



آسیب‌شناسی سیاست‌های حمایتی از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر دولت و ارائه راهکارهایی برای حفظ قدرت خرید این اقشار (موضوع جزء «۵» بند (۵) سیاست‌های کلی تامین اجتماعی)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

خدای بزرگ بخشایش همیشه بخشایند

بِسْمِ

تاریخ انتشار:
۱۴۰۱/۱۱/۲۶

شماره مسلسل: ۱۸۷۹۷
کد موضوعی: ۲۹۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

آسیب‌شناسی سیاست‌های حمایتی از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر دولت و ارائه راهکارهایی برای حفظ قدرت خرید این اقشار (موضوع جزء «۵» بند (۵) سیاست‌های کلی تامین اجتماعی)

نام دفتر:

مطالعات مدیریت (منابع انسانی و امور استخدامی)

تهیه و تدوین:

سیدمجتبی شهرآئینی

ناظران علمی:

مهدی عبدالحمید، شهاب طلایی، روح‌اله هنرور

اظهار نظرکنندگان:

مهدی سرایلو (دفتر مطالعات حقوقی)، علیرضا قادری، مجتبی اسلامیان (دفتر مطالعات بخش عمومی)، رضا رستم‌لو، نورعلی عبداللهی علی محمدزاده، حمیدرضا شکری

صفحه آرا:

معصومه گریوانی

واژه‌های کلیدی:

۱. اقشار ضعیف حقوق‌بگیر
۲. نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان
۳. فوق‌العاده تعدیل
۴. حداقل حقوق
۵. سیاست‌های کلی تامین اجتماعی



فهرست مطالب

۷	چکیده.....
۸	خلاصه مدیریتی.....
۹	مقدمه.....
۱۰	۱. تبیین وضعیت موجود حمایت از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت.....
۱۰-۱	۱-۱. تعیین حداقل حقوق [ثابت] و فوق العاده‌های [مزایای] مستمر قانون مدیریت خدمات کشوری.....
۱۱	۱-۲. تعیین حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان.....
۱۳	۱-۳. سایر حداقل حقوق‌ها در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی.....
۱۳-۱	۱-۳-۱. حداقل حقوق و مزایای مشمولین قانون کار.....
۱۴-۱	۱-۳-۲. حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت.....
۱۴-۳	۱-۳-۳. حداقل حقوق سربازان وظیفه.....
۱۴-۴	۱-۴. افزایش بیشتر حقوق و مزایا برای سطوح پایین تر حقوق‌بگیر.....
۱۶-۱	۱-۵. افزایش کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان دولت.....
۱۷-۱	۱-۶. افزایش سنواری حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت حداقل به اندازه تورم.....
۱۷-۲	۱-۷. آسیب‌شناسی وضعیت موجود حمایت از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت.....
۱۷-۲-۱	۱-۲-۱. بی‌تاثیر شدن عوامل شغل و شاغل در تعیین میزان احکام کارگزینی سطوح پایین حقوق‌بگیران.....
۱۸-۲	۱-۲-۲. عدم ظرفیت کافی نظام جبران خدمات کارکنان دولت برای حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر.....
۱۹-۲	۱-۲-۳. ابهام در تعریف مزایای مستمر در قانون مدیریت خدمات کشوری.....
۱۹-۲-۴	۱-۲-۴. ایجاد شکاف میان حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان از طریق افزایش امتیازات نظام جبران خدمات کارکنان و پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی به کارکنان.....
۲۱-۲	۱-۲-۵. محدودیت منابع مالی دولت برای حمایت کافی از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر.....
۲۱-۲-۶	۱-۲-۶. غفلت از تاثیرات تغییر بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایا بر شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت.....
۲۲-۳	۱-۳. راهکارهای حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت.....
۲۳-۱	۱-۳-۱. پیشنهاد ایجاد «فوق العاده تعدیل» در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی.....
۲۳-۲	۱-۳-۲. عدم استهلاك کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد در حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان.....
۲۴-۳	۱-۳-۳. استمرار معافیت مالیاتی طبقات پایین حقوق‌بگیر و تنظیم مالیات بر حقوق و مزایا به صورت پلکانی.....
۲۵-۳	۱-۳-۴. توجه به تاثیر بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایا در تعیین مدل افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت.....
۲۵-۵	۱-۳-۵. ساماندهی پرداخت‌ها و تسهیلات خارج از حکم کارگزینی کارکنان.....
۲۵	جمع‌بندی.....
۲۷	منابع و مأخذ.....

۱۱

جدول ۱. میزان حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر حقوق‌بگیران دستگاه‌های اجرایی و

صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی

۱۲

جدول ۲. حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان

۱۳

جدول ۳. میزان حداقل حقوق و مزایای کارگران مشمول قانون کار در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱

۱۴

جدول ۴. میزان حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

۱۵

جدول ۵. نمونه‌هایی از احکام قوانین بودجه سنواتی در خصوص حمایت بیشتر از طبقات

ضعیف حقوق‌بگیر در تعیین شیوه افزایش حقوق و مزایای سالانه کارکنان دولت

۱۶

جدول ۶. افزایش کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان دولت در قوانین مختلف از

سال ۱۴۰۰ تاکنون

۱۷

جدول ۷. احکام مرتبط با میزان افزایش سنواتی حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت در

قوانین مختلف

۲۰

جدول ۸. نمونه‌هایی از قوانین ناظر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان از طریق افزایش امتیازات نظام

جبران خدمات کارکنان دولت

۲۴

جدول ۹. بازه و پلکان مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲

کل کشور



آسیب‌شناسی سیاست‌های حمایتی از اقلشار ضعیف حقوق‌بگیر دولت و ارائه راهکارهایی برای حفظ قدرت خرید این اقلشار (موضوع جزء «۵» بند (۵) سیاست‌های کلی تامین اجتماعی)

[چکیده]

گزارش حاضر در سه بخش، به ترتیب، به تبیین وضعیت موجود حمایت از اقلشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت، آسیب‌شناسی وضعیت موجود حمایت از این اقلشار و در نهایت ارائه راهکارهایی به منظور حفظ قدرت خرید اقلشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت پرداخته است.

تامین حداقل معیشت برای اقلشار ضعیف حقوق‌بگیر دولت یکی از ملزومات مهم نظام جبران خدمات عادلانه به حساب آمده و نقش اساسی در ارتقاء کارآمدی و بهره‌وری خدمات بخش عمومی برعهده دارد. براین اساس در جزء «۵» بند (۵) سیاست‌های کلی تامین اجتماعی بر حفظ قدرت خرید این اقلشار تاکید شده و در این امتداد



خلاصه مدیریتی

یکی از ملزومات اساسی استقرار نظام عادلانه پرداخت، به مثابه یکی از مهمترین زیرساخت‌های شکل‌گیری نظام اداری صحیح، در نظر داشتن سازوکارهای حمایتی از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر به منظور تامین حداقل نیازهای اساسی کارکنان و بازنشستگان دولت است. این مساله در نظام اداری کشور به واسطه تاکیدات قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مبنی بر ضرورت تامین نیازهای اساسی (مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، درمان، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده) همه افراد جامعه و همچنین سیاست‌های کلی نظام مبنی بر رعایت عدالت در نظام پرداخت با توجه به تامین حداقل معیشت و ضرورت حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه، از اهمیت مضاعفی برخوردار شده است. براین اساس در گزارش حاضر، به تبیین وضعیت موجود حمایت‌ها از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت در قالب تعیین حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر، تعیین حداقل حکم کارگزینی و سایر حداقل حقوق‌ها، افزایش بیشتر حقوق برای سطوح پایین‌تر حقوق‌بگیر، افزایش کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد و افزایش سنواتی حقوق حداقل به اندازه تورم پرداخته شد. سپس آسیب‌شناسی وضعیت موجود حمایت از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت در قالب شش بخش به شرح ذیل دسته‌بندی و ارائه گردید.

- بی‌تاثیر شدن عوامل شغل و شاغل در تعیین میزان احکام کارگزینی سطوح پایین حقوق‌بگیران
- عدم ظرفیت کافی نظام جبران خدمات کارکنان دولت برای حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر
- ابهام در تعریف مزایای مستمر در قانون مدیریت خدمات کشوری
- ایجاد شکاف میان حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان از طریق افزایش امتیازات نظام جبران خدمات کارکنان و پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی به کارکنان
- محدودیت منابع مالی دولت برای حمایت کافی از اقشار ضعیف

حقوق‌بگیر

■ غفلت از تاثیرات تغییر بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایا بر شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت

همچنین در ادامه ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان، عدم استهلاک کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد در حداقل حکم کارگزینی، استمرار معافیت مالیاتی طبقات پایین حقوق‌بگیر و تنظیم مالیات بر حقوق و مزایا به صورت پلکانی و توجه به تاثیر آن در تعیین شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان و همچنین ساماندهی پرداخت‌ها و تسهیلات خارج از حکم کارگزینی کارکنان، به عنوان اهم راهکارهای پیشنهادی برای حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت مطرح شد. فوق‌العاده تعدیل، فوق‌العاده‌ای مستمر و مشمول کسور بازنشستگی است که میزان آن برای تمامی کارکنان دولت برابر بوده و ضمن توسعه قابلیت‌های سیاست‌گذار در تنظیم مناسبات حقوق و مزایای کارکنان دولت، امکان تحقق توأمان ملاحظات مربوط به حمایت بیشتر از طبقات پایین حقوق‌بگیر و در عین حال عدم ایجاد تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت کشور را امکان‌پذیر خواهد نمود. همچنین عدم استهلاک کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد در حداقل حکم کارگزینی کارکنان می‌تواند موجب ایجاد حداقل حکم کارگزینی متغیر، با در نظر گرفتن تعداد اعضای خانواده کارکنان، شده و موجب هدفمندی بیشتر پرداخت‌های حمایتی دولت گردد. علاوه بر این به منظور حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر، تنظیم مالیات بر حقوق و مزایا به صورت پلکانی و توجه به تاثیر تغییر بازه و میزان پلکان این مالیات بر شیوه افزایش خالص حقوق و مزایای کارکنان ضروری است. همچنین ساماندهی پرداخت‌ها و تسهیلات خارج از حکم کارگزینی کارکنان نیز می‌تواند موجب توزیع عادلانه‌تر این پرداخت‌ها و بهرمندی بیشتر اقشار ضعیف حقوق‌بگیر از این منابع گردد.

مقدمه

ظلم عادلانه جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت یکی از مهمترین الزامات کارآمدی و اثربخشی نظام اداری محسوب شده و نقش مهمی در ساماندهی نظام انگیزشی کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی و ارائه خدمات عمومی برعهده دارد. همچنین استقرار نظام پرداخت عادلانه یکی از مصادیق روشن تحقق نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی، بوده و نقش بسزایی در ارتقاء رضایت شغلی کارکنان و بازنشستگان دولت ایفا می‌کند. این در حالی است که یکی از محورهای مهم ساماندهی نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت و عادلانه‌سازی نظام پرداخت کشور، حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت بوده که این مساله در جزء «۵» بند «۵» سیاست‌های کلی تامین اجتماعی مورد تاکید و تصریح قرار گرفته است.^۱ همچنین در بند «۶» سیاست‌های کلی نظام اداری نیز بر رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تاکید بر تامین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی تصریح شده است. به علاوه سند تحول دولت مردمی (دولت سیزدهم) نیز افزایش سالیانه حقوق به صورت پلکانی [معکوس] را به عنوان یکی از برنامه‌های خود در این سند مطرح کرده است. در این امتداد براساس افکارسنجی مرکز پژوهش‌های مجلس در دی‌ماه سال ۱۴۰۰ در خصوص نظام جبران خدمات کارکنان بخش دولتی^۲ ادراک مردم (میانگین نظر مردم) درباره حداقل حقوق و مزایای لازم برای کارکنان دولت، فاصله قابل توجهی با میزان کنونی این مبلغ داشته است. این در حالی است که محدودیت منابع مالی دولت مانع از افزایش رضایت‌بخش حداقل حقوق و مزایای کارکنان دولت شده و عدم توجه به این قید محدودیت می‌تواند به شکل‌گیری چرخه «دستمزد - تورم» و تعمیق وضعیت کسری بودجه منجر شود.^۳ بنابراین در گزارش حاضر ضمن تبیین وضعیت موجود حمایت از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت و همچنین آسیب‌شناسی حمایت‌های صورت گرفته از این اقشار، به بیان راهکارها و پیشنهادهایی به منظور حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت پرداخته خواهد شد.

۱. همچنین در مقدمه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، رفع نیازهای ضروری همه افراد برعهده حکومت اسلامی قرار گرفته و در بند یک اصل چهارم و سوم نیز یکی از ضوابط اقتصاد جمهوری اسلامی ایران، تامین نیازهای اساسی (مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، درمان، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده) برای همه در نظر گرفته شده است.

۲. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۰). افکارسنجی درباره نظام جبران خدمات کارکنان بخش دولتی. شماره مسلسل: ۱۷۹۹۸.

۳. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیل نظارتی بر اجرایی‌سازی ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و بند (الف) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ (سامانه‌های ثبت حقوق و مزایا و پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (پاکنا)). شماره مسلسل: ۱۸۳۵۸.



۱. تبیین وضعیت موجود حمایت از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت

خدمات کشوری^۴ و فوق العاده شغل، موضوع بند (۵) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۵ فوق العاده مستمر تلقی می‌شوند. براین اساس در صورتی که مطابق قواعد و مقررات نظام حقوق و مزایای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، مبلغ حقوق ثابت و فوق العاده‌های مستمر کارکنان دولت کمتر از میزان حداقل یادشده گردد، این میزان به حداقل مذکور رسانده می‌شود.^۶ براساس توضیحات یادشده حداقل حقوق و فوق العاده‌های مستمر، حداقل بخشی از اقلام پرداختی به کارکنان و بازنشستگان بوده و در نهایت مجموع مبلغ پرداختی به کارکنان و بازنشستگان دولت بیش از این مبالغ خواهد بود.

در سال‌های اخیر میزان حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر حقوق‌بگیران دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی به شرح جدول ۱ تعیین شده است.

در نظام کنونی جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت، حمایت‌های گوناگونی برای اقشار ضعیف حقوق‌بگیر در نظر گرفته شده است. براین اساس در بخش حاضر به تبیین و دسته‌بندی انواع حمایت‌های یادشده، در قالب شش بخش به شرح ذیل پرداخته می‌شود.

۱-۱. تعیین حداقل حقوق [ثابت] و فوق العاده‌های [مزایای] مستمر قانون مدیریت خدمات کشوری

براساس ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین و بازنشستگان دولت هر سال با پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. همچنین براساس تبصره این ماده^۲ فوق العاده ایثارگری، موضوع بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۳، فوق العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف، موضوع بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت

۱. حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق‌بگیران دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۲. سقف حقوق ثابت و فوق العاده‌های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق العاده‌های مستمر تجاوز کند. فوق العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق العاده مستمر تلقی می‌گردند.

۳. فوق العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان‌های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می‌گیرد. کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگ‌زده مشغول خدمت اداری بوده‌اند به ازای هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می‌شود.

۴. فوق العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیأت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

۵. فوق العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارت‌ها، پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰) امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر (۱۵۰۰) امتیاز و برای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می‌گردد. این فوق العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد.

۶. همچنین مطابق تصویب نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۴۰۱/۲/۱۱ - شماره ۲۱۴۸۷/ت/۵۹۸۲۶-۵ حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت با احتساب فوق العاده‌های موضوع ماده (۶) قانون یادشده، نباید از حداقل حقوق ثابت و فوق العاده‌های مستمر قانون مدیریت خدمات کشوری کمتر شود.

جدول ۱. میزان حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر حقوق‌بگیران دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی (مبالغ به ریال)

ردیف	سال	حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین و حقوق بازنشستگان دولت	مستند مقررات
۱	۱۳۹۷	۱۱,۲۳۰,۰۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۷/۲/۵ - شماره ۱۴۸۹۶/ت/۵۵۵۳۱۳هـ
۲	۱۳۹۸	۱۵,۶۳۰,۰۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۸/۱/۲۸ - شماره ۵۶۴۸۵/ت/۸۷۲۴هـ
۳	۱۳۹۹	۱۷,۹۷۴,۵۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۹/۱/۲۰ - شماره ۵۷۵۹۳/ت/۳۷۱۸هـ
۴	۱۴۰۰	۲۲,۴۶۸,۰۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۴۰۰/۲/۲۵ - شماره ۵۸۷۰۸/ت/۸۰۱۳هـ
۵	۱۴۰۱	۲۴,۷۱۵,۰۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۴۰۱/۲/۱۱ - شماره ۵۹۸۲۶/ت/۲۱۴۸۷هـ

حداقل حکم کارگزینی در مقایسه با حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر طیف وسیع‌تری از اقلام پرداختی به کارکنان نظیر کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد، موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ و فوق‌العاده ویژه، موضوع بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۲ را نیز در برمی‌گیرد. این در حالی است که حداقل حکم کارگزینی الزامات شامل تمامی اقلام پرداختی به کارکنان حداقل‌بگیر نبوده و اقلامی نظیر اضافه‌کار، کارانه و سایر کمک‌های رفاهی علاوه بر حداقل مذکور به کارکنان مشمول قابل پرداخت خواهد بود. در این امتداد در جدول ۲ به میزان مبالغ حداقل حکم کارگزینی کارکنان و قرارداد ماهانه و همچنین حداقل حکم حقوق بازنشستگان از سال ۱۳۹۹ تاکنون و احکام قانونی مرتبط با آن‌ها اشاره شده است.

۲-۱. تعیین حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان

از سال ۱۳۹۹ به بعد، علاوه بر مفهوم حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر، در قوانین بودجه سنواتی با هدف حمایت بیشتر از طبقات ضعیف حقوق‌بگیر، مفهوم دیگری با نام حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان وارد مفاهیم و واژگان نظام حقوق و مزایای بخش عمومی گردید. این در حالی است که در برخی از کشورهای توسعه یافته نیز به منظور حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر، در صورتی که حقوق محاسبه شده برای کارکنان در نظام پرداخت آن‌ها، کمتر از میزان مشخص شده به عنوان حداقل حقوق باشد، تا میزان یادشده افزایش پیدا می‌کند. شایان ذکر است که مفهوم

۱. کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

۲. فوق‌العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت‌ها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران امتیاز ویژه‌ای برای حداکثر (۲۵٪) از مشاغل، در برخی از دستگاه‌های اجرایی تا (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.



جدول ۲. حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان (مبالغ به ریال)

ردیف	مستند قانونی	حداقل حکم کارگزینی کارکنان و قرارداد ماهانه	حداقل حکم حقوق بازنشستگان	منتخب متن احکام قانونی مرتبط
۱	جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور	۲۸,۰۰۰,۰۰۰	۲۸,۰۰۰,۰۰۰	پس از اعمال افزایش ضریب حقوق به میزان پانزده درصد (۱۵٪) برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، قضات و کارکنان کشوری و لشکری شاغل در تمام دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و حقوق بازنشستگان تربیتی اتخاذ نماید که با عنوان تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، مجموع مبلغ مندرج در حکم کارگزینی (برای کارکنان رسمی و پیمانی) و قرارداد ماهانه (برای کارکنان قرارداد کار معین و کار مشخص و طرحی) به نسبت مدت کارکرد و حکم حقوق بازنشستگان متناسب سنوات خدمت قابل قبول از بیست و هشت میلیون (۲۸,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.
۲	جزء (۳) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور	۳۵,۰۰۰,۰۰۰	۳۵,۰۰۰,۰۰۰	پس از اعمال افزایش ضریب ریالی حقوق برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر موضوع جزء (۱) این بند و معادل افزایش ضریب ریالی برای افزایش حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران، مجموع مبلغ مندرج در حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی و پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) و کارکنان طرح خدمت پزشکیان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد و حکم حقوق بازنشستگان متناسب سنوات خدمت قابل قبول، از سی و پنج میلیون (۳۵,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.
۳	جزء (۱) و (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	۵۶,۰۰۰,۰۰۰	۵۰,۰۰۰,۰۰۰	۱- ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشگری، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات به میزان ده درصد (۱۰٪) براساس آخرین حکم کارگزینی بگونه‌ای افزایش یابد که مجموع حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص)، والدین شهدا، و کارکنان طرح خدمت پزشکیان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد، از پنجاه و شش میلیون (۵۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوقی، بدون تغییر باقی می‌ماند. ۲- حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، ده درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد به نحوی که پس از اعمال این افزایش، حکم حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی مذکور، متناسب با سنوات خدمت قابل قبول، از پنجاه میلیون (۵۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.

افزایش‌های ناشی از اجرای این قانون از مابۀ تفاوت موضوع جزء (۱) فاقد بند « الف » تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور کسر نمی‌شود.	افزایش‌های ناشی از اعمال این قانون + ۵۰,۰۰۰,۰۰۰	افزایش‌های ناشی از اعمال این قانون + ۵۶,۰۰۰,۰۰۰	بند (۱۰) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری	۴
--	---	--	--	---

و استخدامی کشور^۲ در ابتدای سال ۱۴۰۰، حدود ۱۱۱ هزار نیروی
کارگری در دستگاه‌های اجرایی و نهادهای انقلاب اسلامی بکارگیری
شده‌اند. نیروهای یادشده مشمول حداقل حقوق [ثابت] و فوق‌العاده‌های
[مزایای] مستمر و حداقل حکم کارگزینی کارکنان نشده و مشمول
مقررات نظام جبران خدمات قانون کار هستند. این در حالی است که
به موجب تبصره ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری مجموع
دریافتی کارمندانی که به موجب قانون کار در دستگاه‌های اجرایی
شاغل می‌باشند، نباید از (۱/۲) برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه
تجاوز کند. براین اساس با ضمن توجه به نکته اخیرالذکر، حداقل حقوق
نیروهای کارگری در دستگاه‌های اجرایی کشور مطابق ماده (۴۱) قانون
کار^۳ هر ساله توسط شورای عالی کار تعیین می‌شود. در جدول ۳ میزان
حداقل حقوق و مزایای کارگران مشمول قانون کار در سال‌های ۱۴۰۰
و ۱۴۰۱ نشان داده شده است.

۳-۱. سایر حداقل حقوق‌ها در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی

علاوه بر حداقل حقوق [ثابت] و فوق‌العاده‌های [مزایای] مستمر و حداقل
حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان، حداقل‌های
دیگری نیز در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی وجود دارد که
از فراگیری کمتری نسبت به موارد یادشده برخوردار است. از این رو در
بخش حاضر به اختصار به اهم آن‌ها پرداخته می‌شود.

۱-۳-۱. حداقل حقوق و مزایای مشمولین قانون کار

بر اساس ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ دستگاه‌های
اجرایی می‌توانند در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای
استخدامی، در برخی از مشاغل، نیروی انسانی براساس قانون کار بکار
گیرند. در این امتداد براساس آمار منتشر شده از سوی سازمان اداری

جدول ۳. میزان حداقل حقوق و مزایای کارگران مشمول قانون کار در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ (مبالغ به ریال)^۱

میزان ارقام در سال ۱۴۰۱	میزان ارقام در سال ۱۴۰۰	ارقام و مولفه‌های حقوق و مزایا	ردیف
۱,۳۹۳,۲۵۰	۸۸۵,۱۶۵	حداقل دستمزد (روزانه)	۱
۴۱,۷۹۷,۵۰۰	۲۶,۵۵۴,۹۵۰	حداقل حقوق ماهیانه (۳۰ روز)	۲
۸,۵۰۰,۰۰۰	۶,۰۰۰,۰۰۰	کمک‌هزینه ارقام مصرفی خانوار (بن کارگری) (ماهانه)	۳
۶,۵۰۰,۰۰۰	۴,۵۰۰,۰۰۰	کمک‌هزینه مسکن (ماهانه)	۴
۴,۱۷۹,۷۵۰	۲,۶۵۵,۴۹۵	کمک‌هزینه عائله‌مندی (حق اولاد) برای هر فرزند (ماهانه)	۵
۷۰,۰۰۰	۴۶,۶۶۷	پایه سنوالتی (روزانه)	۶

۱ به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکان‌پذیر می‌باشد.
۲ سازمان اداری و استخدامی کشور (۱۴۰۰). آمار کارکنان دستگاه‌های اجرایی (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری) و نهادهای انقلاب اسلامی در ابتدای سال
۱۴۰۰. پایگاه اطلاع‌رسانی سازمان اداری و استخدامی کشور (<https://aro.gov.ir>).
۳ شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:
۱. حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.
۲. حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محمول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که
تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.
تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن
تأدیه مابۀ تفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشد.



شده است که براساس تصویب‌نامه‌های سالانه ضریب حقوق، در صورتی که این حداقل حقوق با احتساب فوق‌العاده‌های موضوع ماده (۶) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت^۲، کمتر از حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری گردد، به این حداقل رسانده می‌شود.

۱-۳-۲. حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

در سال‌های اخیر حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰، در حالی که شرح جدول ۴ تعیین

جدول ۴. میزان حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (مبالغ به ریال)

ردیف	سال	حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت	مستند مقررات
۱	۱۳۹۷	۷,۱۶۱,۰۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق سال ۱۳۹۷، مصوب ۱۳۹۷/۲/۵ - شماره ۱۴۸۹۶/ت/۵۵۳۱۳هـ
۲	۱۳۹۸	۸,۴۵۰,۰۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق سال ۱۳۹۸، مصوب ۱۳۹۸/۱/۲۸ - شماره ۸۷۲۴/ت/۵۶۴۸۵هـ
۳	۱۳۹۹	۹,۷۱۷,۵۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق سال ۱۳۹۹، مصوب ۱۳۹۹/۱/۲۰ - شماره ۳۷۱۸/ت/۵۷۵۹۳هـ
۴	۱۴۰۰	۱۲,۱۴۶,۹۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق سال ۱۴۰۰، مصوب ۱۴۰۰/۲/۲۵ - شماره ۸۰۱۳/ت/۵۸۷۰۸هـ
۵	۱۴۰۱	۱۳,۳۶۲,۰۰۰	تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق سال ۱۴۰۱، مصوب ۱۴۰۱/۲/۱۱ - شماره ۲۱۴۸۷/ت/۵۹۸۲۶هـ

حداقل دریافتی^۴ کارکنان نیروهای مسلح مبتنی بر قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین می‌شود. همچنین به موجب جزء یادشده دستورالعمل آن با توجه به تحصیلات و درجات سربازان، توسط ستاد کل نیروهای مسلح تهیه می‌شود.

۱-۴. افزایش بیشتر حقوق و مزایا برای سطوح پایین‌تر حقوق‌بگیر

یکی از دغدغه‌های مهم مجلس شورای اسلامی در خصوص تعیین مدل افزایش حقوق و مزایای سنواتی کارکنان و بازنشستگان در سالیان اخیر، طراحی سازوکاری به منظور حمایت بیشتر از طبقات

۱-۳-۳. حداقل حقوق سربازان وظیفه

هر چند سربازان وظیفه به طور مستقیم جزئی از کارکنان دولت محسوب نمی‌شوند، اما به علت اهمیت و فراگیری دغدغه حداقل حقوق سربازان وظیفه در کشور، در بخش حاضر به این مساله نیز پرداخته می‌شود. در این امتداد براساس جزء (۱۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، در اجرای ماده (۴۹) قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۳/۷/۲۹ با اصلاحات و الحاقات بعدی^۳، حقوق سربازان وظیفه مجرد مشغول در مناطق غیر عملیاتی حداقل شصت درصد (۶۰٪)، حقوق سربازان وظیفه مجرد مشغول در مناطق عملیاتی، حداقل هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) و حقوق سربازان متاهل نود درصد (۹۰٪)

۱. شایان ذکر است در جزء (۱۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور برخلاف ماده (۴۹) قانون خدمت وظیفه عمومی از عبارت «حداقل دریافتی» استفاده شده و هر چند عبارت بکار رفته دقیق نیست، اما معنایی متفاوت با آنچه در ماده (۴۹) قانون خدمت وظیفه عمومی مبنی بر «حداقل حقوق» بکار برده شده، دارد. بنابراین به نظر می‌رسد حداقل دریافتی، موضوع جزء (۱۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱، معادل حداقل حکم کارگزینی، موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، است.

۲. اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (۱۴۰۰). خلاصه بخش‌نامه حداقل مزد سال ۱۴۰۰ کارگران مشمول قانون کار - اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (۱۴۰۱). خلاصه بخش‌نامه حداقل مزد سال ۱۴۰۱ کارگران مشمول قانون کار

۳. به دولت اجازه داده می‌شود در اجرای نظام هماهنگ پرداخت به منظور تطبیق وضع کارکنان دستگاهی مشمول مقررات خاص و جذب و نگهداری نیروهای مناسب برای مشاغل تخصصی و مدیریت در مواردی که در این قانون پیش‌بینی نشده است فوق‌العاده‌های خاصی وضع نماید

۴. حقوق سربازان وظیفه حداقل شصت درصد (۶۰٪) و حداکثر نود درصد (۹۰٪) حداقل حقوق کارکنان نیروهای مسلح مبتنی بر قانون مدیریت خدمات کشوری است که با توجه به تحصیلات و درجات آنان توسط ستاد کل تهیه می‌شود و به تصویب فرماندهی کل می‌رسد.

افزایش، اعمال ضرایب حقوق متفاوت برای سطوح مختلف حقوق‌بگیر و... در قوانین بودجه سنواتی به تصویب مجلس رسیده است. براین اساس در جدول ۵ به نمونه‌هایی از احکام قوانین بودجه سنواتی که در آن‌ها به دغدغه مذکور پرداخته شده، اشاره می‌شود.^۱

ضعیف حقوق‌بگیر بوده است. سازوکار حمایت بیشتر از طبقات پایین‌تر حقوق‌بگیر، که اصطلاحاً شیوه افزایش حقوق و مزایا به صورت پلکانی معکوس نیز نامیده می‌شود، در سالیان اخیر به شیوه‌های مختلفی نظیر تعیین حداقل افزایش، تعیین حداکثر

جدول ۵. نمونه‌هایی از احکام قوانین بودجه سنواتی در خصوص حمایت بیشتر از طبقات ضعیف حقوق‌بگیر در تعیین شیوه افزایش حقوق و مزایای سالانه کارکنان دولت

ردیف	حکم قانونی	متن حکم ناظر بر مدل افزایش حقوق
۱	بند (ب) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۶	دولت موظف است افزایش حقوق کارمندان دولت در طی سال ۱۳۹۶ را به گونه‌ای اعمال نماید که ضریب افزایش حقوق کارکنان دولت با دریافتی بالا از حداقل درصد و پایین‌ترین حقوق‌ها از حداکثر افزایش برخوردار باشد و این حکم در موارد مغایرت با سایر احکام این قانون حاکم است.
۲	جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷	دولت مکلف است حقوق و مزایای مستمر گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و اعضای هیأت علمی و قضات را به صورت پلکانی نزولی با رعایت بند (پ) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه به گونه‌ای افزایش دهد که طبقات پایین‌تر از درصد افزایش بیشتری برخوردار شوند. حداکثر میزان افزایش بیست درصد (۲۰٪) خواهد بود و مقامات و همپارا از ان موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره و رؤسای دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه، استانداران و شهرداران مراکز استان‌ها و اعضای شورای اسلامی شهر مراکز استان‌ها در سال ۱۳۹۷ مشمول افزایش نمی‌شوند.
۳	بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸	افزایش حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر از قبیل هیأت‌های علمی، قضات، کارکنان کشوری و لشکری و بازنشستگان آن‌ها شاغل در کلیه دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و بازنشستگان آن‌ها به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند، از ابتدای سال ۱۳۹۸ حقوق یا عناوین مشابه مشمولین این بند به میزان ماهانه چهار میلیون (۴.۰۰۰.۰۰۰) ریال افزایش می‌یابد. علاوه بر این افزایش، ضریب ریالی سالانه مشمول این بند نسبت به سال ۱۳۹۷ به میزان تا دهم درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد.
۴	جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۰	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی (به استثنای مشمولان قانون کار جمهوری اسلامی ایران) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات که توسط دولت تعیین می‌گردند و همچنین افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی به نحوی اعمال گردد که در نهایت به میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) براساس آخرین حکم کارگزینی سال ۱۳۹۹ افزایش یابد مشروط بر آنکه میزان افزایش حقوق هیچ‌کس نسبت به سال ۱۳۹۹ از بیست و پنج میلیون (۲۵.۰۰۰.۰۰۰) ریال تجاوز نکند. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند. ^۲

۱. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی. شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳.
۲. شایان ذکر است که دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور نیز به منظور حمایت بیشتر از طبقات ضعیف حقوق‌بگیر، به ارائه پیشنهادی مبنی بر افزایش حقوق کارکنان دولت به میزان ثابت ۵۳۳.۷ هزار تومان و همچنین ۳٪ پرداخت. البته مجلس شورای اسلامی ضمن مخالفت با این پیشنهاد، میزان افزایش ثابت ده درصدی را برای حقوق و مزایای کارکنان دولت در نظر گرفت (توجه به این نکته ضروری است که میزان افزایش‌های مورد اشاره بدون در نظر گرفتن اثر تغییر پلکان‌های مالیاتی بر میزان حقوق و مزایای دریافتی توسط کارکنان است).



اجرائی گوناگون و همچنین تاثیر مستقیم تعداد اعضای خانواده بر میزان مخارج آن‌ها، به نظر می‌رسد افزایش این فوق‌العاده‌ها، علاوه بر ایفای نقش حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، کارکرد حمایت بیشتر از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان را نیز محقق می‌سازد. براین اساس از سال ۱۴۰۰ تاکنون، مجلس شورای اسلامی در قوانین حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، بودجه سال ۱۴۰۱ و اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، به شرح جدول ذیل، کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان دولت را افزایش داده است.^۲

۵-۱. افزایش کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد کارکنان و

بازنشستگان دولت

مرز میان اقشار ضعیف کارکنان با سایر اقشار حقوق‌بگیر صرفاً با توجه به میزان حقوق و مزایای دریافتی این کارکنان قابل تعیین نبوده و عوامل گوناگونی در تعیین قرارگیری یک شاغل در قشر ضعیف کارکنان موثر هستند. یکی از مهمترین این عوامل تعداد اعضای خانواده کارکنان است. این در حالی است که با توجه به میزان برابر فوق‌العاده‌های کمک‌هزینه^۱ عائله‌مندی و اولاد برای سطوح مختلف حقوق‌بگیران دستگاه‌های

جدول ۶. افزایش کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان دولت در قوانین مختلف از سال ۱۴۰۰ تاکنون

ردیف	حکم قانونی	متن حکم ناظر بر مدل افزایش حقوق
۱	ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت	دولت مکلف است برای کلیه گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های مذکور در ماده (۲۹) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی (به استثنای مشمولین قانون کار) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات، از ابتدای سال ۱۴۰۱، به مدت پنج سال، افزایش حقوق سالانه را در سقف ردیف حقوق و جبران خدمت به‌گونه‌ای اعمال نماید که هر ساله، کمک‌هزینه اولاد و حق عائله‌مندی مشمولین این ماده در چارچوب افزایش سنواتی حقوق و دستمزد به ترتیب به میزان صد در صد (۱۰۰٪) و پنجاه در صد (۵۰٪) افزایش یابد.
۲	جزء (۱۲) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی مزدوجین جدید و حق اولاد فرزندان متولد سال ۱۴۰۱، موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری شاغلین، به ترتیب (۲) و (۳) برابر افزایش می‌یابد.
۳	بند (۳) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری	در اجرای ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۷/۲۴، حق عائله‌مندی و کمک‌هزینه اولاد تمامی گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های مذکور در ماده (۲۹) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی ایران (به استثنای مشمولان قانون کار) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات و بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرائی، به ترتیب به میزان پنجاه در صد (۵۰٪) و صد در صد (۱۰۰٪) افزایش می‌یابد. مبلغ ریالی حق عائله‌مندی و کمک‌هزینه اولاد مشمولان قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، همسان با مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری افزایش می‌یابد.

۱. در بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری از عبارت «کمک‌هزینه» برای فوق‌العاده‌های مربوط به عائله‌مندی و اولاد استفاده شده است. این در حالی است که در ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، عبارت «حق» برای فوق‌العاده عائله‌مندی بکار گرفته شده است.
 ۲. شایان ذکر است که در قوانین حمایت از خانواده و جوانی جمعیت و بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور صرفاً کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد شاغلین دولت افزایش یافته بود و در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرائی نیز مشمول افزایش کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد شدند.

تعیین ضریب حقوق کارکنان در حدود اعتبارات هزینه‌ای و متناسب با نرخ تورم شده است. همچنین در حکم اخیرالذکر تصریح شده که این حکم در طول دوره برنامه ششم توسعه، بر ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری حاکم خواهد بود. بر این اساس در جدول زیر احکام مرتبط با میزان افزایش سنواتی حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت در قوانین مختلف ذکر شده است.

۶-۱. افزایش سنواتی حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت حداقل به اندازه تورم

بر اساس ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری ضرایب حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت، سالانه حداقل به اندازه نرخ تورم، که از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد. این در حالی است که مطابق بند (پ) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه، دولت مکلف به

جدول ۱.۷. احکام مرتبط با میزان افزایش سنواتی حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت در قوانین مختلف

ردیف	حکم قانونی	متن حکم قانونی
۱	بند (پ) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه	دولت در حدود اعتبارات هزینه‌ای سالانه و متناسب با نرخ تورم نسبت به تعیین ضریب حقوق کارکنان دولت اعم از مشمولان و غیرمشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری در لویج بودجه سنواتی اقدام کند. این حکم در طول برنامه حاکم بر ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری خواهد بود.
۲	ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری	ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم ^۱ و سیزدهم ^۲ به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجرا پانصد ریال تعیین می‌گردد و در سال‌های بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد.
۳	تبصره (۴) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت	دولت مکلف است تغییر ضریب حقوق موضوع ماده ۳۳ قانون استخدام کشوری و اصلاحات بعدی آن را که همه ساله با توجه به شاخص هزینه زندگی مشترکاً توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور، وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان برنامه و بودجه و بانک جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد خواهد شد مورد تصویب قرار دهد و به همین منظور نسبت حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران را افزایش دهد.
۴	ماده (۳۳) قانون استخدام کشوری	ضریب جدول حقوق موضوع ماده ۳۲ ^۳ چهل ریال تعیین می‌شود. سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است در موردی که به‌علت افزایش هزینه زندگی و عوامل دیگر تغییر ضریب جدول حقوق ضروری باشد تغییر ضریب را برای تصویب مجلسین به دولت پیشنهاد کند.

۲. آسیب‌شناسی وضعیت موجود حمایت از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت

۲-۱. بی‌تاثیر شدن عوامل شغل و شاغل در تعیین میزان احکام

کارگزینی سطوح پایین حقوق‌بگیران

در نظام جبران خدمات عادلانه چهار عامل شغل^۳، شاغل (شخص^۴)، عملکرد^۵ و عضویت^۶، که در اصطلاح p۴ نامیده می‌شوند، تعیین‌کننده میزان حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان هستند. همچنین در بعضی از سازمان‌ها، علاوه بر عوامل یادشده، فوق‌العاده مشاغل استراتژیک، فوق‌العاده جذب و استعداد،

هر چند در اصل ضرورت حمایت بیشتر از اقشار ضعیف جامعه تردیدی وجود ندارد، اما شیوه نادرست برخی حمایت‌های صورت گرفته از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت موجب بروز برخی تبعات و تبعیضات ناروا در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت شده است. بر این اساس در بخش حاضر به تحلیل و بررسی آسیب‌های ناشی از حمایت‌های نادرست از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان پرداخته می‌شود و در بخش بعد به ارائه سازوکارهای پیشنهادی برای حمایت بیشتر از این اقشار اشاره خواهد شد.

۱. حقوق و مزایا
۲. تامین اجتماعی

3. Position
4. Person
5. Performance
6. Partnership



حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی ایشان بیشتر از ۵ میلیون تومان بوده، صرفاً مشمول افزایش حقوق ۶ درصدی یادشده خواهند شد و طبقات حقوق بگیر پایین تر، به تناسب میزان حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی، از درصد افزایش مازادی بهره‌مند خواهند شد. به عنوان مثال کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی ایشان ۳ میلیون تومان بوده است، از درصد افزایش حقوق ۴.۴ درصدی مازاد بر افزایش ۶ درصدی (در مجموع معادل ۱۰.۴ درصد افزایش حقوق) برخوردار خواهند شد. براساس این سازوکار ضریب حقوق کارکنان دولت که تا پیش از این برای گروه‌های مختلف حقوق بگیر یکسان بود، دچار تغییر شد و گروه‌های مختلف حقوق بگیر از تشمت و نابسامانی ناشی از تعدد ضرایب حقوق کارکنان در نظام پرداخت کشور و همچنین با توجه به ضرورت حفظ افزایش حقوق بیشتر صورت گرفته برای طبقات حقوق بگیر پایین تر، تصمیم گرفته شد میزان افزایش مازاد صورت گرفته برای این دسته از کارکنان، از ضریب ریالی حقوق ایشان، به میزان امتیازات حقوق آن‌ها منتقل گردد. به عنوان مثال کارکنانی که در نظام پرداخت کشور، مشمول ۱۷۰۰۰ امتیاز بوده و ضریب ریالی حقوق آن‌ها نیز ۱۸۷۱ ریال در نظر گرفته شده بود و در مجموع ۳۱۸۰۷۰۰ ریال حقوق و مزایای دریافت می‌کردند، پس از اعمال اصلاحات یادشده، ضریب ریالی حقوق ایشان با طبقات بالای حقوق بگیر یکسان و معادل ۱۷۹۷ ریال در نظر گرفته شد. در این امتداد به منظور جبران کاهش حقوق ناشی از کاهش ضریب ریالی حقوق، میزان حدود ۷۰۰ امتیاز به مجموع امتیازات مکتسبه آن‌ها در نظام پرداخت کشور با عنوان «تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷» افزوده شد. همان‌طور که در ادامه مشاهده می‌شود حقوق و مزایای کارکنان طبقات پایین تر حقوق بگیر با یکسان‌سازی ضریب ریالی حقوق تغییری نکرد.

$$۳۱۸۰۷۰۰ = ۱۷۹۷ * ۱۷۷۰۰ + ۱۸۷۱ * ۱۷۰۰۰$$

سازوکار فوق‌الذکر از دو جهت به شرح ذیل موجب بروز تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت کشور گردید.

بسیاری از کارکنانی که پس از سال ۱۳۹۷ جذب نظام اداری کشور شدند، علی‌رغم این که در دسته طبقات حقوق بگیر پایین تر به حساب می‌آمدند، اما به موجب اتمام مهلت اعتبار قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور، از تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ بی‌بهره شدند. بنابراین بدون هیچ دلیل موجهی میان بسیاری از کارکنانی که قبل و پس از سال ۱۳۹۷ جذب نظام اداری کشور شده بودند، تبعیض ناروا به وجود آمد.

کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ به موجب قواعد نظام پرداخت، از برخی اقلام و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی نظیر فوق‌العاده مدیریت،

فوق‌العاده منطقه و فوق‌العاده نقش نیز استفاده می‌شود. این در حالی است که حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت پس از تصویب قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، از ۳.۵ میلیون تومان در سال ۱۴۰۰ به بیش از ۷ میلیون تومان در سال ۱۴۰۱ برای یک شاغل مذکور متاهل دارای دو فرزند افزایش یافت. افزایش بیش از صد درصدی حداقل حکم کارگزینی موجب برابری میزان حکم کارگزینی برخی از کارکنان با مدرک تحصیلی دکتری و زیردپلم (با سنوات خدمت برابر) شد. همچنین این اقدام باعث شد حکم کارگزینی برخی کارکنان تازه وارد به نظام اداری کشور با شاغل دارای ۲۹ سال سابقه خدمت (با سایر ویژگی‌های مشابه) برابر گردد. براین اساس اقدام یادشده هر چند با هدف حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق بگیر صورت گرفته بود، اما موجب بروز تبعات و تبعیضاتی به شرح فوق‌الذکر گردید.

۲-۲. عدم ظرفیت کافی نظام جبران خدمات کارکنان دولت برای حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق بگیر^۲

همانطور که در بخش قبل نیز اشاره شد یکی از دغدغه‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی در خصوص تعیین مدل افزایش حقوق و مزایای سنواتی کارکنان دولت در سالیان اخیر، طراحی سازوکاری به منظور حمایت بیشتر از طبقات ضعیف حقوق بگیر بوده است. این در حالی است که عدم وجود قابلیت‌ها و ظرفیت‌های کافی در نظام حقوق و مزایای کشور و همچنین عدم اتخاذ تصمیمات کارشناسی در این حوزه موجب شد، سازوکار در نظر گرفته شده برای حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق بگیر باعث بروز تبعیض و بی‌عدالتی میان کارکنان مختلف دولت گردد. بر این اساس در ادامه به بررسی مصادیق تبعیضات ناشی از عدم قابلیت کافی نظام جبران خدمات کارکنان در سال‌های مختلف پرداخته می‌شود.

در سال ۱۳۹۷ به موجب تصویب‌نامه ضریب حقوق این سال، ضریب حقوق تمامی گروه‌های حقوق بگیر به میزان ثابت ۶٪ درصد افزایش یافت. همچنین به منظور تحقق حکم جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مبنی بر لزوم بهره‌مندی طبقات پایین تر حقوق بگیر از درصد افزایش بیشتر حقوق، علاوه بر افزایش ثابت ۶ درصدی یادشده، برای طبقات پایین تر حقوق بگیر براساس سازوکار ذیل، درصد افزایش حقوق مازادی در نظر گرفته شد.

۱۱+ (حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی سال ۱۳۹۷ با واحد میلیون ریال) * ۰.۲۲ - = ضریب تعدیل (/)

براساس سازوکار فوق‌الذکر، حقوق و مزایای کارکنانی که در سال ۱۳۹۷

۱. قلی‌پور، آرین. (۱۴۰۱). سخن سردبیر: پیامدهای پیش‌بینی نشده نظام‌های سنتی حقوق و مزایا در کشور. مدیریت دولتی، ۱۱(۱)، ۱-۳.
۲. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی. شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳.

جای حداقل حقوق و مزایای مستمر مورد استفاده قرار گیرد. همچنین به نظر می‌رسد ابهام در تعریف مزایای مستمر و دامنه شمول محدود حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر یکی از علل پیدایش حداقل حکم کارگزینی در نظام جبران خدمات کارکنان دولت است. در این امتداد عدم تعریف مزایای مستمر در قانون مدیریت خدمات کشوری، مغایر جزء (۳) بند (۹) سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری^۳ مبنی بر ضرورت رعایت شفافیت و عدم ابهام در قانون‌نویسی ارزیابی می‌شود. براین اساس پیشنهاد می‌شود به منظور رفع ابهام ناشی از تعریف مزایای مستمر در قانون مدیریت خدمات کشوری، سازمان اداری و استخدامی کشور با همکاری سازمان برنامه و بودجه ضمن بررسی تاثیرات تعریف مزایای مستمر به عنوان مزایای مشمول کسور بازنشستگی، لایحه اصلاح ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری را تدوین و به مجلس ارائه نموده و در آن احکام لازم به منظور کنترل تاثیرات تدقیق تعریف یادشده را بر سایر اجزای نظامات حقوق و مزایای کشور مدنظر قرار دهند.^۴

۲-۴. ایجاد شکاف میان حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان از طریق افزایش امتیازات نظام جبران خدمات کارکنان پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی به کارکنان

نظام پرداخت فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ترکیبی از نظام‌های امتیازی و رتبه‌بندی بوده^۵ و براساس ماده (۶۴) این قانون^۶ میزان حقوق و مزایای دریافتی مشمول براساس حاصل ضرب امتیازات مکتسبه در ضریب ریالی تعیین می‌شود. همچنین مطابق تبصره این ماده^۷، ضریب ریالی به صورت سالانه در لایحه بودجه پیش‌بینی و به تصویب مجلس می‌رسد. همچنین نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری متشکل از سه بخش اصلی با عناوین «حقوق ثابت»، «فوق‌العاده‌های مستمر» و «فوق‌العاده‌های غیرمستمر» است و براساس ماده (۱۰۶) این قانون^۸ حقوق ثابت و تمامی فوق‌العاده‌های

فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف برخوردار بوده‌اند که پس از آن سال، به دلایلی نظیر تغییر پست مدیریتی یا برکناری از آن، انتقال به سایر دستگاه‌های اجرایی و یا تغییر شغل از میزان آن ارقام و فوق‌العاده‌ها کاسته شده است، اثر کاهش حقوق خود را در میزان بهره‌مندی از تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷، به موجب اتمام مهلت اعتبار قانون بودجه سال ۱۳۹۷، دریافت نخواهند کرد. بنابراین از منظری دیگر، شیوه افزایش حقوق یادشده، نه تنها میان کارکنان با سنوات مختلف، بلکه میان بسیاری از کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ نیز در نظام اداری کشور مشغول فعالیت بوده‌اند، تبعیض و بی‌عدالتی ایجاد کرد.

سایر سازوکارهای افزایش حقوق و مزایای کارکنان مبتنی بر شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان در سال ۱۳۹۷، نظیر شیوه افزایش حقوق سال‌های ۱۳۹۸ و ۱۴۰۰ نیز موجب بروز تبعیضات و بی‌عدالتی‌های مشابه شد که جهت رعایت اختصار از شرح تفصیلی آن‌ها خودداری می‌گردد.^۹

۲-۳. ابهام در تعریف مزایای مستمر در قانون مدیریت خدمات کشوری

براساس ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین و بازنشستگان دولت هر سال با پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور به تصویب هیات وزیران می‌رسد. همچنین براساس تبصره این ماده فوق‌العاده‌های ایثارگری، سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف و شغل، فوق‌العاده مستمر تلقی می‌شوند. این در حالی است که قانون مدیریت خدمات کشوری هیچ تعریف مشخصی از مزایای مستمر ارائه نمی‌دهد. براین اساس به نظر می‌رسد وجود ابهام در دامنه شمول مزایای مستمر باعث شده که بند (۴) تصویب‌نامه‌های ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، حداقل حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر به

۱. به عنوان مثال شیوه افزایش حقوق سال ۱۳۹۸ کارکنان دولت با سازوکاری مشابه شیوه افزایش حقوق سال قبل از آن، موجب شکل‌گیری تفاوت بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور گردید.
۲. شایان ذکر است به موجب جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند. براین اساس با توجه به توضیحات مذکور، اقدام یادشده مورد تأیید بوده و پیشنهاد می‌شود مورد تصویب مجلس شورای اسلامی قرار گیرد.
۳. رعایت اصول قانون‌گذاری و قانون‌نویسی و تعیین سازوکار برای انطباق لوائح و طرح‌های قانونی با تأکید بر: شفافیت و عدم ابهام.
۴. شایان ذکر است براساس بخشنامه ۲۰۰/۹۵۳۱۴ مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور به کلیه دستگاه‌های اجرایی، شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۹/۹ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و به استناد بندهای (۴) و (۵) ردیف «ب» ماده (۱۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری در رابطه با روشن نمودن عبارت «حقوق و مزایای مستمر» مندرج در ماده (۱۰۷) و تبصره (۱) ماده (۱۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر نمود: «منظور از حقوق و مزایای مستمر در مواد فوق با توجه به تبصره ماده (۷۶) و بند (۱۰) ماده (۶۸) و ماده (۱۰۶) قانون مدیریت خدمات کشوری عبارت است از حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های شغل، ایثارگری، سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف و ویژه».
۵. قلی‌پور، رحمت‌اله. (۱۳۹۵). چالش‌های نظام اداری بررسی موردی ایران. تهران: دانشگاه تهران.
۶. نظام پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرایی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور در مواد آتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستمری‌گیران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد.
۷. ضریب ریالی مذکور در این ماده باتوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش‌بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.
۸. مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد.



کسور، قابل احتساب در حقوق بازنشستگی آنان خواهد بود.^۴ حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین گوناگون، به ویژه قوانین بودجه سنواتی، به شیوه‌های گوناگونی از قبیل افزایش ضریب ریالی حقوق، تغییر بازه و پلکان مالیات، تعیین سقف و کف برای حقوق و میزان افزایش آن و... تغییر می‌کند. در این امتداد یکی از شیوه‌های افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت، افزایش امتیازات نظام حقوق و مزایای کارکنان است. بر این اساس در جدول زیر به نمونه‌هایی از قوانین ناظر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان از طریق افزایش امتیازات نظام جبران خدمات کارکنان دولت اشاره شده است.

مستمر مبنای محاسبه کسور بازنشستگی بوده و از میان فوق‌العاده‌های غیرمستمر نیز صرفاً فوق‌العاده ویژه^۱ در محاسبه کسور بازنشستگی مدنظر قرار می‌گیرد.^۲ شایان ذکر است به موجب تبصره ماده (۱۰۶) قانون مدیریت خدمات کشوری^۳ کارمندان دستگاه‌های اجرائی مشمول این قانون که از نظر بیمه و بازنشستگی تابع مقررات صندوق تأمین اجتماعی هستند و قبل از تصویب این قانون از مزایای غیرمستمر آنان کسور بازنشستگی برداشت شده است، می‌توانند کسور مربوطه اعم از سهم کارمند و کارفرما را یکجا از صندوق تأمین اجتماعی دریافت نمایند و یا حسب تقاضا مطابق مقررات مربوط، به نسبت سال‌های پرداخت

جدول ۸. نمونه‌هایی از قوانین ناظر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان از طریق افزایش امتیازات نظام جبران خدمات کارکنان دولت

ردیف	مستند قانونی	متن قوانین و مقررات
۱	جزء (ب) بند (۱۱) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور	جداول موضوع فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری از جمله جداول یا جداول موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و نحوه‌ی تطبیق وضع کارمندان با جداول یادشده و میزان فوق‌العاده‌های موضوع ماده (۶۸) با اعمال افزایش امتیازات موضوع فصل دهم تا ۵۰ درصد بنا به پیشنهاد معاونت توسعه و مدیریت سرمایه انسانی رئیس جمهور و با تصویب شورای توسعه مدیریت اجرا می‌شود. در هر صورت امتیازات ایثارگری به نحوی تطبیق می‌یابد که دریافتی آن‌ها از این بابت کاهش نیابد.
۲	بند (الف) ماده (۵۰) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه	هیأت وزیران به عنوان مرجع تصویب افزایش سالانه ضریب حقوق کارکنان مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری (به نحوی که درج تفاوت تطبیق موضوع فصل دهم قانون مذکور مانع افزایش نباشد) و تصویب افزایش جداول و امتیازات و میزان فوق‌العاده‌های موضوع فصل دهم قانون مذکور از جمله تسری فوق‌العاده ایثارگری در مورد فرزندان شهدا حداکثر تا پنجاه درصد (۵۰٪) و تعیین عیدی و پاداش شش‌ماهه فقط برای کارکنانی که به تشخیص دستگاه مربوط خدمات برجسته انجام داده‌اند و تعیین موارد و سقف کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم با رعایت ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، تعیین می‌گردد. مصوبات هیأت وزیران، شورای حقوق و دستمزد و شورای توسعه مدیریت در سقف اعتبارات مصوب مندرج در بودجه‌های سنواتی است.

همچنین تسهیلات ریالی و غیرریالی نیز یکی دیگر از عوامل بروز شکاف میان حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت محسوب می‌شود.^۶ شایان ذکر است که مطابق بررسی‌های انجام شده سهم گروه‌های ضعیف حقوق‌بگیر از این پرداخت‌ها و تسهیلات، کمتر از گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی بالاتر است.

براساس توضیحات یادشده با افزایش امتیازات نظام جبران خدمات کارکنان دولت شکاف میان حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان افزایش می‌یابد.^۵ به علاوه پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی تحت عناوینی نظیر رفاهیات، کمک معیشت، اضافه کاری (بدون انجام کار اضافی) و... و

۱. موضوع بند (۱۰) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری.

۲. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی. شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳.

۳. الحاقی ۱۳۸۹/۷/۶.

۴. همچنین به موجب این تبصره دستورالعمل اجرائی این تبصره از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی با هماهنگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و ابلاغ خواهد شد.
۵. این در حالی است که هر چند براساس برخی تصمیمات اخذ شده مبنی بر متناسب‌سازی حقوق شاغلین و بازنشستگان، با استناد به ماده (۳۰) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه (دولت مکلف است بررسی‌های لازم جهت برقراری عدالت در نظام پرداخت، رفع تبعیض و متناسب‌سازی دریافت‌ها و برخورداری از امکانات شاغلین، بازنشستگان و مستمری‌بگیران کشوری و لشکری سنوات مختلف را انجام دهد). برخی از شکاف‌های یادشده مرتفع شده است، اما تدابیر لازم به منظور حل پایدار چالش موردنظر اتخاذ نشده است.
۶. پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی نه تنها یکی از علل تفاوت حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان به حساب می‌آید، بلکه یکی از علل تبعیض و بی‌عدالتی میان دستگاه‌های اجرایی گوناگون محسوب می‌شود.

بنابراین ضروری است سیاست‌های ناظر بر حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر به صورت هدفمند و با در نظر گرفتن آثار سیاستی آن‌ها در بلند مدت اتخاذ شده و از افزایش هزینه‌ها بدون تعیین درآمدهای قابل تحقق و تشکیل کسری بودجه، که به تعبیر رهبر معظم انقلاب ام‌الخبائث مشکلات اقتصادی است^۱، پرهیز شود.

۲-۶. غفلت از تأثیرات تغییر بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایا بر شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت

توجه به تأثیر تغییر میزان مالیات بر حقوق و مزایا بر درصد افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر، یکی از ملزومات اصلی تعیین شیوه مناسب افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت محسوب می‌شود. به عبارت دیگر با توجه به ماهیت پلکانی مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان، باید به این مسئله توجه شود که تغییر مناسبات مالیاتی، میزان افزایش سنواتی حقوق و مزایای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر را چگونه متأثر خواهد کرد. به عنوان مثال تغییر بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان دولت در سال ۱۴۰۱ نسبت به سال ۱۴۰۰، موجب درصد افزایش حقوق بیشتر برای حقوق‌بگیران با سطح دریافتی بالاتر شد.^۲ بر این اساس همان‌طور که نمودار ذیل قابل ملاحظه است، کارکنان با حقوق و مزایای ۶ میلیون تومان در سال ۱۴۰۰، مشمول حدود ۱۲ درصد افزایش خالص حقوق (حقوق و مزایا پس از کسر مالیات) شده‌اند، در حالی که این میزان برای کارکنان بهره‌مند از حقوق و مزایای ۳۲ میلیونی در سال ۱۴۰۰، حدود ۱۹ درصد بوده است.^۳

۲-۵. محدودیت منابع مالی دولت برای حمایت کافی از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر

محدودیت منابع مالی دولت‌ها، یکی از موانع اصلی ارائه خدمات عمومی به شهروندان به حساب می‌آید. این در حالی است که در خصوص حمایت‌های مربوط به حوزه حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت، این مساله از اهمیت مضاعفی برخوردار می‌شود.

هر چند دولت‌ها موظفند به منظور تامین نیازهای اساسی همه افراد جامعه، خصوصاً کارکنان و بازنشستگان دولت، اقدام به تامین منابع مالی پایدار، از طرق قابل اتکا نظیر اخذ مالیات، نمایند، اما در صورتی که به هر دلیل، موفق به تامین منابع مالی مذکور نشوند، افزایش بی‌قید و شرط حقوق و مزایا در چنین شرایطی می‌تواند به تعمیق وضعیت کسری بودجه و بروز تورم افسار گسیخته بیانجامد.

بر این اساس بروز تورم ناشی از افزایش بدون پشتوانه هزینه‌های مربوط به حقوق و مزایا می‌تواند قدرت خرید همه اقشار جامعه، خصوصاً اقشار ضعیف، از جمله اقشار ضعیف حقوق‌بگیر، را تحت الشعاع قرار دهد.

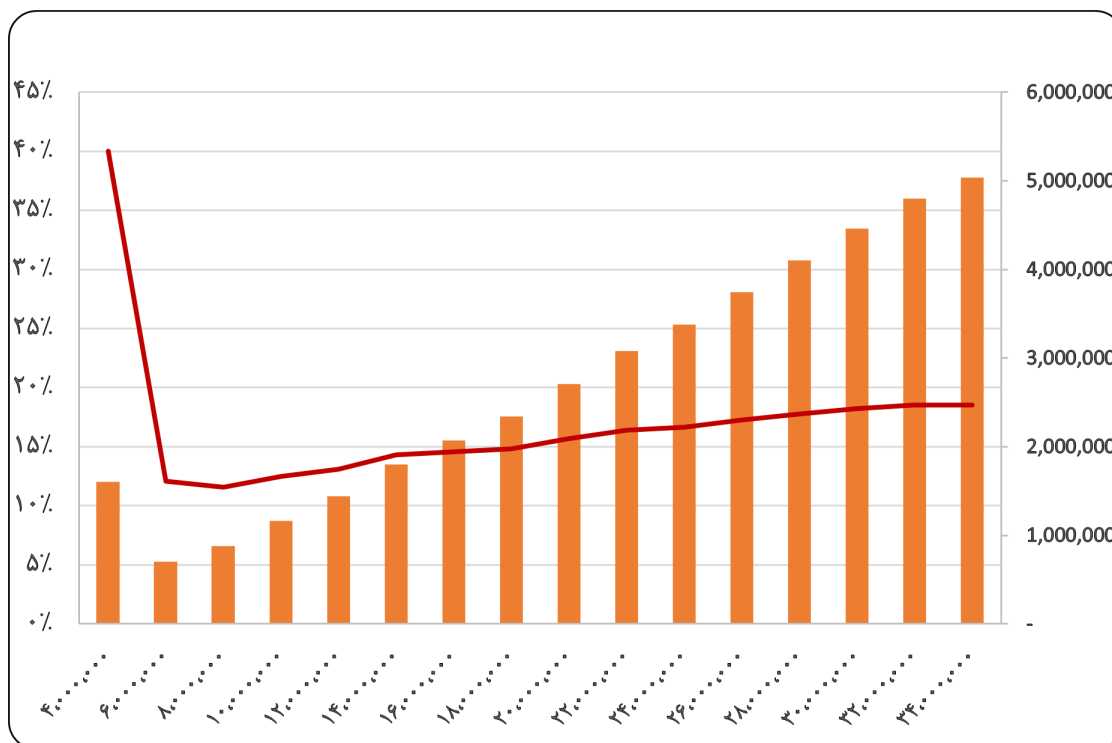
این در حالی است که کاهش قدرت خرید ناشی از این مساله نیز می‌تواند مجدداً در قالب مطالبات افزایش حقوق و ضرورت حمایت از این اقشار مطرح شود و اصطلاحاً موجب بروز چرخه دستمزد - تورم گردد. بر این اساس توجه به این نکته ضروری است که اقشار ضعیف جامعه به علت بر خورداری کمتر از کالاهای سرمایه‌ای، در معرض آسیب‌پذیری بیشتری از تبعات منفی تورم قرار دارند و از این رو کنترل تورم یکی از راهکارها و ابزارهای مهم حمایت بیشتر از طبقات ضعیف جامعه محسوب می‌شود.

۱. بیانات در دیدار نمایندگان مجلس شورای اسلامی مورخ ۴ خرداد ۱۴۰۱ (۵۰۳۰۱) <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=۵۰۳۰۱> «توصیه دیگر حضرت آیت‌الله خامنه‌ای «اصلاح ساختار بودجه» بود که گفتند: ترکیب غلط بودجه هنوز اصلاح نشده که مخاطب این موضوع بیشتر دولت است اما در مجلس نیز نباید با افزایش هزینه‌ها بدون تعیین درآمدهای واقعی و قابل تحقق، به کسری بودجه که ام‌الخبائث مشکلات اقتصادی است، اضافه شود.»

۲. کارمندان معاف از پرداخت مالیات، اعضای هیات علمی و قضات، به موجب تفاوت بازه و میزان پلکان مالیات آن‌ها در سال ۱۴۰۰ با سایر کارکنان دولت، و بخشی کوچکی از حداقل‌بگیران، به دلیل افزایش حداقل دریافتی به موجب جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱، از شمول این گزاره مستثنی هستند.

۳. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۱). تحلیلی بر شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱. شماره مسلسل: ۱۸۳۸۲.

نمودار ۱. روند درصد (نمودار خطی) و میزان (نمودار مستطیلی) رشد حقوق و مزایای کارکنان دولت (به استثنای اعضای هیئت علمی و قضات) پس از کسر مالیات (مبالغه به تومان)



برخوردار شده‌اند. به عبارت دیگر سیاست مالیاتی اتخاذ شده در خصوص حقوق و مزایای کارکنان دولت در سال ۱۴۰۱، نه تنها یک سیاست حمایتی از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر نبوده، بلکه یک سیاست ضدحمایتی از این اقشار به حساب می‌آید.^۱

همانطور که در نمودار فوق قابل ملاحظه است صرف‌نظر از بخش اندکی از حداقل‌بگیران، که به دلیل افزایش حداقل دریافتی به موجب جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱، از افزایش حقوق بالایی برخوردار شدند، طبقات پایین‌تر حقوق‌بگیر (به استثنای کارکنان معاف از مالیات و اعضای هیات علمی و قضات) از درصد افزایش کمتری

۳. راهکارهای حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت

این در حالی است که بسیاری از سیاست‌های یادشده در این حوزه تبعات و آسیب‌های جانبی نامطلوبی به همراه داشته و موجب بروز تبعیضات ناروا در نظام اداری کشور شده است. براین اساس در بخش حاضر به ارائه سازوکاری برای حمایت از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر دولت، بدون تبعات و آسیب‌های مذکور در شیوه‌های یادشده، پرداخته خواهد شد.

مطابق بررسی‌های انجام شده و براساس توضیحات مطرح شده در گزارش حاضر سیاست‌های گوناگونی نظیر تعیین حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر، تعیین حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان و افزایش بیشتر حقوق و مزایا برای سطوح پایین‌تر حقوق‌بگیر به منظور حمایت بیشتر از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت به تصویب رسیده و اجرایی‌سازی شده است.

۱. هر چند سازوکار افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، مبنی بر افزایش ثابت حدود یک میلیون تومانی به تمامی گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر، موجب رفع مشکلات یادشده گردید، اما با توجه به تکرار سالانه تعیین بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان، ضرورت توجه در خصوص عدم تکرار احتمالی این آسیب لازم به نظر می‌رسد.

می‌شود از محل حذف تدریجی «تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور» و «تفاوت بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور» میزان امتیاز فوق‌العاده تعدیل به تدریج افزایش یابد. همچنین در افزایش‌های حقوق و مزایای سنواتی کارکنان و بازنشستگان دولت در سال‌های آتی، متناسب با شرایط و اقتضات کشور و سیاست‌های کلی نظام و جهت‌گیری‌های دولت و مجلس، می‌توان بخشی از افزایش حقوق و مزایا را با افزایش ظرفیت فوق‌العاده تعدیل اعمال نمود. لازم به تاکید است که پیشنهاد ایجاد «فوق‌العاده تعدیل» در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی به معنای افزایش مازاد حقوق و مزایای کارکنان دولت نبوده، بلکه ابزاری برای توسعه قابلیت‌های سیاست‌گذار در تنظیم مناسبات نظام پرداخت، در سقف اعتبارات در نظر گرفته شده برای جبران خدمات کارکنان، است.

۲-۳. عدم استهلاک کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد در حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان

همانطور که اشاره شد از سال ۱۳۹۹ به بعد، علاوه بر مفهوم حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر، در قوانین بودجه سنواتی با هدف حمایت بیشتر از طبقات ضعیف حقوق‌بگیر، مفهوم دیگری با نام حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان وارد مفاهیم و واژگان نظام حقوق و مزایای بخش عمومی گردید. همچنین تاکید شد که مرز میان اقشار ضعیف کارکنان با سایر اقشار حقوق‌بگیر صرفاً با توجه به میزان حقوق و مزایای دریافتی این کارکنان قابل تعیین نبوده و عوامل گوناگونی، نظیر تعداد اعضای خانواده کارکنان، در تعیین قرارگیری یک شاغل در قشر ضعیف کارکنان موثر هستند. این در حالی است که حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان برخلاف حداقل دریافتی مشمولین قانون کار ارتباطی با تعداد فرزندان کارکنان و بازنشستگان ندارد.^۵ بر این اساس حداقل حکم کارگزینی یک شاغل مجرد و بدون فرزند با این حداقل برای یک شاغل متأهل و دارای چند فرزند برابر خواهد بود. حال آن که هدف اصلی و کارکرد اساسی برقراری چنین حداقلی، حمایت از تأمین حداقل معیشت برای طبقات ضعیف حقوق‌بگیر بوده و هزینه‌های دو گروه مذکور برای تأمین حداقل معیشت به طور معناداری بایکدیگر متفاوت است. بر این اساس به منظور ارتقاء عدالت محوری در حمایت از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر، پیشنهاد

۳-۱. پیشنهاد ایجاد «فوق‌العاده تعدیل» در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی

نظام حقوق و مزایای کارکنان بخش عمومی متشکل از اجزا و مؤلفه‌های متعددی بوده که هر یک دارای ویژگی‌ها و کارکردهای گوناگونی هستند. در این امتداد بررسی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد ایجاد فوق‌العاده‌ای جدید با ویژگی‌ها و کارکردهای مشخص، به منظور توسعه قابلیت‌های سیاست‌گذار در تنظیم مناسبات حقوق و مزایای کارکنان دولت و همچنین حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر ضروری به نظر می‌رسد. عنوان پیشنهادی برای این فوق‌العاده «تعدیل»^۱ بوده و مهمترین ویژگی آن، که با هدف متعادل‌سازی و ارتقاء قابلیت‌های نظام جبران خدمات کارکنان دولت پیشنهاد شده، برابری میزان امتیاز این فوق‌العاده برای تمامی کارکنان دولت است.^۲ به عبارت دیگر این فوق‌العاده، فارغ از ویژگی‌های مربوط به شغل، شاغل، عملکرد، دستگاه اجرایی، منطقه خدمت و... برای تمامی کارکنان به طور یکسان در نظر گرفته می‌شود. همچنین فوق‌العاده یادشده، فوق‌العاده‌ای مستمر بوده و در محاسبه کسور بازنشستگی لحاظ خواهد شد.^۳ این در حالی است که این فوق‌العاده در هیچ یک از امتیازات مربوط به حقوق و مزایای مستمر و سایر فوق‌العاده‌ها و نظایر آن قابل محاسبه نخواهد بود. اضافه شدن این فوق‌العاده به نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، امکان تحقق توأمان ملاحظات مربوط به حمایت بیشتر از طبقات پایین حقوق‌بگیر و در عین حال عدم ایجاد تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت کشور را امکان‌پذیر خواهد نمود. بر این اساس به منظور حمایت بیشتر از طبقات پایین حقوق‌بگیر، امکان افزایش ظرفیت امتیازات این فوق‌العاده وجود داشته و از سوی دیگر با توجه به اینکه این فوق‌العاده یکی از اجزا و اقلام نظام پرداخت کشور محسوب می‌شود، برای افرادی که در سالیان آتی نیز جذب نظام اداری کشور خواهند شد و یا کارکنانی که در سال‌های آتی برخی ویژگی‌های شغلی آن‌ها تغییر خواهد کرد، مشکلی در بهره‌مندی از آن به وجود نخواهد آمد.^۴ شایان ذکر است که مقدمات و ریل‌گذاری اولیه برای تحقق پیشنهاد حاضر و اضافه شدن این فوق‌العاده به نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۱۴۰۱ انجام شده و نیازمند تکمیل و تدقیق است. بر این اساس و با عنایت به توضیحات مذکور در خصوص تبعیضات ناشی از شیوه افزایش حقوق کارکنان در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸، پیشنهاد

۱. وجه تسمیه «تعدیل» برای فوق‌العاده پیشنهادی این است که مهم‌ترین کارکرد آن، تعدیل فاصله میان حقوق و مزایای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر، متناسب با شرایط و اقتضات کشور و براساس تصمیمات سیاست‌گذاران این حوزه خواهد بود.

۲. برای مشمولین خارج از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری، معادل ریالی امتیاز مذکور مدنظر قرار خواهد گرفت.

۳. با توجه به اینکه پس از اضافه شدن فوق‌العاده تعدیل به نظام پرداخت کشور، بازنشستگان کنونی از مزایای حاصل از آن برخوردار نخواهند شد، ضروری است تمهیدات لازم به منظور افزایش معادل فوق‌العاده تعدیل در حقوق و مزایای بازنشستگان دولت نیز در نظر گرفته شود.

۴. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی. شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳.

۵. عدم استهلاک افزایش‌های ناشی از قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری به موجب بند (۱۰) این قانون هر چند شامل افزایش حق عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان نیز می‌شد، اما اختصاص کارکردی به این موضوع نداشت.



۳-۳. استمرار معافیت مالیاتی طبقات پایین حقوق‌بگیر و تنظیم

مالیات بر حقوق و مزایا به صورت پلکانی

بر اساس اصل پنجاه و یکم قانون اساسی^۱ و وضع هر گونه مالیات صرفاً به موجب قانون صورت می‌پذیرد. در این امتداد بر اساس ماده (۸۴) قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۶۶ میزان معافیت مالیات بر درآمد سالانه مشمول مالیات حقوق از یک یا چند منبع، هر ساله در قانون بودجه سنواتی مشخص می‌شود. بر این اساس نرخ مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان دولت^۲ در قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ کل کشور به استناد جزء «۴» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و جزء «۵» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱، به شرح جدول ذیل تعیین شده است^{۳،۴}.

می‌شود پرداخت کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد، مازاد بر حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق‌بازنشستگان در نظر گرفته شود. این اقدام علاوه بر کمک به تحقق جزء (۵) بند (۵) سیاست‌های کلی تامین اجتماعی مبنی بر حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه، به تحقق بند (۹) سیاست‌های کلی خانواده^۱ مبنی ارتقاء معیشت و اقتصاد خانواده‌ها نیز کمک می‌نماید. شایان ذکر است که پیشنهاد حاضر مبنی بر پرداخت کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد، مازاد بر حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق‌بازنشستگان به معنای افزایش میزان میانگین مبالغ یادشده نیست، بلکه به معنای در نظر داشتن منطقی جدید مبنی بر حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حقوق‌بازنشستگان به صورت متغیر و متناسب با هزینه‌های زندگی آن‌ها، در سقف اعتبارات هزینه‌ای در نظر گرفته شده برای این موضوع، است.

جدول ۹. بازه و پلکان مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ کل کشور (مبالغ به میلیون تومان)

قانون بودجه سال ۱۴۰۱		قانون بودجه سال ۱۴۰۰			
کارکنان دولت		اعضای هیئت علمی و قضات		کارکنان دولت به‌جز اعضای هیئت علمی و قضات	
درصد مالیات	بازه حقوق و مزایای سالانه (معادل ماهانه)	درصد مالیات	بازه حقوق و مزایای سالانه (معادل ماهانه)	درصد مالیات	بازه حقوق و مزایای سالانه (معادل ماهانه)
۰٪	۰ تا ۶۷۰۲ (۵۰۶ تا ۰)	۰٪	۰ تا ۴۸۰ (۴ تا ۰)	۰٪	۰ تا ۴۸۰ (۴ تا ۰)
۱۰٪	۶۷۰۲ تا ۱۸۰۰ (۱۵ تا ۵۰۶)	۱۰٪	بیشتر از ۴۸ (بیش از ۴)	۱۰٪	۴۸ تا ۹۶ (۴ تا ۸)
۱۵٪	۱۸۰۰ تا ۳۰۰۰ (۲۵ تا ۱۵)	-	-	۱۵٪	۹۶ تا ۱۴۴ (۸ تا ۱۲)
۲۰٪	۳۰۰۰ تا ۴۲۰۰ (۳۵ تا ۲۵)	-	-	۲۰٪	۱۴۴ تا ۲۱۶ (۱۲ تا ۱۸)
۳۰٪	بیشتر از ۴۲۰۰ (بیش از ۳۵)	-	-	۲۵٪	۲۱۶ تا ۲۸۸ (۱۸ تا ۲۴)
-	-	-	-	۳۰٪	۲۸۸ تا ۳۸۴ (۲۴ تا ۳۲)
-	-	-	-	۳۵٪	بیشتر از ۳۸۴ (بیش از ۳۲)

۱. ارتقاء معیشت و اقتصاد خانواده‌ها با توانمندسازی آنان برای کاهش دغدغه‌های آینده آنها درباره اشتغال، ازدواج و مسکن.
 ۲. هیچ نوع مالیات وضع نمی‌شود مگر به موجب قانون. موارد معافیت و بخشودگی و تخفیف مالیاتی به موجب قانون مشخص می‌شود.
 ۳. شایان ذکر است حقوق برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر دولت نظیر شاهد، جانبازان و ایثارگران (به موجب ماده (۵۶) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران) از پرداخت مالیات معاف است.
 ۴. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۱). تحلیلی بر شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱. شماره مسلسل: ۱۸۳۸۲.
 ۵. مطابق بند (۵) ماده (۹۱) قانون مالیات‌های مستقیم، حقوق‌بازنشستگی و وظیفه و مستمری و پایان خدمت و خسارت اخراج و باز خرید خدمت و وظیفه یا مستمری پرداختی به وراثت از پرداخت مالیات معاف است.

۳-۵. ساماندهی پرداخت‌ها و تسهیلات خارج از حکم کارگزینی

کارکنان

همانطور که در بخش آسیب‌شناسی اشاره شد، یکی از علل عدم تناسب حقوق و مزایای کارکنان دستگاه‌های اجرایی گوناگون و همچنین کارکنان و بازنشستگان دستگاه‌های اجرایی مختلف، توزیع ناعادلانه پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی نظیر رفاهیات، اضافه کاری (بدون انجام کار اضافی)، حق معیشت و... و همچنین تسهیلات ریالی و غیرریالی است. این در حالی است که مطابق بررسی‌های انجام شده سهم گروه‌های ضعیف حقوق‌بگیر از این پرداخت‌ها و تسهیلات، کمتر از گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی بالاتر است. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور ساماندهی و رفع تبعیض در پرداخت‌های رفاهی به کارکنان و بازنشستگان دولت، ضوابط پرداخت هرگونه پاداش، مزایا، تسهیلات و کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم و نظایر آن از هر محل، اعم از ریالی و غیرریالی در کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه از تاریخ ۱۴۰۲/۳/۳۱ موقوف‌الاجرا شده و هیئت وزیران مکلف گردد تا این تاریخ به منظور برقراری عدالت در پرداخت‌های فوق‌الذکر، با در نظر گرفتن شرایط دستگاه‌های اجرایی گوناگون و با عنایت به میزان بهره‌مندی آنها از پرداخت‌های مازاد بر ظرفیت‌های پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری، این ضوابط را با پیشنهاد مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور، سازمان برنامه و بودجه کشور و وزارت اقتصاد و دارایی به نحوی به تصویب رساند که سقف و کف این پرداخت‌ها برای دستگاه‌های اجرایی گوناگون تعیین شده باشد.

چنان که در نمودار فوق قابل ملاحظه است در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ به ترتیب حقوق و مزایای کمتر از ۴ و ۵.۶ میلیون تومان از پرداخت مالیات بر حقوق و مزایا معاف بوده و همچنین میزان این مالیات با افزایش میزان حقوق و مزایا به صورت پلکانی افزایش می‌یابد. براین اساس پیشنهاد می‌شود به منظور حمایت بیشتر از اقشار ضعیف کارکنان دولت، سیاست مالیاتی مذکور مبنی بر معافیت مالیاتی حداقل حکم کارگزینی کارکنان و همچنین افزایش پلکانی نرخ مالیات بر حقوق و مزایا در قانون بودجه سال ۱۴۰۲ و سال‌های بعد نیز تکرار گردد.

۳-۴. توجه به تاثیر بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایا در

تعیین مدل افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت

همانطور که بخش گذشته نیز اشاره شد عدم توجه توأمان به برآیند تأثیرات رشد ضریب حقوق کارکنان دولت و تعیین بازه و میزان پلکان‌های مالیات بر حقوق و مزایای آن‌ها در تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، موجب شد، رشد حقوق و مزایای کارکنان دولت، به جز اعضای هیئت علمی و قضات و بخش اندکی از حداقل‌بگیران، پس از کسر مالیات، برای گروه‌های با سطح دریافتی بالاتر، بیشتر شود.^۱ براین اساس اقدام یادشده به معنای اتخاذ یک سیاست مالیاتی ضدحمایتی از اقشار ضعیف ارزیابی بوده و با عنایت به استمرار تصمیم‌گیری در این خصوص در قوانین بودجه سنواتی، ضرورت توجه به تاثیر بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایا در تعیین مدل افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت، به طوری که موجب درصد افزایش بیشتر حقوق برای سطوح بالاتر حقوق‌بگیر نگردد، یکی از ملزومات سیاست‌گذاری صحیح در این حوزه محسوب می‌گردد.

جمع‌بندی

(مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، درمان، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده) برای همه در نظر گرفته شده است. همچنین در جزء «۵» بند (۵) سیاست‌های کلی تامین اجتماعی بر ضرورت حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت و در بند (۶) سیاست‌های کلی نظام اداری بر رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با توجه به تامین حداقل معیشت تاکید شده است. براین اساس در بخش نخست گزارش حاضر به تبیین وضعیت موجود حمایت از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت پرداخته شده و اهم اقدامات صورت گرفته در این حوزه در قالب شش بخش به شرح ذیل دسته‌بندی و ارائه گردیده است.

حمایت بیشتر از اقشار ضعیف جامعه و تامین نیازهای اساسی آنان یکی از وظایف مهم دولت‌های گوناگون محسوب شده و یکی از ملزومات استقرار عدالت در جامعه به حساب می‌آید. این در حالی است که ضرورت تحقق این مساله در جمهوری اسلامی ایران، به واسطه حاکمیت اصول و مبانی اسلامی و تکالیف مصرح در قانون اساسی و سیاست‌های کلی نظام، و همچنین میان کارکنان و بازنشستگان دولت، به واسطه دریافت مستقیم حقوق و مزایا از دولت، از اهمیت مضاعفی برخوردار شده است. در این امتداد در مقدمه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، رفع نیازهای ضروری همه افراد بر عهده حکومت اسلامی قرار گرفته و در بند یک اصل چهل و سوم نیز یکی از ضوابط اقتصاد، تامین نیازهای اساسی

۱. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیلی بر شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱. شماره مسلسل: ۱۸۳۸۲.



با توجه به برخورداری بیشتر سطوح بالاتر حقوق‌بگیران از پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی، توزیع ناعادلانه این پرداخت‌ها، یکی از چالش‌ها و موانع حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق‌بگیران محسوب می‌شود. توجه به این نکته ضروری است که محدودیت منابع مالی دولت برای حمایت کافی از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر نیز یکی دیگر از موانع حمایت بیشتر از این اقشار محسوب شده و ضروری است سیاست‌های ناظر بر حمایت بیشتر از این اقشار به صورت هدفمند و با در نظر گرفتن آثار سیاستی آن‌ها در بلندمدت اتخاذ شود و از افزایش هزینه‌ها بدون تعیین درآمدهای قابل تحقق و تشکیل کسری بودجه، که به تعبیر رهبر معظم انقلاب ام‌الخیثات مشکلات اقتصادی است، پرهیز گردد. در این امتداد، مطابق بررسی‌های صورت گرفته ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان، عدم استهلاک کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد در حداقل حکم کارگزینی، استمرار معافیت مالیاتی طبقات پایین حقوق‌بگیر و تنظیم مالیات بر حقوق و مزایا به صورت پلکانی و توجه به تاثیر آن در تعیین شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان و همچنین ساماندهی پرداخت‌ها و تسهیلات خارج از حکم کارگزینی کارکنان، اهم راهکارهای پیشنهادی برای حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت ارزیابی شده است. فوق‌العاده تعدیل، فوق‌العاده‌ای مستمر و مشمول کسور بازنشستگی است که میزان آن برای تمامی کارکنان دولت برابر بوده و ضمن توسعه قابلیت‌های سیاست‌گذار در تنظیم مناسبات حقوق و مزایای کارکنان دولت، امکان تحقق توأمان ملاحظات مربوط به حمایت بیشتر از طبقات پایین حقوق‌بگیر و در عین حال عدم ایجاد تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت کشور (نظیر شیوه افزایش حقوق سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸) را امکان‌پذیر خواهد نمود. همچنین عدم استهلاک کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد در حداقل حکم کارگزینی کارکنان می‌تواند موجب ایجاد حداقل حکم کارگزینی متغییر، با در نظر گرفتن تعداد اعضای خانواده کارکنان، شده و موجب هدفمندی بیشتر پرداخت‌های حمایتی دولت گردد. به علاوه ضروری است به منظور جلوگیری از برخورداری سطوح بالاتر حقوق‌بگیران از درصد افزایش بیشتر حقوق، به تاثیر تغییر بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایا، بر شیوه افزایش خالص حقوق و مزایای کارکنان توجه گردد. همچنین ساماندهی پرداخت‌ها و تسهیلات خارج از حکم کارگزینی کارکنان نیز می‌تواند موجب توزیع عادلانه‌تر این پرداخت‌ها و بهرمندی بیشتر اقشار ضعیف حقوق‌بگیر از این منابع گردد.

- تعیین حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر کارکنان و حداقل حقوق بازنشستگان براساس ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری
- تعیین حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان براساس قوانین بودجه سنواتی در سال‌های اخیر
- سایر حداقل حقوق‌ها (مشمولین قانون کار، قانون نظام هماهنگ پرداخت و سربازان وظیفه) در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی
- افزایش بیشتر حقوق و مزایا برای سطوح پایین‌تر حقوق‌بگیر در قوانین بودجه برخی از سال‌های اخیر نظیر قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۶، ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸
- افزایش کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان دولت مطابق قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت و قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری
- افزایش سنواتی حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت حداقل به اندازه تورم در قانون مدیریت خدمات کشوری
- اقدامات صورت گرفته در کشور به منظور حمایت بیشتر از اقشار ضعیف کارکنان و بازنشستگان دولت در حالی انجام شده که این اقدامات با چالش‌ها و آسیب‌هایی همراه بوده و تبعات نامطلوب و تبعیضات ناروایی را پدید آورده است. از جمله این تبعات و تبعیضات می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود.
- بی‌تاثیر شدن عوامل شغل و شاغل در تعیین میزان احکام کارگزینی سطوح پایین حقوق‌بگیران
- شکل‌گیری تبعیض ناروا میان طبقات ضعیف حقوق‌بگیر در میزان برخورداری از تفاوت‌های جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ به علت عدم ظرفیت کافی نظام جبران خدمات کارکنان دولت برای حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر
- همچنین غفلت از تاثیرات تغییر بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق و مزایا بر شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در سال ۱۴۰۱، موجب درصد افزایش حقوق بیشتر برای حقوق‌بگیران با سطح دریافتی بالاتر شده و یک سیاست مالیاتی ضدحمایتی از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر را در پی داشت.
- بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد اهم دلایل وجود شکاف میان حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان، افزایش حقوق کارکنان از طریق افزایش امتیازات نظام جبران خدمات کارکنان و پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی به کارکنان است. همچنین

منابع و مأخذ

۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
 ۲. سیاست‌های کلی «تامین اجتماعی» ابلاغی ۱۴۰۱.
 ۳. سیاست‌های کلی «نظام اداری» ابلاغی ۱۳۸۹.
 ۴. سیاست‌های کلی «نظام قانون‌گذاری» ابلاغی ۱۳۹۸.
 ۵. سیاست‌های کلی «خانواده» ابلاغی ۱۳۹۵.
 ۶. بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار نمایندگان مجلس شورای اسلامی، مورخ ۴ خرداد ۱۴۰۱.
- <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=۵۰۳۰۱>
۷. قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۱۴۰۱.
 ۸. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶.
 ۹. قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰.
 ۱۰. قانون استخدام کشوری مصوب، ۱۳۴۵.
 ۱۱. قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، مصوب ۱۴۰۰.
 ۱۲. قانون مالیات‌های مستقیم، مصوب ۱۳۶۶.
 ۱۳. قانون کار، مصوب ۱۳۶۹.
 ۱۴. قانون خدمت وظیفه عمومی، مصوب ۱۳۶۳.
 ۱۵. قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶)، مصوب ۱۳۹۶.
 ۱۶. قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰)، مصوب ۱۳۸۹.
 ۱۷. قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، مصوب ۱۴۰۰.
 ۱۸. قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور، مصوب ۱۳۹۹.
 ۱۹. قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور، مصوب ۱۳۹۷.
 ۲۰. قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور، مصوب ۱۳۹۶.
 ۲۱. قانون بودجه سال ۱۳۹۶ کل کشور، مصوب ۱۳۹۵.
 ۲۲. لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور.
 ۲۳. تصویب نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۴۰۱/۲/۱۱، شماره ۲۱۴۸۷/ت/۵۹۸۲۶-هـ.
 ۲۴. تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۴۰۰/۲/۲۵، شماره ۸۰۱۳/ت/۵۸۷۰۸-هـ.
 ۲۵. تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۹۹/۱/۲۰، شماره ۳۷۱۸/ت/۵۷۵۹۳-هـ.
 ۲۶. تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۹۸/۱/۲۸، شماره ۸۷۲۴/ت/۵۶۴۸۵-هـ.
 ۲۷. تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۹۷/۲/۵، شماره ۱۴۸۹۶/ت/۵۵۳۱۳-هـ.
 ۲۸. بخشنامه ۲۰۰/۹۵۳۱۴ مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور به کلیه دستگاه‌های اجرایی.
 ۲۹. اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (۱۴۰۰). خلاصه بخش‌نامه حداقل مزد سال ۱۴۰۰ کارگران مشمول قانون کار.
 ۳۰. اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (۱۴۰۱). خلاصه بخش‌نامه حداقل مزد سال ۱۴۰۱ کارگران مشمول قانون کار.
 ۳۱. سند تحول دولت مردمی (ویرایش اول). (۱۴۰۰). ابلاغی رئیس جمهور طی نامه شماره ۱۵۸۴۸۳ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۸.
 ۳۲. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی. شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
 ۳۳. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیل نظارتی بر اجرایی‌سازی ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و بند (الف) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ (سامانه‌های ثبت حقوق و مزایا و پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (پاکنا)). شماره مسلسل: ۱۸۳۵۸. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
 ۳۴. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیلی بر شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱. شماره مسلسل: ۱۸۳۸۲. (تهیه و



تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی، ایمان اکبری).

۳۵. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۰). افکارسنجی درباره نظام جبران خدمات کارکنان بخش دولتی. شماره مسلسل: ۱۷۹۹۸. (تهیه و تدوین کنندگان:

وحید کشفی نیا، سیدمجتبی شهرآئینی، زهرا دواتگرزاده و فاطمه شهریاری).

۳۶. قلی پور، رحمت‌اله. (۱۳۹۵). چالش‌های نظام اداری بررسی موردی ایران. تهران: دانشگاه تهران.

۳۷. قلی پور، آرین. (۱۴۰۱). سخن سردبیر: پیامدهای پیش‌بینی نشده نظام‌های سنتی حقوق و مزایا در کشور. مدیریت دولتی، ۱۴(۱)، ۱-۳.

۳۸. سازمان اداری و استخدامی کشور (۱۴۰۰). آمار کارکنان دستگاه‌های اجرایی (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری) و نهادهای

انقلاب اسلامی در ابتدای سال ۱۴۰۰. پایگاه اطلاع‌رسانی سازمان اداری و استخدامی کشور

[\(https://:aro.gov.ir/\)](https://:aro.gov.ir/)



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir