

## بسم الله الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### رابطه دستمزد و بهره‌وری در شهرداری‌ها

بنگاههای اقتصادی به کمک عوامل و نهاده‌های تولیدی به تولید کالا یا ارائه خدمات می‌پردازند. نیروی انسانی یکی از مهمترین عوامل تولیدی است که به طور مستقیم یا غیر مستقیم در فرآیند تولید کالا و خدمات تاثیرگذار است. به طور مشخص نیروی انسانی می‌تواند با بگاری از توان فیزیکی خود تغییرات مثبت شگرفی در چرخه تولید ایجاد نموده و با بهره‌گیری از خلاقیت و دانش خود کارایی و بهره‌وری بنگاه را به شکل قابل توجهی ارتقا بخشد. بنابراین نقش نیروی انسانی فراتر از یک نهاده تولیدی ساده خواهد بود. به عبارت دیگر نیروی انسانی به عنوان سرمایه انسانی در تابع تولید وارد شده و عامل محرک و تاثیرگذار در مسیر رشد و توسعه اقتصادی پایدار خواهد بود. نیروی انسانی به اعتبار توانمندیهای فوق‌العاده‌ای که دارد می‌تواند تحول عظیمی در فرآیند تولید ایجاد نموده و به کمک ابتکار و مهارت خود نقش قابل ملاحظه‌ای در ایجاد ارزش افزوده ایفا نماید. از این منظر شهرداری از جمله نهادهایی است که بدون بهره‌گیری از نیروی انسانی قادر به ارائه خدمات به شهروندان و علی‌الخصوص گردشگران نخواهد بود. در حقیقت می‌توان گفت فعالیتهای شهرداری به نوعی کاربر می‌باشد یعنی نسبت نیروی انسانی از ماشین‌آلات بیشتر است. از این رهگذر بررسی مسائل پیرامون بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری که یک بنگاه با فعالیت کاربر می‌باشد، از اهمیت بالایی برخوردار است.

عوامل متعددی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداریها موثرند اما در اینجا سعی شده اجمالاً نظام پرداخت نیروی انسانی مورد بررسی قرار گیرد. حقوق و دستمزد یکی از مهمترین هزینه‌های جاری بنگاههای اقتصادی بویژه شهرداریها بوده که قطعاً بر عملکرد نیروی انسانی به لحاظ فنی و ذهنی تاثیر بسزایی دارد.

نظریات متعددی در جهت تبیین ارتباط بین دستمزد و بهره‌وری مطرح شده که تحلیل و بررسی این نظریات در اینجا ضروری به نظر نمی‌رسد اما یکی از مهمترین نظریه پیرامون

دستمزد و بهره‌وری، نظریه دستمزد کارایی می‌باشد که دارای ابعاد ابعاد و پارامترهای گوناگونی می‌باشد. نظریه دستمزد کارایی به طور ساده و مشخص بیان می‌کند در شرایطی پرداخت دستمزدهای بالاتر از دستمزدهای بازار عقلایی بوده و این استراتژی در راستای جذب نیروی کار با کارایی بالاتر می‌باشد. بر اساس این نظریه نیروی انسانی که دستمزد بالاتر از دستمزد تعادلی دریافت می‌کنند نیروی انسانی ماهر و با بهره‌وری بالا بوده که تمام تلاش خود را جهت حفظ و یا حتی ارتقا موقعیت شغلی بکار می‌گیرند. هرچند ممکن است به نظر برسد با این عمل هزینه‌های جاری بنگاه مورد نظر یا سایر بنگاههای رقیب افزایش یافته و موجب افزایش هزینه تمام شده کالا یا خدمات شود اما نباید فراموش کرد نیروی کار دانا شرایطی را در فرآیند تولید ایجاد خواهد کرد که در میان مدت و بلند مدت، بنگاه اقتصادی بتواند در همان سطح از نهاده‌ها، محصول بیشتری تولید نماید. بنابراین بنگاهها حاضر به از دست دادن نیروهای کارآمد خود نخواهند بود.

نگارنده بر اساس شناختی که از نیروی انسانی شاغل در شهرداریها علی‌الخصوص شهرداریهای استان مازندران دارد معتقد است چنانچه دستاوردهای نظریه دستمزد کارایی در سطح شهرداریها اجرا شود، هرچند ممکن است در سطح کلان با انتقاداتی همراه باشد اما قابلیت اجرایی بهتری در راستای تاثیرگذاری بر بهره‌وری نیروی کار خواهد داشت.

مهمترین مسائلی که در نظام حقوق و دستمزد شهرداریها وجود دارد عبارتند از :

▪ به طور کلی نیروی کاری که در شهرداریها مشغول به کارند دو دسته‌اند :

۱- نیروی کاری که تحت پوشش قانون کار بوده و از مزایای کارگری بهره‌مند می‌شوند.

۲- نیروی انسانی که تحت پوشش نظام پرداخت هماهنگ یا قانون مدیریت خدمات کشوری بوده و از مزایای کارمندی بهره‌مند می‌شوند.

دسته‌بندی فوق‌ذاتاً موجب ایجاد اختلاف سطح حقوق و دستمزد بین دو نیروی کار که شرایط کاری یکسان اما شرایط استخدامی مختلف دارند، خواهد شد. برآیند این عمل تاثیر منفی بر بهره‌وری نیروی کار خواهد شد.

▪ تقریباً تمام شهرداریها با مازاد نیروی کار اعم از ستادی و عملیاتی مواجه‌اند که این امر موجب افزایش هزینه‌های جاری شهرداریها و کاهش بهره‌وری خواهد شد.

▪ نکته بعدی تاثیر ناچیز مدرک تحصیلی، گواهینامه‌های دوره‌های آموزشی معتبر، جایگاه شغلی بر عناصر احکام حقوق و دستمزد می‌باشد. این مساله انگیزه نیروی کار را از کسب دانش و مهارت بیشتر، از بین برده و تاثیر منفی بر کارایی و بهره‌وری نیروی کار خواهد داشت.

هرچند پایین بودن بهره‌وری نیروی کار در ایران در اکثر بنگاه‌های اقتصادی و دستگاه‌های اجرایی ملموس است اما رسیدن به کارایی و بهره‌وری بالاتر، مشخصاً در شهرداریها با راهکارهای زیر دور از دسترس نخواهد بود:

➤ با توجه به اینکه سازمان شهرداریها و دهیاریهای کشور در کنار استانداردها به امور مربوط به شهرداریها می‌پردازند، انتظار می‌رود با اتخاذ تدبیری و بکارگیری روشهای نوین، عناصری را در احکام حقوق و دستمزد وارد نمایند که کیفیت کار نیروی انسانی ماهر و توانمند مدنظر قرار گیرد.

➤ سازمان شهرداریها و دهیاریهای کشور در کنار کارشناسان خبره استانداری‌ها در حوزه مالی و اداری شهرداریها، با بررسی جامع و طی مراحل قانونی به شهرداران اجازه دهند، عناصری را در احکام حقوق و دستمزد وارد نمایند که کیفیت کار نیروی انسانی ماهر و توانمند مدنظر قرار گیرد. مزیت این راهکار نسبت به راهکار قبلی این است که رییس دستگاه شناخت بهتری از نیروهای انسانی زیرمجموعه خود دارد و می‌تواند بر اساس حساسیت جایگاه شغلی و توانایی نیروی کار به ترمیم حقوق و دستمزد اهتمام ورزد. ناگفته نماند در اینجا فرض بر این است که

شهرداران هم خودشان توانمند هستند و هم توانایی شناسایی نیروی کار ماهر را دارند.

➤ سازمان شهرداریها و هیاترہا در کنار بنیاد ملی نخبگان و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌توانند با شناسایی نیروهای انسانی کارا در شهرداریها، اقدام به اعطای تسهیلات رفاهی، سفرهای علمی داخلی و خارجی رایگان و سایر مزایا نمایند.

➤ شوراهای اسلامی شهر در ابتدای هر سال در قالب مصوبه شهرداریها را مکلف نمایند در راستای ارتقای کارایی و بهره‌وری، به نیروهای کارآمد و تاثیرگذار مبالغی تحت عنوان حق تلاش و خلاقیت پرداخت شود.

آنچه مسلم است نظام پرداخت در شهرداریها با نظام پرداخت بر اساس نظریه دستمزد کارایی فاصله زیادی دارد و این مساله قطعاً مانعی در مسیر توسعه پایدار خواهد بود. به هر حال برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران می‌توانند با تاسی از نظریه دستمزد کارایی و با برقراری ارتباط بین دستمزد و بهره‌وری، زمینه را برای فعالیت نیروی کار دانا و توانا هموارتر سازند.

سیدعلی موسوی

کارشناس ارشد مسائل اقتصادی

مدیر مالی و اقتصادی شهرداری رویان

[www.royan.ir](http://www.royan.ir)

توجه: استفاده از این مقاله با ذکر نام نویسنده (سیدعلی موسوی) و منبع (شهرداری رویان) بلامانع می‌باشد.