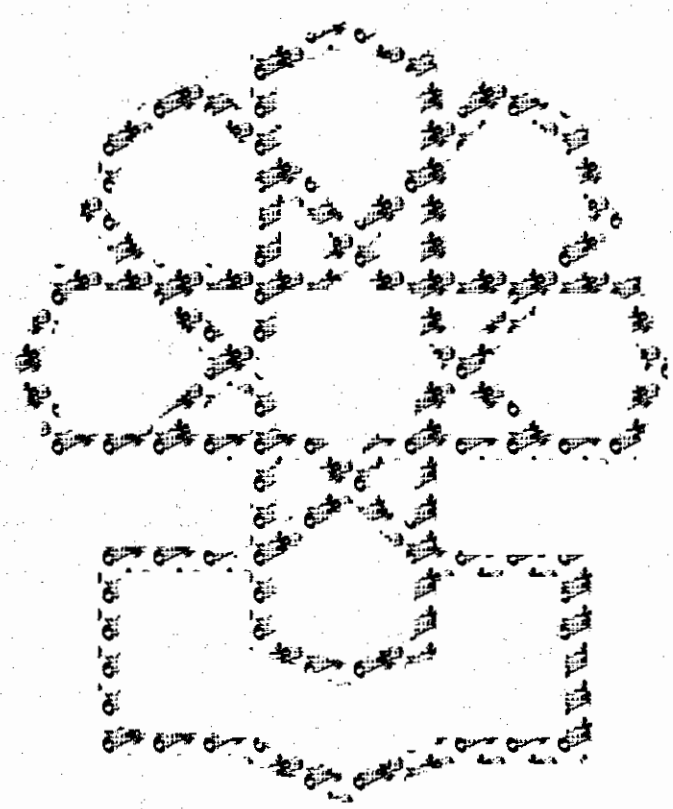


۲۷۵
K



مروری در نظام هماهنگ پرداخت در ایران

(و مقایسه آن با چند کشور)



معاونت پژوهشی
آبان ۱۳۷۶

کار: گروه (۱) خدمات پژوهشی

این مطالعه به درخواست کمیسیون محترم اداری و استخدامی انجام شده است.

کد گزارش: ۴۱۰۲۷۳۰

مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی
کتابخانه و واحد اسناد و اطلاع رسانی
شماره: ۷۸۹۶
تاریخ: ۷۶ / ۸ / ۷۸

مروری در نظام هماهنگ پرداخت در ایران (و مقایسه آن با چند کشور)

کد گزارش: ۴۱۰۲۷۳۰

نکات برجسته

* قانون نظام هماهنگ پرداخت در سال ۱۳۷۰ به تصویب رسیده و از آن پس در مرحله اجرا با مشکلات و معضلاتی همراه بوده است که نیاز به اصلاح و بازبینی در آن را ضروری می‌سازد.

* متأسفانه تاکنون هیچ ارزیابی مشخصی از کارکرد این قانون و میزان موفقیت یا عدم موفقیت آن صورت نپذیرفته است.

* عوامل اصلی مؤثر در تعیین حقوق و دستمزد در نظام‌های پرداخت عبارت‌اند از:

۱- شرایط فعلی در سازمان و مسائلی از قبیل طبقه‌بندی، توزیع مشاغل، شرایط کار و گردش نیروی کار

۲- شرایط اشتغال در خارج از سازمان، مشتمل بر اطلاعاتی در زمینه سطوح دستمزد در سازمان‌ها و مشاغل هم‌تراز و مشابه

۳- هزینه و سطح زندگی به طور کلی

* دو سیستم اصلی در تعیین حقوق کارکنان عبارت‌اند از:

۱- نظریه درجه و مقام شخص: در این سیستم بیشتر مقام و موقعیت کارکنان از قبیل مزایا، شئون و این گونه موارد مورد نظر قرار می‌گیرد.

۲- نظریه شغل: در این سیستم بیشتر اهمیت به کاری داده می‌شود که به عهده فرد واگذار شده و سپس وضع و موقعیت آن کار در میان کارهای دیگر سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد.

- اصول پرداخت بر اساس کار

- تعادل بر اساس مقایسه

- افزایش تدریجی حقوق

- هماهنگی با قیمت‌ها

از مبنایی‌ترین اصولی هستند که در تمامی سیستم‌های پرداخت باید مدنظر قرار گیرند.

* سطوح دستمزد در بخش دولتی در کشورهای مختلف از سیستم‌های مختلفی پیروی می‌کند

* در سیستم پرداخت در کشور ما، علاوه بر اهداف مادی که معمولاً در پرداخت حقوق و دستمزد مدنظر حکومت‌ها می‌باشد به اهداف معنوی نیز باید توجه شود. اهدافی نظیر:

ایجاد زمینه لازم جهت رشد فضایل اخلاقی کارمندان؛

به وجود آوردن فراغت لازم جهت آموزش مسائل معنوی و ضروری؛

ایجاد روحیه خدمتگزاری در کارمندان؛

تقویت روحیه پرفایده‌گی و کم‌هزینه‌گی در کارمندان؛

از اصلی‌ترین موارد معنوی که باید مورد توجه قرار گیرند می‌باشند.

* بر طبق آخرین آمارها از کل شاغلان ۱۰ سال به بالا در کشور ۶۵ درصد در بخش خصوصی و ۳۳ درصد در بخش عمومی مشغول به فعالیت می‌باشند.

* در کشورهای توسعه‌یافته اروپایی شاغلان بخش عمومی بین ۴/۵۶ تا ۱۸/۶۶ درصد از کل جمعیت را تشکیل می‌دهند. این نسبت برای کشور ما ۴/۱ درصد می‌باشد.

* از تعداد کل کارکنان بخش عمومی ۶۱/۷ درصد مشمول قانون استخدام کشوری ۱۱/۷ درصد در دستگاه‌های مشمول مقررات استخدام شرکت‌های دولتی و ۲۶/۵ درصد در دستگاه‌های اداری مقررات خاص استخدامی، اشتغال دارند.

* در بین گروه‌های سنوات خدمت بیشترین تعداد مربوط به افرادی است که دارای سابقه ۲۰ تا ۲۴ سال می‌باشند (۲۷/۷ درصد) این موضوع حاکی از این است که جمعیت کارمندی کشور جمعیتی مسن می‌باشند.

* بیش از ۵۰ درصد از کارکنان رسمی کشور استخدام‌شدگان قبل از انقلاب اسلامی می‌باشند.

* بیش از ۴۶ درصد از کارکنان رسمی کشور دارای مدرک زیر دیپلم هستند.

* حدود ۴۰ درصد از کارکنان رسمی کشور دارای مدرک دیپلم و فوق‌دیپلم می‌باشند.

* کارکنان دارای مدارک لیسانس و بالاتر حدود ۱۳ درصد از کارکنان کشور را تشکیل می‌دهند.

* بر طبق جداول موجود حقوقی (پیوست) اکثریت کارکنان رسمی کشور با توجه به بعد خانوار زیر خط فقر حقوق دریافت می‌نمایند.

* در نظام هماهنگ پرداخت رابطه مستقیم و شدید میان میزان تحصیلات و افزایش حقوق به چشم می‌خورد این رابطه برای مدارک لیسانس و بالاتر که فقط

۱۳ درصد از کل کارکنان کشور را تشکیل می دهند سیر صعودی بیشتری دارد.
* استاندارد نبودن مشاغل یکی از موانع عدم اجرای درست نظام هماهنگ
پرداخت در کشور می باشند.
* نبودن ملاکی برای جایگزین نمودن تجربه به جای مدرک یکی از ضعف های
اساسی می باشد که نظام هماهنگ پرداخت از آن رنج می برد.

قانون نظام هماهنگ پرداخت در سال ۱۳۷۰ به تصویب رسیده و از آن پس در مرحله اجرا مشکلات و معضلاتی را به همراه داشته است که در چند سال اخیر همیشه مورد بحث قرار گرفته است. متأسفانه پس از پنج سال که از اجرای این قانون می‌گذرد هنوز ارزیابی در مورد میزان موفقیت یا عدم موفقیت آن به عمل نیامده است. مشکلات فراوانی که پس از اجرای این قانون به وجود آمده ما را بر آن داشت تا به بررسی فشرده‌ای پیرامون کارکرد این قانون بپردازیم. نکته قابل توجه این است که متأسفانه اطلاعات کافی که بتواند به طور دقیق ساز و کار و مواد اولیه تحقیقی را فراهم نماید کمتر فراهم می‌باشد.

در این مختصر ابتدا مروری خواهیم داشت بر نظام پرداخت و سپس نظام‌های پرداخت چند کشور جهان را بررسی می‌نماییم و در قسمت‌های بعدی به بررسی مشکلات ناشی از اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخته و با ذکر اشکالات موجود، راه‌حل‌هایی در حد وسع این بررسی ارائه می‌گردد.

فصل اول - نظام‌های پرداخت

۱-۱- مکانیزم‌های مربوط به دستمزد

از آنجا که تعیین حقوق و دستمزد یک مسئله اقتصادی - اجتماعی است که اثر فوری و قطعی بر قدرت خرید کارکنان و تعیین شیوه زندگی از یک طرف و قیمت تمام شده کالا از سوی دیگر دارد، شایسته است که میزان آن به نحوی تعیین شود که ضمن افزایش قدرت خرید کارکنان، از بالابردن هزینه‌های زندگی که به هر صورت کاهش دهنده قدرت خرید است، جلوگیری نماید. علی‌رغم تلاشی که دولت‌ها جهت حل مسائل و مشکلات مربوط به تعیین حقوق و دستمزد به عمل آورده‌اند، مع‌هذا هنوز نتوانسته‌اند به طور کامل بر مشکلات مربوط به این موضوع فائق آیند.

مکانیسم تعیین حقوق و دستمزد در سیستم سرمایه‌داری

الف - تعیین حقوق و مزایا در بخش دولتی

«در بخشی دولتی، شهروندان، کارفرما محسوب می‌شوند و در مقام مؤدیان مالیاتی قطع نظر از وابستگی حزبی، در هر مبارزه‌ای ندای اقتصاد و صرفه جویی را سر می‌دهند. از یک طرف کارکنان دولت خواستار یک خط‌مشی سخاوتمندانه حقوق و دستمزد هستند و از سوی دیگر مؤدیان مالیاتی مشتاق کاهش هزینه‌ها. خواست مؤدیان مالیاتی در عین حال که صرفه جویی است، دریافت خدمات عمومی هم هست»^۱.

اقتصاد و صرفه‌جویی در برنامه‌ها، تعیین تقلیل فعالیت تا سرحد فعالیت‌های فوق العاده اساسی و واجب، خود مسئله‌ای است و کوشش در تأمین انواع خدمات عمومی بابهای نازل مسئله‌ای دیگر، مؤدیان مالیاتی باید آن نوع سیاست پرداخت حقوق و دستمزد را طالب باشند که بتواند کارکنان قابل و شایسته‌ای را به دستگاه دولت جذب کرده و نگه‌دارد.

در سیستم سرمایه‌داری، نرخ‌های پرداخت غالباً بر مبنای رسم و سنت یا براساس توصیه و فشارهای

۱. عطری حسن، تحقیقی پیرامون شیوه‌های تعیین حقوق و دستمزد در نظام جدید و علل تطابق شیوه‌های مزبور با شیوه اسلامی، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، تیرماه سال ۱۳۵۸.

سیاسی تعیین می‌گردد، یکی از عوامل اصلی که بر میزان منطقی پرداخت در خدمات دولتی اثر می‌گذارد، استانداردهای نظام شایستگی است و نظام شایستگی در مفهوم وسیعش عبارت است از یک سیستم استخدامی که در آن شایستگی با توفیق نسبی فرد ملاک انتخاب و پیشرفت او در دستگاه قرار می‌گیرد و شرایط کار و پاداش‌های آن به ابزار لیاقت و استمرار خدمت کمک می‌کند.

عوامل مؤثر در تعیین سطح حقوق و دستمزد در سیستم سرمایه‌داری

باید توجه داشت اشل علمی دستمزد در عمل به ندرت قابل ملاحظه است، عوامل بی‌شماری از قبیل ملاحظات سیاسی و اجتماعی، سنن و عادات، قدرت تولید، عرضه نیروی کار و نظایر آن بر مسئله تعیین حقوق و مزایا تأثیر می‌گذارد. این عناوین را می‌توان تحت ملاحظات اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی طبقه‌بندی نمود. بخش عمده اختلاف نظرهایی که در بحث‌های مربوط به حقوق و دستمزد پیش می‌آید، معلول عدم تشخیص صحیح بین این دو دسته از عوامل می‌باشد. مع‌هذا براساس ملاحظات، دستگاه دولتی ملزم می‌باشد با توجه به سطوح پرداخت اقتصادی متداول در بخش خصوصی، میزان پرداخت خود را تعیین نماید. در سیر تحول نظام طبقه‌بندی مشاغل، برخی از کارشناسان معتقدند، مزد باید با توجه به ماهیت کار تعیین شود. اولین شرط تنظیم یک طرح حقوقی سالم و مطلوب، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل بعضی اسامی است که آنها را می‌توان تحت عنوان سه دسته کلی نام برد:

۱- شرایط فعلی در سازمان؛ مسائلی از قبیل طبقه‌بندی، توزیع مشاغل، اطلاعاتی پیرامون سطوح کنونی پرداخت، شرایط کار و گردش نیروی کار؛

۲- شرایط اشتغال در خارج از سازمان مشتمل بر اطلاعاتی در زمینه سطوح دستمزد در سازمان‌های هم‌تراز و مشابه؛

۳- هزینه و سطح زندگی به‌طور کلی.

اگر بنا باشد که اصل حداقل دستمزد زندگی پذیرفته شود، این عمل تنها بر پایه مطالعات عمیق در زمینه هزینه و سطح زندگی انجام پذیر خواهد بود.

۲-۱- روش‌های پرداخت

منظور از روش پرداخت در این مقوله به‌طور کلی چگونگی پرداخت بهای خدمات افراد است. بدیهی است جهت برقراری یک نظام عادلانه پرداخت‌ها همان‌طور که اشاره شد، استقرار یک سیستم منطقی و اصولی اجتناب‌ناپذیر است و هنگامی چنین سیستمی قابل اجرا خواهد بود که با توجه به منافع و علایق طرفین (مستخدم و سازمان) تنظیم شده باشد، زیرا در غیر این صورت علاوه بر تحمیل و فشار و اجبار، ممکن است تبعیض، باعث دل‌سردی در انجام وظیفه شده که خود نیز از عوامل بازدارنده کار رضایت‌بخش می‌باشد. بنابراین به این ضرورت می‌رسیم که استقرار یک سیستم صحیح پرداخت باید مبتنی بر ضوابط و مقررات و معیارهای دقیق و تعیین شده‌ای باشد که با توجه به جزئیات و عوامل مختلف تشکیل‌دهنده شغل و محیط و نظایر آن تهیه و تنظیم گردد به نحوی که عبارت مزد مساوی برای کار مساوی تحقق یابد، بدین دلیل است که از طبقه‌بندی مشاغل به‌عنوان یک سیستم پرداخت دقیق و سنجیده نام برده شده است.

با توجه به ارتباط مستقیم موضوع طبقه‌بندی مشاغل با مسئله نظام پرداخت، ذیلاً به ارائه چند تعریف از طبقه‌بندی مشاغل می‌پردازیم:

«طبقه‌بندی مشاغل عبارت است از تنظیم مشاغل تحت طبقات و دستجات معین برحسب وظایف محوله و شرایطی که برای داشتن هر شغل لازم است».

«طبقه‌بندی مشاغل نوین که براساس تجزیه و تحلیل وظایف استوار است به تنظیم مشاغل برحسب گروه‌ها یا طبقات مختلف با توجه به وظایف و شرایط احراز آنها اطلاق می‌شود».

چون در بسیاری از موارد سیستم تعیین حقوق افراد تحت تأثیر یکی از این دو نظریه می‌باشد، بنابراین نظرات مزبور عنوان می‌گردد:

- نظریه درجه و مقام شخصی؛

- نظریه شغل «که اصطلاحاً نظریات فرد محوری یا شغل محوری نامیده شده است».

در نظریه درجه و مقام شخص، بیشتر مزد و مقام و موقعیت او از قبیل حقوق و مزایا، شئونات و عوامل دیگری از این قبیل مورد تحلیل قرار می‌گیرد. ولی در نظریه شغل محوری، بیشتر اهمیت به کاری داده می‌شود که به عهده فرد واگذار شده است و سپس وضع و موقعیت آن کار، میان کارهای دیگر سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد.

یکی از تفاوت‌های عمده موجود میان دو نظریه مورد بحث هنگام تعیین حقوق و پاداش افراد ظاهر می‌شود، در نظریه شغل، درجات مختلف حقوق بر مبنای کار و خدمت شخصی استوار گردیده است.

در نظریه اول «نظریه درجه و مقام شخصی» موضوع تعیین حقوق از دیدگاه ارشدیت و غالباً احتیاجات شخصی مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد.

در این بخش نظریه‌های مربوط به دستمزد و مکانیزم‌های مربوط به آن، به اختصار عنوان گردید. در بخش بعدی سیاست‌های مزد مورد بررسی و تحلیل قرار خواهد گرفت.

۱-۳- اصول کلی نظام پرداخت خدمات کشوری

به منظور از میان برداشتن نارسایی‌های نظام پرداخت مورد عمل و به اجرا درآوردن اصل پرداخت مساوی در قبال کار مساوی و همچنین بالا بردن سطح بهره‌وری اداری پس از ایجاد انگیزه‌های مؤثر در کارکنان، انجام اصلاحات در نظام پرداخت و نظام استخدامی براساس اصول مشروحه زیر ضروری است:

۱-۳-۱- اصل پرداخت براساس کار

تعریف حقوق باید براساس مشارکت عملی کارکنان صورت گرفته و باید با در نظر گرفتن مدت خدمت به دولت، توسعه اقتصادی منطقه و محیط طبیعی تعیین گردد. این یک اصل با اهمیت تلقی می‌گردد و مفهوم آن توزیع فردی کالاهای مصرفی براساس کمیت و کیفیت کاری است که فرد به جامعه ارائه می‌دهد. این اصل در میزان انجام «کار بیشتر، بهره‌گیری بیشتر و کار کمتر، بهره‌گیری کمتر» مؤثر است. علت اصلی پدیده انحراف از این اصل کلی به وسیله اصلاحاتی که به طور پیوسته در دستمزد و تعدیل‌های مربوطه صورت گرفته این است که، تا اندازه‌ای معیار قابل دفاعی برای سنجش ارزش کمیت و کیفیت کارهای فکری وجود نداشته است. تردیدی نیست که کلمه کار شامل کار بدنی و کار ذهنی می‌باشد. محاسبه کار بدنی بسیار ساده‌تر است و کمیت و کیفیت آن قابل اندازه‌گیری است. بنابراین چگونگی بررسی میزان کارهای فکری به نحوی که از اعتبار نسبتاً مستحکم و معقولی برخوردار باشد موضوعی است که بسیاری از متفکران و نظریه‌پردازان را به خدمت گرفته تا بتوانند راه‌حلی بر مبنای مفروضات علمی پیدا کنند.

۱-۳-۲- اصل تعادل بر اساس مقایسه

تأکید این اصل بر آن است که سطح حقوق کارکنان دولت به طور کلی باید با سطح حقوق کارکنان مشابه در شرکت های دولتی یکسان باشد. به چه دلیل مقایسه سطوح پرداخت باید با شرکت های دولتی صورت پذیرد، در حالی که سایر سازمان ها یا مؤسسات غیردولتی هم وجود دارند؟ دلیل عمده آن است که سطح حقوق در یک کشور به پیشرفت اقتصادی جامعه آن بستگی دارد، به عبارت دیگر میزان تولید، میزان توزیع را مشخص می سازد. شرکت های دولتی به عنوان تولیدکنندگان مستقیم ثروت جامعه، منعکس کننده مستقیم سطح پیشرفت بهره وری کاری جامعه هستند. افزون بر آن از دیدگاه اصل پرداخت بر اساس کار، «پرداخت مساوی در قبال کار مساوی» باید در میان الگوهای توزیع اجتماعی، مفاهیمی را به وجود آورد. نتیجه این که برقراری مقایسه میان آن دو، جنبه علمی و عقلانی بیشتری را به خود می گیرد. در سال های اخیر، با گسترش اصلاحات اقتصاد ملی، با گسترش قدرت تصمیم گیری شرکت ها و انعطاف پذیری مدیریت حقوق و مزایا، سال به سال بر میزان سطوح حقوق کارکنان شرکت های دولتی افزوده گردیده، که به نوبه خود موجبات بیشتر شدن شکاف پرداختی ها را فراهم کرده است. بنابراین به منظور حفظ و نگهداری نیروی انسانی با کفایت، ضروری است که سطوح پرداخت بخش دولتی به موقع ترمیم گردیده و با سطوح متغیر حقوق شرکت های دولتی هماهنگ شود.

۱-۳-۳- اصل افزایش تدریجی حقوق

این اصل شامل دو جنبه است:

۱-۳-۳-۱- پرداخت حقوق و مزایای بخش دولتی باید با ارزشیابی سالانه ترکیب شود.

۱-۳-۳-۲- سطح حقوق کارکنان دولت باید بر اساس پیشرفت اقتصادی جامعه در فواصل زمانی معین تعدیل گردد و علاوه بر آن، نرخ افزایش حقوق شرکت های دولتی نیز در آن اعمال شود.

ترفعی عادی، به عنوان یک روش کلیدی برای عملکرد عادی در مدیریت حقوق و مزایا، از جمله اصول اساسی است که در هر کدام از نظام های مزدهی وجود دارد. بدین ترتیب ارتباط درونی نظام حقوق در سازمان های دولتی از اعتبار عقلایی برخوردار خواهد شد، چرا که بدون ترفعی عادی، پیاده کردن نظام حقوق با مشکلاتی روبه رو شده و به انجام نخواهد رسید. سوابق تجربی و تکرار پی در پی مشکلات اجرایی حاکی از آن است که پیش بینی ترفعی مرتبط با افزایش دریافتی برای کامل شدن نظام پرداخت ضرورت دارد و اجرای آن به ارزشیابی کار بستگی دارد. از این طریق مکانیزم ایجاد انگیزه تقویت شده و موجب بالارفتن کارایی می گردد.

ترمیم منظم سطوح حقوق نیز یکی از جنبه های افزایش تدریجی است.

۱-۳-۴- اصل هماهنگی با قیمت ها

دولت باید اقدامات هماهنگی را در جهت حفظ قدرت خرید کارکنان خود تدارک ببیند تا به هنگام افزایش یافتن قیمت ها زبانی به آنان وارد نیاید. این اصل به طور کلی در نظام مزدهی سایر کشورها نیز پذیرفته شده است.

از هنگامی که سیاست تعدیل اقتصادی عملاً به مرحله اجرا گذاشته شده، اقتصاد ما در مرحله انتقالی متحمل فشاری گشته که مستلزم گذشتن از دوره انتقالی به سمت اقتصاد برنامه ای است و همزمان با آن سیاست مبتنی بر قیمت ها هم به تدریج شکل واقعی خود را کسب می نماید. به طور کلی در همین سال ها با

پیگیری اصلاحات مربوط به سطوح قیمت‌ها، مشاهده می‌شود که شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی به‌طور چشمگیری ترقی کرده است. به‌منظور جلوگیری از کاهش قدرت خرید و حفظ استاندارد واقعی سطح زندگی در برابر ترقی قیمت‌ها، دولت باید خود را موظف بداند تا همزمان با افزایش قیمت‌ها نسبت به تعدیل سطوح پرداخت به نسبت‌های مناسب اقدامات لازم به‌عمل آورد. تأمین نیازهای عینی جامعه تولیدی و نیازهای ضروری هدف‌های اقتصادی باید با هم مورد توجه قرار بگیرند.

فصل دوم - ساختار دستمزد بخش دولتی و دسته‌بندی مشاغل در برخی از کشورها

ساختار دستمزد در بخش خدمات کشوری در بافت بسیاری از سیاست‌های مهم دخالت عمده و گسترده‌ای دارد. یکی از مشوق‌هایی که موجب بهره‌وری بیشتر کارکنان خدمات کشوری می‌شود، گستردگی است که بین حداقل و حداکثر پرداخت در این بخش وجود دارد. در کشوری که بخش عظیمی از نیروی کارش را کارکنان بخش دولتی تشکیل می‌دهند، رعایت عدالت در ساختار حقوقی و دستمزد بر درجه تساوی توزیع کلی درآمد در جامعه تأثیر می‌گذارد. نرخ‌های پرداخت دستمزد که برای گروه‌های مشاغل ویژه تعیین می‌شوند به احتمال جذب یا عدم جذب در مشاغل دولتی در مقایسه با مشاغل مشابه در بخش خصوصی مؤثر خواهند بود.

در این فصل اطلاعاتی عرضه می‌گردد که از طریق این اطلاعات به چگونگی پرداخت در مشاغل مشابه در بخش دولتی و همچنین درجه تساوی در ساختار حقوق خدمات کشوری در یک مملکت آگاهی می‌یابیم:

۲-۱- سطوح دستمزد در مقابل عوامل بخش دولتی

در مورد حقوق متوسط سرانه کارکنان بخش‌های مختلف دولتی، اطلاعات محدودی وجود دارد. چنین محدودیتی بدو در کشورهای فدرال O.E.C.D^۱ قابل رؤیت است.

جدول شماره ۱ و ضمیمه مربوط بدان نشان‌دهنده مواردی است که ذیلاً عنوان می‌گردد. در اینجا به دو مورد مشخص اشاره می‌شود:

۱- متوسط پرداخت به کارکنان دولت مرکزی تقریباً به‌صورت متحدالشکلی از متوسط پرداخت کارکنان دولت ایالتی و محلی بیشتر می‌باشد. اگر چه ممکن است این امر به‌سادگی بیانگر اختلاف در ساختار بومی یا حرفه‌ای مشاغل در سطوح مختلف دولت باشد تا این که مطلقاً تفاوت سطوح پرداخت را بیان کند.

۲- عموماً متوسط حقوق سرانه کارکنان در بخش مؤسسات عمومی غیرانتفاعی بیشتر از پرداخت به کارکنان دولت مرکزی است. با این همه اطلاعات فوق‌الذکر برخی استثنائات قابل توجه را به این قانون بیان می‌نماید. (به‌عنوان مثال کشورهای بنین، آکانادا، هند، ایتالیا و کره).

۱. (O.E.C.D) یا سازمان همکاری اقتصادی و توسعه شامل کشورهای انگلستان، اتریش، استرالیا، آلمان غربی، اسپانیا، آمریکا، ایتالیا، ژاپن و ... می‌باشد.

۲. جمهوری بنین در قاره آفریقا قرار دارد.

شاخص مقیاس حقوق و دستمزد برای مشاغل ویژه

نوعی دیگر از اندازه گیری ساختار حقوق و دستمزد با استفاده از حقوق بدو استخدام در مشاغل متنوعی است که معمولاً در بخش دولتی یافت می شوند.

این مشاغل، شامل معلمین مدارس ابتدایی، دبیران دبیرستان‌ها، پرستاران رسمی، پزشکان، درجه داران پلیس، افسران پلیس، مهندسين، مکانيسين‌ها، بازرسين‌راه، مراقبين بهداشت حيوانات، بازرسين گوشت، کارمندان اداری Clerical Officer می باشد. به منظور دادن اطلاعات در مورد حقوق‌های مربوط به مشاغل مختلف کلیه حقوق‌ها با حقوق کارمند اداری Clerical Officer مقایسه گردید. (ارزش حقوق بدو استخدام کارمند اداری در شاخص معادل ۱۰۰ فرض شد). موارد مذکور در جدول شماره ۱ منعکس شده است.

۲-۲- بررسی تطبیقی پرداخت حقوق در کشورهای مختلف جهان

۲-۲-۱- هندوستان

ساعت کار کارکنان دولت هند در هفته ۴۰ ساعت می باشد که از ساعت ۹ صبح شروع و تا ساعت ۵/۲۰ بعداز ظهر خاتمه می یابد. کارمندان در این کشور دو روز هفته تعطیل می باشند و روزانه نیم ساعت جهت صرف نهار و انجام امور شخصی استراحت دارند.

واحد بازرسی کارکنان مسئول کنترل ساعات کار، کارایی و بهبود در روش‌های انجام کار می باشد. این واحد در مورد ساعات کار مفید، سالانه بررسی‌هایی را انجام می دهد و در صورتی که ساعات کار کم باشد، پرسنل را کاهش می دهد.

سطح پرداخت در بخش‌های خصوصی و دولتی تطابقی ندارد و در بعضی از موارد به دو یا سه برابر نیز می رسد. شرکت‌های خصوصی به لحاظ قدرت مالی زیادی که دارند نیروهای فنی و متخصص و با تجربه بخش دولتی را جذب می کنند. وزارت دارایی که مسئول افزایش حقوق کارکنان می باشد مواردی را به لحاظ ارتقای سطح هزینه‌ها در نظر می گیرد ولی چنانکه ذکر شد هیچ‌گونه توازن بین پرداخت بخش خصوصی و دولتی وجود ندارد.

سن بازنشستگی در کشور هند برای شغل‌های پایین (گروه B, A) ۵۸ سال می باشد. اما در مورد گروه‌های (D, C) و مشاغل آکادمیک و اعضای هیئت علمی سن بازنشستگی ۶۰ سال می باشد، بازنشستگی داوطلبانه نیز وجود دارد. بدین ترتیب که با ۲۰ سال سابقه و ۵۰ سال سن می توان تقاضای بازنشستگی کرد.

در زمان اشتغال ۱۰ درصد به عنوان کسورات بازنشستگی محاسبه گردیده و در صورت موافقت مدیران مربوط افراد می توانند برای مشاغل خاص تا ۳۳ سال نیز خدمت نمایند.

میزان حقوق بازنشستگی ۵۰ درصد حقوق زمان خدمت می باشد. به هر حال سال‌های خدمت و تجربه نقش کمتری در بازنشستگی هند داشته و عموماً میزان سن اهمیت بیشتری دارد به نحوی که با ۳۰ سال تجربه و ۵۵ سال سن می توان تقاضای بازنشستگی کرد.

در هند هیچ‌گونه پرداخت تشویقی و اضافی وجود ندارد. زیرا تعداد کارمندان بسیار زیاد و بودجه دولتی محدود است. بنابراین انگیزه‌ای نیز برای فعالیت‌های بیش از حد معمول وجود نخواهد داشت. تنها در مورد مدیران و سرپرستان امتیازاتی مانند استفاده از خانه‌های سازمانی، پرداخت اجاره منزل، اتومبیل اداری و ... وجود دارد.

نظام پرداخت حقوق و مزایا در کشور چین، یکی از ارکان عمده نظام استخدامی را تشکیل می‌دهد. یک نظام پیشرفته پرداخت که بر مبنای نوآوری‌های علمی و منطقی و تشکیلات دولتی بنا شده باشد می‌تواند در بالا بردن مساعی همه کارکنان و افزایش کارایی آنان موثر واقع شود که در نتیجه منجر به برداشتن گام‌هایی در اقتصاد جامعه خواهد شد. از زمان شکل‌گیری دولت جدید چین، توجه خاصی به موضوع نظام دولتی پرداخت مبذول شده است. با اصلاحاتی که در نظام اقتصاد ملی و نظام استخدامی جامعه صورت گرفته، اصلاحاتی نیز در نظام پرداخت و به طور مستمر به وجود آمده است تا آن را به مرحله پیشرفته‌ای هدایت نماید.

موقعیت کلی نظام پرداخت فعلی در تشکیلات دولتی چین

بر اساس اصل اساسی پرداخت در ازای مقدار کار، نظام پرداخت خدمات کشوری در چین به تدریج بنا گذاشته شد و هماهنگ با توسعه اقتصاد ملی و افزایش بهره‌وری کار رو به رشد نهاد. نظام پرداخت مورد عمل در سال ۱۹۸۵ به مورد اجرا درآمد و عبارت است از یک نظام مزدهی ساختاری که هسته اصلی آن را تصدی پست تشکیل می‌دهد. این نظام مزدهی ساختاری مرکب از چهار عامل می‌باشد که عبارت‌اند از: مزد معیشت، مزد تصدی پست، فوق‌العاده سابقه خدمت (ارشدیت) و پاداش.

مزد معیشت معادل حداقل امکانات زیستی کارکنان دولت تعیین گردیده و برای کلیه کارکنان در سطوح مختلف اداری یکسان است و از بالاترین مقام رهبری تا سطح عادی کارمند دفتری همان رقم ثابت را دریافت می‌نمایند. مزد تصدی پست یا فوق‌العاده شغل، عامل اصلی نظام پرداخت به شمار می‌رود و متضمن اصل پرداخت بر اساس کار انجام شده می‌باشد و شامل اقلام مختلف پرداخت استاندارد به سلسله مراتب گوناگون مشاغل اداری است. فوق‌العاده سابقه خدمت، معرف سوابق خدمت کارکنان بوده و به میزان ۰/۵ «یوان»^۱ در سال می‌باشد که ماهانه پرداخت می‌شود. پاداش نیز برای جبران خدمات بیشتر از استاندارد و ابراز شایستگی در نظر گرفته شده است.

این نظام پرداخت ساختاری که از اصلاح سال ۱۹۸۵ به مورد اجرا گذاشته شده، به سهولت استانداردهای پرداخت کمک نموده و در مرحله نخستین توانسته است مشکل جدا نمودن شغل و حقوق را از یکدیگر حل نماید. از این طریق، در واقع سطوح پرداخت کارکنان به نحو مؤثری افزایش یافته، مشکل یکسان بودن سطوح پرداخت بر طرف شده، اصل پرداخت در قبال انجام کار تحقق پیدا کرده، عوامل مؤثری را در کارکنان دولت به وجود آورده و بالاتر از همه، بر میزان بهره‌وری اداری افزوده شده است. با این حال، بر اثر نارسایی‌های درون سیستم و بروز مشکلات اجرایی، نظام پرداخت ساختاری که به میزان قابل توجهی تکیه بر فوق‌العاده شغل دارد آنچنان که شایسته است نتوانسته در پیشبرد شرایط اجتماعی اقتصادی مؤثر واقع شود. نارسایی‌های عمده آن به شرح زیر است:

- ۱- استاندارد حقوق بسیار پائین تر است و تفاوت در سطوح حقوق و گروه‌های حقوق بسیار اندک می‌باشد.
- ۲- بخش‌هایی از مجموعه حقوق هنوز هم به طور یکسان به همه پرداخت می‌شود و موانعی در راه اجرای وظایف مربوط به حقوق ایجاد می‌نماید.
- ۳- برای پیاده کردن ترفیع سالیانه و نظام عادی ارتقا در رده‌ها و گروه‌های حقوقی، مکانیزم مشخصی وجود

۱. Yuan. (واحد پول چین)

ندارد.

۴- تأکید بیش از اندازه بر هدف‌های تصدی پست‌ها موجب گردیده که افزایش حقوق صرفاً با تصدی پست صورت پذیرد.

۲-۲-۳- مالزی

طبق گزارشات دپارتمان خدمات عمومی مالزی، کارمندان دولت مالزی (بدون نیروهای مسلح پلیس) ۷۰۱,۰۹۰ نفر در تاریخ ۳۰ ژوئن ۱۹۹۱ بوده‌اند که از این تعداد ۴۶۸,۴۳۹ نفر از لحاظ مدرک تحصیلی به:

گروه A تحصیلات دانشگاهی لیسانس به بالا.

گروه B مدارس عالی و انستیتوها (فوق دیپلم).

گروه C مدرک پایان دبیرستان (در مالزی دوران ۵ سال بعد از ۶ سال ابتدایی می‌باشد).

گروه D کمتر از پایان دبیرستان.

جدول ۲-۱- تعداد کارکنان مالزی براساس مدارک تحصیلی در

سال ۱۹۹۱ میلادی

طبقه	تعداد کارمندان		مجموع
	مرد	زن	
A	۴۱,۸۱۱	۲۳,۵۷۲	۶۵,۳۸۳
B	۳۳,۵۰۸	۱۸,۸۸۱	۵۲,۳۸۹
C	۱۳۷,۳۱۳	۱۱۵,۴۳۷	۲۵۲,۷۵۰
D	۲۵۵,۸۰۷	۷۴,۷۶۱	۳۳۰,۵۶۸
جمع	۴۶۸,۴۳۹	۲۳۹,۶۵۲	۷۰۱,۰۹۰

از جهت حقوق و مزایا در بدو استخدام کارمندان طبقه A با مدرک لیسانس غیرفنی مبلغ ۹۸۰ «رنیگیت» (لیسانس فنی ۱۱۶۰ رنیگیت، مدرک فوق لیسانس ۱۴۰۰ و دکتری ۱۶۵۰ رنیگیت ماهانه دریافت می‌کنند، هر دلار امریکا ۲/۵ رنیگیت می‌باشد) کارمندان گروه B ۷۴۵ «رنیگیت»، گروه C ۴۲۵ «رنیگیت» و گروه D ۳۵۰ «رنیگیت» در شروع استخدام دریافت می‌دارند که البته با افزایش سنوات خدمت و فوق‌العاده متغیر حقوق افزایش خواهد یافت.

۲-۲-۴- پاکستان

نحوه ارزشیابی

ارزشیابی توسط فرم‌هایی صورت می‌گیرد که این فرم‌ها بدون ملاحظه و تأیید ارزشیابی شونده و به وسیله رؤسا و سرپرستان تکمیل می‌گردند. مستخدمین حق اعتراض به نحوه ارزشیابی ندارند. ساعات کار کارکنان دولت ۳۹ ساعت در هفته می‌باشد، ارزشیابی خاصی در مورد ساعات کار مفید روزانه در نظام اداری پاکستان صورت نپذیرفته است، لکن عموماً مسئولین و سرپرستان، عدم کارایی کارکنان و کمبود بودجه دولتی را یکی از مشکلات عمده نظام اداری پاکستان ذکر می‌نمودند.

تفاوت بین بخش دولتی و خصوصی تقریباً مشابه وضعیت ایران می‌باشد. بخش خصوصی با توان و قدرت پرداخت زیاد عموماً نیروهای کارآمد و متخصص را از بخش دولتی جذب نموده و از طرفی سطح

پرداخت بخش خصوصی یکی از عوامل عمده ایجاد بی‌انگیزگی و کم‌کاری در نظام اداری پاکستان محسوب می‌شود. سن بازنشستگی در نظام اداری پاکستان ۶۰ سال بوده و نرخ آن در صورت داشتن ۲۵ سال سابقه خدمت، ۵۰ درصد حقوق و در صورت دارا بودن ۳۰ سال سابقه خدمت، از ۷۰ درصد آخرین حقوق زمان اشتغال تجاوز نمی‌نماید.

۲-۲-۵- اندونزی

افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در کشور اندونزی عمدتاً بستگی به درآمد دولت و بنیه مالی آن دارد و اگر درآمد دولت زیاد نباشد، علی‌رغم وجود تورم و افزایش هزینه زندگی، حقوق کارکنان افزایش نمی‌یابد.

در نظام اداری کشور اندونزی تعیین استاندارد مشاغل جزء وظایف وزارت اصلاحات اداری است و برای مشاغلی نظیر دندانپزشکی و ... استانداردهای تدوین گردیده است. استانداردهای شغلی در زمینه مشاغل اداری (امور دفتری، بایگانی، ماشین‌نویسی) وجود ندارد.

۲-۲-۶- تایلند

چنانچه تغییر در ساختار حقوقی مدنظر باشد؛ قانون فعلی خدمات کشوری تایلند باید مورد تجدیدنظر قرار گیرد. برای تجدیدنظر در ساختار حقوقی، دبیرخانه کمیسیون خدمات کشوری طرح را تهیه و تنظیم و جهت تأیید به کمیسیون خدمات کشوری ارائه می‌نماید. طرح تأیید همراه با اولویت‌بندی لازم و گزارش وضعیت مالی دولت توسط وزارت دارایی تهیه و تنظیم و به هیئت وزیران ارائه می‌گردد. در صورت موافقت پیش‌نویس تجدیدنظر قانون خدمات کشوری جهت تصویب به مجلس ارائه شده و جداول جدید حقوق و مزایا پس از تصویب به مورد اجرا گذارده می‌شود.

در همه موارد اصول و منطقی که در تعیین حقوق و مزایای کلیه مستخدمین کشوری تایلند رعایت می‌شود یکسان بوده و مبتنی بر اصل پرداخت نسبتاً مساوی برای کار نسبتاً مساوی است.

۲-۲-۷- نظام حقوق و دستمزد در ژاپن

در ژاپن سن ۲۲ سالگی، سن پایان تحصیلات و شروع به خدمت یا اشتغال صفر است. دومین مرحله از خدمت، دائمی «مادام‌العمر» و فرایند مسن شدن و افزایش سنوات خدمت است که در اصطلاح ژاپن Nenko و در اصطلاح انگلیسی ارشدیت نامیده می‌شود که موجب افتخار کارفرمایی است که بیشترین تعداد مستخدمین مسن را داشته و این عامل باعث بالارفتن حقوق دستمزد می‌شود. در ژاپن هر دوازده ماه (یکسال) حقوق افزایش می‌یابد تا بدین وسیله کارفرما از کارکنان خود تشکر نماید. سومین مرحله، پایان عمر خدمت یا مرگ است که در سن ۵۵ تا ۶۰ سال صورت می‌گیرد که شاید آن را بازنشستگی بتوان نام نهاد. لکن به جهت مادام‌العمر بودن استخدام فرد، این شخص مجدداً در سازمان خود به صورت توافقنامه‌ای بین کارگر و کارفرما استخدام می‌گردد.

نظام حقوق و دستمزد

در سال ۱۹۷۰ میلادی برای اولین بار در ژاپن به درک معنای تأمین زندگی توجهات جلب گردید. طبق نتایج تحقیقی یک کارمند ارشد دیپلمه با رسیدن به سن بازنشستگی، ۵۵ سالگی با ۳۷ سال خدمت (آغاز زمان اشتغال دیپلمه‌ها سن ۱۸ سالگی است) مجموعاً ۱۵۲ میلیون ین (Yen) حقوق و مزایا دریافت می‌کند و

مجموع حقوق بازنشستگی که پس از ۵۵ سالگی دریافت می‌دارد و بالغ بر ۱۵ میلیون ین است. فرد با مدرک لیسانس با شروع از سن ۲۲ سالگی تا سن بازنشستگی ۱۶۲ میلیون ین و مجموع حقوق بازنشستگی او نیز حدود ۱۵ میلیون ین است (آمار سال ۱۹۷۹). در حال حاضر حدود ۱۰ تا ۲۰ درصد این منابع افزایش یافته است.

شعار ژاپن، پرداخت مساوی در مقابل کار مساوی است. فرد دارای مدرک دیپلم با احتمال زیاد از سمت رئیس قسمت^۱ یا فراتر نخواهد گذاشت و اگر دارای مدرک تحصیلات دانشگاهی باشد، تا رئیس واحد (دپارتمان)^۲. اختلاف درآمد رئیس و دپارتمان تا رئیس قسمت چندان نیست و اختلاف سطح درآمد رئیس دپارتمان تا کارگر معمولی را نیز می‌توان گفت چندان نیست.

در ژاپن برخلاف غرب محرک و انگیزش کاری پول نیست. چنانچه تحقیقات موجود نشان می‌دهد. مجموع حقوق و دستمزد یک کارگر یا رئیس ژاپنی نسبت به کشورهای غربی کمتر است. فاصله میان حقوق‌ها در ژاپن فوق‌العاده ناچیز و کم است. اما این فاصله در شرکت‌های کوچک نسبت به شرکت‌های بزرگ بسیار زیاد است.

در ژاپن تفاوت میان حقوق ماهانه و درآمد سالانه جالب است. درآمد سالانه در ژاپن برابر با چندین برابر کردن درآمد ماهانه است. مثلاً یک ژاپنی به جای ۱۲ ماه ۱۶ ماه در طول سال حقوق دریافت می‌کند و حداقل دویار در طول سال پاداش دریافت می‌کند. در ژاپن دو نوع حقوق تحت عنوان: ۱- حقوق اصلی^۳؛ ۲- فوق‌العاده‌ها^۴ وجود دارد.

۱- حقوق اصلی یا پایه، ۷۰ تا ۸۰ درصد حقوق ماهانه را تشکیل می‌دهد که براساس سنوات خدمت می‌باشد. در ژاپن با احتساب سه دوره سن ۱۷ سالگی تا ۲۰ سالگی سال‌های مجرد حقوق کم، سال‌های ۳۰ سال‌های شایستگی خدمت و همراه با افزایش حقوق و دستمزد و سرعت افزایش شدید است و در سال‌های ۴۰ تا ۴۵ سالگی سرعت کاهش می‌یابد. به اعتقاد ژاپن افزایش حقوق سالانه موجب تداوم سنوات خدمت می‌گردد.

۲- فوق‌العاده‌های مرسوم، کل فوق‌العاده‌ها حدود ۳۰ درصد از کل حقوق را تشکیل می‌دهد.^۵ فوق‌العاده شغل ارتقای به مقام سرپرستی است که انعکاسی در حقوق پایه ندارد.

- پرداخت اضافه‌کار: حدود ۱۰ درصد از حقوق ژاپنی را بعد از جنگ در زمان کساد و رکود داده‌اند. سرپرست پرسنل و پرسنلی که در مقام سرپرستی هستند از اضافه‌کار برخوردار نمی‌شوند.

- فوق‌العاده^۶: مربوط به پرداخت حقوق معوقه است. مستخدمین در طول سال ۱۶ بار یا بیشتر به نسبت ۱۲ ماه حقوق دریافت می‌کنند. تا ۱۰ سال بیش ژاپنی‌ها اکثر کالاهای مصرفی با دوام را از این فوق‌العاده‌ها تهیه می‌کردند.

- فوق‌العاده بازنشستگی: که به طور یک‌جا و نقدی به مستخدم پرداخت می‌گردد که بعد از جنگ در ژاپن رواج یافت. حداقل این فوق‌العاده ۱۰ سال و حداکثر ۱۵ سال می‌باشد. ۹۸ درصد ژاپنی‌ها این

1. Kecho.

2. Bucho.

3. Basic salary.

4. Allowance.

5. Position allowance.

6. Seasonal allowance.

فوق العاده‌ها را یک جا و ۲ درصد از آنان از نظام بازنشستگی استفاده می‌نمایند که کاملاً اختیاری است.

فصل سوم - نظام هماهنگ پرداخت در کشور

در تعیین نظام هماهنگ پرداخت در کشور مانند تمامی نظام پرداخت‌های دیگر هدف یکسان نمودن سیستم‌های پرداخت ادارات و نهادهای مختلف هدف اصلی، دست اندرکاران و برنامه‌ریزان امور استخدامی بوده است. نکته قابل ذکر در مورد کشور ما این است که چون نظام حکومتی در جمهوری اسلامی، نظامی ارزشی است، لذا نظام اداری و بالطبع آن نظام پرداخت حقوق و دستمزد علاوه برداشتن تمامی نکات مثبت نظام‌های دیگر، مبتنی بر ارزش‌های اسلامی نیز باشد. یعنی علاوه بر اهداف مادی که معمولاً در پرداخت حقوق و دستمزد مدنظر حکومت‌ها می‌باشد به اهداف معنوی نیز توجه شده باشد.

اهدافی نظیر:

۱- ایجاد زمینه لازم جهت رشد فضائل اخلاقی کارمندان؛

۲- به وجود آوردن فراغت لازم جهت آموزش مسائل معنوی و ضروری؛

۳- ایجاد روحیه خدمتگزاری در کارگزاران؛

۴- تقویت روحیه پرفایده‌گری و کم‌هزینگی در کارگزاران.

باید در برنامه‌ریزی‌های مربوط به تعیین نظام و سیستم پرداخت مورد توجه و امعان نظر قرار گیرند. حضرت علی (ع) در فرمان حکومتی که به مالک اشتر اعطا نموده‌اند در این مورد به مالک چنین تذکر می‌دهند: «ثم اسبغ علیهم الارزاق فان ذلک قوه لهم علی استصلاح انفسهم و غنی لهم عن تناول ما تحت ایدیههم و حجة علیهم ان خالفوا امرک او ثلموا امانتک».

سپس جیره و خواربارشان را فراوان بده که این کار (پرداخت مناسب به کارگزاران) آنان را به اصلاح خودشان و کسب فضایل اخلاقی و طرد بدی‌ها، توانا می‌سازد و همچنین از خوردن مال مسلمان‌ها و آنچه که از بیت‌المال مسلمین در دست ایشان است، بی‌نیاز می‌گرداند و اگر فرمانت را به کار نبستند یا در امانت تخلف نمودند این امر حجت است برایشان. که بتوانی آنها را به کیفرشان برسانی.

به هر حال چنان که پیشتر ذکر شد نظام هماهنگ پرداخت که از سال ۱۳۷۰ به تصویب رسیده و متعاقب آن اجرا گردیده است به صورت رسمی تاکنون ارزیابی نگردیده است. ذیلاً به صورت مختصر نخست به بررسی اولیه‌ای درباره نظام وضعیت اشتغال در ایران و مقایسه آن با کشورهای دیگر می‌پردازیم و سپس مشکلات موجود در نظام هماهنگ را بررسی نموده و پیشنهادهایی ارائه خواهد شد.

۳-۲- مطالعه وضعیت اشتغال در ایران در مقایسه با کشورهای دیگر

۳-۲-۱- توزیع شاغلان ۱۰ سال بیشتر در بخش‌های اقتصادی

توزیع شاغلان ۱۰ سال بیشتر در بخش‌های مختلف فعالیت اقتصادی در سال ۱۳۷۰ نشانگر آن است که ۴۳ درصد آنان در بخش خدمات، ۲۸ درصد در بخش صنعت و ۲۵ درصد در بخش کشاورزی و ۳ درصد بقیه در مشاغلی فعالیت داشته‌اند که غیر قابل طبقه‌بندی بوده‌اند.

اشتغال در بخش کشاورزی از ۵۸ درصد سال ۱۳۳۵ به ۲۵ درصد در سال ۱۳۷۰ کاهش یافته و در مقابل بخش صنعت از ۲۰/۷ درصد به ۲۸ درصد و بخش خدمات از ۱۸/۳ درصد به ۴۳ درصد افزایش یافته است. در بین استان‌های کشور، تهران با حدود ۲۰ درصد بیشترین سهم اشتغال را به خود اختصاص داده و از ۴۳ درصد سهم بخش خدمات در کل کشور ۱۱ درصد آن مربوط به تهران است و این نشان دهنده تراکم بسیار زیاد فعالیت‌ها در بخش خدماتی است. به عبارت دیگر در استان تهران نسبت بخش خدمات به سایر بخش‌ها معادل ۵۷/۵ درصد بوده است.

۳-۲-۲- سهم اشتغال بخش دولتی به کل اشتغال کشور

بر اساس نتایج سرشماری سال ۱۳۷۰ از تعداد کل شاغلان ۱۰ سال و بالاتر تعداد ۸,۵۳۴,۰۰۰ نفر (۶۵ درصد) در بخش خصوصی و ۴,۳۴۶,۰۰۰ نفر (۳۳ درصد) در بخش عمومی اشتغال داشته‌اند و وضعیت اشتغال ۲۱۷,۰۰۰ نفر (۲ درصد) نیز مشخص نگردیده است.

از تعداد ۴۳۴۶ هزار نفر شاغلان بخش عمومی، تعداد ۳,۲۷۸۸۱ نفر که معادل ۶۹/۶ درصد بخش عمومی و ۲۳/۱۲ درصد کل شاغلان را تشکیل می‌دهد به صورت رسمی، غیررسمی و کارگر در دستگاه‌های دولتی و نیروهای نظامی و انتظامی اشتغال داشته‌اند. در صورتی که تعداد کارکنان شهرداری‌های کشور یا نهادهای انقلاب اسلامی، مؤسسات عمومی غیردولتی به آن افزوده گردد رقم مذکور به ۳,۱۹۳,۰۵۵ نفر افزایش خواهد یافت که این رقم می‌تواند با کارکنان بخش عمومی در سایر کشورها مورد مقایسه قرار گیرد. رقم مذکور در طول برنامه اول و دوم توسعه با توجه به سیاست‌های اتخاذ شده در زمینه اصلاحات اداری و واگذاری امور به بخش غیردولتی افزایش چندانی نخواهد داشت و چه بسا با اجرای کامل سیاست‌های یاد شده کاهش نیز داشته باشد. بیشتر افزایش نیروی انسانی در سال‌های اخیر اختصاص به وزارتخانه‌های آموزش و پرورش و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی داشته است که دولت ناچار به ارائه خدمات در زمینه مربوط بوده است.

۳-۲-۳- مقایسه نسبت بخش عمومی به جمعیت در کشورها

در جدول ۱ آمار کارکنان بخش عمومی کشورها به تفکیک دولت مرکزی و دولت‌های محلی و جمع کل و همچنین جمعیت کشورها^۲ درج گردیده است. با استفاده از این اطلاعات در دو ستون آخر جدول نسبت درصد کارکنان بخش عمومی به کل جمعیت و نیز نسبت کارکنان دولت‌های محلی به کل کارکنان بخش عمومی (دولت مرکزی به علاوه دولت‌های محلی) محاسبه و درج شده است. با مقایسه این نسبت‌ها نتایج زیر به دست آمده است:

الف- در کشورهای اروپایی و نیز کشور نیوزیلند کارکنان بخش عمومی بین ۴/۵۶ تا ۱۸/۶۶ درصد از کل جمعیت را تشکیل می‌دهند. نسبت‌های بالاتر مربوط به کشورهای حوزه اسکاندیناوی، انگلیس، فرانسه و نیوزیلند است که بالاتر از ۹ درصد می‌باشد و در مورد سایر کشورها این نسبت بین ۴/۵۶ تا ۸/۲۹ درصد قرار دارد.

ب- نسبت کارکنان دولت‌های محلی به کل کارکنان بخش عمومی در مورد بیشتر کشورهای اروپایی بالاتر از ۵۰ درصد در مورد تعداد زیادی از آنها بیش از $\frac{1}{3}$ از کل می‌باشد.

۱. آمار مربوط به نمایندگی وزارت کار و امور اجتماعی در سازمان بین‌المللی کار بدون در نظر گرفتن پرسنل نظامی.
۲. آمار جمعیت از سالنامه ۱۹۹۴ سازمان بین‌المللی کار و سالنامه ۱۹۹۴ برنامه توسعه ملل متحد UNDP و با استفاده از نرخ رشد سالانه جمعیت با تاریخ مربوط به آمار کارکنان انطباق داده شده است.

این موضوع نشان می‌دهد که در کشورهای اروپایی تمایل زیادی به واگذاری وظایف اعمال تصدی و ارائه خدمات عمومی به دولت‌های محلی و حفظ وظایف سیاست‌گذاری و اعمال حاکمیت برای دولت مرکزی وجود دارد.

(نسبت: درصد)

جدول ۱- وضعیت اشتغال در بخش عمومی کشورها

نام کشور	سال آمار	دولت مرکزی (هزار نفر)	تعداد کارکنان (دولت های محلی)	جمع کارکنان بخش عمومی (هزار نفر)	جمعیت کشور (میلیون نفر)	کل کارکنان به جمعیت	کارکنان مناطق به کل بخش عمومی
اسپانیا	۱۹۹۰	-	-	۲۱۰۶/۱	۳۸/۶۴	۵/۴۵	-
فرانسه	۱۹۹۰	۲۵۶۵/۶	۲۵۶۲/۵	۵۱۲۸/۱	۵۶/۸۴	۹/۰۲	۵۰
ایرلند	۱۹۹۰	۱۴۴/۲۹۳	۲۷/۰۰۰	۱۷۱/۲۹۳	۳/۵	۴/۹۰	۱۵/۸
ایتالیا	۱۹۹۰	-	-	۴۱۲۶	۵۷/۷	۷/۱۵	-
هلند	۱۹۹۰	۱۴۶/۷	۵۳۶/۶	۶۸۳/۳	۱۴/۹۹	۴/۵۶	۷۸/۵
پرتغال	۱۹۸۹	۴۴	۱۰۹/۸	۵۱۳/۸	۹/۸۰	۵/۲۴	۲۱/۴
انگلستان	۱۹۹۱	۱۸۸۰	۳۶۹۵	۵۵۷۵	۵۷	۹/۷۸	۶۶/۳
آلمان	۱۹۹۰	۱۱۱۹/۲	۳۵۵۰/۲	۴۶۶۹/۴	۷۹/۸	۵/۸۵	۷۶/۰۳
بلژیک	۱۹۹۲	۲۴۸/۵	۵۸۴	۸۳۲/۵	۱۰/۰۴	۸/۲۹	۷۰/۱۵
اتریش	۱۹۹۰	۳۰۰/۷	۲۷۱/۲	۵۷۱/۹	۷/۶۵۳	۷/۴۷	۴۷/۴
فنلاند	۱۹۹۱	۲۲۲	۴۸۷	۷۰۹	۵/۰۵۲	۱۴/۰۳	۶۸/۷
نروژ	۱۹۹۰	۹۲/۶	۴۱۷/۷	۵۱۰/۳	۴/۲۵	۱۲	۸۱/۸
سوئد	۱۹۹۰	۳۶۳	۱۲۲۵/۱	۱۵۸۸/۱	۸/۵۱	۱۸/۶۶	۷۷/۱
نیوزیلند	۱۹۸۹	-	-	۳۳۷	۳/۴۱	۹/۸۸	-
جمهوری اسلامی ایران	۱۹۹۱	-	-	۲۲۹۳	۵۵/۸۳۷	۴/۱۰	-

به منظور بررسی نسبت های مورد نظر در سایر کشورها جدول زیر تنظیم یافته است.

جدول ۲- تعداد شاغلان در خدمات دولتی در ازای

هزار نفر جمعیت کشور

کشور مالزی	۶۰ نفر
میانگین کشورهای توسعه یافته	۷۲ نفر
میانگین کشورهای امریکای لاتین	۳۸ نفر
میانگین کشورهای آسیایی	۳۰ نفر
میانگین کشورهای در حال توسعه	۲۹ نفر
میانگین کشورهای افریقایی	۲ نفر

میانگین مربوط به کشورهای توسعه یافته به موجب این جدول ۷۲ نفر است که با میانگین کشورهای اروپایی مندرج در جدول که ۷۶/۸ نفر در مقابل هزار نفر جمعیت (معادل ۷/۶۸ درصد) می باشد، مطابقت دارد. لذا می توان از تغییرات کوچک نسبت های مذکور در چند سال اخیر صرف نظر نموده و جدول شماره ۲

را دنبال جدول شماره ۱ استفاده نمود و مکمل آن در نظر گرفت.

به طوری ملاحظه می شود میانگین کشورهای آسیایی ۳۰ نفر (یا معادل ۳ درصد) و میانگین کشورهای در حال توسعه ۲۹ نفر (یا معادل ۲/۹ درصد) است که کشور ایران را می توان با این دو گروه از کشورها مقایسه نمود.

به طوری که در انتهای جدول شماره ۱ ملاحظه می شود نسبت کارکنان بخش عمومی (به جز پرسنل نظامی و انتظامی) به کل جمعیت کشور در سال ۱۳۷۰ (۱۹۹۱ میلادی) برابر با ۴/۱ درصد محاسبه شده است که از رقم مربوط به کشورهای اروپایی کوچک تر و از میانگین کشورهای در حال توسعه کمی بالاتر است. کشورهای در حال توسعه را می توان در دو گروه قرار داد:

اول؛ کشورهای دارای درآمدهای نفتی که به نسبت پر درآمدتر از سایر کشورها در حال توسعه می باشند.

دوم؛ کشورهای بدون درآمد نفت یا درآمدهای ویژه دولتی و به نسبت کم درآمد.

کشورهای گروه اول توانایی بیشتری برای ارائه خدمات عمومی دارند و انتظار می رود نسبت کارکنان بخش عمومی به کل جمعیت در این کشورها قدری بالاتر از سایر کشورهای گروه دوم باشد. با توجه به این که نسبت مذکور در کل کشورهای در حال توسعه ۲۹ در هزار یا ۲/۹ درصد به دست آمده است. می توان پیش بینی نمود که در کشورهای دارای درآمد نفت یا درآمدهای ویژه نسبت مذکور بالاتر از ۲/۹ درصد ولی پایین تر از کشورهای توسعه یافته باشد.

در نتیجه می توان نسبت کارکنان بخش عمومی به جمعیت کشور جمهوری اسلامی ایران را در مقایسه با سایر کشورها منطقی و متعارف دانست.

۳-۲-۴- مقایسه نسبت کارکنان بخش عمومی به کل شاغلان در کشورها

با استفاده از نرخ اشتغال در تعدادی از کشورهای اروپایی و نیز کشور نیوزیلند که آمار کارکنان بخش عمومی آنها در دست می باشد، آمار کل شاغلان تعیین و بر این اساس نسبت کارکنان بخش عمومی به کل شاغلان در هر کشور محاسبه شده است که در جدول زیر مندرج می باشد:

جدول ۳- نسبت کارکنان بخش عمومی به کل شاغلان

نسبت کارکنان (درصد)	نام کشور
۱۷/۸۳	۱- اسپانیا
۲۳/۵۷	۲- فرانسه
۱۱/۷۷	۳- هلند
۲۲/۰۵	۴- انگلیس
۲۲/۰۶	۵- بلژیک
۱۶/۶۱	۶- اتریش
۴۱/۶۷	۷- سوئد
۲۳/۳۲	۸- نیوزیلند
۱۷/۵۱	۹- جمهوری اسلامی ایران

در مقایسه نسبت اشتغال در بخش عمومی (یا سهم بخش عمومی از کل اشتغال کشور) در کشورهای مختلف مقایسه مستقیم اعداد ممکن است قدری گمراه کننده باشد. در کشورهای پیشرفته صنعتی نرخ فعالیت به تبع ساختار سنی جمعیت و نیز شرایط خاص فرهنگی که امکان مشارکت بیشتر زنان در اشتغال را فراهم می‌سازد بالاست و در واقع در اغلب کشورهای توسعه یافته تقریباً نیمی از جمعیت کشور شاغل می‌باشند. در حالی که در کشورهای در حال توسعه جهان دلایلی که ذکر گردید نرخ فعالیت و نرخ اشتغال پایین تر است.

با توجه به این که ارائه حداقل خدمات مورد نیاز جامعه از قبیل آموزش و بهداشت، انواع خدمات شهری و غیره به تعداد معینی نیروی انسانی نیاز دارد. انتظار می‌رود سهم اشتغال بخش عمومی از کل اشتغال در کشورهای در حال توسعه بالاتر از کشورهای توسعه یافته باشد. با وجود این ملاحظه می‌شود که نسبت ۱۷/۵ درصد مربوط به جمهوری اسلامی ایران از اغلب کشورهای توسعه یافته کمتر است.

۳-۳- تصویری از وضعیت نیروی انسانی بخش دولتی

- وضعیت کلی نیروی انسانی: نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های دولتی اعم از مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری و رسمی و غیررسمی و کارگر به رقم ۱۲,۲۸۸,۲۴۰ نفر بالغ می‌گردد.

- نوع مقررات استخدامی: از تعداد کل کارکنان ۶۱/۷ درصد (۴۱۲۸۳۸ نفر) در بخش مشمول قانون استخدام کشوری، ۱۱/۷۱ درصد (۲۶۸۰۲۴ نفر) در دستگاه‌های مشمول مقررات استخدام شرکت‌های دولتی و ۲۶/۵۴ درصد (۶۰۷۳۷۸ نفر) در دستگاه‌های دارای مقررات خاص استخدامی، اشتغال دارند.

- نوع استخدام: از میان افراد شاغل ۷۱/۴۵ درصد به میزان ۱۶۳۵۰۸۳ نفر را شاغلان رسمی یا ثابت ۱۶/۳۹ درصد را (۳۷۵۰۷۱ نفر) را شاغلان غیررسمی شامل کارکنان پیمانی، قرار دادی و خرید خدمت و (۱۲/۱۵ درصد) به تعداد ۲۷۸۰۸۶ نفر را کارگران تشکیل می‌دهند.

- نوع استفاده از بودجه عمومی: ۶۶/۴ درصد از نیروی انسانی بخش دولتی (تعداد ۱,۵۱۸,۷۷۷ نفر) در دستگاه‌هایی شاغل می‌باشند که از بودجه عمومی دولت استفاده می‌نمایند که مقدار ۱۲۳,۳۰۳ نفر را افراد غیررسمی و ۳۷,۳۹۰ نفر را کارگران تشکیل می‌دهند.

در ضمن از تعداد فوق‌الذکر ۹۲/۳ درصد در دستگاه‌های مشمول قانون استخدام کشوری و ۷/۷ درصد در دستگاه‌های غیر مشمول شاغل می‌باشند.

توزیع کارکنان دستگاه‌های دولتی بر حسب نوع استخدام و مقررات استخدامی سال ۱۳۷۲

جمع	کارگر	غیررسمی	رسمی یا ثابت	نوع مقررات استخدامی	نوع استخدام
۱۴۱۲۸۳۸	۳۷۳۰۳	۱۷۲۴۲۹	۱۲۰۳۱۰۶		مشمول قانون استخدام کشوری
۲۶۸۰۲۴	۱۰۶۵۵۰	۴۷۱۴۲	۱۱۴۳۳۱		مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی
۶۰۷۳۷۸	۱۳۴۲۳۳	۱۵۵۴۹۹	۳۱۷۶۴۶		مشمول مقررات استخدامی خاص
۲۲۸۸۲۴۰	۲۷۸۰۸۶	۳۷۵۰۷۱	۱۶۳۵۰۸۳		جمع

۱. آمار مذکور نیروی نظامی و انتظامی، کارکنان وزارت اطلاعات را در بر نمی‌گیرد.

۳-۳-۱- توزیع کارکنان در وزارتخانه‌ها و مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری

بر اساس ارقام مندرج در جدول ذیل تعداد مستخدمان بخش مشمول قانون استخدام کشوری برابر با ۱,۴۱۲,۸۳۸ نفر می‌باشد که ۱۲۰,۳۱۰۶ نفر (۸۵/۱۵ درصد) از آن را شاغلان رسمی ۱۷۲,۴۲۹ نفر (۱۲/۲ درصد) را شاغلان غیررسمی و ۳۷,۳۰۲ نفر (۲/۶۵ درصد) را کارگران تشکیل داده‌اند.

از مجموع نیروی انسانی (رسمی، غیررسمی و کارگر) بخش مذکور ۶۵/۶ درصد (۹۲۶۴۵۲ نفر) در وزارت آموزش و پرورش و ۱۷/۷ درصد (۲۵۰۹۸۱ نفر) در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اشتغال به کار داشته‌اند.

به عبارت دیگر بیش از $\frac{۴}{۵}$ کارکنان بخش مشمول قانون استخدام کشوری در وزارتخانه‌های یاد شده مشغول به کار بوده و سایر وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی تنها از $\frac{۱}{۵}$ نیروی انسانی موجود در این بخش بهره می‌برند.

وزارتخانه	نوع استخدام	رسمی	غیررسمی	کارگر	جمع
آموزش و پرورش		۸۳۷۶۵۵	۸۱۲۳۷	۷۵۶۱	۹۲۶۴۵۳
بهداشت و درمان و آموزش پزشکی		۱۹۸۹۰۷	۳۵۰۶۷	۱۶۹۳۷	۲۵۰۹۱۱
سایر		۱۶۶۵۴۴	۵۶۱۲۵	۱۲۸۰۵	۲۳۵۴۷۴
جمع		۱۲۰۳۱۰۶	۱۷۲۴۲۹	۳۷۳۰۳	۱۴۱۲۸۳۸

۳-۳-۲- توزیع کارکنان شاغل در شرکت‌ها و مؤسسات مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی (مصوب خرداد سال ۱۳۵۲)

شرکت‌ها و مؤسسات مشمول مقررات استخدام شرکت‌های دولتی دارای ۲۶۸,۰۲۴ نفر شاغل اعم از رسمی و غیررسمی و کارگر می‌باشد که از این تعداد (۴۲/۶ درصد) ۱۱۴۳۳۱ نفر را کارکنان رسمی، (۱۷/۶ درصد) ۴۷۱۴۳ نفر را کارکنان غیررسمی و ۳۹/۸ درصد (۱۰۶۵۵۰ نفر) را کارگران تشکیل می‌داده‌اند. در میان شرکت‌های دولتی بیشترین تعداد کارکنان مربوط به شرکت مخابرات ایران با ۲۳/۷ درصد (۶۳۶۳۱ نفر) و سپس راه آهن جمهوری اسلامی ایران با ۱۳/۲ درصد (۳۵۵۷۱ نفر) می‌باشد. به این ترتیب حدود ۳۷ درصد از کارکنان مشمول مقررات مذکور در دو شرکت فوق‌الذکر شاغل می‌باشند.

شرکت	نوع استخدام	رسمی	غیررسمی	کارگر	جمع
شرکت مخابرات ایران		۵۱۶۵۹	۷۹۹۳	۳۹۷۹	۶۳۶۳۱
راه آهن جمهوری اسلامی ایران		۲۳۹۹۵	۱۱۵۷۶	-	۳۵۵۷۱
سایر ^۱		۳۸۶۷۷	۲۷۵۷۴	۱۰۲۵۷۱	۱۶۸۸۲۲
جمع		۱۱۴۳۳۱	۴۷۱۴۳	۱۰۶۵۵۰	۲۶۸۰۲۴

۱. منظور از سایر دستگاه‌های نظیر شرکت‌های آب و برق منطقه‌ای، شرکت پست جمهوری اسلامی ایران، شرکت دخانیات ایران، شرکت سهامی قند و شکر، سازمان غله کشور، شرکت سهامی صنایع شیر ایران و ... می‌باشند.

۳-۳-۳- توزیع کارکنان شاغل در مؤسسات مشمول مقررات خاص استخدامی

از مجموع ۳۰۷,۳۷۸ نفر کارکنان شاغل در دستگاه‌های مشمول مقررات خاص استخدامی ۳۱۷,۶۴۶ نفر (۵۲/۵ درصد) را کارکنان رسمی ۱۵۵,۴۹۹ نفر (۲۵/۶ درصد) را کارکنان غیررسمی و ۱۳۴,۲۳۳ نفر (۲۲/۱ درصد) را کارگران تشکیل داده‌اند.

در بین دستگاه‌های مذکور بیشترین تعداد را شرکت ملی فولاد ایران با ۵۶۸,۰۰۰ نفر به خود اختصاص داده است. همچنین سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران نیز دارای ۱۲۳,۶۲ نفر نیروی انسانی می‌باشد. به این ترتیب در دستگاه مذکور با ۶۹۱,۶۲ نفر حدود ۱۱ درصد از نیروهای شاغل در بخش مذکور را شامل می‌گردند.

مؤسسه	نوع استخدام	رسمی	غیررسمی	کارگر	جمع
صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران		۱۰۷۹۳	۱۱۴۹	۴۲۰	۱۲۳۶۲
شرکت ملی فولاد ایران		۳۹۳۸۲	۷۱۵۵	۹۸۱۳	۵۶۸۰۰
سایر		۲۶۷۰۲۱	۱۴۷۱۹۵	۱۲۴۰۰۰	۵۳۸۲۱۶
	جمع	۳۱۷۶۴۶	۱۵۵۴۹۹	۱۳۴۲۳۳	۶۰۷۳۷۸

۳-۴- ترکیب نیروی انسانی

توزیع کارکنان بخش دولتی به تفکیک سطوح تحصیلی

از مجموع کارکنان بخش دولتی به تفکیک سطوح تحصیلی: از مجموع کارکنان دولت در بخش مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری ۲۸/۱ درصد دارای مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم و ۱۷/۷ درصد فوق دیپلم، ۱۱/۹ درصد دارای مدارج تحصیلی لیسانس و بالاتر می‌باشند. چنانچه نسبت‌های مذکور را در ارتباط با مستخدمان رسمی و غیررسمی در کل کشور مورد توجه قرار دهیم. ملاحظه می‌شود که در مورد مستخدمان رسمی نسبت‌های مدرک تحصیلی به ترتیب برابر با ۲۶/۵، ۴۱، ۲۰/۶ و ۱۱/۹ درصد می‌باشد در صورتی که در مورد کارکنان غیررسمی به ترتیب برابر ۳۴/۹، ۴۸/۲، ۵/۱ و ۱۱/۸ درصد بوده که به استثنای مدرک تحصیلی فوق دیپلم در سایر موارد نسبت‌های مدرک تحصیلی در بخش غیر مشمول بیشتر از بخش مشمول می‌باشد. اگر نسبت‌های مدارک تحصیلی را در هر یک از دو بخش مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری جداگانه مورد بررسی قرار دهیم مشاهده می‌شود که در بخش مشمول بیش از ۳۶/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی (فوق دیپلم و بالاتر) هستند در حالی که این نسبت در بخش غیر مشمول برابر با ۱۳/۲ درصد که این اختلاف مربوط به پزشکان شاغل در وزارت بهداشت و درمان آموزش پزشکی و کارکنان فوق دیپلم در کادر آموزشی وزارت آموزش و پرورش می‌باشد.

منبع:

ساختار نیروی انسانی بخش دولتی و وضعیت اشتغال در ایران و سایر کشورها، دفتر برنامه‌ریزی و تأمین نیروی انسانی مرداد ماه سال ۱۳۷۴، سازمان امور اداری و استخدامی اطلاعات مربوط به سال ۱۳۷۲.

۳-۴-۱- توزیع کارکنان مشمول استخدام کشوری بر حسب طبقات حقوق و مزایا- سنوات خدمت، مدرک تحصیلی و سن

جدول ۱- توزیع کارکنان مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب طبقات حقوق و مزایا

تعداد (درصد)	طبقات حقوق و مزایا (ریال)
۱۵/۸	کمتر از ۳۰۰,۰۰۰
۲۸	بین ۳۰۰,۰۰۰ تا ۳۵۰,۰۰۰
۱۹/۷	بین ۳۵۰,۰۰۰ تا ۴۰۰,۰۰۰
۱۰/۴	بین ۴۰۰,۰۰۰ تا ۴۵۰,۰۰۰
۵/۸	بین ۴۵۰,۰۰۰ تا ۵۰۰,۰۰۰
۴	بین ۵۰۰,۰۰۰ تا ۵۵۰,۰۰۰
۲/۹	بین ۵۵۰,۰۰۰ تا ۶۰۰,۰۰۰
۴/۳	بین ۶۰۰,۰۰۰ تا ۷۰۰,۰۰۰
۳/۷	بین ۷۰۰,۰۰۰ تا ۸۰۰,۰۰۰
۳/۱	بین ۸۰۰,۰۰۰ تا ۹۰۰,۰۰۰
۲/۳	به بالا ۹۰۰,۰۰۰
۱۰۰	جمع

جدول شماره ۱ گویای این امر است که بیشترین تعداد یعنی ۲۸ درصد کارکنان مشمول قانون استخدام کشوری بین ۳۰۰,۰۰۰ تا ۳۵۰,۰۰۰ ریال حقوق دریافت نموده و ۲/۳ درصد کارکنان ۹۰۰,۰۰۰ ریال یا بالای ۹۰۰,۰۰۰ ریال حقوق دریافت می کنند.

۳-۴-۲- توزیع مستخدمان مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب سنوات خدمت

جدول ۲- توزیع مستخدمان رسمی مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب سنوات خدمت

تعداد (درصد)	سنوات خدمت
۲/۳	کمتر از ۵ سال
۱۲/۹	۵-۹ سال
۱۲/۴	۱۰-۱۴ سال
۲۱/۸	۱۵-۱۹ سال
۲۷/۷	۲۰-۲۴ سال
۱۶/۶	۲۵-۳۰ سال
۶/۳	بیشتر از ۳۰ سال
۱۰۰	جمع

باتوجه به جدول ۲ چنین مستفاد می گردد که بیشترین کارکنان رسمی در بین کارکنان در سنوات خدمتی این جدول افرادی است که دارای سابقه ۲۰-۲۴ سال سنوات خدمت یعنی ۲۷/۷ درصد می باشند و کمترین

یعنی ۲/۳ درصد مشمولان قانون استخدام کشور کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند. چنانکه مشاهده می شود جمعیت کارمندی کشور جمعیتی با سابقه و تقریباً میانسال می باشند. بیش از ۵۰ درصد از کارکنان رسمی سابقه خدمتی بیشتر از ۲۰ سال دارند.

۳-۴-۳- توزیع مستخدمان مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب مدرک تحصیلی

جدول ۳- توزیع مستخدمان مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	تعداد (درصد)
ششم ابتدایی و کمتر	۲۹/۱
سیکل یا سوم راهنمایی	۱۷
دیپلم	۳۱/۱
فوق دیپلم	۸/۷
لیسانس	۱۱/۷
فوق لیسانس	۱/۴
دکتری	۱
جمع	۱۰۰

از جدول ۳ نتیجه گیری می شود که افراد دیپلمه دارای بیشترین تعداد یعنی ۳۱/۱ درصد در میان سایر کارکنان رسمی مشمول استخدام کشوری می باشند و افراد دارای مدرک دکتری به میزان ۱ درصد از مشمولان قانون استخدام کشوری را تشکیل می دهند. نکته قابل توجه این که بیش از ۴۶ درصد از کارکنان مشمول قانون استخدام کشوری دارای سواد زیر دیپلم هستند که اگر دیپلم ها را هم به این مجموع بیافزاییم بیش از ۷۷ درصد از جمعیت کارمندی کشور را تشکیل می دهند.

۳-۳-۴- توزیع مستخدمان رسمی مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب گروه های سنی

جدول ۴- جدول توزیع مستخدمان رسمی مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب گروه های سنی

سن	تعداد (درصد)
کمتر از ۲۵ سال	۰/۷
۲۵-۲۹ سال	۶/۳
۳۰-۳۴ سال	۱۱/۴
۳۵-۳۹ سال	۱۶/۹
۴۰-۴۴ سال	۲۱/۳
۴۵-۵۰ سال	۱۸/۱
۵۰-۵۴ سال	۱۱/۸
۵۵-۶۰ سال	۷
۶۰ سال به بالا	۶/۵
جمع	۱۰۰

از جدول ۴ چنین نتیجه گیری می شود که بیشترین تعداد کارکنان مشمول استخدام کشوری یعنی ۲۱/۳ درصد کارکنان در فاصله سن ۴۰-۴۴ سال می باشند و کمترین در میان افراد کمتر از ۲۵ سال یعنی ۰/۷ درصد کارکنان می باشد.

۳-۵- بررسی توزیع حقوق و دستمزد با توجه به خط فقر

حال با توجه به مفروضات ذیل تجزیه و تحلیل آماری بر روی ارقام جداول اخذ گردیده از سازمان امور اداری و استخدامی صورت می گیرد.

۱- تصور مبلغ درآمد ۸۰۰,۰۰۰ ریال به عنوان خط فقر (که رقم اعلام شده توسط بانک مرکزی) برای خانوارهای ۴/۸ نفر در سال ۱۳۷۴.

۲- تصور افراد با سن کمتر از ۲۵ سال مجرد فرض می شوند (با توجه به متوسط سن از دواج که ظاهراً بیش از ۲۵ سال در سال ۱۳۷۴ است).

۳- تصور افراد با سن ۲۵-۳۵ سال دارای خانوار ۳/۲ نفر.

۴- تصور افراد با سن ۳۵-۴۵ سال دارای خانوار ۴/۸ یا ۵ نفر (آمار متوسط خانوار شهری).

۵- تصور افراد با سن ۴۵-۵۵ سال دارای فرزندان در حال رشد و تحصیل.

۶- تصور افراد با سن ۵۵-۶۰ سال به بالا دارای خانوار که از دواج نموده و عمدتاً تعداد خانوار ۲ نفر لکن با مشکلات تأمین اجتماعی بهداشت و درمان و بازنشستگی روبه رو می باشند.

لازم به توجه است که سن بعد از بازنشستگی در ایران ۱۲ سال، در ژاپن ۲۳ سال و در اروپا ۱۲ تا ۱۸ سال می باشد. در صورت اعمال بازنشستگی زودرس عمدتاً این زمان ۱۲ سال نیز صادق است. طبق نظر کارشناسان سازمان امور اداری و استخدامی هنگام بازنشستگی کارکنان با افت دریافت روبه رو می باشند و با وجود ورود افراد جدید به خانواده نسبت به دوره های قبل (از اول از دواج تا این دوره) مانند نوه، عروس و داماد عمدتاً با مسائل مالی زیادی روبه رو می شوند که مجبور به اشتغال در سازمانها به صورت خرید خدمت می شوند.

۷- فرض ۲۵ درصد رشد تورم در سال ۱۳۷۵ (اقلاً ۲۵ درصد) یعنی خط فقر برای خانوارهای ۴/۸ نفره در سال ۱۳۷۵ یک میلیون ریال تصور شود.

۸- فرض توزیع متوسط هزینه در بین افراد خانواده.

نکته قابل تذکر در این قسمت این است که محاسبات زیر هم فرضی و براساس فرض های پیشین صورت گرفته است.

خط فقر در سال ۱۳۷۴ برای خانوارهای ۴/۸ نفره، ۸۰۰,۰۰۰ ریال اعلام گردیده است با فرض ۲۵ درصد رشد تورم برای سال ۱۳۷۵ (سال محاسبه حقوق) این خط فقر به ۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال تبدیل خواهد شد.

اگر هزینه های ثابت تشکیل زندگی مانند مسکن، آب و برق و تلفن، خرید لوازم اولیه زندگی را که جدا از بُعد خانوار است و خیلی تحت تأثیر تعداد افراد قرار ندارد را ۶۰ درصد هزینه های یک فرد کارمند و بالطبع ۶۰ درصد درآمد وی در نظر بگیریم، آنگاه بر طبق خط فقر بانک مرکزی خواهیم داشت:

$$\text{ریال } ۸۳۳۳۳ = \frac{۶۰۰,۰۰۰ \text{ هزینه های ثابت} - ۱,۰۰۰,۰۰۰ \text{ درآمد}}{۴/۸ \text{ بعد خانوار اعلام شده}}$$

یعنی هزینه به طور متوسط هر فرد حدود ۸۴۰۰۰ ریال خواهد بود تا بتواند روی خط فقر زندگی کند. با این فرض و کم کردن ۶۰ درصد درآمدها و با فرض های پیشین مربوط به بعد خانوار خواهیم داشت:^۱
 ۱- برای افراد کمتر از ۲۵ که باید مجرد فرض شوند در هر محدوده حقوقی اگر پس از کسر ۶۰ درصد، ۸۴۰۰۰ ریال باقی بماند نام برده روی خط فقر خواهد بود.

بدین ترتیب برای حقوق ۳۰۰,۰۰۰ ریالی که ۸۶ درصد این گونه کارمندان دریافت می نمایند. به فرض کسر کردن ۶۰ درصد یعنی حدود ۱۸۰,۰۰۰ ریال خواهیم داشت:

$$۱۸۰,۰۰۰ + ۸۴,۰۰۰ = ۲۶۴,۰۰۰ \text{ ریال}$$

یعنی آن درصد از افراد این گروه که ۲۶۴۰۰ تومان حقوق می گیرند روی خط فقر خواهد بود.

۲- برای افراد ۲۵-۲۹ سال که متأهل و یا بعد خانوار ۲ نفر فرض شده اند این گونه محاسبه می کنیم.

برای ۳۰۰,۰۰۰ به فرض محاسبه ۶۰ درصد و اضافه نمودن $۲ \times ۸۴,۰۰۰$ خواهیم داشت

$$۱۸۰,۰۰۰ + ۲(۸۴,۰۰۰) = ۳۴۴,۰۰۰$$

یعنی هر خانواده دوفقره که زیر ۳۴۴,۰۰۰ ریال حقوق دریافت نماید، فقیر است (در محدوده تا ۳۰۰,۰۰۰ ریال) برای ستون دوم از سطر دوم یعنی ۳۵,۰۰۰ ریال حقوق خواهیم داشت:

$$۶۰\% \times ۳۵,۰۰۰ = ۲۱,۰۰۰$$

هزینه ثابت

$$۲(۸۴,۰۰۰) + ۲۱,۰۰۰ = ۳۷۸,۰۰۰$$

و برای ستون سوم از سطر دوم خواهیم داشت.

$$۶۰\% \times ۴۰,۰۰۰ = ۲۴,۰۰۰$$

$$۲(۸۴,۰۰۰) + ۲۴,۰۰۰ = ۴۰۸,۰۰۰$$

و برای ستون چهارم

$$۶۰\% \times ۴۵,۰۰۰ = ۲۷,۰۰۰$$

$$۲(۸۴,۰۰۰) + ۲۷,۰۰۰ = ۴۳۸,۰۰۰$$

بنابراین برای این سطر می توان با کمی اغماض حقوق بالاتر از ۴۰۰,۰۰۰ ریال را روی خط فقر دانست و بدین ترتیب در این سطر خواهیم داشت:

حدود ۹۲ درصد کارمندان متأهل با بعد خانوار ۲ نفر زیر خط فقر حقوق دریافت می نمایند.

حال این محاسبه را برای سطر سوم از جدول ج ادامه می دهیم.

در اینجا چون بعد خانوار ۳/۲ خواهد شد محاسبه را از ستون ۴۵۰,۰۰۰ ریال به بالا ادامه خواهیم داد.

با همان روش محاسبه فوق حقوق ۷۰۰,۰۰۰ ریال خط فقر تعریف می شود. بدین ترتیب حدود ۹۶/۵

درصد از کارمندانی که با بعد خانوار ۳/۲ نفر هستند (یعنی بین ۳۰-۳۵ سال سن دارند) زیر خط فقر حقوق دریافت می نمایند.

و برای سطر چهارم و پنجم یعنی مجموع افرادی که بین ۳۵-۴۵ سال سن دارند و بعد خانوار آنها

۴/۸ نفر می باشد با همان روش محاسبه برای افراد این گروه خط فقر معادل ۹۴۰,۰۰۰ ریال خواهد بود.

یعنی بدین ترتیب کلیه کارمندانی که دارای بعد خانوار ۴/۸ نفر هستند، تقریباً زیر خط فقر حقوق می گیرند.

۱. مبنای محاسبات جداول سازمان امور اداری و استخدامی کل کشور می باشد که به پیوست گزارش است.

حال با فرض اعمال ۶۰ ساعت اضافه کاری یعنی $\frac{60}{175}$ حقوق و مزایا به حقوق دریافتی این کارکنان ارقام فوق در عدد $1/34$ ضرب خواهد شد و اندکی خط فقر متعادل شده به این ترتیب خواهیم داشت که:

۱- برای افراد زیر ۲۵ سال هیچ فرقی نخواهد بود و تقریباً با توجه به وضعیت مفروض مجرد بودن آنها همگی بر روی خط فقر قرار می‌گیرند.

۲- چنانچه پیش‌تر ذکر شده برای دسته دوم با تقریبی کوچک خط فقر ۴۰۰,۰۰۰ ریال بود. حال اگر اضافه حقوق مفروض را اعمال نماییم، بالا حقوق می‌گرفته‌اند روی خط فقرند یعنی حدود $36/5$ درصد روی خط فقر و حدود $63/5$ درصد زیر خط فقر حقوق می‌گیرند.

۳- چنانچه پیش‌تر ذکر شد برای افراد دسته سوم ۳۰-۳۵ سال با بعد خانوار $3/2$ خط فقر محاسبه شده ۶۸۸,۰۰۰ ریال بوده است.

حال با اعمال اضافه حقوق ۳۴ درصدی خواهیم داشت:

خط فقر جدید این گروه $688000 : 1/34 = 513432$

و بدین ترتیب با اندکی اغماض افراد بالاتر از ۵۰۰ هزار ریال حقوق در این گروه بالای خط فقر قرار می‌گیرند. یعنی با این فرض حدود $10/5$ درصد افراد این گروه روی خط فقر و $89/5$ درصد زیر خط فقر حقوق دریافت می‌نمایند.

۴- برای گروه بعدی یعنی کارمندان سطر ۴ جدول ج (با بعد خانوار $4/8$ نفر) قبلاً خط فقر را ۹۴۰,۰۰۰ ریال تعریف نموده بودیم. با این فرض جدید

خط فقر جدید $940000 : 1/34 = 700000$

یعنی کلیه افرادی که در این گروه قبلاً ۷۰۰ هزار ریال و به بالا دریافت می‌کرده‌اند با افزایش حقوق ۳۴ درصدی روی خط فقر (۹۴۰,۰۰۰ ریال) حقوق دریافت می‌کنند یعنی با فرض جدید حدود $6/7$ درصد از افراد روی خط فقر و $93/3$ زیر خط فقر حقوق دریافت می‌نمایند.

۳-۶- رابطه افزایش حقوق با تحصیلات

با اندکی تأمل در جدول «ب» (پیوست گزارش) در می‌یابیم که روند دریافت حقوق بیش از هر چیز تحت تأثیر افزایش مدرک تحصیلی قرار دارد.

۱- چنانکه مشاهده می‌شود برای مدارک ششم ابتدایی و کمتر و سیکل یا سوم راهنمایی شروع در محدوده حقوقی ۳۰۰ هزار و کمتر، شروعی پر تعداد است و سپس برای محدود حقوقی بالاتر یعنی تا ۳۵۰,۰۰۰ ریال $1/5$ تا ۲ برابر زیاد می‌شود و آن‌گاه در محدود بعدی تقریباً به نقطه قبلی یعنی حدود نقطه شروع می‌رسیم. سپس در محدودهای بعدی با آهنگ بسیار سریع و جهش فراوان سقوط نموده، یعنی تناسب معکوس آن هم با نسبت بسیار زیاد.

۲- برای مدرک تحصیلی دیپلم؛ ابتدا شروعی پر تعداد یعنی $\frac{1}{7}$ تعداد کل را داریم و در محدوده‌های حقوقی بالاتر تا دو محدود رشدی متعادل را دارا هستیم و سپس از محدوده حقوقی ۴۰۰,۰۰۰ ریال به بالا دچار کاهش البته آن هم به صورت متعادل هستیم و این آهنگ کاهش با سرعتی تقریباً معقول ادامه پیدا می‌کند تا محدود ۷۰۰,۰۰۰ ریال که به زیر یک درصد می‌رسیم.

۳- در مورد مدرک فوق دیپلم نیز دقیقاً و با تفاوتی اندک مثل مدرک دیپلم توزیع شده است.

۴- در مورد مدرک لیسانس یا کارشناسی بر عکس مدارک پیشین با شروعی بسیار کم تعداد در محدوده‌های حقوقی پایین روبه‌رو هستیم یعنی اصولاً تا زیر ۴۵۰/۰۰۰ ریال ۱/۵ درصد افراد قرار دارند. سپس در رده‌های حقوقی ۵۰۰,۰۰۰ ریال و بالاتر سیر صعودی آرامی را داریم و از محدوده ۶۰۰,۰۰۰ ریال این سیر به صورت جهشی تا ۸۰۰,۰۰۰ ریال افزایش دارد. و در محدود ۸۰۰,۰۰۰ ریال و به بالا با اندکی کاهش و از ۹۰۰,۰۰۰ ریال با کاهش زیادتری همراه هستیم.

۴- در مورد مدارک فوق لیسانس و دکتران نیز این روبه‌باشدت بیشتری تکرار شده است یعنی در محدوده‌های پایین حقوقی تعداد بسیار کم و در محدوده‌های بالای ۷۰۰,۰۰۰ ریال بسیار زیاد و بارشد جهشی فراوان صورت پذیرفته است.

فصل چهارم - جمع‌بندی و پیشنهادها

الف - جمع‌بندی

- ۱- چنانچه گذشت ظاهراً بزرگ‌ترین مشکل نظام هماهنگ پرداخت شکاف موجود بین مدارک تحصیلی می‌باشد و نیافتن راهی که بتوان تجربه را جایگزین مدرک نمود.
- ۲- اشکال دومی که می‌توان برشمرده عدم استاندارد شدن مشاغل است. البته این ضعف متوجه خود قانون نظام هماهنگ نیست. بعضی از موارد دیگری که باید مورد امعان نظر قرار گیرد به شرح زیر می‌باشد:
- ۳- ماده ۴، این ماده باید تاحدی اصلاح شود و رقم بالای آن به جای ۱۵۰ درصد به ۲۰۰ یا ۲۵۰ درصد افزایش یابد. الان بعضاً مشکلاتی وجود دارد که قدرت مانور مدیران را گرفته است. مثلاً در مورد اعضای هیئت‌های بدوی رسیدگی به تخلفات اداری اخیراً تصویب شد که حدود ۱۰ درصد به آنها اضافه شود ولی همه آنها قبلاً تا ۱۵۰ درصد را دریافت می‌کرده‌اند و جای هیچ‌گونه افزایشی نداشت.
- ۴- ماده ۵، اشاره به پرداخت کارایی دارد که متأسفانه چون مشاغل استاندارد نشده با استفاده از تبصره ۱ همین ماده به همه پرداخت می‌شود. شایسته است استاندارد تعیین شود تا پرداخت کارانه به صورت درست انجام پذیرد.
- ۵- ماده ۸، این ماده به شدت مورد اعتراض اعضای هیئت علمی می‌باشد و قائلند که نباید کسانی که در مراکز پژوهشی غیرآموزشی کار می‌کنند معادل افرادی که در مراکز آموزشی کار می‌کنند حقوق دریافت نمایند.
- بدون هیچ‌گونه اظهارنظری بررسی مجدد کارشناسانه پیرامون این ماده توصیه می‌شود.
- ۶- ماده ۱۰ باید حذف شود.
- ۷- ماده ۱۳، ظاهراً چون نظام پرداخت نیروهای مسلح منفک شده نیاز به ذکر نیست.
- ۸- ماده ۱۵، نیازی به ذکر نیست چون انجام گرفته است.

پیشنهادها

- ۱- به طور مشخص قانون نظام هماهنگ پرداخت از شکاف موجود بین مدارک لیسانس به بالا و لیسانس به پائین (فوق دیپلم، دیپلم، ...) رنج می برد. پرداخت کارایی و امثال اینها به عنوان کمک (در شرایطی که شغل ها اکثراً استاندارد نشده اند) حالت مسکن دارد و درمان کننده نیست. از طرفی پرداخت حق جذب هم همین حالت را دارد. به نظر می رسد اصلاح ضرایب اصلی جداول و بالا بردن حداقل حقوق و دستمزد پایه می تواند این مشکل را حل کند.
- ۲- اضافه شدن سالانه ۵ درصد به حقوق نیز شاید با رشد تورم بعضاً ۶۰ درصد سالیانه سازگاری نداشته باشد. بدون پیشنهاد رقم مشخص، شاید اضافه نمودن ضریب افزایش سالیانه و تعدیل آن به نحوی که با تورم سازگاری داشته باشد یکی از راه حل های اصلاح حقوق باشد. هر چند که این کار باید به نحوی انجام پذیرد که آثار تورم زای آن به حداقل مسکن تقلیل یابد.
- ۳- استاندارد نمودن مشاغل یکی دیگر از ملزومات حتمی اجرای صحیح قانون نظام هماهنگ پرداخت حقوق و دستمزد می باشد که باید سریعاً انجام پذیرد. همچنین پرداخت صحیح و اصولی کارانه منوط به انجام این امر می باشد.

(تیر ۱۳۷۵)

جدول الف - توزیع مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب طبقات حقوق و مزایا و به تفکیک سنوات خدمت

جمع کل	۹۰۰,۰۰۰	۸۰۰,۰۰۰	۷۰۰,۰۰۰	۶۰۰,۰۰۰	۵۵۰,۰۰۰	۵۰۰,۰۰۰	۴۵۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۳۵۰,۰۰۰	۳۰۰,۰۰۰	کمتر از	طبقات حقوق و مزایا سنوات خدمت
	ریال ویشتر	تا ۹۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۸۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۷۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۶۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۵۵۰,۰۰۰ ریال	تا ۵۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۴۵۰,۰۰۰ ریال	تا ۴۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۳۵۰,۰۰۰ ریال	۳۰۰,۰۰۰ ریال	
۲۷۳۹۹	۸۸	۳۴	۷۹	۱۹۷	۴۶۹	۱۳۰۶	۲۰۱۸	۱۰۱۵	۸۱۴	۵۶۲۲	۱۵۷۵۷	کمتر از ۵ سال
۱۵۵۲۶۷	۵۴۵	۱۶۸	۸۴۵	۳۸۷۲	۶۲۱۶	۶۹۶۸	۴۷۳۷	۱۹۴۲	۶۶۲۲	۴۸۳۵۱	۷۵۱۰۱	۵-۹ سال
۱۴۸۸۲۲	۶۴۴	۸۲۱	۳۹۹۶	۱۰۵۵۹	۴۶۱۳	۲۴۷۹	۲۵۹۹	۶۰۸۰	۲۲۶۳۵	۵۸۱۰۶	۳۶۲۹۰	۱۰-۱۴ سال
۲۶۱۵۷۷	۲۲۴۳	۵۲۵۴	۱۳۲۸۸	۱۳۲۳۸	۳۳۸۹	۴۹۹۷	۷۴۷۷	۲۳۸۶۳	۵۸۰۰۶	۹۳۴۲۱	۳۶۴۰۱	۱۵-۱۹ سال
۳۳۱۷۷۵	۵۷۸۸	۱۲۳۳۷	۱۸۴۲۱	۱۰۲۱۵	۷۹۸۷	۱۲۱۳۲	۲۳۲۱۳	۴۳۱۸۳	۷۶۴۰۳	۱۰۰۳۲۴	۲۱۷۷۲	۲۰-۲۴ سال
۱۹۹۲۴۲	۹۹۵۵	۱۴۴۳۶	۶۰۹۱	۹۶۳۳	۸۲۰۸	۱۴۴۴۲۳	۲۱۱۵۶	۳۱۷۵۹	۵۴۰۳۴	۲۵۹۵۱	۳۵۹۶	۲۵-۳۰ سال
۷۵۱۹۷	۵۱۲۵	۴۳۰۴	۱۴۶۲	۴۳۹۰	۴۳۱۰	۶۱۱۰	۸۹۰۴	۱۷۰۸۵	۱۷۵۷۴	۵۱۵۴	۶۷۹	بیشتر از ۳۰ سال
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	غیر مشخص
۱۱۹۹۲۷۹	۲۴۳۸۷	۳۷۳۵۴	۴۴۱۸۲	۵۲۱۰۴	۳۵۲۹۲	۴۸۴۱۵	۷۰۰۰۴	۱۲۴۹۲۷	۲۳۶۰۸۸	۳۳۶۹۲۹	۱۸۹۵۹۶	جمع*

* آمار مذکور اعضای هیئت علمی، کادر قضایی و کادر سیاسی شاغل در دستگاه‌های دولتی مشمول قانون استخدام کشوری را دربر نمی‌گیرد.

(تیر ۱۳۷۵)

جدول ب - توزیع مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب طبقات حقوق و مزایا و به تفکیک مدرک تحصیلی

جمع کل	۹۰۰,۰۰۰	۸۰۰,۰۰۰	۷۰۰,۰۰۰	۶۰۰,۰۰۰	۵۵۰,۰۰۰	۵۰۰,۰۰۰	۴۵۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۳۵۰,۰۰۰	۳۰۰,۰۰۰	کمتر از	طبقات حقوق و مزایا سنوات خدمت
	ریال و بیشتر	تا ۹۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۸۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۷۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۶۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۵۵۰,۰۰۰ ریال	تا ۵۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۴۵۰,۰۰۰ ریال	تا ۴۰۰,۰۰۰ ریال	تا ۳۵۰,۰۰۰ ریال	۳۰۰,۰۰۰ ریال	
۳۴۹۳۴۹	۱۵۹۲	۱۷۸	۱۱۹	۲۴۷	۲۵۲	۹۴۹	۴۲۲۸	۲۴۴۰۳	۸۴۱۱۲	۱۶۵۲۳۸	۶۸۰۳۱	ششم ابتدایی و کمتر
۲۰۳۸۲۲	۷۹۶	۶۹	۱۰۹	۳۴۱	۵۲۴	۱۸۰۰	۵۲۹۶	۱۸۹۸۸	۴۷۴۱۷	۷۸۸۱۱	۴۹۶۷۱	سیکل یا سوم راهنمایی
۳۷۳۳۶۷	۱۰۳۴	۳۲۶	۱۵۶۲	۱۳۵۵۹	۱۴۸۸۹	۲۵۳۸۷	۳۹۹۶۹	۶۳۴۳۳	۸۶۱۵۹	۷۲۹۲۲	۵۴۱۲۷	دیپلم
۱۰۴۷۷۲	۲۵۲	۱۳۴	۷۵۶	۵۵۲۹	۶۵۴۷	۹۲۱۲	۱۲۹۱۱	۱۵۴۶۳	۱۷۰۷	۱۹۳۴۹	۱۷۵۴۹	فوق دیپلم
۱۴۰۱۵۴	۹۵۳۹	۲۹۱۸۰	۳۷۱۰۱	۲۹۶۸۹	۱۲۳۵۲	۱۰۶۳۲	۷۳۴۸	۲۴۲۳	۱۲۲۶	۵۳۴	۱۲۹	لیسانس
۱۶۴۰۲	۶۰۷۷	۴۱۴۴	۲۸۰۴	۱۸۵۴	۵۲۴	۳۶۶	۲۲۲	۱۷۳	۹۴	۶۰	۸۴	فوق لیسانس
۱۱۴۱۳	۵۰۹۸	۳۳۲۳	۱۷۳۱	۸۸۵	۲۰۳	۶۹	۳۰	۴۴	۱۰	۱۵	۵	دکترا
۱۱۹۹۲۷۹	۲۴۳۸۸	۳۷۳۵۴	۲۴۱۸۲	۵۲۱۰۴	۳۵۲۹۲	۴۸۴۱۵	۷۰۰۰۴	۱۲۴۹۲۷	۲۳۶۰۸۸	۳۳۶۹۲۹	۱۸۹۵۹۶	جمع کل*

* آمار مذکور اعضای هیئت علمی، کادر قضایی و کادر سیاسی شاغل در دستگاه‌های دولتی مشمول قانون استخدام کشوری را دربر نمی‌گیرد.

(تیر ۱۳۷۵)

جدول ج- توزیع مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری بر حسب طبقات حقوق و مزایا و به تفکیک گروه‌های سنی

جمع کل	۹۰۰,۰۰۰	۸۰۰,۰۰۰	۷۰۰,۰۰۰	۶۰۰,۰۰۰	۵۵۰,۰۰۰	۵۰۰,۰۰۰	۴۵۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۳۵۰,۰۰۰	۳۰۰,۰۰۰	کمتر از	طبقات حقوق و مزایا سنوات خدمت
	ریال بیشتر	تا ریال	تا ریال	تا ریال	تا ریال	تا ریال	تا ریال	تا ریال	تا ریال	تا ریال	۳۰۰,۰۰۰ ریال	
۸۶۱۲	۴۴	۱۰	۲۵	۱۱	۵	۶	۳۰	۳۵	۴۸	۹۶۲	۷۴۳۶	کمتر از ۲۵ سال
۷۵۹۶۳	۲۶۵	۸۳	۱۳۴	۴۰۰	۶۹۶	۱۴۹۴	۱۶۲۵	۱۰۹۸	۲۶۱۷	۱۹۳۱۶	۴۸۲۳۵	۲۵-۲۹ سال
۱۳۶۲۸۵	۴۸۱	۱۴۳	۹۵۸	۳۲۶۲	۴۱۵۱	۵۱۹۷	۴۵۱۱	۴۲۴۲	۱۲۸۵۵	۵۰۱۳۰	۵۰۳۵۵	۳۰-۳۴ سال
۲۰۲۶۴۷	۱۲۶۱	۱۷۴۶	۴۷۳۲	۱۰۸۷۸	۶۴۲۶	۶۰۷۴	۶۸۹۵	۱۶۷۲۱	۴۴۲۴۳	۷۲۰۹۸	۳۱۴۷۳	۳۵-۳۹ سال
۲۵۵۹۰۰	۲۵۵۸	۵۷۰۰	۱۴۸۳۸	۱۵۱۱۶	۶۷۴۷	۸۸۶۹	۱۵۵۴۷	۳۳۱۴۴	۶۰۴۳۹	۷۴۰۶۴	۱۸۱۷۸	۴۰-۴۴ سال
۲۱۷۱۵۲	۵۸۹۱	۱۳۶۲۴	۱۵۱۷۸	۱۱۳۱۲	۷۵۷۷	۱۲۳۴۰	۱۹۳۶۳	۲۹۵۰۳	۴۴۵۷۶	۴۶۳۲۳	۱۱۴۶۵	۴۵-۴۹ سال
۱۴۱۰۴۸	۶۴۷۰	۱۰۸۴۲	۵۷۹۱	۶۴۸۸	۵۳۹۵	۷۸۸۹	۱۲۲۲۸	۱۷۸۲۰	۳۰۱۱۳	۳۰۳۲۶	۷۶۸۶	۵۰-۵۴ سال
۸۳۸۶۶	۴۵۸۵	۳۸۸۵	۱۸۱۴	۳۰۱۸	۳۰۱۷	۴۳۳۸	۶۰۹۱	۱۱۸۱۹	۲۰۰۰۸	۱۹۹۰۳	۵۳۸۸	۵۵-۵۹ سال
۷۷۸۰۶	۲۸۳۳	۱۳۲۱	۶۱۲	۱۶۱۹	۱۲۷۸	۲۲۰۸	۳۷۱۴	۱۰۵۴۵	۲۱۱۸۹	۲۳۸۰۷	۸۶۸۰	۶۰ سال و بیشتر
۱۱۹۹۲۷۹	۲۴۳۸۸	۳۷۳۵۴	۴۴۱۸۲	۵۲۱۰۴	۳۵۲۹۲	۴۸۴۱۵	۷۰۰۰۴	۱۲۴۹۲۷	۲۳۶۰۸۸	۳۳۶۹۲۹	۱۸۹۵۹۶	جمع کل*

* آمار مذکور اعضای هیئت علمی، کادر قضایی و کادر سیاسی شاغل در دستگاه‌های دولتی مشمول قانون استخدام کشوری را دربر نمی‌گیرد.