

نقش نظام پرداخت در افزایش بهره‌وری کارکنان دولت

تهیه کننده: زهرا باباخانی

مقدمه

اصولاً از هنگام پیدایش پدیده اشتغال تا امروز به موازات تحولات اقتصادی و اجتماعی مفهوم بهره‌وری یا عبارتی حداکثر استفاده از امکانات موجود، تحت عناوین مختلف مطرح شده است. کوششهایی که جهت تغییر ابزار کار، ضوابط و مقررات مربوط به کار و شرایط کار و کارگر بعمل آمده نیز به منظور رشد بهره‌وری در نظر گرفته می‌شود.

موضوع بهره‌وری اگر چه به مفهومی که در حال حاضر از آن یاد می‌شود جدید ولی در واقع دارای قدمت تاریخی است، همیشه در اقتصاد ملی کاهش بهره‌وری پیام آور فقر و فلاکت عمومی و افزایش آن نوید بخش رفاه اجتماعی است. بنابراین ایجاد فصلی بعنوان بهره‌وری در فرهنگ اقتصادی و اجتماعی فعلی و استفاده از آن در ارزیابی عملکرد دستگاههای دولتی چندان غریب نیست. معذالک در بخشی از این مقاله به تعریف مفاهیم و عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری دستگاههای دولتی و در بخش دیگر به ذکر مبانی پرداخت در دستگاههای دولتی و تعریف مفاهیم مربوط به آن و ترسیم وضع موجود با استناد به آمار و ارقام و مقایسه میزان پرداخت با شاخص هزینه زندگی می‌پردازیم.

بهره‌گیری از آیات و روایات معتبر دینی و تئوریهای علمی برای نمایاندن نقش نظام پرداخت در بهره‌وری دستگاههای دولتی و وظیفه سازمان اموراداری و استخدامی کشور در رفع مسایل و مشکلات مربوط به امر پرداخت بخش پایانی می‌باشد.

است.

تعریف بهره‌وری

برای سنجش بهره‌وری از فرمول زیر استفاده

می‌شود:

$$\text{Productivity} = \frac{\text{Out Put}}{\text{In Put}} \text{ یا } P = \frac{O}{I}$$

منابع مصرف شده داده یا In Put و خدمتی که

مراد از بهره‌وری دستگاههای دولتی عبارت از:

درجه استفاده مؤثر از هریک از منابع و امکاناتی است

که برای انجام وظایف آن دستگاه بکار گرفته شده

بدست آمده ستاده (ستانده) یا **Out Put** نامیده می‌شود. هدف از بهبود بهره‌وری عبارتست از به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره با طریقه علمی و یا کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی به صورتی که به نفع کارکنان، مدیران و

مصرف‌کنندگان باشد».

لزوم طرح و اشاعه فرهنگ بهره‌وری در دستگاه‌های دولتی

قسمتی از فرمان امیرالمومنین علی (ع) به مالک اشتر والی مصر:

«و باید سبک ساختن سنگینی بار ایشان بر توگران نیاید زیرا تخفیفی که به آنها داده‌ای، اندوخته‌ای است که با آبادانی شهرها و آرایش دادن حکومتت به تو باز می‌گردانند، با جلب خوش بینی و ستایش آنها بخود و خرسند بودن تو از برقرار کردن عدل و داد بین آنان، در حالیکه افزون شدن توانایی ایشان را به آنچه نزدشان اندوخته‌ای از رفاهیت و آسایش و اطمینان داشتن و به مدارایی که به آنها نموده‌ای از عدل و داد خود، آنان را برای خویش تکیه‌گاه قرار دادی. پس با پیشامدی که پس از نیکی به آنها هرگاه آنرا به ایشان واگذاری باخوشدلی انجام دهند زیرا به مملکت آباد آنچه بارگنی می‌تواند بکشند و همواره ویرانی زمین به جهت دست تنگی اهل آنست و...»^(۱)

نیروی انسانی به روش علمی است نه تنها ضروری، بلکه الزامی است.

توسعه شهر تهران در سالهای اخیر شاید نمونه بازاری از ایجاد فرهنگ بهره‌وری و اثرات آن در افزایش بهره‌وری سازمان ذیربط (شهرداری تهران) باشد. زیرمنابع و امکانات اصلی نظیر خاک حاصلخیز، آب، نیروی انسانی و برق و مقررات مربوط به اخذ عوارض شهری و تأمین درآمد جملگی منابع و امکاناتی است که در سالهای قبل نیز در دسترس بود، در حالیکه تغییری در وضعیت شهر مشهود نبود یا آنکه به گندی صورت

حرکت به سوی سازندگی کشور زمانی منتج به نتیجه خواهد شد که تک تک نیروهای شاغل در دستگاه‌های دولتی از نگرهبان تا کارگر و کارمند و کارشناس و مدیر به نقش خود در پیشبرد امور آگاهی داشته و آنرا باور داشته و در تسریع حرکت چرخهای دستگاه گسترده و پرهزینه دولت شرکت جویند.

در این صورت متوسل شدن به تغییر فرهنگ بی تفاوتی و جایگزینی فرهنگی که مشخصه اش ایجاد گرایش مثبت در کار و مُراد آن بهبود رفاه اجتماعی از طریق به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع و امکانات و

می‌گرفت.

لذا تاسی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی در طرح
و استقرار فرهنگ بهره‌وری در جوامع اداری، از سازمان
مزبور، متضمن افزایش بهره‌وری آنان خواهد بود.

عوامل مؤثر در افزایش

بهره‌وری دستگاههای دولتی

در تعیین عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری جنبه‌های
مختلف بهره‌وری دخالت دارد. بنابراین برای
اندازه‌گیری میزان بهره‌وری دستگاههای دولتی لازم
است ابتدا جنبه مورد نظر یا - چنانچه عملکرد دستگاه
به طور کلی مورد نظر است - همه جوانب را مشخص
نمود و سپس به تعیین عوامل مؤثر در بهره‌وری آن
پرداخت.

به طور مثال سازمان امور اداری و استخدامی کشور
وظایف متعدد و متنوعی را بعهده دارد که هر یک
می‌تواند بتنهایی از لحاظ تأثیر در بهره‌وری سازمان
مورد سنجش قرار گیرد.

چنانچه میزان بهره‌وری سازمان از لحاظ آموزشهای
حین خدمت کارکنان دولت مورد نظر باشد عواملی
نظیر «هزینه‌ها» «مدیریت» «نیروی انسانی متخصص که
امر آموزش را بعهده داشته» «فضاهای آموزشی» و
«وسایل و ابزاری که بکار گرفته شده» به عنوان عوامل
مؤثر در افزایش بهره‌وری سازمان در امر آموزش تعیین
می‌شود، بدیهی است در سنجش بهره‌وری از لحاظ

تعیین خط‌مشی استخدامی دستگاهها دو عامل «تعلیم
دهنده‌ها» و «فضاهای آموزشی» جای خود را به عوامل
دیگری خواهد داد.

اما بطور کلی فاکتورهای ذیل در افزایش بهره‌وری
دستگاههای دولتی مؤثر شناخته شده است:

الف - عوامل درون سازمانی

نیروی انسانی، برنامه‌های آموزشی، مدیریت
نیروی انسانی، محیط کار، روشهای انجام کار و ...

ب - عوامل برون سازمانی

این عوامل همانطوری که از نام آن پیداست
تأثیر محیط را بر بهره‌وری دستگاههای دولتی نشان
می‌دهد و عبارتست از: اوضاع سیاسی، اقتصادی و منابع
طبیعی و اجتماعی و جمعیتی.

از میان عوامل فوق عامل نیروی انسانی از مهمترین
عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری دستگاههای دولتی
بشمار می‌رود، اصولاً در اینکه بهره‌وری حول محور
نیروی انسانی در حرکت است اتفاق نظر وجود دارد.

جنبش بهره‌وری در کشور ژاپن بهبود بهره‌وری را
تنها منوط به وقوف مدیران به قدر و ارزش نیروی انسانی
در ایجاد اصلاحات و نوآوریها در وضع موجود می‌دانند.
حال آنکه بنظر می‌رسد این عامل در کشور ما هنوز
اهمیت حقیقی خود را نیافته باشد.

انگیزه‌ها و نیازها

ماحصل بررسیهایی که پیرامون موضوع انگیزش

عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه و موانع آن

الف - عوامل مؤثر

عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه را می‌توان به شرح زیر

به دو دسته تقسیم نمود:

اول عوامل مادی:

۱- در بیان عوامل مادی قبل از هر عامل دیگر حقوق و مزایا به ذهن متبادر می‌شود. این عامل با توجه به نقش عمده آن در تأمین نیازهای اصلی و اساسی و وسایل رفاهی در ایجاد انگیزه تأثیر بسزایی دارد. از این رو در تدوین نظام پرداخت بایستی دقت کافی مبذول گردد تا عامل حقوق و مزایا به وسیله دلسردی و ناامیدی و مانع انگیزش و فعالیت کارکنان مبدل نشود.

در بررسی منابع اسلامی به موارد بشماری از آیات و روایات در زمینه پرداخت برمی‌خوریم که در اینجا به دو نمونه آن اشاره می‌شود:

هر کس کار خوبی انجام دهد، خداوند ده برابر آن به او پاداش می‌دهد و اگر کار بدی کند، بهمان اندازه کیفر خواهد داد و بر آنهاستیم روان خواهد شد.» (۱)

در باره عمال و کارگزاران:

«و نژد خدا برای هر یک از طبقات گشایشی است و هر یک از آن دسته‌ها را به حکمران حقی است باندازه‌ایی که کار آنان را به اصلاح در آورد. پس جیره و خوار و بارشان را فراوان ده که این کار آنان را به اصلاح خودشان توانا می‌دارد و بی‌نیاز می‌گرداند از خوردن آنچه که زیر دست‌هایشان می‌باشد و صحبت و دلیل است برایشان اگر فرمانت را به کار نبستند یا در امانتت رخنه‌ای گشودند.» (۲)

بعمل می‌آید مؤید این نکته است که اهم انگیزه‌های انسان ناشی از نیازهای اصلی اوست. بنابراین هر چه نیاز اصلیت و اساسیت باشد انگیزش بهمان میزان اصلی و اساسی خواهد بود.

انسان برای حفظ وجود خود در درجه اول به غذا، پوشاک، بهداشت، مسکن و تولید مثل و موضوعاتی از این قبیل نیاز دارد و سپس نیازهای ثانوی او مطرح می‌شود. بنابراین کسب درآمد برای جبران هزینه نیازهای اولیه مهمترین هدف متقاضیان کار در دستگاه‌های دولتی و تأمین هزینه زندگی یا عبارت دیگر برآوردن نیازهای اساسی همواره محرک او در اجرای وظایفی است که بهمه دارد.

در شرایط اقتصادی فعلی که هزینه زندگی به موازات افزایش قیمت کالاها و خدمات افزایش می‌یابد و در نتیجه روز بروز از ارزش حقیقی حقوق کاسته می‌شود. پیش‌بینی پاداش‌های تشویقی و ایجاد انگیزه یا استفاده از عوامل مادی به مراتب از توسل به شیوه‌های دیگر کارسازتر است.

۱- سوره انعام آیه ۱۶۰

۲- نهج البلاغه ترجمه فیض الاسلام بند ۴۴ ص ۱۰۱۲

و تمجید و تشویقهای غیرمادی نیز از جمله عواملی است که در ایجاد انگیزه مؤثر است.

ب - موانع:

عواملی نظیر تبعیضات، عدم امنیت شغلی، گرفتاریهای خانوادگی ناشی از تنگناهای مالی، تغییرات پی در پی تشکیلات دستگاهها، نوع کار و محیط نامناسب کاری به کاهش انگیزه خدمت منجر می شود.

تعریف حقوق و مزایا

الف - حقوق:

یکی از معانی حقوق در لغت مواجب و شهریه است و بدین معنی حقوق بگیر کسی است که از مؤسسات دولتی یا ملی ماهیانه دریافت می کند معادل این کلمه در زبان انگلیسی واژه Salary است و از این ریشه واژه Salaried به کارمند حقوق بگیر اطلاق می شود. حقوق مستخدمین دستگاههای مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکتهای دولتی تا پایان سال ۱۳۶۹ براساس حقوق گروه و پایه جدول ماده ۳۲ قانون استخدام کشور تعیین می شد و از تاریخ ۱۳۷۰/۱/۱ حقوق مبنا و افزایش سنواتی موضوع مواد یک و دو قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت جایگزین آن شد.

۲- پاداشها و تشویقهای مادی نیز در ایجاد انگیزه نقش مؤثری دارد اما نتیجه مطلوب زمانی حاصل می شود که در اجرای تشویق تبعیض نباشد. همچنین باید از کارگرساده تامدیر به توانایی تشخیص ارزش کار توسط مافوق امیدوار باشند.

تأثیر عامل پاداش و تشویق مادی در ایجاد انگیزه خدمت در کشورهای پیشرفته نظیر آمریکا و انگلستان نیز تأکید شده و از ایجاد انگیزه های مالی برای افزایش بازده کار استفاده می شود.

در کشور ما الزامی یک برنامه جدید «تجدید نظر حقوق»، به کارکنان دولت ارائه و به مورد اجرا گذاشته شده که در آن به نقش افزایش انگیزه در بالابردن بهره‌وری نظام اداری تأکید شده است.

«نظام ارزشیابی این برنامه، مبتنی بر جبران شایستگی از طریق افزایش حقوق و انگیزه های ارتقاء مقام است»^(۱) در قانون استخدام کشوری نیز موادی به پرداخت پاداش و تشویقهای مادی اختصاص دارد و روشهایی به منظور انتخاب کارکنان برجسته و شایسته و تشویق مادی آنان پیش بینی و به مورد اجرا گذاشته شده است.

۳- تسهیلات رفاهی نظیر اعطای انواع وام و کارتهای اعتباری، تأمین وسیله ایاب و ذهاب و پرداخت کمک هزینه مسکن و امثال آن نیز در ایجاد انگیزه تأثیر دارد.

دوم - عوامل معنوی

اعتقادات مذهبی، علایق ملی، نیازهای شخصیتی

لایحه نظام هماهنگ بوداجت کارکن دولت

ماده ۱- حقوق و مزایای مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استثنایی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲ برابر است با حاصلمصوب حقوق موضوع ماده ۴ قانون مذکور در عدد ستاره گروه مربوط به شرح جدول زیر که جایگزین جدول حقوق ماده ۴ قانون استخدام کشوری می‌شود، تعیین می‌گردد.

معدله	گروه
۴۰۰	۱
۴۵۰	۲
۵۰۰	۳
۵۹۰	۴
۶۲۰	۵
۶۸۰	۶
۷۴۰	۷
۸۱۰	۸
۸۸۰	۹
۹۵۰	۱۰
۱۰۲۰	۱۱

جدول حقوق ماهانه مستخدمین رسمی
(که در اجرای ماده ۳۰ اصلاحی در سال ۱۳۵۴ عیناً به تأیید شورای حقوق و دستمزد رسید)

پایه	گروه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
۱۲	۱۲	۶۲۳	۶۷۸	۵۱۳	۵۶۸	۵۸۳	۶۱۸	۶۵۳	۶۸۸	۷۲۳	۷۵۸	۷۹۳	۸۲۸	۸۶۳	۹۰۰	
۱۱	۱۱	۶۸۸	۶۱۶	۶۲۳	۶۷۲	۵۰۰	۵۶۸	۵۵۶	۵۸۳	۶۱۲	۶۲۰	۶۶۸	۶۹۶	۷۲۴	۷۵۲	۷۸۰
۱۰	۱۰	۳۳۵	۳۶۰	۳۸۵	۴۱۰	۴۳۵	۴۶۰	۴۸۵	۵۱۰	۵۳۵	۵۶۰	۵۸۵	۶۱۰	۶۳۵	۶۶۰	۶۸۵
۹	۹	۳۸۳	۳۰۷	۳۳۱	۳۵۵	۳۷۹	۴۰۳	۴۲۷	۴۵۱	۴۷۵	۴۹۹	۵۲۳	۵۴۷	۵۷۱	۵۹۵	۶۱۹
۸	۸	۳۳۶	۲۵۸	۲۸۰	۳۰۳	۳۲۴	۳۴۶	۳۶۸	۳۹۰	۴۱۲	۴۳۴	۴۵۶	۴۷۸	۵۰۰	۵۲۲	۵۴۴
۷	۷	۲۰۵	۲۲۶	۲۴۷	۲۶۸	۲۸۹	۳۱۰	۳۳۱	۳۵۲	۳۷۳	۳۹۴	۴۱۵	۴۳۶	۴۵۷	۴۷۸	۴۹۹
۶	۶	۱۸۰	۱۹۹	۲۱۸	۲۳۷	۲۵۶	۲۷۵	۲۹۴	۳۱۳	۳۳۲	۳۵۱	۳۷۰	۳۸۹	۴۰۸	۴۲۷	۴۴۶
۵	۵	۱۵۹	۱۷۵	۱۹۱	۲۰۷	۲۲۳	۲۳۹	۲۵۵	۲۷۱	۲۸۷	۳۰۳	۳۱۹	۳۳۵	۳۵۱	۳۶۷	۳۸۳
۴	۴	۱۴۱	۱۵۶	۱۶۷	۱۸۰	۱۹۳	۲۰۶	۲۱۹	۲۳۲	۲۴۵	۲۵۸	۲۷۱	۲۸۴	۲۹۷	۳۱۰	۳۲۳
۳	۳	۱۳۰	۱۴۱	۱۵۲	۱۶۳	۱۷۴	۱۸۵	۱۹۶	۲۰۷	۲۱۸	۲۲۹	۲۴۰	۲۵۱	۲۶۲	۲۷۳	۲۸۴
۲	۲	۱۲۰	۱۳۰	۱۴۰	۱۵۰	۱۶۰	۱۷۰	۱۸۰	۱۹۰	۲۰۰	۲۱۰	۲۲۰	۲۳۰	۲۴۰	۲۵۰	۲۶۰
۱	۱	۱۰۰	۱۰۶	۱۱۲	۱۱۸	۱۲۶	۱۳۰	۱۳۶	۱۴۲	۱۴۸	۱۵۴	۱۶۰	۱۶۶	۱۷۲	۱۷۸	۱۸۴

فواصل اصداامستای گروههای

متوالی بهمانگروه ۱۱ به ترتیب ۷۰

وآخرین گروه، گروه ۱۲۰ است

ب - مزایا:

ورودی آن در جدول موضوع ماده یک قانون سه می باشد (۵۵٪) پنجاه و پنج درصد حقوق مبنای گروه مربوط.

- حداقل فوق العاده شغل مشاغلی که گروه ورودی آن در جدول موضوع ماده یک قانون پنج می باشد (۶۰٪) شصت درصد حقوق مبنای گروه مربوط.

- حداقل فوق العاده شغل مشاغلی که گروه ورودی آن در جدول موضوع ماده یک قانون هفت می باشد (۸۰٪) هشتاد درصد حقوق مبنای گروه مربوط.

- حداقل فوق العاده شغل مشاغلی که گروه ورودی آن در جدول موضوع ماده یک قانون نه می باشد (۱۰۰٪) درصد حقوق مبنای گروه مربوط.

- حداقل فوق العاده شغل مشاغلی که گروه ورودی آن در جدول موضوع ماده یک قانون ده می باشد (۱۰۰٪) صد درصد حقوق مبنای گروه مربوط.

۲- کمک هزینه عائله مندی حسب ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت.

۳- کمک هزینه اولاد حسب ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

۴- فوق العاده های ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری شامل:

در لغت جمع واژه مزیت و در قانون استخدام کشوری به جمع فوق العاده شغل و فوق العاده هایی که در حکم کارگزینی منظور می شود اطلاق می گردد.
معادل انگلیسی آن از واژه Allowance حسب مسورد Job allowance = فوق العاده شغل و یا Allowances = مزایا (فوق العاده ها) بکار می رود.

انواع فوق العاده ها، هزینه ها و پاداشالف - فوق العاده ها:

۱- فوق العاده شغل: فوق العاده شغل مستخدمین دستگاههای مشمول قانون استخدام کشوری از تاریخ ۱۳۷۰/۱/۱ بر اساس قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (ماده ۲۰) و مطابق حداقلهای تعیین شده در جدول موضوع ماده ۱۱ آییننامه اجرایی قانون مذکور و همچنین مصوبات شورای حقوق و دستمزد (در اجرای تبصره های یک و دو ماده ۲۰ قانون) برقرار می شود.

حداقل فوق العاده شغل موضوع ماده (۱۱) آییننامه:

- حداقل فوق العاده شغل مشاغلی که گروه ورودی آن در جدول موضوع ماده یک قانون می باشد (۵۰٪) پنجاه درصد حقوق مبنای گروه مربوط.
- حداقل فوق العاده شغل مشاغلی که گروه

اضافه کار ساعتی - بدی آب و هوا - محرومیت از تسهیلات زندگی
محل خدمت، نوار مرزی، فوق العاده روزانه اشتغال خارج از کشور -
کسر صندوق، تضمین، سخنی شرایط محیط، نوبتکاری

برنامه‌های آموزشی، فرهنگی و هنری، حق‌العلاج و حق‌الزحمه صاحبان حرف پزشکی مشروط به آنکه امور راجع به آنها در غیر از ساعات اداری و علاوه بر وظیفه اصلی مستخدم انجام شود و همچنین هزینه پذیرائی و عیدی پایان سال و کمک خواروبار حسب تبصره ۲ ماده ۴۳ قانون استخدام کشوری و کماکان طبق ضوابط مقرر در این قانون پرداخت می‌گردد.

کمکهای غیر نقدی موضوع تبصره ۵۶ قانون بودجه سال ۱۳۶۳ کل کشور

بطوریکه ملاحظه می‌شود حداکثر کوشش برای ایجاد شرایط مساوی کار و پرداخت عادلانه بعمل آمده و نهایتاً می‌بایستی به هدف برقراری عدالت استخدامی نایل شده باشیم. اما آیا چنین توفیقی حاصل شده است یا خیر؟ واگر پاسخ منفی است، مشکل از کجا ناشی می‌شود؟

در زمینه اصول پرداخت و جبران زحمت در احکام اسلامی به موارد زیر بر می‌خوریم:

پرداخت باید متناسب با مقدار کاری که افراد می‌توانند انجام دهند، باشد (لَيْسَ لِلانسانِ الأَمَسَعِي) پرداخت باید متناسب با کوشش افراد باشد (هرکس از طرف ما عهده‌دار کاریست اگر منزل، همسر، وسیله رفت و آمد ندارد باید بتواند آنها را فراهم نماید. «حضرت رسول اکرم (ص)»

پرداخت همراه با رعایت مساوات و عدالت باشد «کاری که باید بیشتر از هر کار دوست داشته باشی میان‌روی در حق است و همگانی کردن آن در برابری و دادگستری که بیشتر سبب خشنودی رعیت می‌گردد». حضرت علی (ع) و بالاخره مزد قبل از استخدام تعیین و

این فوق‌العاده تا اصلاح یا تغییر ضوابط براساس مقررات قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت طبق مقررات قانون استخدام کشوری تعیین و پرداخت می‌شود.

۵- فوق‌العاده کارانه - ماده ۵ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت. این فوق‌العاده تاکنون به مرحله اجرا نرسیده است.

ب - هزینه‌ها

۱- هزینه ایاب و ذهاب حسب ماده ۴۰ قانون استخدام کشوری

۲- هزینه سفر حسب ماده ۴۰ قانون استخدام کشوری

۳- هزینه نقل مکان حسب ماده ۴۰ قانون استخدام کشوری

به موجب ماده ۲۳ آییننامه اجرایی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت هزینه‌های مذکور تا تغییر و اصلاح آن با در نظر گرفتن تغییرات ناشی از اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت براساس ضوابط قانون استخدام کشوری قابل پرداخت است.

ج - پاداشی

ماده ۴۱ قانون استخدام کشوری

د - سایر:

حق التدریس - حق التألیف و تصنیف و ترجمه، حق التحقیق، حق الزحمه کارشناسان، حق حضور در جلسه، حق تهیه و تنظیم و رهبری و گویندگی و اجرای

حداقل و حداکثر حقوق کارکنان شاغل و بازنشسته و آماده بخدمت

به استناد لایحه قانونی مربوط به حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین شاغل و بازنشسته و آماده بخدمت مصوب ۱۳۵۸/۲/۴ مجلس شورای اسلامی، حداقل و حداکثر حقوق کلیه کارکنان کشوری و لشگری شاغل و آماده بخدمت و بازنشسته و وظیفه و مستمری بگير وزارتخانه‌ها، شرکتها، مؤسسات دولتی، بانکها، شهرداریها و یا شرکتها و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و بطورکلی هر مؤسسه‌ای که دولت بنحوی از انحاء در آن سهم بوده و یا نام آن در ودجه سال ۱۳۵۷ کل کشور ذکر شده، طبق ارقام مقرر در قانون تعیین و از تاریخ ۱۳۵۸/۳/۱ به مورد اجرا گذاشته شده است.

ارقام تعیین شده متأثر از شرایط اقتصادی جامعه و با توجه به توان مالی دولت در سالهای بعد مورد تجدید نظر قرار گرفت و آخرین تغییرات حاصله به شرح زیر است:

حداقل حقوق مستخدمین شاغل و بازنشسته و آماده بخدمت در حال حاضر ۱۱۷۰۰۰ ریال و حداکثر مجموع حقوق و مزایای ماهانه اضافه کار و پرداختیهای ماهانه دیگر از قبیل حق مسکن و هزینه پذیرائی و حداقل حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وارث موضوع ماده ۱۶ قانون نظام نظام هماهنگ ۳۰۰٪ (سیصد درصد) حداقل عدد مبنای جدول حقوق موضوع ماده

به موقع پرداخت شود، وقتی یکی از شماکسی را اجیر کرد مزدش را به او بگوید حضرت رسول (ص). همچنین، کسیکه به روز قیامت، ایمان دارد نباید کارگر را قبل از تعیین مزد او بکارگمارد. امام هشتم (ع) تحقوه ریک از احکام ذکر شده مستلزم تهیه مقدمات و ابزاریست که بایستی در برنامه کار تدوین کنندگان نظام پرداخت قرار گیرد. شاید لازم باشد با استفاده از احکام اسلامی و تجربیاتی که با اجرای مقررات فوق الذکر حاصل شده است ضوابط موجود را بنحوی که بتواند پاسخگوی مسایل و مشکلات کارکنان دولت در زمینه حقوق و مزایا باشد تغییر داد یا اصلاح نمود.

مبانی قانونی حقوق و مزایا

۱- قانون برنامه پنجمساله اول توسعه اقتصادی،

اجتماعی و فرهنگی مصوب سال ۱۳۶۸

بند دو تبصره ۲۲ و بندهای ۱۶، ۱۷، ۲۰ و سطر ۱۶

ردیف ۵-۱-۱ بندهای ه- و او- دال ردیف ۴-۵-۱، ۸،

ردیف ۵-۳-۱ بندهای ۱۳ و ۹ ردیف ۵-۲-۱ بند ه

ردیف ۵-۳-۱ پیوست قانون (بخش نظام اداری

و اجرایی).

۲- قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳

۳- قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ (فصل

سوم).

۴- تبصره ۵۶ قانون بودجه سال ۱۳۶۳ کل

کشور درباره کمکهای غیر نقدی.

نتیجه‌گیری

نتیجه‌گیری از این بحث مقدمتاً مستلزم مروری بر نظام پرداخت از تاریخ تصویب قانون استخدام کشوری (بخصوص از سال ۱۳۵۷) تاکنون است.

حقوق و مزایای کارکنان دستگاههای دولتی مشمول قانون استخدام کشوری که از سال ۱۳۴۵ (تاریخ تصویب قانون استخدام کشوری) براساس ضوابط مقرر در این قانون پرداخت می‌شد با اوج‌گیری مبارزات مردم در سال ۱۳۵۷، از طریق تغییر ضریب، و الحاق ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشور و احتساب سوابق خدمت غیررسمی بعنوان خدمت رسمی، همچنین افزوده شدن مبلغ ثابت ۷۵۰۰ ریال بعنوان فوق العاده شغل علاوه بر فوق العاده شغل دریافتی کارکنان دولت افزایش چشمگیری یافت.

این تصعید حقوق با آهنگ رشد هزینه زندگی و سپس شروع جنگ و افزایش روزافزون قیمت کالاها و خدمات رفته رفته ارزش خود را از دست داد و کارکنان دولت بخصوص بخش مشمول قانون استخدام کشوری به قشر آسیب پذیر جامعه مبدل شدند. در حالیکه بخش خصوصی قدرت مقابله با تورم را باز یافته، دستمزد شاغلین خود را به نسبت معقولی افزایش می‌داد. کاهش ارزش حقوق و قدرت خرید کارکنان دولت از یک طرف و عدم تناسب منطقی بین دستمزد کارکنان بخش خصوصی و دولتی از سوی دیگر

یک قانون نظام هماهنگ پرداخت ۱،۲۰۰،۰۰۰ ریال (۱) معکوس () یا شدیداً چوله به راست است. بدین معنی که اکثریت افراد دارای درآمد کم و اقلیتی دارای درآمدهای زیاداند. طبعاً این اصل در توزیع پرداختها و قشر حق‌بگیر (بدلیل انبوهی کارکنان شاغل در طبقات پایین سلسله مراتب اداری) نیز صادق است. (به جدول میانگین حقوق و مزایای کارکنان دولت برحسب انواع قوانین و مقررات استخدامی رجوع فرمایند).

شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی در مناطق شهری کشور (هزینه زندگی)

تعریف:

شاخص هزینه زندگی عبارتست از متوسط سوزون قیمت کالاها و خدمات مورد استفاده خانوارهای شهری برای هر سال نسبت به متوسط آن در سال قبل. اساسی بخش مشمول قانون استخدام کشوری از شاخص قیمت کالاها و خدمات مصرفی و مقایسه آن با متوسط حقوق و مزایای این بخش استفاده شده است (به جدول شماره ۲ رجوع فرمایند).

ضمناً نرخ رشد شاخص هزینه زندگی در سال ۱۳۷۲ و ماه اول سال ۱۳۷۳ متأسفانه تاکنون اعلام نشده است.

۱- تصویبنامه‌های شماره ۱۷۷۰۵/۱۷۵= مورخ ۱۳۷۲/۶/۱ و شماره ۱۹۷۶۰/۱۹۲= مورخ ۱۳۷۲/۶/۱۵ و شماره

۱۵۱۲۷/۱۰۲= مورخ ۱۳۷۲/۴/۷ هیأت وزیران

نارضایتی کارکنان دولت و بروز مشکلاتی در زمینه استخدام نیروی انسانی مورد نیاز دستگاههای دولتی نقل و انتقال بی رویه کارکنان به مؤسساتی که از سطح پرداخت بالاتری برخوردار بودند و یا خروج از خدمت آنان را بدنبال داشت. (جداول میزان آفت رسمی مؤسسات مشمول طی سالهای ۶۹-۱۳۶۶ و میانگین حقوق و مزایای دستگاههای دولتی برحسب انواع قوانین و مقررات استخدامی را ملاحظه فرمایند.

بنا به گزارش دفتر آمار و برنامه ریزی نیروی انسانی سازمان «میزان خروج از خدمت (استعفا - اخراج و بازخرید) وزارتخانه ها و مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری در طول تمام سالهای مورد بررسی افزایش داشته به طوریکه در فاصله سالهای ۱۳۵۵-۱۳۶۲ تعداد خارج شدگان از خدمت از ۱۸۷۸ نفر به ۳۲۵۳ نفر رسیده است.»^(۱) (متأسفانه آمار کاملتری بدست نیامد).

بدین لحاظ اقداماتی به شرح زیر توسط این سازمان و مراجع ذیصلاح بعمل آمد:

- ۱- تغییر ضریب موضوع ماده ۳۳ قانون استخدام کشوری از ۹۰ به ۱۰۰ (درصد) از اریخ ۱/۳/۱۳۵۸
- ۲- تصویب لایحه قانونی مربوط به حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین شاغل و بازنشسته و آماده بخدمت و ارتقاء حداقل حقوق کارکنان شاغل، بازنشسته و وظیفه بگیر به ترتیب به ۱۸۰۰۰ ریال و ۲۵۰۰۰ ریال
- ۳- لایحه قانونی راجع به پاداش مستخدمینی که

- بازنشسته می شوند مصوب ۲۰/۲/۱۳۵۹
- ۴- کمکهای غیرنقدی موضوع تبصره ۵۶ قانون بودجه سال ۱۳۶۳ کل کشور
- ۵- کمک هزینه عائله مندی موضوع تبصره ۴۳ قانون بودجه سال ۱۳۶۴ کل کشور
- ۶- افزایش فوق العاده شغل مشاغل تخصصی و تحقیقی موضوع مصوبه شماره ۱۰/۲۲۹۱ مورخ ۲۵/۹/۱۳۶۶
- ۷- قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مشمولین قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳/۱۲/۱۳۶۸ و افزودن فوق العاده شغل به حقوق بازنشستگی
- ۸- تصویب نامه راجع به افزایش حداقل و حداکثر
- ۷- تصویب نامه راجع به افزایش حداقل و حداکثر حقوق شاغلین به ترتیب به ۴۰۰۰۰ ریال و ۴۵۰۰۰ ریال مصوب ۱۳/۸/۱۳۶۹
- ۹- تصویب نامه راجع به افزایش حداقل حقوق به ۵۶۰۰۰ ریال مصوب ۱۰/۱۰/۱۳۶۹
- ۱۰- افزودن مبلغ ۲۰۰۰۰ ریال به جدول حقوق قانون استخدام کشوری به موجب بند ب ماده ۱۰ متمم قانون بودجه سال ۱۳۶۹ کل کشور
- ۱۱- اعمال تغییراتی در طرح طبقه بندی مشاغل و ارتقاء گروههای ورودی و کاهش روند ارتقاء گروه تصویب نامه راجع به حداقل حقوق بازنشستگی وظیفه به ۸۰۰۰۰ ریال مصوب ۱۰/۲/۷۲
- تصویب نامه های مربوط به افزایش حداقل و حداکثر

۱- (متأسفانه آمار کاملتری که نمایانگر میزان آفت در طول سالهای ۱۳۵۷ تا ۱۳۷۲ باشد، بدست نیامده است.

حقوق شاغلین به ترتیب به ۸۰۰۰۰ و ۸۹۲۰۰ ریال مصوب ۷۲/۳/۲۶ و ۷۲/۵/۱۳ از آنجائیکه ایجاد تعادل منطقی بین شاخص هزینه زندگی و افزایش قیمت کالاها و خدمات با حقوق و مزایای کارکنان علیرغم تمهیداتی که اندیشیده شده و تصویب و اجرای قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی در دستگاههای دولتی مصوب ۱۳۶۶/۱۰/۲۷ میسر نشد. با ارائه گزارشات تحلیلی و اتکاء به اهداف، خط مشیها و سیاستهای قانون برنامه پنجساله اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (راجع به چگونگی جذب و نگهداشت نیروی انسانی مورد نیاز دستگاههای دولتی) زمینه تهیه و پیشنهاد قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت فراهم شد و لایحه پیشنهادی در تاریخ ۱۳۷۰/۶/۱۳ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید.

از نکات برجسته قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت می توان به:

- ۱- تغیر مبانی پرداخت و ارتقاء سطح حقوق و افزایشهای سالانه
- ۲- پیش بینی فوق العادهای خاص برای مشاغل تخصصی و تحقیقی و آموزشی و در واقع مشاغل اصلی دستگاههای مشمول
- ۳- پیش بینی فوق العاده کارانه
- ۴- افزایش میزان کمک هزینه عائله مندی و پیش بینی

کمک هزینه اولاد

۵- افزایش حقوق بازنشستگان

۶- تعمیم ضوابط و مقررات قانون در دستگاههای دارای مقررات استخدامی خاص اشاره نمود.

موفقیت این قانون که از تاریخ ۱۳۷۰/۱/۱ در دستگاههای مشمول قانون استخدام کشوری و مؤسسات مشمول مقررات استخدامی شرکتهای دولتی مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ و از تاریخ ۱۳۷۱/۱/۱ بتدریج در دستگاههای دارای مقررات استخدامی خاص به مورد اجرا گذاشته شده است، در تحقق اهداف مذکور در قانون برنامه پنجساله اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و ایجاد هماهنگی واقعی در پرداخت کارکنان دولت بستگی به وجود عواملی نظیر تأمین اعتبار مورد نیاز، ضمانت اجرایی و مهار تورم اقتصادی دارد که با وجود تنگناهای مالی و در نتیجه تأخیر در اجرای بعضی مواد و اجرای ناقص سایر موارد، مقاومت دستگاههای مشمول ماده ۱۲ قانون، همچنین تداوم تورم تاکنون نتیجه مطلوب حاصل نشده است (جدول متوسط حقوق و مزایای و مزایای کارکنان بخش مشمول قانون استخدام کشوری بر مبنای شاخص هزینه زندگی طی سالهای ۷۱-۱۳۵۸ را ملاحظه فرمایند)^(۱) نتیجه اینکه:

چون بنابر غالب تئوریهای بهره‌وری دستگاههای دولتی، نقش نیروی انسانی در افزایش بهره‌وری

۱- (متأسفانه تهیه جدول مقایسه حقوق کارکنان دولت در شرایط مساوی و کار مساوی در مؤسسات مشمول و مؤسسات موضوع ماده ۱۲ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت بدون وجود پشتوانه قانونی امکانپذیر نیست).

نیز دولت مستقیماً وظیفه دارد تا سطح زندگی مناسبی برای کسانی که مطابق عرف جامعه به این حد از رفاه مادی نرسیده‌اند، فراهم کند.

در تبیین قلمرو مسئولیت دولت گفته می‌شود که وظیفه دولت قبل از برطرف کردن احتیاجات ضروری تضمین و تأمین سطح زندگی مناسب با شرایط و مقتضیات روز افراد است، در این صورت دولت بایستی همواره با در نظر گرفتن هزینه زندگی درصدد متناسب ساختن میزان حقوق و مزایای کارکنان خود باشد تا با تأمین آسایش و آرامش فکر ایشان زمینه بهره‌وری نیروی انسانی در دستگاه‌های دولتی و مآلاً افزایش بهره‌وری بخش دولتی فراهم گردد.

دستگاه‌های دولتی، نقش انگیزش در هدایت اعمال و رفتار نیروی انسانی و نقش حقوق و مزایا در تأمین نیازهای اساسی و ایجاد و تقویت انگیزه در نیروی انسانی از مهمترین نقش‌های بشمار می‌رود و از طرفی نظام جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر اصول عالیة اسلام است و در این نظام به مقام والای انسان عنایتی خاص مبذول شده است، در تدوین ضوابط پرداخت در مؤسسات دولتی بایستی ضمن در نظر گرفتن کاری که افراد انجام می‌دهند به مقام والای او نیز توجه شود و پاداشی مطابق احکام اسلامی «درخور و متناسب با نیاز» برایش منظور گردد.

علاوه بر این تأمین اجتماعی یکی از مسئولیتهای دولت در اقتصاد اسلامی است و در اجرای این اصل

فهرست منابع و مآخذ

- بهره‌وری کار - مؤلف دایا - پ - وان وکک - گیتاسهاری از انتشارات تشکیلات بهره‌وری ملی
- حرکت بهره‌وری از انتشارات وزارت صنایع سنگین
- نشریه آژانس بهره‌وری اروپا E.P.A.
- جنبش بهره‌وری در ژاپن و مشکلات آتی نوشته ماسوتوکا ماسائو کاستی نشریه شماره ۵۸ وزارت صنایع
- مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد ترجمه محمد صائبی
- مدیریت نیروی انسانی - تألیف ناصر میرسپاسی
- نوآوری در نظام منابع انسانی - نوشته دکتر محمد رئیس بن عبدالکریم
- الفبای گروه‌های کنترل کیفیت از انتشارات تشکیلات بهره‌وری ملی ایران
- اقتصاد ما نوشته شهید آیت ... سید محمد باقر صدر
- خطوط اصلی در نظام اقتصادی اسلام نوشته علی غفوری
- نشریات اطلاعات سیاسی اقتصادی ۵۴-۵۳، زمینه شماره یک، تدبیر ویژه نامه، مدیریت، مدیریت تأثیر و بهره‌وری

- آمار موجود در اداره آمار اقتصادی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران (اسفندماه ۱۳۷۲)
- آمار موجود در دفتر آمار و برنامه‌ریزی نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور

جدول شماره ۱: میانگین حقوق و مزایای دستگاههای دولتی بر حسب انواع قوانین و مقررات استخدامی

میانگین حقوق و مزایا در سال ۱۳۶۹ (ریال)	حداکثر رقم حقوق و مزایا در سال ۱۳۶۹ (ریال)	حداقل رقم حقوق و مزایا در سال ۱۳۶۹ (ریال)	تعداد کارکنان (رسمی، غیررسمی و کارگر) در سال ۱۳۷۰	دستگاههای دولتی بر حسب انواع مقررات استخدامی
۹۱۰۰۰	۹۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۲۵۲۵۰۲	وزارتخانه‌ها و مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری
۹۷۳۷۰	۹۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۳۰۱۳۸۶	شرکتهای دولتی مشمول قوانین و مقررات استخدامی شرکتهای دولتی مصوب خرداد ۱۳۵۲
۱۲۳۰۰۰	۱۲۰۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۰۸۲۴۳	بانکها
-----	۱۹۵۵۰۰ ۷۳۱۰۰	۵۰۰۰۰ ۲۳۰۰۰	۱۷۱۹	کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران افسران کارکنان
۱۸۲۴۰۰	-----	-----	۱۱۳۸۴۰	وزارت نفت و مؤسسات وابسته
۱۳۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	-----	شرکت ملی فولاد ایران
۱۲۴۰۰۰	۱۸۱۳۰۰	۲۰۷۰۰	۱۰۳۳۰	شرکت هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران
-----	-----	-----	۳۱۷۷۵	نهادهای انقلاب اسلامی
-----	۸۹۰۰۰	۱۰۰۰۰	-----	شهرداری تهران
-----	-----	-----	-----	نیروهای نظامی و انتظامی

جدول شماره ۲: متوسط حقوق و مزایای کارکنان دولت مشمول قانون استخدام کشوری بر مبنای شاخص هزینه زندگی وضع موجود طی سالهای ۷۱-۱۳۵۸

سال	شاخص	نرخ تورم	متوسط حقوق و مزایای بر اساس شاخص هزینه زندگی (ریال)	متوسط حقوق و مزایا در وضع موجود (ریال)
۱۳۵۸	۱۰۰ ^(۱)	۱۱/۴	۳۷۷۶۲	۳۷۷۶۲
۱۳۵۹	۱۲۳/۵	۲۳/۵	۴۱۹۵۵	
۱۳۶۰	۱۵۱/۷	۲۲/۸	۵۱۸۱۵	۴۳۰۷۰
۱۳۶۱	۱۸۰/۸	۱۹/۲	۶۳۶۲۸	
۱۳۶۲	۲۱۲/۸	۱۷/۷	۷۵۸۴۵	۴۷۷۶۰
۱۳۶۳	۲۳۵/۱	۱۰/۵	۸۹۲۶۹	
۱۳۶۴	۲۴۴/۷	۴/۱	۹۸۶۴۳	۵۵۶۷۲
۱۳۶۵	۳۰۲/۷	۲۳/۷	۱۰۲۶۸۷	
۱۳۶۶	۳۸۶/۵	۲۷/۷	۱۲۷۰۲۵	۵۵۶۷۲
۱۳۶۷	۴۹۸/۲	۲۸/۹	۱۶۲۲۱۱	
۱۳۶۸	۵۸۴/۹	۱۷/۴	۲۰۹۰۹۰	۷۱۰۸۱
۱۳۶۹	۶۳۷/۵	۹	۲۴۵۴۷۱	۹۱۰۸۱
۱۳۷۰	۷۶۲/۵	۱۹/۶	۲۶۷۵۶۳	۱۳۱۲۸۰
۱۳۷۱	۹۲۷/۲	۲۱/۶	۳۲۰۰۰۵	۱۷۶۸۳۷

۱- ارقام شاخص بر مبنای سال ۱۳۵۸ برآورد گردیده است (۱۰۰ = ۱۳۵۸)

فهرست منابع و مآخذ

- بهره‌وری کار - مؤلف دایا - پ - وان وکک - گیتا سهاری از انتشارات تشکیلات بهره‌وری ملی.
- حرکت بهره‌وری از انتشارات وزارت صنایع سنگین.
- نشریه آژانس بهره‌وری اروپا E.P.A
- جنبش بهره‌وری در ژاپن و مشکلات آتی، نوشته ماسوتوکا ماسائو کاسشی نشریه شماره ۵۸ وزارت صنایع.
- مدیریت نظامهای حقوق و دستمزد، ترجمه محمد صائبی.
- مدیریت نیروی انسانی - تألیف ناصر میرسپاسی
- نوآوری در نظام منابع انسانی، نوشته دکتر محمد رئیس بن عبدالکریم.
- الفبای گروههای کنترل کیفیت، از انتشارات تشکیلات بهره‌وری ملی ایران.
- اقتصاد ما، نوشته شهید آیت ا... سید محمد باقر صدر.
- خطوط اصلی در نظام اقتصادی اسلام، نوشته علی غفوری
- نشریات اطلاعات سیاسی اقتصادی ۵۴-۵۳، زمینه شماره یک، تدبیر ویژه نامه مدیریت، مدیریت
- تأثیر و بهره‌وری
- آمار موجود در اداره آمار اقتصادی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران (اسفند ۱۳۷۲)
- آمار موجود در دفتر آمار و برنامه‌ریزی نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور

شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی در مناطق شهری کشور (۱۰۰ = ۱۳۶۱)

