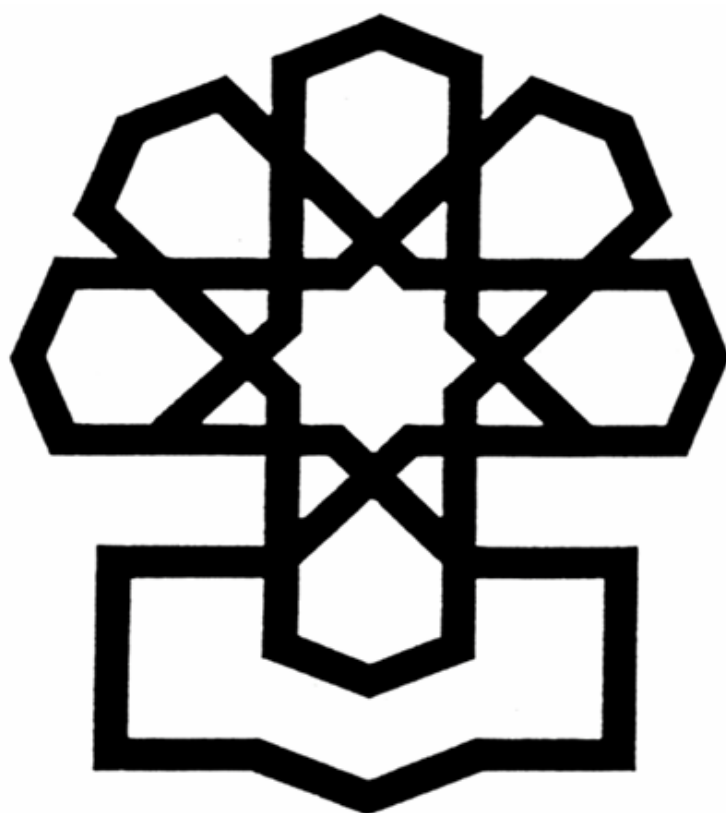
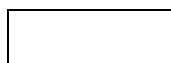




:



:

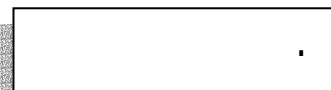


.....	
.....	١
.....	٢
.....	٣
.....	٤
.....	٥
.....	٦
.....	٧
.....	٨
.....	٩
.....	١٠
.....	١١
.....	١٢



با توجه به وضعیت فعلی تعیین و پرداخت حقوق، دستمزد و پرداختی‌های کارکنان و مدیران بخش دولتی و اهمیت موضوع از آن جهت که می‌تواند به گسترش احساس حرمان و تبعیض در میان عموم مردم بیانجامد، مرکز پژوهش‌های مجلس در راستای انجام وظایف و رسالت خویش سلسله مطالعاتی را در دست اقدام دارد.

در این راستا یکی از مسائل و مشکلات عمده مربوط به پرداخت حقوق و دستمزد، ارتباط این موضوع با بهره‌وری و کارایی است که در طول چند دهه اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در این گزارش سعی شده است مطالعه‌ای تطبیقی بین نظام‌های حقوق و دستمزد کشورهای هندوستان، ژاپن، کره جنوبی و امریکا انجام شده و ارتباط بین بهره‌وری و کارایی و نظام پرداخت در آن‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.



نخستین هدف نظام حقوق و دستمزد اطمینان بخشیدن به مدیران و کارکنان یک سازمان در زمینه پرداخت عادلانه و منصفانه در برابر کار و خدمتی است که ارائه می‌شود.

نظام حقوق و مزایا، وسیله‌ای برای تأمین معاش و بالا بردن سطح زندگی کارمند و خانواده او بشمار می‌آید. این موضوع وسیله انگیزشی لازم برای موفقیت هر نوع فعالیت سازمانی خواه دولتی یا خصوصی را فراهم می‌سازد.

پیش نیاز روابط صنعتی و اداری سالم آن است که کارمند اولاً مقدار معینی درآمد داشته باشد تا برای نگاهداری خود و خانواده‌اش کفایت کند و ثانیاً به طور کلی نسبت به درآمد خود در مقایسه با اشخاص دیگری که همین کار را انجام می‌دهند، در جامعه صنعت و جامعه اداری احساس رضایت و خشنودی کند.^۱

هدف دیگر یک طرح حقوق و دستمزد آن است که از دیدگاه هزینه و درآمد در بخش بازرگانی سود بخش باشد. برای رسیدن به اهداف سودآوری لازم است میان هزینه‌ها «داده» و نتایج و

۱. ارزشیابی شغل و درجه‌بندی کارکنان، ریچارد اسمیت و ماتیو مورفی، انتشارات مک گرو هیل.



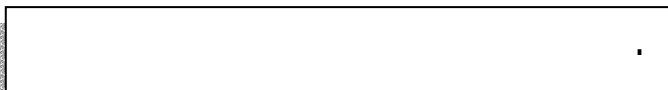
خدمات «ستاده» تعامل و توازن برقرار باشد. روشن است که برای این منظور یک نظام حقوق و دستمزد مناسب لازم است تا از طریق آن خطمشی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان تحقق یابد. به طور کلی هدف‌های یک طرح منصفانه و موفقیت‌آمیز حقوق و دستمزد به شرح زیر است:

۱. پرداخت منصفانه در مقیاس ارزشهای سازمانی،
۲. پایداری و تداوم حقوق در مقایسه با دیگر مشاغل،
۳. تعدیل حقوق متناسب با تغییرات بازار کار،
۴. شناخته شدن لیاقت و استعداد فردی،
۵. قابل فهم بودن طرح برای مدیران و سرپرستان.



تاکنون طرح مشخص و الگویی فراگیر که از سوی همه متخصصان حقوق و دستمزد قابل پذیرش باشد، ارائه نشده است. در برخی نظام‌های حقوق و دستمزد، حقوق براساس خدمت مشخص کارمند یکجا پرداخت می‌شود و در برخی نظام‌ها پرداخت به دو بخش عمده یعنی حقوق و فوق‌العاده‌ها تقسیم می‌شود. عناصر اصلی حقوق و مزایا براساس قانون استخدام کشوری ایران و اجزاء اساسی نظام پرداخت مشتمل بر موارد زیر است:

۱. حقوق گروه طبق ارقام جدول حقوقی برپایه تحصیلات، تجربه و ارزش شغل تعیین می‌شود،
۲. فوق‌العاده شغل به عنوان یک جزء اساسی نظام پرداخت با توجه به نوع کار و وظایف و مسئولیت‌های شغل،
۳. فوق‌العاده‌های بدی آب و هوا، محرومیت از تسهیلات زندگی و محل خدمت،
۴. فوق‌العاده اضافه‌کار،
۵. فوق‌العاده‌های دیگری چون سختی کار، کشیک، مأموریت، عائله‌مندی،
- در سال‌های اخیر مواردی دیگر به شرح زیر به عنوان فوق‌العاده و کمک پرداخت می‌شود:
۶. فوق‌العاده خدمات ارزنده، حق‌التحقیق و ...،
۷. کمک‌های نقدی (حق‌مسکن، رفاه کارکنان و ...).



- .

دولت هندوستان طی دهه‌های ۷۰ و ۸۰ سعی کرد تا میزان افزایش پرداخت را با عملکرد و کارایی و بهره‌وری مرتبط کند. در نتیجه در ۸۰ درصد مؤسسات تحت بررسی ظرف سه سال ۱۶ درصد افزایش بهره‌وری پدید آمد. به طور کلی اجزاء نظام حقوق و دستمزد هندوستان شامل موارد زیر است:



- حقوق پایه که برپایه ارزشیابی مشاغل تعیین می‌شود،
- هزینه تورم که خود بخود بر پایه شاخص‌های هزینه زندگی توسط بخش دولتی در پرداخت گنجانده می‌شود،
- افزایش سالانه، میان دو تا ۵ درصد حقوق پایه و براساس سنوات خدمت پرداخت می‌شود،
- فوق‌العاده‌ها، مانند حق بیمه، رفت و آمد، حقوق ایام مرخصی، حق تحصیل فرزندان، هزینه لباس، هزینه درمان، هزینه یا فوق‌العاده مسکن، و چند فوق‌العاده دیگر.
علاوه بر حقوق و فوق‌العاده‌های فوق پاداش سالانه‌ای که متناسب با حقوق کارکنان باشد به آنان پرداخت می‌شود. در بخش‌های صنعتی و تولیدی اخیراً پاداش‌های بهره‌وری کار تا حدود ۲۴ درصد حقوق ماهانه قابل پرداخت است.

- .

نظام پرداخت ژاپن که از دیرباز برپایه‌های سنتی و با توجه به ارشدیت بوده است در سال‌های اخیر با عوامل تازه‌ای پیوند داده شده است. عواملی که در یک طرح پرداخت در ژاپن مورد استفاده قرار می‌گیرد عبارتند از:
- حقوق پایه که بر پایه طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل با توجه به عوامل مهارت، معلومات، تجربه، مسئولیت و شخصیت تعیین می‌شود،
- اضافه ارشدیت، برپایه سن و سنوات خدمت،
- پرداخت برپایه مهارت و توانایی؛ مربوط به سطح مهارت و توانایی،
- اضافه پرداخت مهارت و توانایی؛ علاوه بر پرداخت فوق برپایه ارزیابی کارکرد فرد در طی سال پرداخت می‌شود،
- فوق‌العاده شغل؛ براساس درجه مهارت لازم برای انجام شغل،
- فوق‌العاده‌های تشویقی؛ برپایه تولید گروهی در یک بخش یا قسمت و ارزیابی گروهی پرداخت می‌شود،
- حق پست؛ به طور موقت براساس پست مورد تصدی قابل پرداخت است. فوق‌العاده ثابت در برگیرنده فوق‌العاده نوبتکاری، فوق‌العاده خدمت و فوق‌العاده‌های دیگری است. فوق‌العاده‌های غیرثابت شامل فوق‌العاده اضافه‌کار و فوق‌العاده شب کاری است. با بررسی‌های انجام شده حدود ۶۷/۹ درصد حقوق و دستمزد را حقوق پایه و فوق‌العاده‌های ثابت و ۴۲ درصد آن را پرداخت‌هایی شامل مهارت و توانایی، اضافه پرداخت مهارت و اضافه‌کار تشکیل می‌دهد.



جمع پرداخت حقوقه پایه	۴۶/۹
جمع پرداخت مهارت و توانایی	۴۲/۲
پرداخت‌های تشویقی	۷/۲
حق پست	۱/۲
جمع	۹۷/۵
فوق‌العاده ثابت	۲/۵

مأخذ: علوی، رابطه حقوق و دستمزد با بهره‌وری کارکنان، مجله مدیریت دولتی شماره ۱۴، صفحه ۴۰.

در کره جنوبی به ویژه از سال ۱۹۸۷ به بعد کوشش‌های فراوانی در جهت افزایش بهره‌وری و کارآیی و مرتبط کردن آن با حقوق و مزایای کارکنان و کارگران انجام شده است.

	()	
۱۹۷۰	۲۲	۷/۴
۱۹۸۰	۲۳۰	۴۶/۶
۱۹۹۰	۹۲۳	۲۰۲/۷

مأخذ: مرکز بهره‌وری کره (بهره‌وری ارزش افزوده).

۱۹۷۰-۱۹۷۱	۱۶/۲	۱۷/۲
۱۹۸۰-۱۹۸۱	۲۰	۳۱
۱۹۹۰-۱۹۹۱	۲۰/۲	۱۷/۵

مأخذ: مرکز بهره‌وری کره (بهره‌وری ارزش افزوده).

در کره جنوبی سطح تحصیلات و سال‌های تجربه به عنوان عوامل اساسی تعیین‌کننده توانایی فرد به حساب آمده و تأکید نظام پرداخت بر پایه ارشدیت است.



()	()	
۲/۹	۴۳/۸	حقوق / دستمزد
۳/۸	۳۳/۳	شرایط کار
۳۲/۴	۱۶/۲	روابط هماهنگ با سرپرستان
۲۱	۲/۹	روابط هماهنگ با همکاران
۱۶/۲	.	حق مقام
۲۳/۸	۳/۸	بهبود کار

مأخذ: علوی، رابطه حقوق و دستمزد با بهره‌وری کارکنان، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱۴، صفحه ۴۲.

			% /	
۱/۳		فوق العاده موفقیت	۲۴/۵%	فوق العاده‌ها
۴/۷	فوق العاده مرتبه	فوق العاده		
۱/۳	فوق العاده کار ویژه	شغل		
۱/۰	فوق العاده مهارت			
۴/۳		تشویق		
۰/۵	فوق العاده عائله مندی	فوق العاده معیشت		
۱/۳	فوق العاده محل			
۰/۲	فوق العاده			
۰/۱	فوق العاده مسکن			
۳/۳	سایر فوق العاده‌ها			
۶/۵		سایر موارد	۱۰۰%	جمع
				۱۵/۱%

مأخذ: گزارش عملکرد وزارت کار کره جنوبی.

در مورد کارمندان بخش دولتی حداقل چهارصد درصد (چهارماه) حقوق یا دستمزد به عنوان پاداش سالانه در مجموع دریافتی ثابت کارمندان منظور می‌شود. پرداخت پاداش در کره عاملی برای کنترل حقوق‌ها و به حداقل رساندن هزینه‌های کار و جزئی از برنامه مشارکت در سود به‌شمار می‌آید.

در ایالات متحده آمریکا طی ده‌های گذشته سعی شده تا نرخ هزینه کار ثابت نگه داشته شود. هزینه واحد کار در بخش کشاورزی طی سال‌های گذشته تقریباً در خط افقی و بی‌تغییر بوده در حالی که این تغییر در اقتصاد غیر کشاورزی در مجموع افزایش نشان می‌دهد. برپایه پول رایج



ملی کشورها، ایالات متحده، آلمان و ژاپن نتایج مشابهی دارند اما اگر برپایه دلار به موضوع نگریسته شود حتی ژاپن و آلمان در هزینه کار نسبت به امریکا افزایش نشان می‌دهند. یکی از دلایل عمده چنین وضعی آن است که نرخ مشارکت نیروی کار در امریکا افزایش یافته است و به همان نسبت بهره‌وری و پرداخت واقعی ساعت کار کاهش یافته است. علت این امر افزایش مشارکت زنان در نیروی کار بوده است. مشارکت بیش‌تر اعضای خانواده در کار سبب شده است که با وجود ناتوانی شرکت‌ها و مؤسسات در افزایش حقوق و دستمزد سطح زندگی و اقتصاد خانواده در امریکا در مجموع بالا رود. ثبات در نرخ ساعتی دستمزد در آمریکا به هر دلیل سبب شده است که مؤسسات بازرگانی و صنعتی با سرسختی تمام هرگونه افزایش دستمزد را موکول به افزایش در بهره‌وری و کارایی کنند. سطح پرداخت در ایالات متحده هنوز از اغلب کشورها بالاتر و میزان تأمین شغلی کارکنان و کارگران بیش‌تر است.

جدول شماره ۶ نشان‌دهنده میزان پذیرش، رشد و توسعه طرح‌های انگیزشی در شرکت‌ها و مؤسسات ایالات متحده امریکا است. در این جدول که نتیجه تحقیق درباره ۱۵۹۸ شرکت است، نمونه‌های انتخاب شده نشان می‌دهد که شرکت در سود و انگیزه‌های فردی در مدیریت‌های جدید به خوبی پذیرفته شده است. شرکت در سود بیش‌تر، در صنایع تولید کالا و انگیزه‌های شخصی، در صنایع خدماتی نمایان است. علی‌رغم این‌که سهم شدن در درآمد و پرداخت به خاطر دانش، هنوز بسیار متداول نشده ولی به آن سمت می‌رود که همه این طرح‌ها در مقایسه با طرح‌های عمومی نسبت کارایی و افزایش عملکرد را بیش‌تر نشان می‌دهد.

()

۳۲	مشارکت در سود
۲۸	طرح‌های انگیزشی فردی
۱۳	مشارکت در درآمد
۵	پرداخت برای دانش

مأخذ: گزارش «انجمن مزد و حقوق امریکا»، American Compensation Association

به طور خلاصه می‌توان سیاست آینده را مبتنی بر نظام‌های مشارکتی دانست که در آن به بهره‌وری و کیفیت کار همسان توجه می‌شود. اعطای مسئولیت بیش‌تر به رده‌های پایین‌تر و رده‌های میانی، اصلاح قوانین و مقررات، تشکیلات افقی و گروه‌های ویژه و موقت، رساندن اطلاعات تازه‌تر به کارکنان و مشارکت بیش‌تر اعضای یک خانواده در کار از جمله استراتژی‌های آینده مدیریت پیشرفته برای بالا بردن سطح زندگی، افزایش بهره‌وری و بهبود کارایی است. پرداخت حقوق و مزایای متناسب به کارکنان و پیوند دادن پرداخت‌ها با بهره‌وری و کارایی بدون شک افق



آینده را بهبود می‌بخشد، هر چند به نظر اکثر صاحب‌نظران و متخصصان مدیریت و علوم رفتاری، هنگامی عوامل انگیزشی در پرداخت مؤثر است و به بهره‌وری و کارایی بیش‌تر می‌انجامد که کارکنان از سطح حقوق و دستمزدی که برای زندگی آنان متناسب و معنی‌دار باشد، برخوردار گردند و گرنه نمی‌توان انتظار داشت که چنین طرح‌هایی به نتایج بسیار مثبتی برسند.

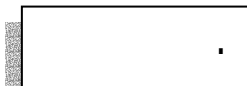


در تمامی کشورهای مورد مطالعه، نظام پرداخت (به‌خصوص در بخش دولتی و اداری) مشابه ایران بر مبنای زیر محاسبه می‌شود:

۱. حقوق ثابت - براساس میزان تحصیلات و سابقه کار،
۲. فوق‌العاده‌ها - شامل فوق‌العاده شغل، فوق‌العاده شرایط محیط کار، اضافه‌کار، مسکن، کارایی (برجستگی) و ...،
۳. پاداش‌ها.

آنچه تفاوت نظام پرداخت کشور ایران با کشورهای توسعه یافته است شامل موارد زیر است:

۱. در کشورهای توسعه یافته افزایش میزان پرداخت متناسب با افزایش عملکرد و بهره‌وری است،
۲. در کشورهای توسعه یافته میزان پرداخت از کفایت لازم برای تأمین هزینه زندگی برخوردار است.



۱. مجموعه قوانین و مقررات استخدام کشوری.
۲. سیدامین ا... علوی، رابطه حقوق و دستمزد با بهره‌وری کارکنان، مجله مدیریت دولتی شماره ۱۴.



:	
: مطالعه تطبیقی نظام‌های حقوق و دستمزد در چند کشور منتخب : بررسی‌های اقتصادی : فرید آق اولی : ۱. دستمزد (Wage) ۲. درآمد (income) : در انتهای گزارش آمده است.	