

تحلیلی بر تحولات نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی

نوشته: معصومه قارون

معرفی مقاله

این مقاله باهدف تبیین تحولات نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور تحریر یافته است. بدین منظور، نگارنده نخست اهمیت و جایگاه اعضای هیأت علمی را در تحقق اهداف آموزش عالی و توسعه کشور برمی شمارد. سپس، روند تحولات قانونی نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی را از زمان اولین قانون استخدام کشوری (سال ۱۳۰۱) تاکنون بررسی می نماید. آنگاه، به تحلیل اقتصادی روند تحولات حقوق و مزایا، با عنایت به قدرت خرید اعضای هیأت علمی، می پردازد. در این فرایند، حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی با متخصصان همترازشان در سایر بخشها مقایسه می شود. سرانجام، پس از تحلیل مقایسه حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی با سبد هزینه های مصرفی خانوار در داخل و خارج از کشور، دلایل تجدیدنظر در نظام پرداخت به اعضای هیأت علمی را برمی شمرد. سپس، انواع نظامهای پرداخت در سطح بین الملل را مورد مذاقه قرار می دهد و به توصیه کاربست نظام پرداخت بر اساس شایستگی می پردازد.

پایان بخش مقاله اختصاص به جمع‌بندی دارد. اهم یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهند که: اولاً "در صورت ادامه روند موجود ضرر ناشی از کاهش فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی برای بخش آموزش عالی کشور بسیار نگران‌کننده است. ثانیاً" مزیت نسبی موجود کاملاً "به ضرر بخش‌های آموزشی و پژوهشی دولتی است. ثالثاً" نظام پرداخت کنونی در مقایسه با نظام‌های موجود در سطح جهان به صورتی است که توان ایجاد رقابت در کار و ارتقای توانمندی و کارآیی اعضای هیأت علمی را ندارد، و سرانجام، خواستار تجدید نظر در پرداخت و ایجاد رابطه منطقی بین درجه کارآیی و پرداخت بر اساس شایستگی شده است.

این مقاله ما حاصل مطالعاتی است که در مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی به همت خانم‌ها معصومه قارون و زهرا گوتاش اعضای هیأت علمی و آقایان دکتر علی اکبر سیاری ریاست محترم مؤسسه، دکتر نادر قلی قورچیان معاون مؤسسه و مسعود عبدیان عضو هیأت علمی مؤسسه صورت گرفته و سرکار خانم معصومه قارون آن را به شکل مقاله ارائه نموده‌اند، که بدینوسیله از تمامی آنان، بالاخص سرکار خانم معصومه قارون، تشکر می‌شود.

«دفتر فصلنامه»

مقدمه:

آموزش عالی در جمهوری اسلامی ایران نه تنها رسالت تجهیز نیروی انسانی کشور به سلاح علوم و فنون و معارف و تربیت محققان و دانش پژوهان را بر عهده دارد، بلکه به دلیل توجه خاص به مسایل ارزشی و معنوی، تدارک نیروهای متخصص واجد صلاحیت فکری و اخلاقی و جذب انسانهای شایسته نیز برای آن اهمیت حیاتی دارد.

شرط اصولی ارتقای کیفی و کمی آموزش عالی این است که قشر تحصیل کرده در خدمت آموزش عالی انگیزه کافی برای خدمت در این بخش را به دست آورد. اعضای هیأت علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیم بر عملکرد آموزش عالی دارد.

از آنجاکه جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخشهای مختلف، توسط بخش آموزش عالی تربیت می شود، تقویت و توسعه این بخش زیربنای توسعه سایر بخشها خواهد بود.

تأمین اعضای هیأت علمی، رابطه مستقیم با نظام پرداخت حقوق و مزایای آنان دارد. چراکه یکی از عوامل مهم مؤثر بر تحرک و جابه جایی شغلی نیروی کار، درآمد شغل جدید نسبت به شغل فعلی است و چنانچه به این مسأله مهم توجه کافی مبذول نشود، مسایل زیر را به دنبال خواهد داشت:

- ۱- رقابت بخشهای دیگر داخلی و خارجی در جذب این گروه به فعالیتهای پردرآمد دیگر.
- ۲- چند شغلی شدن استادان و کاهش کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاهها.

۳- فرارمغزها به خارج از کشور.

ملاحظات فوق این ضرورت را ایجاب می‌کند که نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی بررسی شود، و برای بالابردن توان بخش آموزش عالی در جهت حفظ و ابقای نیروهای کارآمد، تحقیقات لازم به عمل آید.

در این راستا مقاله حاضر که نتیجه یک گزارش پژوهشی در همین زمینه است ضمن بررسی وضعیت کنونی نظام پرداخت حقوق به اعضای هیأت علمی به سه نکته اساسی می‌پردازد:

- تشخیص کمبودها

- چاره‌اندیشی در نحوه جبران کمبودها

- جلوگیری از تداوم وضعیت کنونی

بدین منظور با ارائه شواهد و دلایل مختلف، مطالب زیر مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت.

- اهمیت و جایگاه اعضای هیأت علمی در تحقق اهداف آموزش عالی و توسعه کشور.

- روند تحولات نظام کنونی پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی.

- تحلیل اقتصادی نظام کنونی پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی.

- نقاط ضعف و تبعات نظام موجود و دلایل تجدید نظر در آن

- اصول و ضوابط یک نظام کارآمد پرداخت به اعضای هیأت علمی با استفاده از تجارب بین‌المللی.

اهم نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که اولاً: در صورت ادامه روند موجود و روی آوردن اعضای هیأت علمی به فعالیتهای جانبی، ضرر ناشی از کاهش فعالیتهای آموزشی و پژوهشی برای بخش آموزش عالی کشور بسیار نگران‌کننده است.

ثانیاً: مزیت نسبی موجود کاملاً به ضرر بخشهای آموزشی و پژوهشی (دولتی) است و انگیزه لازم برای ابقای اعضای هیأت علمی را از آنان سلب می‌کند.

ثالثاً: نظام پرداخت کنونی در مقایسه با نظامهای موجود در سطح جهان به صورتی است که توان ایجاد رقابت در کار، سخت‌کوشی و ارتقای توانمندی و کارایی هیأت علمی را ندارد و رقابت کافی را ایجاد نمی‌کند.

رابعا": باتوجه به حقایق فوق ضرورت تجدید نظر اساسی در نظام پرداخت به اعضای هیأت علمی در جنبه های زیر احساس می شود:

- ۱- تقویت ابعاد مبتنی بر شایستگی و ایجاد رابطه بین درجه کارآیی و میزان پرداخت .
- ۲- ایجاد مزیت نسبی کافی از نظر اقتصادی به نفع آموزش عالی .

اهمیت و جایگاه اعضای هیأت علمی در تحقق اهداف آموزش عالی و

توسعه کشور

یکی از مقتضیات توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشوری، تدارک منابع انسانی مورد نیاز است. نقش نیروی انسانی متخصص و تحصیل کرده در توسعه اقتصادی جامعه تاحدی است که یکی از صاحب نظران اقتصاد توسعه، منابع انسانی متخصص و ماهر را دارایی اصلی یک جامعه دانسته است که توانمندی آن جامعه را در حل مسایل اقتصادی و اجتماعی مشخص می کند.^۱

نیروی انسانی متخصص توسط بخش آموزش عالی در داخل و خارج از کشور تربیت می شود. با این حال افزایش عرضه نیروی انسانی متخصص عمدتاً "باتوسعه ظرفیت بخش آموزشی هر کشور میسر است. نخستین بخشی که به نیروی انسانی تربیت شده نیاز دارد، خود بخش آموزش عالی است و در کنار آن، بخش تولیدی دولتی و غیردولتی، بخش تحقیقات غیردانشگاهی و سایر دستگاههای اجرایی از جمله متقاضیان نیروی انسانی متخصص به شمار می روند و در جذب این نیروها برای رفع نیازمندیهای خود بایکدیگر رقابت می کنند.

این در حالی است که مقایسه شاخص نسبت نیروی انسانی متخصص شاغل به کل شاغلان در کشورهای پیشرفته و ایران نشان می دهد که باید به تربیت نیروی انسانی تحصیل کرده توجه بیشتری کرد. جدول شماره ۱ نسبت نیروی انسانی متخصص شاغل به کل شاغلان را در برخی از کشورهای پیشرفته و ایران نشان می دهد. چنانچه مشهود است، شاخص مورد نظر در سال ۱۳۷۰ برای ایران بسیار کمتر از همان شاخص برای کشورهای دیگر در سال ۱۳۶۵ تا ۱۳۶۸ بوده است. این نشان دهنده وظیفه سنگین بخش

آموزش عالی دولتی و غیردولتی برای تربیت متخصصان تحصیلکرده است .

مقدار شاخص (درصد)	نام کشور
۴۰/۶	کانادا
۲۳	ژاپن
۲۰/۷	فنلاند
۱۷/۴	آلمان غربی
۱۶/۸	دانمارک
۱۲/۸	اسپانیا
۱۲/۱	استرالیا
۵/۶	ایران (۱۳۷۰)

جدول شماره ۱: نسبت نیروی انسانی متخصص شاغل به کل شاغلان ایران (۱۳۷۰) و چند کشور منتخب (۱۹۸۶-۱۹۸۹)

در مطالعه‌ای که درباره کمبود نیروی انسانی متخصص و تأثیر آن بر رشد اقتصادی در ایران انجام گرفته تأثیر حمایت از بخش آموزش عالی برای جذب نیروی انسانی مورد نیاز آن، در قالب گزینه‌های مختلف، بررسی شده است^۲ برای انجام این بررسی یک الگوی پویا تنظیم شده است که شامل سه بخش آموزش داخلی، آموزش خارجی و بخش تولیدی است. در این الگو نیروی انسانی متخصص توسط بخش آموزش داخلی و بخش آموزش خارج از کشور تربیت می‌شود و در خود بخش آموزش و بخش تولید هم به استخدام در می‌آید.

نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که هرگاه رشد بخش آموزش سریع‌تر از نیاز بخش تولیدی به نیروی انسانی متخصص باشد، کمبود نیروی انسانی متخصص ظاهر نمی‌شود، ولی هنگامی که فعالیت‌های اقتصادی بر اثر یک عامل بیرونی افزایش یابد

و کمبود نیروی انسانی متخصص پدید آید، بخشها نمی‌توانند تمام نیروی انسانی مورد نیاز خود را استخدام کنند، و بنابراین، در بازار کار، رقابت برای جذب نیروهای متخصص شدت می‌یابد. در این حالت چنانچه بخش آموزش عالی به گونه‌ای حمایت نشود که بتواند در جذب نیروهای متخصص مورد نیاز خود هم توان با بخش تولیدی اقدام کند، رشد بخش آموزش محدود می‌شود، کمبود نیروی انسانی متخصص ادامه می‌یابد و رشد ظرفیت تولیدی محدود می‌شود.

هنگامی که همراه با تشدید فعالیتهای اقتصادی برای یک دوره زمانی مهاجرت نیروهای متخصص به خارج از کشور افزایش یابد و بازگشت متخصصان خارج از کشور کاهش پیدا کند، کمبود نیروی انسانی متخصص تشدید می‌شود و عدم حمایت بخش آموزش باعث می‌شود به ظرفیت تولید در بلندمدت، بیش از حالت قبل آسیب وارد آید. لذا برای رفع کمبود نیروی متخصص و تسهیل رشد اقتصادی، بایستی نیروهای متخصص کمیاب با اولویت به بخش آموزش تخصیص داده شود. این عمل گرچه در کوتاه مدت رشد بخش تولید را محدود می‌کند ولی با توسعه بخش آموزش و افزایش عرضه نیروی انسانی متخصص (در بلند مدت) تنگنای نیروی انسانی کارآمد مرتفع می‌شود. ضرورت حمایت از بخش آموزش عالی ایجاب می‌کند که جاذبه‌های این بخش برای نیروی متخصص به ویژه نیروهای کارآمد و کمیاب افزایش داده شود. افزایش جاذبه‌های این بخش، ارتباط مستقیم با چگونگی پرداخت به اعضای هیأت علمی خواهد داشت، چرا که عوامل مؤثر بر تحرک و جابه‌جایی شغلی نیروی کار عبارتند از:

هزینه تغییر شغل، درآمد شغل جدید، مهارت و تخصص نیروی کار، تصور شاغل از عادلانه بودن دستمزد، سازگاری و هماهنگی نیروی کار با محیط و شغل جدید، اطلاع از وضعیت اشتغال و زمان.

چون نیروی انسانی دارای تحصیلات عالی (بویژه فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی خارج از کشور) معمولاً از نظر تواناییهای علمی، سازگاری، هماهنگی با محیط شغلی، آگاهی از حقوق و موقعیت اجتماعی شغل‌های مختلف، شرایط لازم برای تغییر شغل را دارند، بنابراین احتمال جابه‌جایی آنان بیشتر و تأثیر اختلاف درآمد شغل‌ها بر

تصمیم‌گیری آنان بسیار زیاد است. بنابراین، نخستین قدم برای حفظ و جذب اعضای هیأت علمی در مراکز آموزش عالی، توجه به ترمیم حقوق و مزایای آنان در جهت ایجاد مزیت نسبی لازم برای این بخش است.

اگر توان جذب نیروی انسانی متخصص در سایر بخش‌ها بررسی گردد ملاحظه می‌شود که با اجرای برنامه‌های آزاد سازی اقتصادی و افزایش امکانات و ثروت در بخش‌های دیگر نسبت به بخش آموزش عالی، توان این بخش برای حفظ نیروهای موجود و جذب نیروهای جدید بسیار پایین است. به ویژه اینکه بخش آموزش غیر دولتی نیز با توسعه سریع فعالیت‌های خود و به دور از مقررات دست و پاگیر و نرخ گذارندهای بخش عمومی توان خود را برای پرداخت حقوق بالاتر به نیروهای متخصص افزایش داده است و رقیبی جدی برای بخش آموزش عالی دولتی است.

از طرف دیگر، با توجه به این نکته که در برنامه دوم توسعه بخش آموزش عالی محورا اصلی و استراتژی برنامه اعتلای کیفیت آموزش عالی است، تقویت توان این بخش برای جذب اعضای هیأت علمی نخبه و کارآمد و نگهداری آنان ضرورت بیشتری می‌یابد.

برای مشاهده بهترین نتوانی نظام پرداخت به اعضای هیأت علمی در بخش آموزش عالی دولتی به بررسی روند تحولات قانونی و اقتصادی آن می‌پردازیم.

روند تحولات قانونی نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی قبل و بعد از انقلاب اسلامی

به موجب ماده ۱۶ اولین قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۰۱ که کلیه کارکنان دولت که امور عمومی کشور، از جمله امور آموزشی را به عهده داشتند شامل می‌شد، یک نوع اشل حقوقی با ۹ رتبه در نظر گرفته شده بود و حداقل مقرری رتبه اول که در قانون بودجه همه ساله تعیین می‌گردید، در آن زمان ۳۲ تومان و حداکثر آن در رتبه ۹، ۲۶۸ تومان تعیین شده بود.

در اجرای قانون اجازه تأسیس دانشسرای عالی و مقدماتی مصوب ۱۳۱۲/۱۲/۱۹

ومتعاقب پیدایش مفاهیمی چون دانشکده و دانشگاه و استاد، معلمان دانشگاه از نظر مقرری و درجات استخدامی مشمول قانونی خاص گردیدند. در این راستا قانون تأسیس دانشگاه تهران در هشتم خرداد ماه ۱۳۱۳ به تصویب رسید. به موجب این قانون معلمان دانشگاه به طبقات سه گانه استاد، دانشیار و دبیر تقسیم شدند و در درجات ده گانه از نظر افزایش حقوق قرار گرفتند. حداقل حقوق در این دوره که شامل دبیر درجه اول بود و شرایط حقوقی معلمان مدارس متوسطه را داشت ۶۸۰ ریال و حداکثر آن که استاد درجه ۱۰ می شد، مبلغ ۱۱۸۶۶ ریال مقرر شده بود.

این میزان حقوق تا تصویب قانون آموزش و پرورش عمومی و اجباری و مجانی مصوب ۱۳۲۲ ادامه داشت. و در این تاریخ با تغییر نام درجه به پایه حداقل حقوق دبیران در پایه یک به ۱۹۲۰ ریال افزایش یافت، و حداکثر حقوق که برای استاد در پایه ۱۰ بود به ۷۳۹۰ ریال تقلیل پیدا کرد. ولی بر اساس آیین نامه کمک خرج به کارمندان دولت مصوب همان سال، به ترتیب برای دبیر پایه یک و استاد پایه ده، ۱۲۶۰ ریال و ۲۶۴۷/۵ ریال کمک هزینه در نظر گرفته شد.

مرحله بعدی ترمیم حقوق در سال ۱۳۳۳ بود که حداقل حقوق در پایه یک دبیری، ۱۹۲۰ ریال ثابت ماند ولی حداکثر آن در پایه ده استادی به ۱۳۲۰ ریال افزایش یافت. همچنین کمک خرج دبیر پایه یک بدون تغییر باقی ماند ولی کمک خرج استاد در پایه ده به ۴۱۳۰ ریال افزایش یافت.

در سال ۱۳۴۰ به موجب تبصره ۳۵ قانون بودجه سال ۱۳۴۰ کل کشور، مبنای محاسبه حقوق و رتبه دبیران دانشگاه، پایه های مهندسی قانون استخدام مهندسان و کمک مهندسان و تکنیسین ها، مصوب ۱۳۳۸ مجلسین وقت قرار گرفت و بر این اساس حقوق دبیر پایه یک به ۶۰۰۰ ریال و استاد پایه ده به ۲۵۰۰۰ ریال افزایش یافت. میزان کمک خرج نیز به ترتیب به ۱۴۰۰ و ۷۲۰۰ ریال افزایش یافت. این روند تا ۸ سال ادامه داشت تا اینکه با تصویب آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران توسط هیأت امنای دانشگاه در سال ۱۳۴۸، جدول حقوق اعضای هیأت علمی که در آن چهار رتبه دانشگاهی مربی، استادیار، دانشیار و استاد پیش بینی شده و واحد جدول حقوق

معادل ۲۰۰ ریال تعیین شده بود، مبنای محاسبه حقوق قرار گرفت. تغییرات واحد جدول حقوق باتصویب نهایی کمیسیون دارائی مجلسین وقت امکان پذیر بود. به دنبال این تغییرات، حقوق مربی پایه یک ۲۰۰۰۰ ریال و حقوق استاد پایه ۱۰ برابر ۴۹۰۰۰ ریال تعیین گردید و به هریک به ترتیب فوق‌العاده مخصوص برابر ۷۵۰۰ ریال و ۱۲۵۰۰ ریال نیز تعلق گرفت.

از این برهه به بعد، تغییرات حقوق اعضای هیأت علمی از طریق تغییر ضریب جدول پایه حقوق و یامیزان فوق‌العاده مخصوص انجام گرفته است. در سال ۱۳۵۳ به موجب تبصره یک مقررات مربوط به پایه حقوق بازنشستگی مستخدمان رسمی هیأت آموزشی و پژوهشی عالی علمی دولتی، ضریب حقوق از ۲۰۰ ریال به ۲۵۰ ریال، و میزان فوق‌العاده مخصوص برای مربی ۱۰۵۰۰ ریال و برای استاد ۲۰۰۰۰ ریال تعیین گردید. ضمن اینکه مقرر گردید پنجاه درصد افزایش ناشی از ضریب ۲۰۰ ریال به ۲۵۰ ریال، مازاد بر ۲۰۰۰۱ ریال تا ۳۰۰۰۰ ریال، و کل افزایش مازاد بر ۳۰۰۰۰ ریال از فوق‌العاده مخصوص کسر گردد.

سپس، در سال ۱۳۵۴، به موجب ماده یک قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به پایه حقوق اعضای رسمی هیأت آموزشی و پژوهشی شاغل و بازنشسته مؤسسات عالی علمی دولتی مصوب تیرماه ۱۳۵۴، ضریب جدول حقوق ماهانه اعضای هیأت علمی از ۲۵۰ ریال به ۳۰۰ ریال افزایش یافت، و میزان فوق‌العاده مخصوص نیز به موجب مصوبه سی و ششمین جلسه هیأت امنای دانشگاه تهران برای مربیان فوق‌لیسانس ۲۰۰۰۰ ریال و برای اساتید ۳۵۰۰۰ ریال تصویب شد.

آخرین مرحله افزایش حقوق اعضای هیأت علمی قبل از انقلاب اسلامی و در سال ۱۳۵۶ بود که به موجب همان قانون پیشگفته مصوب ۵۶/۹/۱۶، ضریب حقوق از ۳۰۰ ریال به ۳۵۰ ریال افزایش یافت و فوق‌العاده مخصوص به موجب دویست و بیست و ششمین مصوبه هیأت امنای دانشگاه تهران مورخ ۵۷/۲/۳ برای مربیان ۳۰۰۰۰ ریال و برای اساتید ۶۲۵۰۰ ریال ترمیم شد.

به این ترتیب طی ۵۷ سال، حقوق رتبه و پایه اعضای هیأت علمی ۸ مرتبه و فوق‌العاده

شغل آنان سه مرتبه افزایش یافته است. در ضمن، در دو مرحله نیز فوق العاده شغل استاد تقلیل داده شده است. مرجع تعیین و ترمیم و تصویب حقوق اعضای مذکور نیز تا سال ۱۳۴۸ تبصره های بودجه و در سال ۱۳۴۸ با تصویب هیأت امناء و سپس تا سال ۱۳۵۶ کمیسیونهای مجلسین وقت بوده است. همچنین فوق العاده شغل اعضای هیأت علمی تا سال ۱۳۴۸ به موجب قانون و سپس بر اساس مصوبات هیأت امنای دانشگاه تهران برقراری گردید.

پس از انقلاب اسلامی، به موجب ماده یک لایحه قانونی اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به پایه حقوق اعضای آموزشی و پژوهشی شاغل و بازنشسته مؤسسات عالی علمی دولتی مصوب ۵۷/۱۲/۳ شورای انقلاب اسلامی، ضریب حقوق از ۳۵۰ ریال به ۴۰۰ ریال افزایش یافت و به موجب مصوبه سومین جلسه هیأت سه نفری جانشین هیأت های امناء مبلغ ۵۰۰۰ ریال به فوق العاده مخصوص مربیان دانشگاهها اضافه گردید و این ارقام تا سال ۱۳۶۹ ثابت باقی ماند.

به موجب ماده یک قانون فوق مصوب ۱۳۶۸ از اول فروردین ۱۳۶۹ جدول حقوق مرتبه و پایه اعضای هیأت علمی در ۱۵ پایه به شرح زیر اصلاح گردید:

$$(\text{پایه} \times ۵ + \text{عدد مبنا}) = \text{حقوق}$$

در ضمن، تبصره یک ماده یک قانون فوق عدد مبنا برای مربی آموزشیار، مربی، استادیار، دانشیار و استاد رابه ترتیب ۹۰، ۱۰۰، ۱۲۵، ۱۴۵ و ۱۷۰ تعیین نمود. به این ترتیب میزان حقوق مربی پایه یک از ۴۰۰۰۰ ریال به ۱۲۶۰۰۰ ریال و حقوق استاد پایه ده از ۹۸۰۰۰ ریال به ۲۹۴۰۰۰ ریال افزایش یافت. ضمن اینکه فوق العاده شغل آنان به موجب مصوبه مورخ ۶۹/۸/۲۳ هیأت وزیران از ابتدای سال ۱۳۷۰ سه برابر شد، و به این ترتیب، حقوق و فوق العاده شغل مربی پایه یک و استاد آخرین پایه به ترتیب ۱۰۵۰۰ و ۱۸۷۵۰۰ ریال تعیین شد.

آخرین افزایش فوق العاده شغل اعضای هیأت علمی در سال ۱۳۷۲ به موجب مصوبه

هیأت وزیران افزایش یافت که بر مبنای آن فوق العاده شغل اعضای هیأت علمی به شرح زیر تعیین گردید:

مربی آموزشیار	$1/2 \times$ حقوق رتبه و پایه
مربی	$1/5 \times$ حقوق رتبه و پایه
استادیار	$1/85 \times$ حقوق رتبه و پایه
دانشیار	$2 \times$ حقوق رتبه و پایه
استاد	$2 \times$ حقوق رتبه و پایه

با این مصوبه، فوق العاده شغل مربی پایه یک و استاد آخرین پایه به ترتیب به ۱۸۹۰۰۰ ریال و ۵۸۸۰۰۰ ریال افزایش یافت.

باعنایت به مراتب فوق، بعد از انقلاب اسلامی، حقوق رتبه و پایه اعضای هیأت علمی در دو مرحله و فوق العاده شغل آنان در چهار مرحله ترمیم گردید که مرجع تعیین و ترمیم و تصویب آنها نیز به ترتیب مجلس شورای اسلامی و هیأت وزیران بوده است. جدول شماره ۲ و نمودار شماره ۱ روند تحولات پرداخت حقوق و مزایای اعضای رسمی هیأت علمی تمام وقت را از ۱۳۰۱ تا کنون نشان می دهد.

تحلیل اقتصادی روند تحولات حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی

به طوری که در جدول شماره ۲ دیده می شود در طی ۷۲ سال روی هم رفته ده مرتبه حقوق رتبه و پایه اعضای هیأت علمی و ۷ مرتبه فوق العاده شغل آنان به عناوین مختلف اصلاح و ترمیم شده است. تقلیل حقوق رتبه و پایه در رتبه استادی در آخرین پایه نیز در دو مرحله به چشم می خورد. حال، سؤال این است که این تحولات تا چه اندازه از نظر اقتصادی توانسته اند جاذبه های لازم را برای اعضای هیأت علمی ایجاد کنند. به این منظور، ابتدا قدرت خرید واقعی حقوق اعضای هیأت علمی طی ۲۰ سال گذشته بررسی می شود، و سپس، مقایسه ای بین حقوق و مزایای آنان با حقوق و مزایای سایر بخشها و همچنین سطح هزینه های مصرفی خانوار خواهیم داشت.

روند تغییرات قدرت خرید اعضای هیأت علمی در ۲۰ سال گذشته برای بررسی شرایط زندگی، وضعیت رفاهی و چگونگی معیشت اعضای هیأت علمی می توان قدرت خرید اعضای هیأت علمی را به عنوان یک شاخص کلی مورد توجه قرارداد. قدرت خرید اعضای هیأت علمی مانند سایر افراد تابع دو عامل درآمد اسمی (جاری) و سطح عمومی قیمتهاست. از این جهت، به مطالعه روند تغییر درآمد اسمی و سیر قیمتها در ۲۰ سال گذشته می پردازیم. انتخاب یک دوره بیست ساله به این دلیل است که استفاده از سطح عمومی قیمتها در یک دوره زمانی گسترده تر از توجیه اقتصادی برخوردار نیست.

درآمد یا حقوق و مزایای دریافتی اعضای هیأت علمی در حال حاضر، شامل حقوق پایه و مرتبه، فوق العاده شغل، فوق العاده بدی آب و هوا، محرومیت از تسهیلات زندگی، فوق العاده جذب است. چون بخش عمده حقوق دریافتی حقوق پایه و مرتبه و فوق العاده شغل است و بقیه اقلام شامل تمام اعضای هیأت علمی نمی شود، و از طرفی، مناطقی را که شامل می شود متفاوت است، لذا تحلیلهای مربوطه روی این بخش از دریافتی متمرکز می شود. ضمن اینکه برای تحلیل روند آن طی بیست سال باید ارقام یکدست باشند.

همان طور که در بخش قبلی بیان شد، تغییرات حقوق و فوق العاده شغل از سال ۱۳۵۳ تا کنون شامل تغییر ضریب حقوق طی ۵ مرحله و تغییر فوق العاده شغل در چهار مرحله بوده است. حاصل این تغییر و تحولات همراه با تغییرات شاخص قیمتها در جدول شماره ۳ آمده است.

به منظور بررسی چگونگی تغییرات قدرت خرید اعضای هیأت علمی به کمک رابطه زیر حقوق واقعی آنان برای سالهای مورد مطالعه محاسبه شده است.

$$\text{حقوق واقعی} = \frac{\text{حقوق اسمی}}{\text{شاخص قیمت}} \times ۱۰۰$$

در این رابطه، حقوق اسمی همان حقوق دریافتی طبق جدول حقوق و فوق العاده

شغل است و حقوق واقعی نشان دهنده قدرت خرید حقوق دریافتی با توجه به شاخص قیمت‌ها در هر سال است. شاخص قیمت مورداستفاده، شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی در مناطق شهری است که در دوگزینه برای محاسبه حقوق واقعی از آن استفاده شده است. درگزینه اول قدرت خرید یا حقوق واقعی با توجه به سطح قیمت‌های سال ۱۳۵۳ (جدول شماره ۳)، و درگزینه دوم با مبنا قرار دادن سطح قیمت‌های سال ۱۳۶۱ (جدول شماره ۴) محاسبه گردیده است.

در این جدول که برای دو سطح حقوق اعضای هیأت علمی، یعنی حقوق مربی پایه یک و استاد آخرین پایه (تا سال ۶۸ پایه ۱۰ و از سال ۶۹ تا ۷۳ پایه ۱۵)، تنظیم شده است، ملاحظه می‌شود که قدرت خرید اعضای هیأت علمی طی سال‌های ۵۳ تا ۵۷ فقط در سال ۵۴ و ۵۷ رشد مثبت داشته است. علت آن نیز تغییر ضریب حقوق در سال ۵۴ و هم زمان با آن تغییر پایه حقوق و فوق العاده شغل بوده است که باعث شده است در این سال حقوق نسبت به سال قبل واقعی ۲۸٪ رشد داشته باشد. در سال ۵۷ نیز به دلیل افزایش ضریب حقوق در دو مرحله، یک بار در مهرماه ۱۳۵۶ و بار دیگر در مهرماه ۱۳۵۷، و همینطور افزایش فوق العاده شغل، شاهد ۱۷٪ رشد بوده‌ایم. در بین این دو سال که ضریب و پایه حقوق و فوق العاده شغل ثابت بوده‌اند، به علت سیر افزایش قیمت‌ها حقوق واقعی اعضای هیأت علمی به طور متوسط به ترتیب ۱۵٪ و ۱۳٪ رشد منفی داشته است. طی سال‌های ۵۷ تا ۶۹ نیز رشد منفی قدرت خرید ادامه یافته است، و طی سال‌های ۵۷ تا ۶۵ به طور متوسط ۱۱٪ رشد منفی داشته است و این رشد منفی طی سال‌های ۶۶ تا ۶۸ به متوسط ۲۰٪ رسیده است. در سال ۱۳۶۹ با سه برابر شدن فوق العاده شغل و افزایش ضریب حقوق، قدرت خرید این قشر افزایش می‌یابد ولی در سال‌های پس از آن باز کاهش یافته است. به این ترتیب، تثبیت ضریب حقوق و فوق العاده شغل، همراه با افزایش سطح قیمت‌ها باعث شده است که در سال ۱۳۷۳ قدرت خرید حقوق اعضای هیأت علمی، کمتر از ۱۸٪ قدرت خرید آنان در سال ۱۳۵۳ باشد.

به طور کلی، مروری بر قدرت خرید اعضای هیأت علمی نشان می‌دهد که تا سال ۱۳۵۸ ضریب اسمی حقوق تقریباً متناسب با سطح عمومی قیمت‌ها افزایش یافته است.

همچنین فوق العاده شغل از سال ۵۳ تا ۵۷ برای رتبه‌های مختلف به طور متوسط در دو مرحله سه برابر (هر مرحله ۱/۵ برابر) شده است. در حالی که از سال ۱۳۵۷ تا ۱۳۷۳، ضریب حقوق فقط یک مرحله افزایش داشته و فقط فوق العاده شغل اعضای هیأت علمی در دو مرحله تغییر کرده است.

اگر سطح حقوقی را که می‌توانست قدرت خرید از دست رفته اعضای هیأت علمی راطی سالهای ۵۳ تا کنون جبران کند، محاسبه کنیم، ملاحظه می‌شود که به عنوان مثال، اگر در سال ۱۳۶۸ تقریباً معادل ۴۰۸ هزار ریال حقوق و فوق العاده شغل به یک مربی پایه یک داده می‌شد، قدرت خرید وی در سطح قدرت خرید سال ۱۳۵۳ حفظ می‌شد. و با اگر در سال ۱۳۷۳ حقوق و مزایای وی تقریباً ۵۹۷ هزار ریال می‌بود، قدرت خرید وی در سطح سال ۱۳۶۱ باقی می‌ماند. نتایج این محاسبات در جداول شماره ۵ و ۶ آمده است. مابه‌التفاوت این دو سطح حقوق، یعنی حقوق پرداختی و حقوق تعدیل شده نسبت به تورم در نمودارهای شماره ۲ و ۳، شکاف قدرت خرید از دست رفته مربی پایه یک را نسبت به سالهای ۱۳۵۳ و ۱۳۶۱ نشان می‌دهد.

جبران این قدرت خرید از دست رفته با افزایش هر چند گاه یک بار ضریب حقوق و با تغییر جدول پایه حقوق میسر نیست. برای تثبیت قدرت خرید اعضای هیأت علمی، تغییر هر یک از عناصر تعیین کننده حقوق و مزایای آنان باید به نحوی صورت گیرد که با توجه به نرخ تورم، حقوق واقعی آنان را حداقل ثابت نگه دارد.

مقایسه حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی با متخصصان هم‌تراز در سایر بخشها
اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی نه تنها از شرایط عمومی افزایش قیمتها متضرر می‌شوند، بلکه نسبت به سایر کارکنان هم‌تراز خود در بخش عمومی از حقوق و مزایای عادلانه‌ای برخوردار نیستند. این مسأله از بررسی سطح حقوق در بخش عمومی مشهود است. تا قبل از سال ۱۳۶۹، یعنی قبل از افزایش حقوق استادان دانشگاه، حقوق و مزایای یک عضو هیأت علمی با درجه استادیاری با ۲۰ سال سابقه (با داشتن مدرک دکترای مهندسی در یکی از رشته‌های فنی)، ۲/۳ حقوق و فوق العاده شغل یک

نفرلیسانس بود و گاهی حقوق مدیران در بخشهای صنعتی به ۵ برابر حقوق یک عضو هیأت علمی می‌رسید.^۳

پس از سال ۶۹ نیز که حقوق اعضای هیأت علمی افزایش یافت، کماکان نابرابری و غیر عادلانه بودن پرداختی‌ها به هیأت علمی در مقایسه با سایر سازمانهای دولتی خودنمایی می‌کند. بند ب ماده ۳ بخشنامه سازمان امور اداری و استخدامی کشور (نامه شماره ۴۲/۱۸۰۲ مورخ ۷۳/۴/۲۲) در اجرای ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۷۰/۶/۲۴ که مقرر داشته است:

«حقوق و فوق‌العاده شغل دارندگان مدارک تحصیلی دکترا و فوق‌لیسانس و مدارک هم‌تراز از لحاظ استخدامی که در مراکز و واحدهای آموزشی، مطالعاتی و تحقیقاتی دستگاههای مشمول این قانون اشتغال به کار دارند، نباید از هشتاد درصد (۸۰٪) مجموع حقوق و فوق‌العاده شغل کارکنان مشابه مشمول قانون اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کمتر باشد». عبارت است از:

«همترازی حقوق و فوق‌العاده شغل مستخدمین دارای مدرک فوق‌لیسانس بارتبه‌های ۱۵ و ۱۶، با حقوق و فوق‌العاده شغل دانشجویی و هم‌ترازی حقوق و فوق‌العاده شغل بامدرک دکترا با حقوق و فوق‌العاده شغل مرتبه استادی بلامانع است».

این همترازی در شرایطی است که احراز مراتب بالاتر علمی به سادگی میسر نبوده و مستلزم تلاش مفید و ارائه چند مقاله و کتاب و کار پژوهشی است. بدیهی است که این موارد باعث تضعیف روحیه اعضای هیأت علمی و کاهش کیفیت آموزش و پژوهش خواهد گردید. اهمیت این مسأله برای حفظ توان علمی دانشگاهها بسیار زیاد است، چرا که با توجه به قانون پیشگفته انگیزه خروج از هیأت علمی برای اعضای با سابقه بسیار بیشتر از افراد کم سابقه و کم تجربه است. طبق این قانون یک فوق‌لیسانس با داشتن ۲۰ سال سابقه (در گروه ۱۲) می‌تواند با مرتبه استادیاری در همان پایه همتراز شود و از

حقوق و مزایای این رتبه و پایه برخوردار گردد. در حالی که در جدول حقوق اعضای هیأت علمی ارتقا به درجه استادیاری برای یک فوق لیسانس به سادگی امکان پذیر نیست و به عبارتی عملاً ناممکن است.

مقایسه حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی با سبد هزینه‌های مصرفی خانوار نکته دیگری که به تحلیل اقتصادی وضعیت حقوق اعضای هیأت علمی کمک می‌کند، مقایسه حقوق و مزایای این قشر با متوسط هزینه‌های یک خانوار در مناطق شهری است. به عبارت دیگر، آیا حقوق و مزایای آنان برای تأمین هزینه خرید کالاها و خدمات در طی یک دوره کفایت می‌کند یا خیر؟

طبق گزارش اداره آمار اقتصادی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، متوسط هزینه ناخالص سالیانه یک خانوار شهری در سال ۱۳۷۱ برابر ۵۲۱۴۲۲۶ ریال یعنی ماهانه ۴۳۴۵۱۹ ریال، بوده است که نسبت به سال قبل ۲۵/۹ درصد افزایش داشته است. در حالی که حقوق و فوق العاده شغل یک مربی در پایه متوسط (هفت) در همان سال، ۲۶۷۰۰۰ ریال، و حقوق و فوق العاده شغل یک دانشیار ۳۸۸۵۰۰ ریال بوده است. در همین سال، متوسط هزینه ناخالص سالیانه یک خانوار چهار نفره ۵۷۳۵۹۸۰ ریال، یعنی ماهانه ۴۷۷۹۸۸ ریال بوده است که با توجه به این ارقام حقوق و مزایای یک مربی تقریباً ۶۱ درصد و حقوق و مزایای یک دانشیار فقط ۹۰٪ هزینه‌های زندگی وی را تأمین کرده است. همچنین، در سال ۱۳۷۱ متوسط هزینه ناخالص سالیانه یک خانوار که سرپرست آن تحصیلات عالی داشته است، معادل ۹۲۴۳۸۴۱ ریال، یعنی ماهانه ۷۷۰۳۲۰ ریال بوده است که اگر با حقوق و مزایای دریافتی یک استاد در پایه متوسط (هفت) در همان سال، که معادل ۴۳۲۵۰۰ ریال بوده است، مقایسه شود، حقوق و مزایای یک عضو هیأت علمی عالی رتبه فقط توانسته است ۵۶ درصد هزینه‌های زندگی وی را تأمین کند. اگر با توجه به نرخ تورم در سال ۱۳۷۲ (به طور متوسط ۱۹/۵ درصد)، هزینه سالیانه یک خانوار را برای سال ۱۳۷۲ برآورد کنیم، رقمی معادل ۹۲۰۵۳۲ ریال در ماه به دست می‌آید. حقوق و فوق العاده شغل یک مربی در این سال فقط ۳۴٪ هزینه‌های وی را تأمین کرده است. به همین ترتیب مجموع حقوق و فوق العاده شغل

یک عضو هیأت علمی در مرتبه استادی تمام با پایه متوسط در این سال (پس از افزایش فوق‌العاده شغل در سال ۱۳۷۲) معادل ۷۲۸۰۰۰ ریال بوده است، که به این ترتیب، در این سال نیز حقوق فوق‌العاده شغل وی، فقط ۸۰٪ هزینه‌هایش را تأمین کرده است.

مقایسه حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی با حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی در خارج از کشور

تفاوت حقوق اعضای هیأت علمی در داخل و خارج کشور نیز عاملی برای خروج نیروهای مورد نیاز آموزش عالی از این بخش و عدم جذب تحصیل کرده‌های خارج از کشور به هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی داخلی است.

نگاهی به متوسط حقوق اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی و خصوصی ایالات متحده آمریکا تفاوت فاحش حقوق اعضای هیأت علمی داخل کشور با هم‌تایان آنها در آمریکا را نشان می‌دهد. (جدول شماره ۷)

این بدان مفهوم نیست که تمام اعضای هیأت علمی، از لحاظ کیفی با اعضای هیأت علمی خارج از کشور قابل مقایسه‌اند ولی قطعاً این مقایسه در مورد بسیاری از نخبگان اعضای هیأت علمی داخل کشور صدق می‌کند.

از طرف دیگر کسی که هم‌اکنون در بخش آموزش خارج از کشور شاغل است ابتدا درآمد خود را با درآمد هم‌ترازان ایرانی خود می‌سنجد، و پس از آن در مورد مهاجرت تصمیم‌گیری می‌کند. البته غیر از درآمد شغل، هزینه زندگی در جامعه مورد بررسی نیز از نکات بسیار مهمی است که باید در نظر گرفته شود. به عبارت دیگر، اگر درآمد شاغلان خارج از کشور بر حسب ارز خارجی (مثلاً دلار) محاسبه می‌شود، مبنای محاسبه هزینه زندگی آنان نیز ارز خارجی است. ولی باید توجه کرد که سطح رفاه در این کشورها نیز بسیار بالاتر از میزان رفاه در ایران است. به عبارت دیگر، یک فرد واجد شرایط با همین سطح از تواناییها می‌تواند رفاه بیشتری را برای خود فراهم کند.

بنابراین، بازار کار خارجی رقیبی جدی برای جذب اعضای هیأت علمی و متخصصان برجسته کشور به حساب می‌آید. در این وضعیت اگر حداقل رفاه برای نخبگان در داخل کشور فراهم نشود، احتمال دارد بسیاری از آنها جذب بازار کار خارج از کشور شوند که این

خود باعث افت کمی نیروی انسانی داخل کشور خواهد شد.

دلایل تجدید نظر در نظام پرداخت به اعضای هیأت علمی

از مجموع مباحث گذشته می توان نتیجه گرفت که چه از نظر رقابت بخش آموزش عالی دولتی با سایر بخشهای آموزشی، تحقیقاتی و تولیدی داخل کشور، و چه از نظر رقابت آن با بازار کار نیروی کار خارج از کشور باید نسبت به تأمین حداقل رفاه برای اعضای هیأت علمی توجه ویژه ای مبذول کرد.

از آنچه تاکنون گفته آمد، می توان دلایل زیر را برای ضرورت تجدید نظر در نظام کنونی پرداخت به اعضای هیأت علمی برشمرد:

۱- تجربه های جهانی و تجربه کشورمان نشان داده است که نیروی انسانی متخصص مهمترین نقش را در توسعه و رشد اقتصادی کشور دارد و بخش عمده مسؤلیت تربیت نیروی متخصص به عهده آموزش عالی به ویژه بخش آموزش عالی دولتی است.

۲- استدلال شد که در یک دوره رشد سریع اقتصادی، و در وضعیت کاهش میزان مهاجرت خالص نیروهای متخصص به داخل کشور، کمبود نیروی انسانی متخصص تشدید شده و بخشهای مختلف برای جذب نیروی متخصص بایکدیگر رقابت می کنند. در این هنگام عدم حمایت از بخش آموزش عالی رشد اقتصادی کشور در بلندمدت را محدود خواهد کرد.

۳- گفته شد که احتمال جابه جایی و تغییر شغل نیروی انسانی متخصص، به دلیل برخورداری از تواناییهای علمی گسترده، بیشتر از احتمال جابه جایی سایر شاغلان است و بنابراین نمی توان آنها را تا مدت زیادی بدون بهره مندی از حداقل رفاه در یک موقعیت شغلی نگاه داشت.

۴- نشان داده شد که نسبت نیروی انسانی متخصص به کل شاغلان در مقایسه با کشورهای پیشرفته بسیار اندک است و برای افزایش این نسبت لازم است به بخش آموزش عالی اهمیت داد.

۵- استدلال شد که از زمان اجرای برنامه اول توسعه در کشور، بخش تولیدی به دلیل

افزایش ثروت وامکانات و بخش آموزش عالی غیردولتی به دلیل رها بودن از قید و بندها و ضوابط دولتی از توان رقابتی بیشتری (نسبت به بخش آموزش عالی دولتی) برای جذب نیروی انسانی متخصص مورد نیاز خود برخوردار شده‌اند.

۶- با اینکه حقوق و فوق العاده شغل اعضای هیأت علمی در آغاز برنامه اول افزایش یافت ولی نتوانست قدرت خرید از دست رفته آنان را جبران کند. به طوری که شاخص قدرت خرید اعضای هیأت علمی از ۱۰۰ به ۵۲/۷، یعنی به نصف، تقلیل یافته است. همچنین قدرت خرید آنان نسبت به سال ۵۳ به ۳۵٪ کاهش یافته و در مقایسه با متوسط هزینه‌های مصرفی خانوار در مناطق شهری حقوق و مزایای آنان به طور متوسط ۵۵٪ هزینه‌های آنان را تأمین کرده است.

۷- تأکید شد که اعضای هیأت علمی برجسته داخل کشور خود را با هم‌ترازان شان در کشورهای خارج مقایسه می‌کنند و انتظار دارند در مقابل ارائه خدماتی متناسب با خدمات آنها از حداقل امکانات رفاهی متناسب با سطح زندگی هم‌ترازان شان در خارج برخوردار باشند.

۸- دلایل فوق لزوم بازنگری در کمیت پرداختها را ایجاب می‌نماید. لکن برای کارایی هرچه بیشتر نظام آموزش عالی در نیل به اهداف عالی تربیت نیروی متخصص مورد نیاز برای یک کشور علاوه بر بالا بردن توان رقابت بخش آموزش عالی با سایر بخشها، بایستی برای بالا بردن کیفیت، رقابت درون بخشی نیز تعالی یابد و زمینه رشد نیروهای کارآمد فراهم شود. مروری بر نظامهای پرداخت به اعضای هیأت علمی در سطح جهان می‌تواند در این مورد راهگشا باشد.

انواع نظامهای پرداخت در سطح بین‌المللی^۴

بررسی نظامهای پرداخت در سطح بین‌المللی نشان می‌دهد که دو نظام مادر و اصلی در این مورد وجود دارد: نظام پرداخت ساختارگرا (Structure Salary System) و نظام پرداخت بر اساس شایستگی (Merit pay System)

در زیر به شرح هر یک از نظامهای فوق و مزایا و معایب آنها می پردازیم .
 نظام پرداخت ساختارگرا: نظام پرداخت ساختارگرا یا متحدالشکل پرداخت به نوعی
 نظام پرداخت حقوقی اطلاق می شود که در آن پرداخت به هر عضو هیأت علمی در
 هر رتبه و پایه بر اساس یک جدول از قبل تعیین شده، صورت می گیرد.

سابقه تاریخی این نظام به نظام پرداخت حقوق در مؤسسات مذهبی قرون وسطی
 و بالاخص نظامهای پرداخت حقوق در ایتالیا و آلمان در قرن چهاردهم بازمی گردد. در این
 نظام اعضای هیأت علمی مانند سایر کارمندان دولت حقوق ثابتی را دریافت می کنند. این
 نظام تقریباً در تمام دنیا تا دهه ۱۹۷۰ معمول بوده است . در این نظام نوعی اطمینان
 و تضمین برای دریافت حقوق معین وجود دارد و پرداختها از طریق مکانیسم ساده و واحد
 صورت می گیرد و شامل دو جزء حقوق و مزایا است . در این نظام انگیزه کافی برای ایجاد
 رقابت و سخت کوشی در بین اعضای هیأت علمی وجود ندارد.

از محاسن این نظام پرداخت ساده و آسان، امکان حسابرسی جمعی و کلی با سرعت
 بیشتر، عدم امکان دخالتها و خصومت‌های شخصی در پرداخت حقوق، صرف زمان کم
 برای ارزشیابی و اطمینان از دریافت مبلغ معین در موعد مقرر و ظاهراً "کمک به برقراری
 عدالت و مساوات پرداخت حقوق و ممانعت از ایجاد اغتشاشات روانی و اجتماعی ناشی
 از تبعیضات است .

در مقابل محاسن فوق، نظام ساختارگرا محدودیتهایی نیز دارد. از جمله اینکه
 ارزشیابی در این نظام بسیار کلی، و بر اساس ضابطه‌های محدودی برای دریافت رتبه‌های
 بالاتر است . همچنین رقابت و سخت کوشی ملاک پرداخت حقوق نیست و این نظام
 قابلیت انعطاف و انطباق با بازار کار و بخشهای دیگر اقتصادی را ندارد. در این نظام چون
 میزان بهره دهی و کارایی فرد در تعیین حقوق او تأثیری ندارد، کار و تولید اجتماعی صرفاً
 به صورت انجام وظیفه است و موجب جذب و نگهداری افراد نخبه نمی شود.

نظام پرداخت بر اساس شایستگی : نظام پرداخت بر اساس شایستگی، نظامی است که
 در آن پرداخت بر اساس تولید، بهره‌دهی فردی و کیفیت انجام کار در جهت تحقق رسالت
 دانشگاه یا مؤسسه صورت می گیرد.

سابقه تاریخی این نظام به دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ برمی‌گردد که در چالش با محدودیت مالی نظام ساختارگرا و کاهش ارزش واقعی حقوق استادان و به دنبال آن عدم توانایی نظام مذکور در جذب استادان و پژوهشگران برجسته طراحی گردید. منطق این نظام پرداخت بر این اصل استوار است که چون هزینه پرداخت حقوق اعضای هیأت علمی را مردم (به طور مستقیم در نظام خصوصی و غیر مستقیم از طریق پرداخت مالیات در نظام‌های دولتی) متحمل می‌شوند، در نتیجه علاقه مند هستند که به افرادی که به‌تر و بیشتر کار می‌کنند و بهره‌دهی و کیفیت کار آنان بالاتر است، پرداخت بیشتری نیز صورت گیرد.

این نظام دارای محاسنی است که از جمله می‌توان به مواردی مثل ایجاد انگیزه برای ارتقای توانمندی‌ها و بهره‌دهی فردی و تولید اجتماعی، فراهم آوردن امکانات اقتصادی بیشتر برای بالابردن سطح زندگی اعضای هیأت علمی، ایجاد رقابت سالم حرفه‌ای و زمینه‌سازی رشد آنان، بهبود کیفیت و ارتقای کارآیی درونی و بیرونی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی اشاره کرد. همچنین، این نظام موجب تداوم کارپس از ساعات اداری شده و از نظر زمانی و مکانی محدودیت ایجاد نمی‌کند و چون پرداخت بر اساس ضوابط و اهداف معینی صورت می‌گیرد، قابلیت انعطاف و تخصص‌گرایی آن موجب ایجاد رضایت شغلی و حفظ و بقای نیروهای کارآمد می‌شود.

نظام پرداخت بر اساس شایستگی عاری از معایب نبوده و اجرای آن نیز با محدودیت‌هایی همراه است. از جمله اینکه تفکیک افراد فعال از غیر فعال ممکن است موجب ایجاد تنش و جو رقابت ناسالم گردد، و دیگر اینکه اگر در ارزشیابی هادقت نشود، امکان بروز بی‌عدالتی در پرداخت‌ها وجود دارد. و نکته دیگر اینکه کنترل اجتماعی - شغلی اعضای هیأت علمی ممکن است موجب مقاومت فردی و گروهی آنان شود.

اجرای این نظام مستلزم به کارگیری یک نظام ارزشیابی دقیق است که در آن حتی الامکان شاخصهای ارزیابی به صراحت تعریف شده و قابل اندازه‌گیری و اجرا باشند. به این ترتیب، دو مکانیسم باید طراحی گردد. یکی مکانیسم ارزیابی اعضای هیأت علمی، و دیگری مکانیسم پرداخت بر اساس نتایج ارزیابی.

در این نظام ارزشیابی نیز به دو صورت انجام می شود:

ارزشیابی نهایی (Summative Evaluation)، که بر مبنای استانداردهای معینی در مورد رتبه و پایه، تدریس، پژوهش و تألیف، خدمات اجرایی و مشاوره علمی، حضور در محل خدمت و پیشبرد اهداف و استراتژیهای تعیین شده دانشگاه صورت می گیرد و نتایج آن در سه گروه شایسته پایه (Basic merit)، شایسته برتر (Superior merit)، شایسته استثنایی (Exceptional merit) طبقه بندی شده و پرداختهایی به هر گروه صورت می گیرد. در نظام شایستگی پرداختها به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم انجام می گیرد. پرداخت مستقیم همان حقوق و مزایاست که نرخ افزایش آن به دنبال ارزشیابی نهایی بر اساس شاخصهای استاندارد تعیین می شود. پرداخت غیرمستقیم در واقع اعطای مزایایی به صورت فراهم آوردن امکانات رفاهی و استفاده از تسهیلات مختلف همراه با فراهم آوردن امکان ارتقای کیفی هیأت علمی در قالب سفرهای علمی، کنفرانسها و غیره است.

بدین ترتیب، این نظام چند مزیت مهم دارد که استفاده از آن را توصیه می کند:

- ۱- ایجاد انگیزه برای بهره گیری بیشتر از توانمندیهای اعضای هیأت علمی و افزایش تولید اجتماعی
- ۲- انعطاف پذیری و تخصص گرایی و امکان پرداخت هدف دار در جهت اهداف تعیین شده برای آموزش عالی
- ۳- ایجاد رضایت شغلی و درونی برای اعضای هیأت علمی
- ۴- قابلیت ایجاد مزیت نسبی به نفع بخش آموزش عالی
- ۵- فراهم آوردن امکانات اقتصادی بیشتر برای بالابردن سطح زندگی اعضای هیأت علمی از طریق پرداختهای غیرمستقیم
- ۶- جلوگیری از افزایش بار مالی بودجه دانشگاهها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی بدون افزایش فعالیتهای آموزشی و پژوهشی و خدماتی و ارتقای کارایی درونی و بیرونی دانشگاهها و مراکز تحقیقاتی

نتیجه‌گیری

به این ترتیب، با بررسی عوامل پی‌ریزی نظام‌های جدید پرداخت حقوق اعضای هیأت علمی در سطح دنیا و دلایل تجدیدنظر در نظام کنونی پرداخت به اعضای هیأت علمی در بخش آموزش عالی دولتی ضرورت ایجاد تغییراتی در نظام کنونی که بیشتر به یک نظام ساختارگرا شبیه است، احساس می‌شود. تغییرات مذکور که بخشی از آن شامل تعدیلات اقتصادی و بخشی دیگر اصلاحات ساختاری در جهت برقراری یک نظام پرداخت بر اساس شایستگی و هدف دار است را می‌توان چنین برشمرد:

۱- تعدیل نظام پرداخت کنونی به سمت یک نظام مرکب از نظام‌های ساختارگرا و مبتنی بر شایستگی، که در آن بخشی از پرداخت بر اساس درجه کارآیی و شایستگی عضو هیأت علمی صورت می‌گیرد.

۲- برای افزایش توان بخش آموزش عالی دولتی در رقابت با بخش‌های آموزشی و پژوهشی و تولیدی داخل و خارج کشور، تعدیلاتی در حقوق و مزایای هیأت علمی برای جلوگیری از آسیب پذیری بیشتر این قشر در آینده صورت گیرد.

۳- حقوق و مزایای تشریح شده در بند ۲، به عنوان حقوق و مزایای پایه برای ورود به نظام شایستگی قرارداد شده و پرداخت‌های اضافی مستقیم و غیرمستقیم بر اساس یک مکانیسم ارزشیابی برای هر یک از اعضا محاسبه و تعیین شود.

پی‌نوشتها:

۱- به منبع زیر مراجعه شود:

F.H.Harbison, " Human Resources as the wealth of nations ."Oxford University Press, 1973.

۲- رجوع شود به :

علینقی مشایخی، « کمبود نیروی انسانی متخصص و توسعه اقتصادی»، برنامه و توسعه، شماره دوم، دوره اول

(بهار ۱۳۶۴)

۳- برای مثال در این مورد مراجعه شود به :

گزارش تحقیقی بررسی حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی . دانشگاه علامه طباطبائی، بهمن ۱۳۶۷.

۴- این قسمت با استفاده از منابع پایگاههای اطلاعاتی مرکز منابع اطلاعات تربیتی (Educational Resources information center) موسوم به اریک (ERIC) از سال ۱۹۶۶ تا پایان سال ۱۹۹۳ و همچنین اریک بین المللی مشتمل بر دیسکهای مربوط به تعلیم و تربیت کانادا، استرالیا و انگلستان تهیه شده است که فهرست آن در منابع انگلیسی آمده است . ضمناً "از مطالب منبع زیر نیز استفاده شده است:

HANSEN, W.L., " Salaries and salary Determination In: The Encyclopedia of Higher Education", edited by: BURTON

R.CLARK and Guy NEAVE ,Pergamon press ,1992 , p.1476-1483

منابع :

الف: فارسی

- ۱- بررسی مسئله کاهش قدرت خرید اعضاء هیأت علمی دانشگاهها و ارائه چند پیشنهاد. بخش اقتصاد کشاورزی، دانشگاه شیراز، ۱۳۷۳.
- ۲- حسابهای ملی ایران ، ۶۶-۱۳۵۳، اداره حسابهای اقتصادی، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- ۳- حسابهای ملی ایران ، ۶۹-۱۳۶۷، اداره حسابهای اقتصادی، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- ۴- صادقی تهرانی، علی، بررسی عملکرد سه ساله اخیر آموزش عالی کشور، دانشکده علوم اقتصادی دانشگاه علامه طباطبائی، اسفند ۱۳۷۰.
- ۵- گزارش اقتصادی و ترازنامه سال ۱۳۷۰، اداره حسابهای اقتصادی، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- ۶- گزارش تحقیقی بررسی حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبائی، بهمن ۱۳۶۷.

- ۷- گزارش تقدیمی دانشگاه شیراز به رئیس جمهور محترم جناب آقای هاشمی رفسنجانی در تاریخ ۱۳۶/۶/۷۳.
- ۸- مجموعه قوانین و مقررات از ۱۲۸۵ تا کنون، چاپ مجلس شورای اسلامی و وزارت دادگستری.
- ۹- مجموعه قوانین و مقررات. گردآورنده شیرین سلطانی شیرازی. دفتر حقوقی وزارت فرهنگ و آموزش عالی، تیرماه ۱۳۵۶.
- ۱۰- مشایخی، علینقی، "کمبود نیروی انسانی متخصص و توسعه اقتصادی"، برنامه و توسعه، شماره دوم، دوره اول، (بهار ۱۳۶۴).
- ۱۱- مصوبات هیأت سه نفری جانشین هیأت‌های امنا- آئین نامه استخدامی هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور- گردآوری و تنظیم: بهاء الدین شریعت و همکاران.
- ۱۲- نتایج بررسی بودجه خانوار در مناطق شهری ایران، سال ۱۳۷۱، اداره آمار اقتصادی، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، اسفند ۱۳۷۲.

ب: انگلیسی

- 1- Allen, F.C.L. Indicators of Academic Excellence: Is there a link between Merit and Reward.? Australian Journal of Education, V34 ,n1, P87-98, Apr 1990
- 2- Andrews, Hans.A. Awarding Faculty Merit Based on Higher Level Needs. Illinois Valley Community Coll., Oglesby 1986, 28 P.
- 3- Andrews, Hans.A. Merit in Education: Assessing Merit Pay as the Catalyst to Pay & Evaluation Reforms. New Forums Press, Inc. 118 P., 1987
- 4- Barber, Larry W. and Klein, Karen. Merit Pay and Teacher Evaluation. Phi Delta Kappan, V65 , n4, P247-51, Dec 1983
- 5- Bowman, M.J. The Human Investment Revolution in Economic Thought. Sociology of Education, Vol.39, 1966, pp.111-138K
- 6- Braithwaite, R.J. Merit Pay and Improving Quality in Education.

- New Education, V. 11, n.1, P.3-10,1989
- 7- Butterfield, Barbara. Guidelines for an Effective Merit Pay Program. CUPA Journal, V39, n3, P25-32, Fall 1988
- 8- Elliot, Susan M. and Ryan, Marilyn. E. A Market and Merit Plan for Faculty Salary Increases. College Teaching V34, n4, P129-34, Fall 1986.
- 9- Godet, Michel. From Anticipation to Action. A Handbook of Strategic Prospective. Paris: Unesco, 1994, P. 247-274
- 10- Greene, Maxine. A Philosophic Look at Merit and Mastery in Teaching. Elementary school Journal, V86, n1, P17-26, Sep 1985,
- 11- Hansen, W.L. Salaries & Salary Determination. in: Clark & Neave (ed.) The Encyclopedia of Higher Education. Vol 2. Oxford: Pergamon Press. 1992 P. 1476- 1483
- 12-Harbison, F.H. Human Resources as the Wealth of Nations, Oxford University Press, 1973
- 13- Hudgins, James L. Merit Pay and Faculty Evaluation. Paper Presented at the Annual Convention of the Association of Community College Trustees (16th, Denver,CO, October 4-5, 1985).
- 14- Lewis, Florence C. On Merit, College Board Review, n136 P2-3,30-31, Sum 1985
- 15- Mc Callum, D. The Social Production of Merit.In: "Access issues collection: discussion papers 1 to 12: research papers 1 & 2, 33p., Melbourne: victoria, Ministry of Education, 1987
- 16- Mott, Harold and Mjosland, Arne. Chaos in Academe: The salary Spectrum. Journal of Education Finance. V15, n1, P67-83 Sum.1989.
- 17- Schwab, Donald p. and Olson, Craig.A. Merit pay Implications for

Pay-Performance Relationships. *Industrial and Labor Relations Review*,
V43, n3, Spec. iss., P.237s-55s, Feb. 1990

جدول شماره ۲: حداقل و حداکثر حقوق، رتبه و پایه و فوق العاده شغل اعضای هیأت علمی

از ۱۳۰۱ تا کنون

جمع	استاد آخرین پایه		جمع	دبیر یا مربی پایه یک		عنوان سل
	نوع العاده شغل	حقوق		نوع العاده شغل	حقوق	
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۰۱
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۰۲
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۰۳
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۰۴
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۰۵
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۰۶
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۰۷
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۰۸
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۰۹
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۱۰
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۱۱
۲۶۸۰		۲۶۸۰	۳۲۰		۳۲۰	۱۳۱۲
۱۱۸۶۶		۱۱۸۶۶	۶۸۰		۶۸۰	۱۳۱۳
۱۱۸۶۶		۱۱۸۶۶	۶۸۰		۶۸۰	۱۳۱۴
۱۱۸۶۶		۱۱۸۶۶	۶۸۰		۶۸۰	۱۳۱۵
۱۱۸۶۶		۱۱۸۶۶	۶۸۰		۶۸۰	۱۳۱۶
۱۱۸۶۶		۱۱۸۶۶	۶۸۰		۶۸۰	۱۳۱۷
۱۱۸۶۶		۱۱۸۶۶	۶۸۰		۶۸۰	۱۳۱۸
۱۱۸۶۶		۱۱۸۶۶	۶۸۰		۶۸۰	۱۳۱۹
۱۱۸۶۶		۱۱۸۶۶	۶۸۰		۶۸۰	۱۳۲۰
۱۱۸۶۶		۱۱۸۶۶	۶۸۰		۶۸۰	۱۳۲۱
۱۰۰۳۷/۵	۲۶۴۷/۵	۷۳۹۰	۳۱۸۰	۱۲۶۰	۱۹۲۰	۱۳۲۲
۱۰۰۳۷/۵	۲۶۴۷/۵	۷۳۹۰	۳۱۸۰	۱۲۶۰	۱۹۲۰	۱۳۲۳
۱۰۰۳۷/۵	۲۶۴۷/۵	۷۳۹۰	۳۱۸۰	۱۲۶۰	۱۹۲۰	۱۳۲۴
۱۰۰۳۷/۵	۲۶۴۷/۵	۷۳۹۰	۳۱۸۰	۱۲۶۰	۱۹۲۰	۱۳۲۵
۱۰۰۳۷/۵	۲۶۴۷/۵	۷۳۹۰	۳۱۸۰	۱۲۶۰	۱۹۲۰	۱۳۲۶
۱۰۰۳۷/۵	۲۶۴۷/۵	۷۳۹۰	۳۱۸۰	۱۲۶۰	۱۹۲۰	۱۳۲۷
۱۰۰۳۷/۵	۲۶۴۷/۵	۷۳۹۰	۳۱۸۰	۱۲۶۰	۱۹۲۰	۱۳۲۸
۱۰۰۳۷/۵	۲۶۴۷/۵	۷۳۹۰	۳۱۸۰	۱۲۶۰	۱۹۲۰	۱۳۲۹
۱۰۰۳۷/۵	۲۶۴۷/۵	۷۳۹۰	۳۱۸۰	۱۲۶۰	۱۹۲۰	۱۳۳۰

ادامه جدول شماره ۲:

عنوان سال	دبیر یا مربی پایه یک		جمع	استاد آخرین پایه		جمع
	حقوق	فوق العاده شغل		حقوق	فوق العاده شغل	
۱۳۳۱	۱۹۲۰	۱۲۶۰	۳۱۸۰	۷۳۹۰	۲۶۴۷/۵۰	۱۰۰۳۷/۵۰
۱۳۳۲	۱۹۲۰	۱۲۶۰	۳۱۸۰	۷۳۹۰	۲۶۴۷/۵۰	۱۰۰۳۷/۵۰
۱۳۳۳	۱۹۲۰	۱۲۶۰	۳۱۸۰	۱۳۳۲۰	۴۱۳۰	۱۷۴۵۰
۱۳۳۴	۱۹۲۰	۱۲۶۰	۳۱۸۰	۱۳۳۲۰	۴۱۳۰	۱۷۴۵۰
۱۳۳۵	۱۹۲۰	۱۲۶۰	۳۱۸۰	۱۳۳۲۰	۴۱۳۰	۱۷۴۵۰
۱۳۳۶	۱۹۲۰	۱۲۶۰	۳۱۸۰	۱۳۳۲۰	۴۱۳۰	۱۷۴۵۰
۱۳۳۷	۱۹۲۰	۱۲۶۰	۳۱۸۰	۱۳۳۲۰	۴۱۳۰	۱۷۴۵۰
۱۳۳۸	۱۹۲۰	۱۲۶۰	۳۱۸۰	۱۳۳۲۰	۴۱۳۰	۱۷۴۵۰
۱۳۳۹	۱۹۲۰	۱۲۶۰	۳۱۸۰	۱۳۳۲۰	۴۱۳۰	۱۷۴۵۰
۱۳۴۰	۶۰۰۰	۱۴۰۰	۷۴۰۰	۲۵۰۰۰	۷۲۰۰	۳۲۲۰۰
۱۳۴۱	۶۰۰۰	۱۴۰۰	۷۴۰۰	۲۵۰۰۰	۷۲۰۰	۳۲۲۰۰
۱۳۴۲	۶۰۰۰	۱۴۰۰	۷۴۰۰	۲۵۰۰۰	۷۲۰۰	۳۲۲۰۰
۱۳۴۳	۶۰۰۰	۱۴۰۰	۷۴۰۰	۲۵۰۰۰	۷۲۰۰	۳۲۲۰۰
۱۳۴۴	۶۰۰۰	۱۴۰۰	۷۴۰۰	۲۵۰۰۰	۷۲۰۰	۳۲۲۰۰
۱۳۴۵	۶۰۰۰	۱۴۰۰	۷۴۰۰	۲۵۰۰۰	۷۲۰۰	۳۲۲۰۰
۱۳۴۶	۶۰۰۰	۱۴۰۰	۷۴۰۰	۲۵۰۰۰	۷۲۰۰	۳۲۲۰۰
۱۳۴۷	۶۰۰۰	۱۴۰۰	۷۴۰۰	۲۵۰۰۰	۷۲۰۰	۳۲۲۰۰
۱۳۴۸	۲۰۰۰۰	۷۵۰۰	۲۷۵۰۰	۴۹۰۰۰	۱۲۵۰۰	۵۱۵۰۰
۱۳۴۹	۲۰۰۰۰	۷۵۰۰	۲۷۵۰۰	۴۹۰۰۰	۱۲۵۰۰	۵۱۵۰۰
۱۳۵۰	۲۰۰۰۰	۷۵۰۰	۲۷۵۰۰	۴۹۰۰۰	۱۲۵۰۰	۵۱۵۰۰
۱۳۵۱	۲۰۰۰۰	۱۰۵۰۰	۳۰۵۰۰	۴۹۰۰۰	۲۰۰۰۰	۶۹۰۰۰
۱۳۵۲	۲۰۰۰۰	۱۰۵۰۰	۳۰۵۰۰	۴۹۰۰۰	۲۰۰۰۰	۶۹۰۰۰
۱۳۵۳	۲۵۰۰۰	۱۰۵۰۰	۳۵۵۰۰	۶۱۲۵۰	۶۵۰۰	۶۷۷۵۰
۱۳۵۴	۳۰۰۰۰	۲۰۰۰۰	۵۰۰۰۰	۷۳۵۰۰	۳۵۰۰۰	۱۰۸۵۰۰
۱۳۵۵	۳۰۰۰۰	۲۰۰۰۰	۵۰۰۰۰	۷۳۵۰۰	۳۵۰۰۰	۱۰۸۵۰۰
۱۳۵۶	۳۲۵۰۰	۲۰۰۰۰	۵۲۵۰۰	۷۹۶۲۵	۳۵۰۰۰	۱۱۴۶۲۵
۱۳۵۷	۳۷۵۰۰	۳۰۰۰۰	۶۷۵۰۰	۹۱۷۸۵	۶۲۵۰۰	۱۵۴۲۸۵
۱۳۵۸	۴۰۰۰۰	۳۵۰۰۰	۷۵۰۰۰	۹۸۰۰۰	۶۲۵۰۰	۱۶۰۵۰۰
۱۳۵۹	۴۰۰۰۰	۳۵۰۰۰	۷۵۰۰۰	۹۸۰۰۰	۶۲۵۰۰	۱۶۰۵۰۰
۱۳۶۰	۴۰۰۰۰	۳۵۰۰۰	۷۵۰۰۰	۹۸۰۰۰	۶۲۵۰۰	۱۶۰۵۰۰

ادامه جدول شماره ۲:

جمع	استاد آخرین پایه		جمع	دبیر با مربی پایه یک		عنوان سال
	فوق العاده شغل	حقوق		فوق العاده شغل	حقوق	
۱۶۰۵۰۰	۶۲۵۰۰	۹۸۰۰۰	۷۵۰۰۰	۳۵۰۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۶۱
۱۶۰۵۰۰	۶۲۵۰۰	۹۸۰۰۰	۷۵۰۰۰	۳۵۰۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۶۲
۱۶۰۵۰۰	۶۲۵۰۰	۹۸۰۰۰	۷۵۰۰۰	۳۵۰۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۶۳
۱۶۰۵۰۰	۶۲۵۰۰	۹۸۰۰۰	۷۵۰۰۰	۳۵۰۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۶۴
۱۶۰۵۰۰	۶۲۵۰۰	۹۸۰۰۰	۷۵۰۰۰	۳۵۰۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۶۵
۱۶۰۵۰۰	۶۲۵۰۰	۹۸۰۰۰	۷۵۰۰۰	۳۵۰۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۶۶
۱۶۰۵۰۰	۶۲۵۰۰	۹۸۰۰۰	۷۵۰۰۰	۳۵۰۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۶۷
۱۶۰۵۰۰	۶۲۵۰۰	۹۸۰۰۰	۷۵۰۰۰	۳۵۰۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۶۸
۳۵۶۵۰۰	۶۲۵۰۰	۲۹۴۰۰۰	۱۶۱۰۰۰	۳۵۰۰۰	۱۲۶۰۰۰	۱۳۶۹
۴۸۱۵۰۰	۱۸۷۵۰۰	۲۹۴۰۰۰	۲۳۱۰۰۰	۱۰۵۰۰۰	۱۲۶۰۰۰	۱۳۷۰
۴۸۱۵۰۰	۱۸۷۵۰۰	۲۹۴۰۰۰	۲۳۱۰۰۰	۱۰۵۰۰۰	۱۲۶۰۰۰	۱۳۷۱
۸۸۲۰۰۰	۵۸۸۰۰۰	۲۹۴۰۰۰	۳۱۵۰۰۰	۱۸۹۰۰۰	۱۲۶۰۰۰	۱۳۷۲
۸۸۲۰۰۰	۵۸۸۰۰۰	۲۹۴۰۰۰	۳۱۵۰۰۰	۱۸۹۰۰۰	۱۲۶۰۰۰	۱۳۷۳

جدول شماره ۳: حقوق (پایه و فوق العاده مخصوص) اسمی و واقعی اعضای هیأت علمی

(مربی پایه یک و استاد آخرین پایه) ۱۳۵۳ تا ۱۳۷۳

حقوق و فوق العاده شغل واقعی		شاخصهای کالاهای خدمات مصرفی در مناطق شهری ۱۰۰ = ۱۳۵۳	حقوق و فوق العاده شغل اسمی		مستوان سال
استاد آخرین پایه	مربی پایه ۱		استاد آخرین پایه	مربی پایه ۱	
۶۷۷۵۰	۳۵۵۰۰	۱۰۰	۶۷۷۵۰	۳۵۵۰۰	۱۳۵۳
۹۸۷۲۶	۴۵۴۹۶	۱۰۹/۹	۱۰۸۵۰۰	۵۰۰۰۰	۱۳۵۴
۸۴۶۹۹	۳۹۰۳۲	۱۲۸/۱	۱۰۸۵۰۰	۵۰۰۰۰	۱۳۵۵
۷۱۵۵۱	۳۲۷۷۱	۱۶۰/۲	۱۱۴۶۲۵	۵۲۵۰۰	۱۳۵۶
۸۷۵۶۲	۳۸۳۰۹	۱۷۶/۲	۱۵۴۲۸۵	۶۷۵۰۰	۱۳۵۷
۸۱۷۶۳	۳۸۲۰۷	۱۹۶/۳	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۵۸
۶۶۱۸۶	۳۰۹۲۸	۲۴۲/۵	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۵۹
۵۳۸۷۷	۲۵۱۷۶	۲۹۷/۹	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۶۰
۴۵۱۸۶	۲۱۱۱۵	۳۵۵/۲	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۶۱
۳۸۳۸۸	۱۷۹۳۸	۴۱۸/۱	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۶۲
۳۴۷۳۳	۱۶۲۳۰	۴۶۲/۱	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۶۳
۳۳۳۷۵	۱۵۵۹۶	۴۸۰/۹	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۶۴
۲۷۶۲۹	۱۲۹۱۱	۵۸۰/۹	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۶۵
۲۱۴۸۰	۱۰۰۳۷	۷۴۷/۲	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۶۶
۱۶۴۱۸	۷۶۷۲	۹۷۷/۶	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۶۷
۱۳۹۷۸	۶۵۳۲	۱۱۴۸/۲	۱۶۰۵۰۰	۷۵۰۰۰	۱۳۶۸
۲۸۴۹۳	۱۲۸۶۸	۱۲۵۱/۲	۳۵۶۵۰۰	۱۶۱۰۰۰	۱۳۶۹
۳۲۱۸۴	۱۵۴۴۰	۱۴۹۶/۱	۴۸۱۵۰۰	۲۳۱۰۰۰	۱۳۷۰
۲۶۴۵۹	۱۲۶۹۴	۱۸۱۹/۸	۴۸۱۵۰۰	۲۳۱۰۰۰	۱۳۷۱
۳۸۲۳۰	۱۳۶۵۳	۲۳۰۷/۱	۸۸۲۰۰۰	۳۱۵۰۰۰	۱۳۷۲
۳۱۲۳۶	۱۱۱۵۶	۲۸۲۳/۷	۸۸۲۰۰۰	۳۱۵۰۰۰	۱۳۷۳

*- چون در این دو سال ضریب حقوق در نیمه اول سال و نیمه دوم سال متفاوت بوده است.

جدول شماره ۴: حقوق (پایه و فوق العاده شغل) اسمی و واقعی اعضای هیأت علمی

و در صد قدرت خرید آنها با شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی ۱۰۰=۱۳۶۱

در صد قدرت خرید نسبت به سال پایه	حقوق و فوق العاده شغل واقعی		شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی در مناطق شهری ۱۰۰=۱۳۶۱	حقوق و فوق العاده شغل اسمی		عنوان
	ریال			ریال		
	مربی پایه یک	استاد آخرین پایه		مربی پایه یک	استاد آخرین پایه	سال
۱۰۰	۷۵۰۰۰	۱۶۰۵۰۰	۱۰۰	۷۵۰۰۰	۱۶۰۵۰۰	۱۳۶۱
۸۷/۱	۶۵۳۳۱	۱۳۹۸۰۸	۱۱۴/۸	۷۵۰۰۰	۱۶۰۵۰۰	۱۳۶۲
۷۸/۹	۵۹۱۹۵	۱۲۶۶۷۷	۱۲۶/۷	۷۵۰۰۰	۱۶۰۵۰۰	۱۳۶۳
۷۳/۸	۵۵۳۹۱	۱۱۸۵۳۸	۱۳۵/۴	۷۵۰۰۰	۱۶۰۵۰۰	۱۳۶۴
۵۹/۷	۴۲۷۷۶	۹۵۸۲۱	۱۶۷/۵	۷۵۰۰۰	۱۶۰۵۰۰	۱۳۶۵
۴۶/۷	۳۵۰۶۳	۷۵۰۳۵	۲۱۳/۹	۷۵۰۰۰	۱۶۰۵۰۰	۱۳۶۶
۳۶/۳	۲۷۲۰۳	۵۸۲۱۵	۲۷۵/۷	۷۵۰۰۰	۱۶۰۵۰۰	۱۳۶۷
۳۰/۹	۲۳۱۶۲	۴۹۵۶۸	۳۲۳/۸	۷۵۰۰۰	۱۶۰۵۰۰	۱۳۶۸
۶۰/۸	۴۵۶۳۵	۱۰۱۰۴۹	۳۵۲/۸	۱۶۱۰۰۰	۳۵۶۵۰۰	۱۳۶۹
۷۳	۵۴۷۵۲	۱۱۴۱۲۷	۴۲۱/۹	۲۳۱۰۰۰	۴۸۱۵۰۰	۱۳۷۰
۶۰	۴۵۰۱۲	۹۳۸۲۳	۵۱۳/۲	۲۳۱۰۰۰	۴۸۱۵۰۰	۱۳۷۱
۶۴/۵	۴۸۴۱۷	۱۳۵۵۶۷	۶۵۰/۶	۳۱۵۰۰۰	۸۸۲۰۰۰	۱۳۷۲
۵۲/۷	۳۹۵۵۸	۱۱۰۷۶۲	۷۹۶/۳	۳۱۵۰۰۰	۸۸۲۰۰۰	۱۳۷۳

جدول شماره ۵: حقوق و فوق العاده شغل اسمی جبران کننده کاهش قدرت خرید (تعدیل

شده نسبت به تورم) (تثبیت قدرت خرید سال ۱۳۵۳)

شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی در مناطق شهری ۱۳۵۳ = ۱۰۰	حقوق و فوق العاده شغل تعدیل شده		میان سال
	مربی پایه یک	استاد آخرین پایه	
۱۰۰	۶۷۷۵۰	۳۵۵۰۰	۱۳۵۳
۱۰۹/۹	۸۹۲۹۴	۳۹۰۱۴	۱۳۵۴
۱۲۸/۱	۱۰۴۰۸۱	۴۵۴۷۵	۱۳۵۵
۱۶۰/۲	۱۳۰۱۶۲	۵۶۸۷۱	۱۳۵۶
۱۷۶/۲	۱۴۳۱۶۲	۶۲۵۵۱	۱۳۵۷
۱۹۶/۳	۱۵۹۴۹۴	۶۹۶۸۶	۱۳۵۸
۲۴۲/۵	۱۹۷۰۳۱	۸۶۰۸۷	۱۳۵۹
۲۹۷/۹	۲۴۲۰۴۴	۱۰۵۷۵۴	۱۳۶۰
۳۵۵/۲	۲۸۸۶۰۰	۱۲۶۰۹۶	۱۳۶۱
۴۱۸/۱	۳۳۹۷۰۶	۱۴۸۴۲۵	۱۳۶۲
۴۶۲/۱	۳۷۵۴۵۶	۱۶۴۰۴۵	۱۳۶۳
۴۸۰/۹	۳۹۰۷۳۱	۱۷۰۷۱۹	۱۳۶۴
۵۸۰/۹	۴۷۱۹۸۱	۲۰۶۲۱۹	۱۳۶۵
۷۴۷/۶	۶۰۷۱۰۰	۲۶۵۲۵۶	۱۳۶۶
۹۷۷/۶	۷۹۴۳۰۰	۳۴۷۰۴۸	۱۳۶۷
۱۱۴۸/۲	۹۳۲۹۱۲	۴۰۷۶۱۱	۱۳۶۸
۱۲۵۱/۱	۱۰۱۶۵۱۹	۴۴۴۱۴۰	۱۳۶۹
۱۴۹۶/۱	۱۲۱۵۵۸۱	۵۳۱۱۱۵	۱۳۷۰
۱۸۱۹/۸	۱۴۷۸۵۸۷	۶۴۶۰۲۹	۱۳۷۱
۲۳۰۷/۱	۱۸۷۴۵۱۹	۸۱۹۰۲۰	۱۳۷۲
۲۸۲۳/۷	۲۲۹۴۲۵۶	۱۰۰۲۴۱۳	۱۳۷۳

جدول شماره ۶: حقوق و فوق العاده شغل اسمی جبران کننده کاهش قدرت خرید (تثبیت قدرت خرید سال ۱۳۶۱)

سال	عنوان	
	شاخص بهای کالا و خدمات مصرفی در مناطق شهری ۶۱=۱۰۰	حقوق و فوق العاده
۶۱	۱۰۰	
۶۲	۱۱۲/۸	
۶۳	۱۲۶/۷	
۶۴	۱۳۵/۳	
۶۵	۱۶۷/۵	
۶۶	۲۱۳/۹	
۶۷	۲۷۵/۷	
۶۸	۳۲۳/۸	
۶۹	۳۵۲/۸	
۷۰	۳۲۱/۹	
۷۱	۵۱۳/۲	
۷۲	۶۵۰/۶	
۷۳		
۶۱	۷۵۰۰۰	۷۵۰۰۰
۶۲	۸۶۱۰۰	۸۶۱۰۰
۶۳	۹۵۰۲۵	۹۵۰۲۵
۶۴	۱۰۱۵۵۰	۱۰۱۵۵۰
۶۵	۱۲۵۶۲۵	۱۲۵۶۲۵
۶۶	۱۶۰۴۲۵	۱۶۰۴۲۵
۶۷	۲۰۶۷۷۵	۲۰۶۷۷۵
۶۸	۲۴۲۸۵۰	۲۴۲۸۵۰
۶۹	۲۶۶۶۰۰	۲۶۶۶۰۰
۷۰	۳۱۶۴۲۵	۳۱۶۴۲۵
۷۱	۳۸۴۹۰۰	۳۸۴۹۰۰
۷۲	۴۸۷۹۵۰	۴۸۷۹۵۰
۷۳	۶۷۷۱۳۹	۶۷۷۱۳۹
۶۱	۱۶۰۵۰۰	۱۶۰۵۰۰
۶۲	۱۸۴۲۵۲	۱۸۴۲۵۲
۶۳	۲۰۳۳۵۳	۲۰۳۳۵۳
۶۴	۲۱۷۳۱۷	۲۱۷۳۱۷
۶۵	۲۶۸۸۳۷	۲۶۸۸۳۷
۶۶	۳۴۳۳۰۹	۳۴۳۳۰۹
۶۷	۴۴۲۲۹۸	۴۴۲۲۹۸
۶۸	۵۱۹۶۹۹	۵۱۹۶۹۹
۶۹	۵۶۶۲۴۲	۵۶۶۲۴۲
۷۰	۶۷۷۱۳۹	۶۷۷۱۳۹
۷۱	۸۲۳۶۸۶	۸۲۳۶۸۶
۷۲	۱۰۲۲۲۱۳	۱۰۲۲۲۱۳
۷۳		

طبق گزارش اداره بررسیمهای اقتصادی، طی سه ماه اول سال ۱۳۷۳، متوسط شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی و شاخص بهای عمده فروشی کالاها به ترتیب ۲۸/۹ درصد و ۳۳/۶ درصد نسبت به دوره مشابه سال قبل رشد داشت. (در مقابل ۱۹/۵ درصد و ۲۵/۶ درصد افزایش در دوره مشابه سال قبل).

جدول شماره ۷: متوسط حقوق سالانه اعضای هیأت علمی ایالات متحده آمریکا برحسب

مرتبه دانشگاهی در برخی از رشته‌های منتخب، ۹۳-۱۹۹۲

(دلار آمریکا)

تعام مرتبه‌ها	مربی و مربی آموزشیار	استاد پارچدید	استاد یار	دانشیار	استاد	رشته‌های تحصیلی	
						دولتی	خصوصی
۵۱۳۳۹	۳۰۶۳۷	۴۶۶۴۵	۴۶۵۸۷	۵۱۱۶۶	۶۱۲۹۶	دولتی	بازرگانی و مدیریت
۴۸۶۲۶	۳۰۹۱۱	۴۳۹۲۲	۴۱۷۵۰	۴۸۴۳۴	۶۲۹۶۲	خصوصی	
۲۷۰۶۰	۲۷۲۱۲	۳۲۵۹۲	۳۴۶۹۳	۲۲۳۵۶	۵۵۶۷۴	دولتی	تجربی
۲۵۰۳۴	۳۰۶۶۶	۳۲۵۵۱	۳۳۷۸۰	۴۰۲۶۷	۵۳۷۵۵	خصوصی	
۴۸۶۵۶	۲۹۱۲۷	۴۳۳۴۶	۴۳۰۱۹	۴۹۸۵۸	۶۱۰۶۹	دولتی	علوم کامپیوتر
۴۳۷۱۴	۳۲۶۸۷	۳۶۷۹۹	۳۸۴۳۸	۴۵۱۴۰	۵۷۰۷۴	خصوصی	
۴۸۸۲۲	۲۶۶۳۶	۴۱۰۸۲	۴۰۵۶۹	۴۶۹۲۰	۵۸۲۰۲	دولتی	اقتصاد
۴۹۶۹۰	۳۵۵۱۴	۳۷۳۰۹	۴۰۶۱۲	۴۵۷۶۰	۶۴۵۲۹	خصوصی	
۵۵۳۹۸	۳۲۷۰۷	۴۴۷۴۱	۴۴۷۹۷	۵۱۷۴۵	۶۵۱۷۱	دولتی	مهندسی
۵۸۸۶۲	۳۷۳۴۸	۴۳۸۷۳	۴۵۹۴۴	۵۳۲۸۵	۷۰۲۲۳	خصوصی	
۴۴۰۹۰	۲۵۶۵۹	۳۳۵۱۲	۳۵۱۷۳	۴۳۲۷۲	۵۶۸۷۰	دولتی	ریاضیات
۴۲۸۲۶	۲۷۱۸۴	۳۲۶۵۴	۳۴۷۲۸	۴۱۸۶۹	۵۴۸۹۵	خصوصی	
۴۹۵۹۰	۲۷۷۳۳	۳۵۹۲۹	۳۶۹۰۵	۴۴۹۳۰	۵۸۳۴۹	دولتی	فیزیک
۴۹۸۳۶	۲۹۴۷۰	۳۳۷۰۳	۳۶۳۲۴	۴۳۵۴۲	۵۹۸۶۵	خصوصی	
۴۴۷۰۳	۲۸۳۹۵	۳۲۲۳۴	۳۳۶۷۶	۴۲۴۳۰	۵۳۷۸۳	دولتی	روانشناسی
۴۲۶۳۳	۳۰۳۳۹	۳۱۵۳۸	۳۳۱۰۵	۴۰۲۷۶	۵۲۴۲۶	خصوصی	
۴۴۳۲۲	۲۷۳۷۳	۳۳۳۲۸	۳۵۵۹۶	۴۳۹۱۵	۵۵۸۳۴	دولتی	علوم اجتماعی
۴۱۴۰۷	۲۵۸۰۷	۲۹۹۱۳	۳۲۱۲۷	۴۸۴۳۷	۵۲۳۰۸	خصوصی	
۴۶۳۵۵	-	۳۵۸۴۴	۳۷۳۲۶	۴۶۴۸۳	۵۵۱۰۷	دولتی	معماری و رشته‌های وابسته
۴۶۷۰۱	۴۳۴۱۹	-	۳۷۰۷۹	۴۴۳۵۰	۵۷۴۰۳	خصوصی	

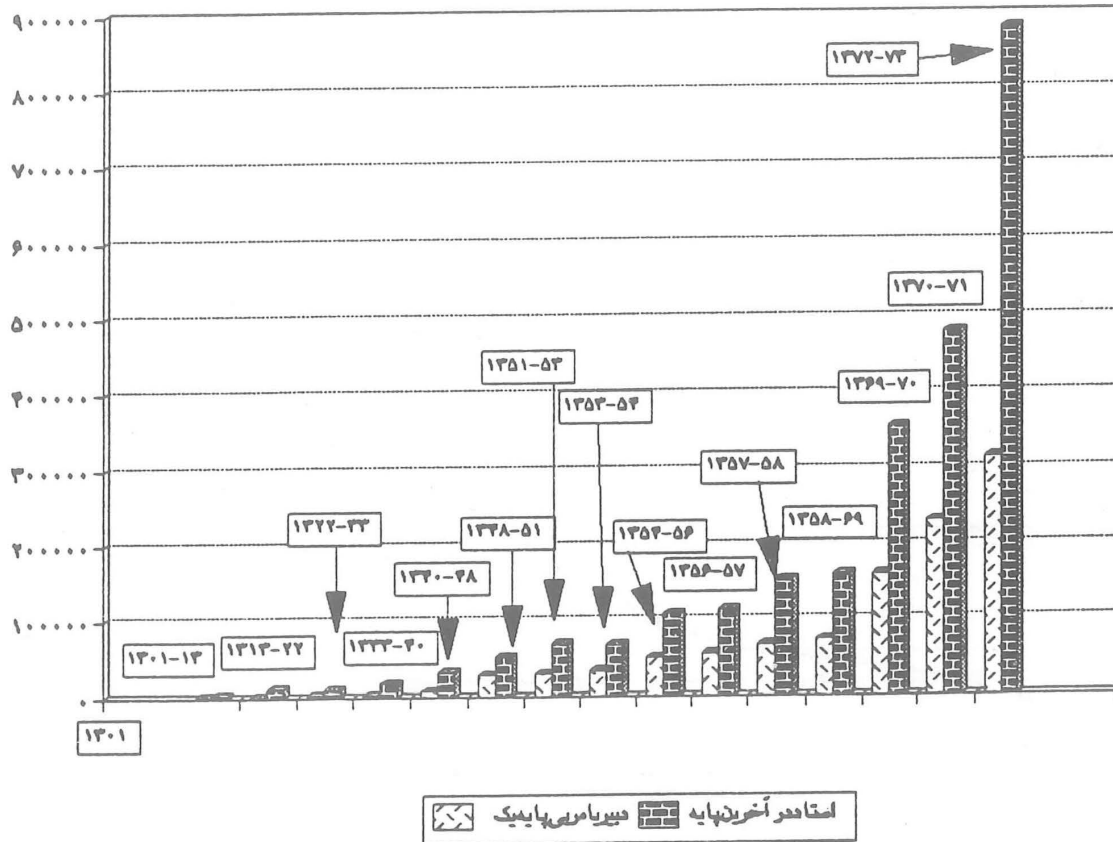
The Chronicle of Higher Education, Vol.XL, No.1, August 25, 1993, P.38.

مأخذ:

تذکر: ارقام براساس گزارش‌های ۲۶۹ مؤسسه آموزش عالی چهارساله دولتی و ۴۸۷ آموزشکده و دانشگاه چهارساله خصوصی بدست آمده است. ارقام مربوط به قراردادهای ۹ یا ۱۰ ماهه اعضای هیأت علمی تمام وقت است.

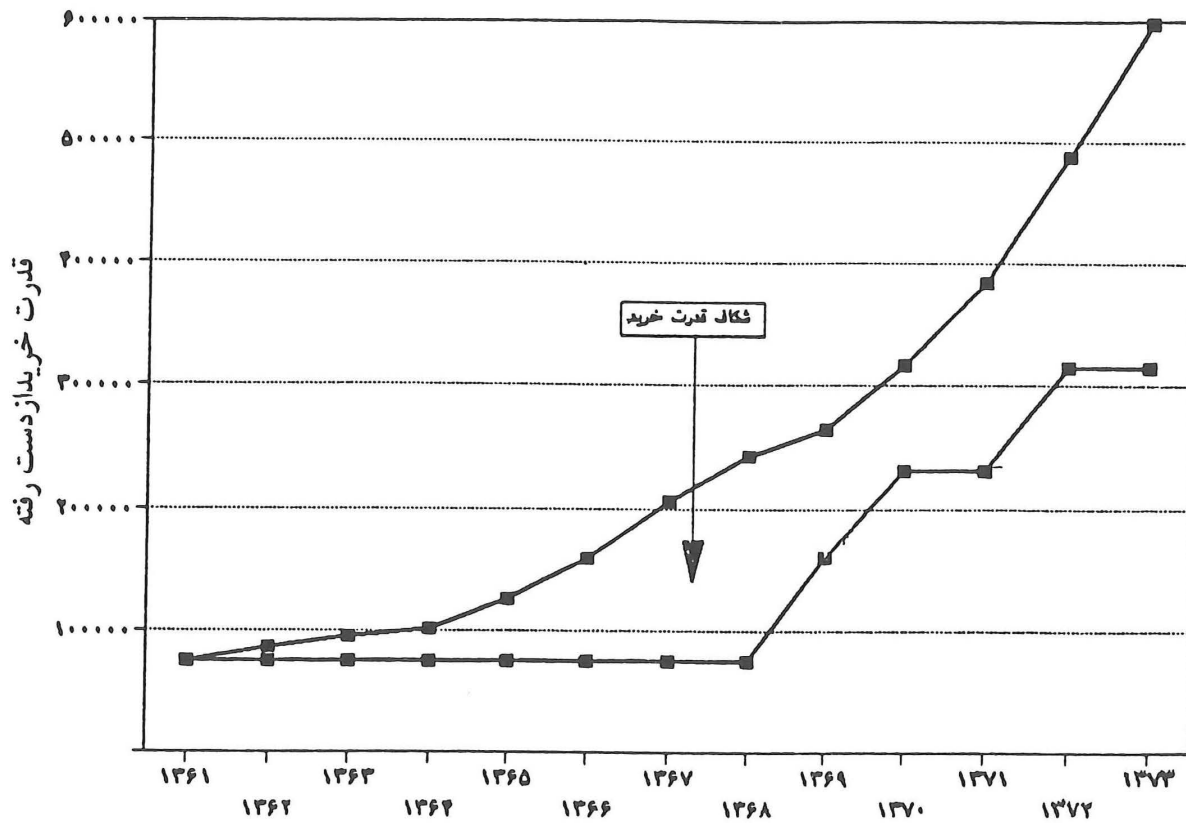
نمودار شماره ۱:

حداقل و حداکثر حقوق و فوق العاده شغل اعضای هیأت علمی از ۱۳۰۱ تا کنون



نمودار شماره ۲:

شکاف قدرت خرید از دست رفته مری پایه یک نسبت به قدرت خرید سال ۱۳۶۱



نمودار شماره ۳:

شکاف قدرت خرید از دست رفته مری پایه یک نسبت به قدرت خرید سال ۱۳۵۳

