگر حقوق آنان به‌صورت ویژه پرداخت نگردد، احتمال کناره‌گیری مدیران با تجربه از

تَلْبَسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَ تَكْتُمُوا الْحَقَّ وَ أَنْتُمْ تَعْلَمُونَ «و حق را با باطل مخلوط نکنید [تا تشخیص دادنشان بر مردم جویای حق دشوار نشود]، و حق را [که قرآن و پیامبر است] در حالی که می‌دانید [و می‌شناسید، از مردم] پنهان نکنید» (بقره/۴۲) به‌صورت کلی به مسئله شفافیت و نهی از کتمان حق اشاره دارد.

حضرت علی (ع) نیز برای شفافیت چنان جایگاهی قائل است که وجود آن را در حکومت امری ضروری قلمداد می‌کند. از دیدگاه وی، ارائه اطلاعات و اخبار حکومتی به مردم، نظارت و کنترل در امور حکومتی، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری، مشورت و عدم تکیه بر افکار فردی، حضور در اجتماع و ارتباط صمیمی با مردم، از جمله مؤلفه‌های تحقق شفافیت در حکومت به‌شمار می‌روند (حسینی، ۱۴۰۰، ۱۱۱).

حقوق و مزایای به اصطلاح نجومی، رانت‌خواری‌ها، اختلاس‌ها و تشکیل باندهای قدرت همگی علاوه بر اینکه موجب خدشه به حیثیت نظام اسلامی می‌شود، خطر آسیب به سرمایه اجتماعی و مشروعیت و مقبولیت حکومت را نیز در پی دارد. لذا می‌توان گفت، یکی از مهم‌ترین ابزارهای افزایش کارآمدی دولت‌ها و جلب اعتماد مردم و مشارکت آنان، شفافیت است (فیروزی و همکاران، ۱۴۰۰، ۲۴۸).

در قوانین ایران نیز بر اصل شفافیت تأکید شده است. به‌عنوان نمونه در اصل ۶۹ قانون اساسی تأکید قانون بر علنی بودن مذاکرات مجلس شورای اسلامی است حتی اگر موارد اضطراری پیش آمد و مجلس نتوانست مذاکرات را علنی پخش نماید بعد از برطرف شدن موانع و شرایط باید به مردم اطلاع‌رسانی شود. این اصل به صراحت بر شفافیت تأکید دارد. هم‌چنین در اصل ۱۶۵ آمده است: «محاکمات دادگاه نیز باید

مناصب مدیریتی وجود دارد و بالطبع خسارت نظام و کشور را در پی خواهد داشت و همچنین احتمال مهاجرت مدیران به خارج از کشور نیز وجود دارد.

در رد توجیه مصلحت‌اندیشی کاذب در حقوق نجومی باید گفت تعیین مصلحت حقیقی در مصرف بیت‌المال الزامی است؛ اما با وجود موارد مهم در جامعه اسلامی همچون رعایت عدالت، نوبت به حقوق نجومی از بیت‌المال نمی‌رسد و باید روش متعارف مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این، مصلحت‌اندیشی واقعی در سیره حکومتی و مدیریتی حضرت علی (ع) وجود داشته است. یکی از اقدامات حضرت بعد از اینکه به حکومت رسید محو دفاتر مزایا و دیوان عطایا بود. دیوان عطایا نماد تبعیض در جامعه اسلامی بود و حقوق نجومی در حال حاضر مظهر تبعیض. حضرت علی (ع) به عبارتی مصالح مردم را بر مصالح اشخاص و خواص ترجیح می‌داد و با این مصلحت‌اندیشی مبارزه می‌نمود (هلالی، ۱۴۱۶، ۳۸۳).

در شرح کتاب کافی به نقل از حضرت علی (ع) آمده است: «و دفاتر عطایا را محو کردم و از بین بردم (دفاتر عطایا دفاتری است که عطایا از بیت‌المال در آن مکتوب بوده است بنابر قدر حالات افراد) و اعطا کردم همان‌طور که پیامبر اعطا می‌نمود به صورت مساوی (بین شریف و پایین دست و عرب و عجم و مهاجرین و انصار فرقی نبوده است و پیامبر کسی را بر دیگری برتری نمی‌داد) و اموال در را در دست اغنیا دولت و ثروت قرار نمی‌دهم (ثروتمندان اموال عمومی را تناول کنند و به فقرا نرسد و مال دست به دست بین ثروتمندان بچرخد و به دیگران نرسد)» (مازندرانی، ۱۳۸۲، ج ۱۱، ۳۷۳).

بحث تاریخی بالا مربوط به توزیع مساوی بیت‌المال است و مبتنی بر عدالت به معنای دوم (تساوی افراد جامعه در بهره‌مندی از بیت‌المال) می‌باشد. عدالت در حقوق و دستمزد به معنای سوم (لحاظ شایستگی افراد و اعطا حق به ذی‌حق) است؛ اما هدف از ذکر این سند تاریخی این است که باید با مصلحت‌اندیشی کاذب در جامعه اسلامی مبارزه نمود؛ همان‌طور که حضرت علی (ع) تسلیم مصالح فردی نگردید و نماد تبعیض را محو نمود. پرداخت حقوق نجومی به برخی مدیران هم ناشی از مصلحت‌اندیشی‌ها می‌باشد که باید حاکمیت و دولت اسلامی با این مصلحت مبارزه نماید و به‌طور کلی حقوق نجومی را ریشه‌کن نماید.

همچنین رعایت مصالح در فتاوی فقها نیز وجود دارد. بنابر استفتای نگارنده از آیت‌الله مکارم شیرازی مبنی بر اینکه در چه صورتی می‌توان حقوق‌های نامتعارف پرداخت کرد؟ ایشان در پاسخ فرموده: «پرداخت حقوق نجومی اصناف جایز نیست؛ مگر در مواردی که طرف دانشمندی باشد که جز با حقوق بالا نتوان از او استفاده کرد» (مکارم، ۱۳۹۸). بنابر نظر ایشان در صورتی می‌توان حقوق بالا پرداخت نمود که شخص حقوق‌گیرنده برای مردم و کشور مصالح و منافع علمی داشته باشد.

آیت‌الله صافی‌گلپایگانی نیز در پاسخ به سؤال مطروحه، عدالت و توازن را لحاظ فرموده و بیان داشته‌اند: «لازم است دولت و شرکت‌های دولتی در مصرف بیت‌المال مصالح مسلمین را در نظر بگیرند و تا حدی مجاز به تعیین دستمزد هستند که به مصلحت مسلمین است» (صافی‌گلپایگانی، ۱۳۹۸).

مقام معظم رهبری نیز در باب عدالت و مصلحت می‌فرمایند: «ما به‌عنوان شیعه باید این درس را به

از مهم‌ترین مبانی فقهی مخالفت با حقوق نجومی در عصر حاضر «حرمت اکل مال به باطل» و «حرمت تعاون بر اثم»، بوده و بر اساس این مبانی هر گونه عمل حرامی به موجب قاعده «التعزیر لکل عمل محرم» حرام بوده و مجازاتی که حاکم اسلامی با توجه به شرایط و حساس بودن موضوع اعمال می‌کند از آثار وضعی دریافت حقوق نجومی است. عقل انسان ورود هرگونه ضرری را نهی نموده و این‌گونه نهی با توجه به مَفَاد قاعده لاضرر در نهی حقوق نجومی نیز جریان دارد. به طوری که عقل انسان در کنار انصاف، حقوق نجومی را خارج از عرف و مغایر با کارکرد نجومی بگیران دانسته و چنین دریافت‌هایی را غیر عاقلانه و غیر عادلانه قلمداد می‌نماید و از آنجا که اصولی همچون عدالت، حرمت اختلال نظام و اصل امانت‌داری، خیانت، ظلم و بی‌نظمی را نفی می‌کنند، حقوق نجومی را از مصادیق خیانت، ظلم و اختلال در نظام دانسته و نجومی‌بگیران را خائن و مخل امنیت اقتصادی و سیاسی جامعه محسوب می‌کنند (جمیاری و همکاران، ۱۴۰۲، ۱۲۶).

۲. مخالفت با رفاه عمومی

اسلام بهره‌مندی از ثروت عمومی و به تبع آن، رفاه عمومی را برای همه مردم می‌خواهد نه یک قشر خاص. در قرآن کریم سه آیه بر این دلالت دارد که باید اموال عمومی بین اقشار مختلف مردم تقسیم شود. به عبارتی یک اصل از این سه آیه استخراج می‌گردد و آن تعلق بیت‌المال به عموم است نه خواص.

۱- آنچه خدا از [اموال و زمین‌های] اهل آن آبادی‌ها به پیامبرش بازگرداند اختصاص به خدا و پیامبر و اهل بیت پیامبر و یتیمان و

یاد داشته باشیم که عدالت قابل اغماض و قابل معامله نیست و هیچ‌یک از مصالح گوناگون، نه مصالح فردی و نه مصالح حکومت و کشور اسلامی، نمی‌تواند با عدالت معامله شود» (سایت آیت‌الله خامنه‌ای فارسی، ۱۴۰۲). بنابر نظر مقام معظم رهبری عدالت بالاترین مصلحت است.

سؤال این است که در حال حاضر که عده‌ای نظام اسلامی را که مبتنی بر شعار عدالت است متهم به فساد مالی و انحصارطلبی برای عده‌ای خاص می‌نمایند، مصلحت جامعه اسلامی چیست؟ پرداخت حقوق و دستمزدهای کلان به عده کم و خاص یا توسعه عدالت و برقراری عدالت اجتماعی و اقتصادی برای همه مردم؟ ذیلاً به این پرسش‌ها پاسخ می‌دهیم.

۵-۳. ادله مخالف حقوق نجومی

با تحلیل متون اقتصاد اسلامی و قوانین موضوعه، به چهار دلیل می‌توان دریافت حقوق نجومی را رد کرد: توازن اقتصادی و اجتماعی، عدالت اجتماعی و اقتصادی، رفاه فراگیر، ترویج تبعیض در بستر پرداخت حقوق نجومی دلائل مخالف می‌باشد. ویژگی این ادله، ناظر بودن به همه فعالیت‌های اقتصادی جامعه اسلامی و به عبارتی مبانی اقتصاد اسلامی است. با توجه به اینکه نظام حقوق و دستمزد نیز از نظام‌های اقتصادی جامعه می‌باشد، این مبانی ناظر و حاکم بر قواعد اقتصادی این نظام هم می‌باشند. دو دسته ادله ناظر بر موضوع شامل ادله فقهی و حقوقی به شرح زیر هستند.

۵-۳-۱. ادله فقهی

۱. حرمت اکل مال به باطل و حرمت تعاون بر اثم

ارتباط بحث رفاه با موضوع پژوهش این است که از آثار سوئی که حقوق نجومی دارد این است که خارج از ضابطه قانونی، عده‌ای خاص از بیت‌المال بهره بیشتری می‌برند و عده کثیری از مردم بی‌بهره می‌مانند. عده‌ای با عنوان مدیران دولتی یا مدیران شرکت‌های دولتی و نیمه دولتی در رفاه بیشتر و در مقابل عده بسیاری از مردم در رفاه کمتر و سطح زندگی پایین‌تر. بنابراین اسلام با رفاه عمومی موافق است و معتقد است رفاه باید در جامعه متوازن باشد؛ اما آنچه در حقوق نجومی رخ داده رفاهی است که به صورت غیر قانونی تعلق به قشر خاص پیدا کرده است.

۵-۳-۳. ادله حقوقی

۱. مخالفت با توازن اجتماعی و اقتصادی

یکی از مبانی اقتصاد اسلامی، توازن اجتماعی و اقتصادی در جامعه است. فاصله‌های طبقاتی محصول نبود توازن اجتماعی و تفاوت‌های حقوق و دستمزد به صورت فاحش محصول نبود توازن اقتصادی است. ثروت‌های انباشته و حقوق‌های نجومی در اختیار برخی افراد جامعه، طرف سنگین و در نقطه مقابل، فقر و دستمزدهای حداقلی طرف سبک اقتصاد است. آنچه در نظام پرداخت حقوق نجومی اتفاق افتاده برهم زدن توازن دستمزد و درآمد در بین اقشار جامعه است و این قاعده مربوط به اقتصاد کل جامعه می‌باشد؛ چه بخش‌های عمومی و دولتی و چه بخش‌های خصوصی. اگرچه اموال خصوصی مالکیت خصوصی دارد، عدم توجه به توازن درآمدهای بخش‌های خصوصی، چهره عادلانه جامعه اسلامی را خدشه‌دار و توازن را برهم می‌زند.

مستمندان و در راه ماندگان دارد تا میان ثروتمندان شما دست به دست نگردهد (حشر/۷). در این آیه آمده که عده‌ای خاص از بیت‌المال به دولت و قدرت نرسند؛ بلکه توزیع ثروت بین اقشار مختلف به منظور برقراری رفاه عمومی می‌باشد.

۲- و بدانید که آنچه از شیء غنیمت گرفتید پس خمس آن برای خدا و رسول و خویشان و ایتم و مساکین و در راه مانده است (انفال/۴۱)

۳- صدقات، فقط ویژه نیازمندان و تهی‌دستان [زمین‌گیر] و کارگزاران [جمع و پخش آن] و آنان که باید [به خاطر تمایل به اسلام] قلوبشان را به دست آورد و برای [آزادی] بردگان و [پرداخت بدهی] بدهکاران و [هزینه کردن] در راه خدا [که شامل هر کار خیر و عام‌المنفعه می‌باشد] و در راه ماندگان است؛ [این احکام] فریضه‌ای از سوی خداست (توبه/۶۰). مقصود از این آیات این است که در جامعه اسلامی نباید تفاوت فاحش بین افراد از لحاظ بهره‌مندی از مواهب مادی وجود داشته باشد. بنابراین اسلام با جلوگیری از انباشت سرمایه در دست افراد خاصی از جامعه، با ایجاد فاصله بین طبقات ثروتمند و کم درآمد مبارزه کرده و به وضوح تعدیل ثروت را به عنوان هدف اقتصادی اسلام تبیین می‌نماید. در واقع یکی از عناصر اصلی عدالت اقتصادی، رفاه عمومی است (هادوی، ۱۳۷۸، ۷۶).

سیاست‌های اصولی خود قرار داده است (مسلمی، ۱۳۸۴، ۹۷).

اگر دولت بخواهد توازن را در جامعه ایجاد نماید باید مفاهیم برابری فرصت‌ها، بهره‌مندی از سطح زندگی متوسط و نفی تفاوت فاحش طبقاتی را گام به گام این ارکان را برای رسیدن به توازن اجرا نماید (هاشم-پور و همکاران، ۱۴۰۰، ۹۳). تأمین توازن اجتماعی، نظارت بر اجرای صحیح و استفاده از ابزارهای اخلاقی بیانگر این است که دولت اسلامی در اجرای نظام حقوق و دستمزد باید به مقوله ثبوت توازن در پرداخت‌ها دقت نماید.

۲. مخالفت با عدالت اجتماعی و اقتصادی

از دیدگاه شهید صدر و شهید مطهری توازن اجتماعی و اقتصادی از ویژگی‌های عدالت اجتماعی و اقتصادی اسلام است (نمازی و لشکری، ۱۳۹۱، ۱۰۸). عدالت اقسامی دارد که یکی از آن‌ها عدالت اجتماعی است. عدالت اجتماعی یعنی رفتار با هر یک از افراد جامعه به گونه‌ای که مستحق آن هستند و در جایی قرار گیرند که سزاوار آن هستند. بدین معنا که هر فرد بر اساس کار و بهره‌های فکری و ذهنی و جسمی بتواند از موقعیت‌های بهتری برخوردار شود (میر معزی، ۱۳۹۳، ۳۲). عدالت اقتصادی از مظاهر عدالت اجتماعی است. مکتب اقتصادی اسلام با الهام از آیات و روایات به عدالت اقتصادی به‌عنوان یکی از اصول اسلامی می‌نگرد. ضمن اینکه قواعدی چون قاعده لاضرر یا احکام مالکیت، عوامل تولید و توزیع همه بر محور عدالت و رعایت استحقاق‌ها می‌باشند و اسلام هدف نهایی جامعه را تکامل معنوی انسان‌ها و تقرب به درگاه الهی می‌داند (کریمی، ۱۳۸۵، ۱۷۰).

در تبصره ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، شأن شغل و شاغل مورد توجه قرار گرفته و فاصله مجاز بین حداقل و حداکثر حقوق هفت برابر است؛ ولی بالاتر از حدی که قانون مشخص کرده منجر به برهم زدگی توازن در این قانون خواهد شد. بنابراین، برخی مدیران 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، می‌توانند استثنائاً از امتیازات و مزایای بیشتری برخوردار شوند (مظاهری، ۱۳۹۸، ۹۶).

یکی از ادله اصلی و مهم برای رد حقوق نجومی اثبات توازن است. شهید صدر در خصوص توازن گفته است: «توازن اقتصادی برابری افراد جامعه در سطح زندگی است، بدین معنا که درآمد و ثروت به اندازه‌ای در دسترس افراد جامعه باشد که بتوانند متناسب با مقتضیات روز از مزایای تقریباً هم‌سانی برخوردار شوند» (صدر، ۱۴۱۷، ۶۷۳). در مبانی اسلام فقر نتیجه عدم توازن در جامعه است. چنان‌که مطهری در این باره می‌فرماید: «از نظر سرمایه‌داری می‌تواند اختلاف افراد در ثروت خیلی فاحش باشد؛ اما از نظر اسلام اختلاف فاحش که منتهی به فقر طبقه دیگر شود ممکن نیست مگر از طریق ظلم و استثمار» (مطهری، ۱۳۶۸، ج ۲، ۲۲۹).

مکتب اسلام موافق توازن اقتصادی و مخالف فاصله طبقاتی است و برتری‌طلبی را نکوهش نموده و خواستار تساوی حقوق عامه در امکانات شده است. چراکه انحصار را مایه و پایه تشدید فاصله طبقاتی می‌داند و از این رو مبارزه با انحصار و رانت‌خواری را از

در قانون اساسی کشور هم به رفع تبعیض در جامعه تأکید شده است که بیانگر حقوق و تکالیف همه افراد کشور است. در بند نهم اصل سوم قانون اساسی آمده است: «تبعیضات ناروا رفع گردد و امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی ایجاد گردد». هم‌چنین در بند دوازدهم همین اصل آمده است: «اقتصاد کشور باید صحیح و عادلانه باشد». مطابق بند چهارده همین اصل نیز، حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد باید به صورت عادلانه تأمین گردد و همه در برابر قانون مساوی هستند. مطابق بند پنجم و ششم اصل چهل و سه نیز، اضرار به غیر و انحصار و احتکار حرام است و اسراف و تبذیر در همه شئون مربوط به اقتصاد ممنوع است (عدالت جویا، ۱۳۸۹، ۴۳). با وجود این، آنچه امروزه در نظام حقوق و دستمزد ایران رخ داده است، ایجاد تبعیضات ناروا بین افراد جامعه از حیث حقوق و دستمزد است.

۶. نتیجه

با توجه به یافته‌های پژوهش به نظر می‌رسد که اصلاح قوانین سبب رفع زمینه‌های قانونی می‌گردد و از طرفی فرهنگ‌سازی و اعمال شفافیت و قاطعیت سبب دفع زمینه‌های اجتماعی و ساختاری خواهد شد.

پدیده پرداخت حقوق نجومی با مبانی اقتصاد اسلامی مانند عدالت و توازن و رفاه عمومی و با قوانین مربوطه مانند قانون اساسی و قانون مدیریت خدمات کشوری در تعارض است. در فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری به تفاوت حقوق مبتنی بر عدالت به معنای توجه به شایستگی‌ها اشاره شده است؛ ولی در حوزه قانون‌گذاری دارای اشکال عدم فراگیری نسبت به

بنابر این دیدگاه، مبنای پرداخت در نظام حقوق و دستمزد به هر فرد، عدالت به معنای رعایت شایستگی افراد است. لذا حقوق یک پزشک یا هیئت علمی باید متفاوت با کارگر و کارمند باشد؛ همین‌طور دستمزد یک فرد تحصیل کرده با فرد تحصیل نکرده تفاوت دارد و این عین عدالت است.

۳. حقوق نجومی و ترویج تبعیض

مبنای نظام پرداخت حقوق و دستمزد بر تفاوت استوار است چون ویژگی انسان‌ها باهم متفاوت است و نوع و مقدار و وقت مشاغل نیز باهم فرق دارد و سؤال اینجاست آنچه در حقوق‌های نجومی رخ می‌دهد تفاوت است یا تبعیض؟

برخی گفته‌اند: «تبعیض فرق گذاشتن میان دو موجود در شرایط کاملاً مساوی است؛ ولی اگر اعمال متفاوت بود یا انجام‌دهندگان فرق داشتند، تفاوت میان آن‌ها عین عدالت است» (مکارم، ۱۳۹۸). فرق تبعیض با تفاوت آن است که در تبعیض، چند موجود قرار دارند که همه شایستگی و حق یکسان دارند؛ اما به یکی داده می‌شود و به دیگری داده نمی‌شود یا کم‌تر داده می‌شود. تفاوت این است که در شرایط نامساوی، بر اساس همان شرایط نامساوی فرق گذاشته شود. به عبارت دیگر، تبعیض از ناحیه دهنده است و تفاوت مربوط به گیرنده.

در حقوق‌های متعارف که مستند به قانون می‌باشند تفاوت بین افراد رعایت شده است؛ ولی در حقوق نجومی مدیران با وجود اینکه مدیران از جهات مختلف در شرایط مساوی هستند، تبعیض در پرداخت‌ها وجود دارد.

همهٔ مزد بگیران و درحوزهٔ اجرا برخی مواد آن (۷۴ و ۷۶ و تبصره) مورد توجه جدی قرار نگرفته است.

بنابراین برای ریشه‌کن شدن معضل حقوق نجومی بازنگری در قانون مدیریت خدمات کشوری، ایجاد سازوکار شفاف نظام‌های مالی، عزم جدی برای مبارزه با فساد مقامات، قاطعیت قضایی با نجومی‌بگیران و بازپس‌گیری بیت‌المال از نجومی‌بگیران ضروری به نظر می‌رسد.

۷. سهم نویسندگان

همهٔ نویسندگان به‌صورت برابر در تهیه و تدوین پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

۸. تضاد منافع

در این پژوهش، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

منابع

قرآن کریم

- ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، جلد ۳، بيروت، ناشر دار صادر، ۱۴۱۴.
- جمیاری، علی اکبر و مؤمنی، احسان، «بررسی فقهی جرم‌انگاری حقوق نجومی»، پژوهش‌های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی، سال دوم، شماره ۳، ۱۴۰۲.
- حسینی، سید حسن، «مؤلفه‌های تحقق شفافیت در حکومت از دیدگاه امام علی(ع) در نهج البلاغه»، پژوهش‌نامه نهج البلاغه، شماره ۳۵، ۱۴۰۰.
- حسینی سید عبدالمهدی، «واکاوی سیاست‌گذاری تحقق عدالت اجتماعی»، دو فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۲، ۱۴۰۰.
- رجایی، سید محمد کاظم، «مفهوم و شاخص عدالت اقتصادی»، معرفت اقتصاد اسلامی، سال پنجم، شماره اول، ۱۳۹۲.
- زبیدی، تاج العروس من جواهر القاموس، بيروت، ناشر دارالفکر، ۱۴۱۴.
- شریف‌الرضی، محمد بن حسین، نهج البلاغه، ترجمه انصاریان، چاپ اول، قم، ۱۳۸۸.
- صافی گلپایگانی، لطف‌الله، بخش استفتائات، قم، دفتر مرجع حضرت آیت‌الله العظمی صافی گلپایگانی، ۱۶ دی ۱۳۹۸.
- صدر، سید محمدباقر، اقتصادنا، قم، دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۴۱۷.
- فیروزی، نعمت‌الله و همکاران، «تبیین الگوی شفافیت در نظام مدیریتی امیرالمؤمنین علی(ع)»، علوم انسانی و اسلامی در هزاره سوم، دوره پنجم، ۱۴۰۰.
- کلانتری خلیل‌آباد، عباس و همکاران، «تحلیل فقهی و حقوقی پرداخت حقوق نامتعارف از بیت‌المال»، فصلنامه پژوهش‌های فقهی دوره هفدهم، شماره ۱، ۱۴۰۰.
- کرمی، محمد مهدی؛ پورمند، محمد، مبانی فقهی اقتصاد اسلامی، چاپ هفتم، قم، پژوهشکده حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۵.
- کریمی، میثم، «تبیین و تأسیس مبانی دینی تعیین میزان دستمزد و پاداش کارکنان حکومت اسلامی»، مجله فقه و تاریخ تمدن، شماره ۳، ۱۴۰۰.
- کریمی، میثم، «نظام حقوق و دستمزد و متون حقوقی و قوانین موضوعه و تحلیل حقوق نجومی بر اساس آن»، مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۱، ۱۴۰۰.
- لطیفیان، احمد؛ اولیایی، نعیمه، «الگوی اسلامی-ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه و رفع تبعیض در سازمان‌ها»، کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ۱۳۹۶.
- مازندرانی، محمد صالح بن احمد، شرح الکافی-الأصول و الروضة، چاپ اول، تهران، بی‌جا، ۱۳۸۲.
- مسلمی، حمیدرضا و طباطبائی، مریم‌السادات، اقتصاد صدر اسلام با رهیافت تاریخی، چاپ اول، تهران، مؤسسه پاد اندیشه، ۱۳۸۴.

- مطهری، مرتضی، عدل الهی، قم، انتشارات صدرا، بی‌تا.
- مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، ج ۱ و ۲، قم، انتشارات صدرا، ۱۳۶۸.
- مظاهری کوهانستانی، رسول، «بررسی ابعاد مشروعیتی اخذ حقوق‌های نامتعارف از منظر حقوق موضوعه، فقه و عرف»، فصلنامه علمی تخصصی مجله حقوقی دانشگاه اصفهان، دوره ششم، شماره ۸، ۱۳۹۸.
- معلمی، سیدمهدی و رجایی، سید محمدکاظم، «درآمدی بر مفهوم «عدالت اقتصادی» و شاخص‌های آن»، معرفت اقتصادی، سال دوم، شماره ۲، ۱۳۹۰.
- مکارم شیرازی، ناصر، بخش استفتانات، قم، دفتر مرجع حضرت آیت‌الله‌العظمی مکارم شیرازی، ۱۳۹۸.
- موسوی، سید رضا، قانون مدیریت خدمات کشوری، تهران، انتشارات هزار رنگ، ۱۳۹۸.
- مؤسسه عدالت جویا، قانون اساسی جمهوری اسلامی، قم، انتشارات بخشایش، ۱۳۸۹.
- میرمعزی، سید حسین، عدالت اقتصادی از دیدگاه اسلام، چاپ اول، قم، انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، ۱۳۹۳.
- نمازی، حسین؛ لشکری علیرضا، «توازن و رویکردهای عدالت؛ کنکاشی در رویکرد شهید صدر و شهید مطهری به توازن»، مجله معرفت اقتصاد اسلامی، سال سوم، پیاپی ششم، شماره ۲، ۱۳۹۱.
- هادوی تهرانی، مهدی، مکتب و نظام اقتصادی اسلام، چاپ اول، قم، مؤسسه فرهنگی خانه خرد، ۱۳۷۸.
- هاشم‌پور، علی‌اصغر؛ رجایی، سید محمدکاظم، «الگوی توازن اقتصادی در منظومه فکری مقام معظم رهبری»، دو فصلنامه علمی جستارهای اقتصادی ایران، شماره ۳۵، ۱۴۰۰.
- هاشمی خویی، میرزا حبیب‌الله، منهاج البراعه فی شرح نهج البلاغه (خوئی)، چاپ چهارم، تهران، بی‌جا، ۱۴۰۰.
- هلالی، سلیم بن قیس، أسرار آل محمد علیهم السلام، ترجمه کتاب سلیم، چاپ اول، قم، ۱۴۱۶.
- سایت‌های اینترنتی**
- سایت تسنیم نیوز، آخرین مراجعه: ۱۴۰۱/۰۹/۰۲ (www.tasnimnews.com)
- سایت حوزه‌نت، آخرین مراجعه: ۱۳۹۹/۱۰/۲۵ (www.hawzah.net)
- سایت خامنه‌ای فارسی، آخرین مراجعه: ۱۴۰۲/۸/۲۳ (farsi.khamenei.ir)
- سایت دیده‌بان ایران، آخرین مراجعه: ۱۴۰۰/۹/۱۴ (www.didbaniran.ir)