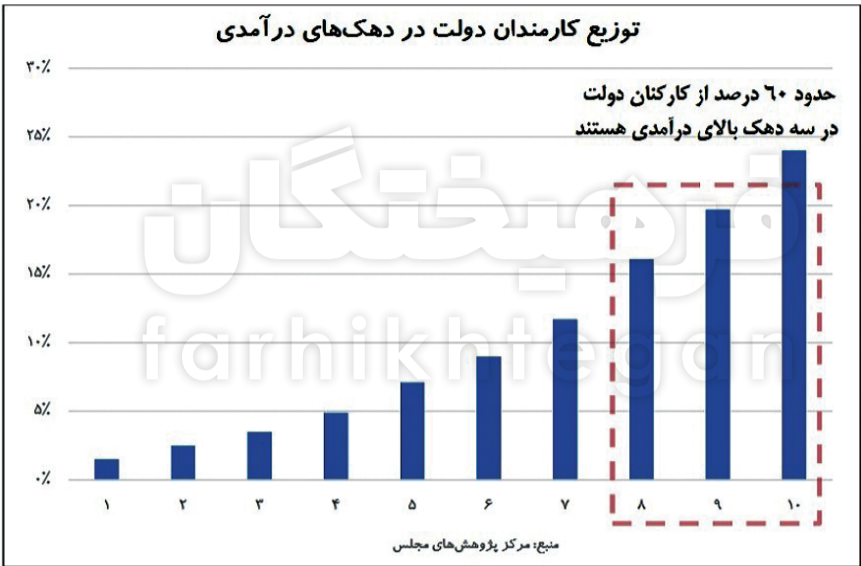
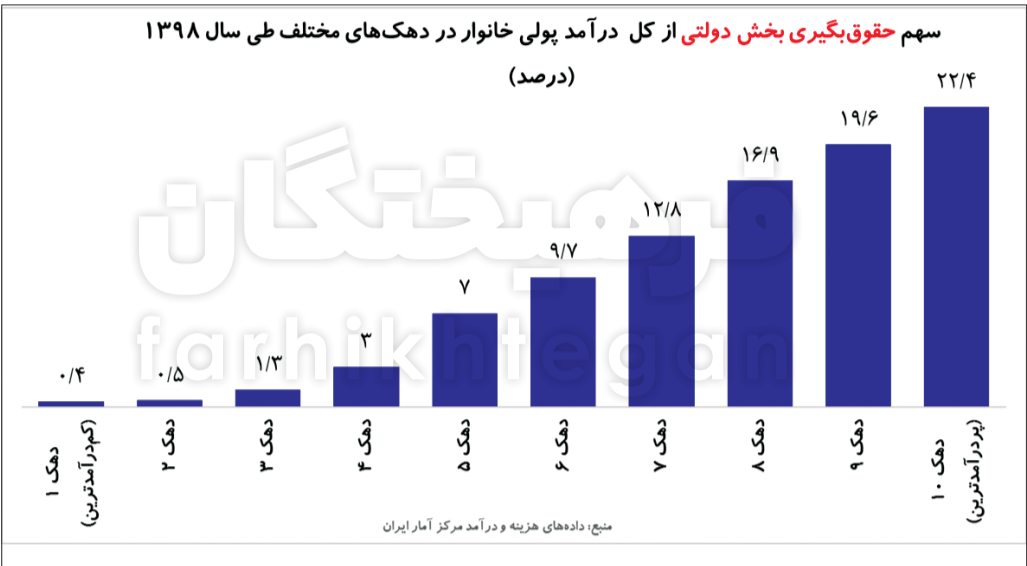




ابهامات بی‌پایان بودجه ۱۴۰۰

رشد بودجه دستمزد ۵۸ درصد، افزایش حقوق ۲۵ درصد



نزدیک به سه سال است که دولت می‌خواهد ساختار بودجه را اصلاح کند.



در همین راستا سازمان برنامه‌بودجه‌نیز برنامه اصلاح ساختار را مبتنی بر چهار اصل تقویت نهادی بودجه، هزینه‌کرد کارا، درآمدزایی پایدار و ثبات‌سازی اقتصاد کلان و توسعه پایدار تهیه کرده است، اما آنچه در بودجه سال ۱۳۹۹ و با شدت بیشتر در لایحه بودجه سال ۱۴۰۰ دیده می‌شود، برخلاف این محورهای پیشنهادی است. یکی از این چهار اصل، هزینه‌کرد کارا است که البته در یک زنجیره به هم پیوسته بر سه اصل دیگر هم تأثیر می‌گذارد و هم از آنها تأثیر می‌پذیرد. در این خصوص انتظار می‌رفت دولت بر اساس تکالیف برنامه‌های پنج‌ساله توسعه (برنامه ششم) و دیگر اسناد بالادستی اقدام به کوچک‌سازی خود و کاهش هزینه‌ها کند، با این حال در لایحه بودجه سال آینده در کنار اینکه دولت در سمت منابع، بیش برآوردهای قابل توجهی انجام داده است، در بخش مصارف نیز هزینه‌ها به صورت فزاینده‌ای رشد کرده‌اند. یکی از این هزینه‌ها، هزینه‌های مربوط به بخش پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان دستگاه‌های اجرایی و مستمری بازنشستگان صندوق‌های بازنشستگی است. در این گزارش به تفصیل گفته شده که دولت با چه ترفندی از سال ۱۳۹۷ با ایجاد تغییراتی که در جدول بودجه داده، رقم پرداخت حقوق و دستمزد دستگاه‌های اجرایی را غیرشفاف کرده است. همچنین گرچه دستیابی به رقم دقیق حقوق و دستمزد کارکنان دستگاه‌های دولتی حتی برای نهادهای مانند بازوی پژوهشی مجلس نیز غیرممکن شده، اما براساس آمارهایی که سازمان برنامه‌بودجه و مرکز پژوهش‌های مجلس اعلام کرده‌اند، برای سال آینده رقم هزینه‌های پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان دولت (فصل جبران خدمات و دیگر هزینه‌ها) و کمک‌های دولت به صندوق‌های بازنشستگی به عدد شگفت‌انگیز ۵۴۸ هزار میلیارد تومان رسیده است. نکته قابل‌تأمل اینکه، برخلاف اعلام‌شده ۲۵ درصدی حقوق کارمندان دولتی، رقم بودجه مذکور رشد ۵۸ درصدی را نشان می‌دهد.

یک دستکاری آماری به نفع کارمندان

طی سال‌های گذشته ساختار بودجه حوزه جبران خدمت کارکنان در ایران به نحوی بوده که از محل اعتبارات سایر فصول نظیر سایر هزینه‌ها، استفاده از کالاها و خدمات و رفاه اجتماعی نیز برای هزینه‌های پرسنلی استفاده شده است. در این میان سهم قابل توجهی از اعتبارات فصل سایر هزینه‌ها برای جبران خدمت کارکنان نهادهای نظامی، انتظامی و امنیتی و در عین حال پرداخت‌های غیرمستمر کارکنان دولت نظیر اضافه‌کار، ایاب‌وذهاب، حق مأوویت، نوبت کاری، فوق‌العاده کارایی و... هزینه می‌شد. همچنین از محل اعتبارات مربوط به استفاده از کالاها و خدمات برای پرداخت حقوق کارکنان شرکتی و قراردادی کارمین و موارد مشابه و همچنین بخشی از اعتبارات فصل رفاه اجتماعی نیز برای هزینه‌های پرسنلی هزینه می‌شد.

این ساختار تا لایحه بودجه سال ۱۳۹۶ نیز همچنان تداوم یافته اما به جهت تغییراتی که در قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و به تبع آن بودجه سنوات ۱۳۹۸، ۱۳۹۹ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۰ صورت پذیرفته، بر این عدم شفافیت افزوده شده است، به طوری که تا سال ۱۳۹۶ ساختار جدول ۷ بودجه به نحوی بود که در ستونی به نام حقوق و مزایای مستمر، اعتبار دستگاه‌ها برای این منظور مشخص می‌شد و مابقی اعتبار مربوط به جبران خدمت کارکنان دستگاه‌ها در ستونی به نام سایر منظور می‌شد. از قانون بودجه سال ۱۳۹۷ ستون حقوق و مزایای مستمر حذف و ستون جبران خدمت کارکنان جایگزین آن شد که در واقع همان ستون حقوق و مزایای مستمر در سنوات قبل بود با این تفاوت که بخشی از اعتبار جبران خدمت در هر سرجمع اعتبار فصل اول (جبران خدمت) منظور می‌شد به اعتبار فصل هفتم (سایر هزینه‌ها) منتقل شد که این امر بر عدم شفافیت بودجه افزود.

در سال ۱۳۹۸ اعتبار جبران خدمت کارکنان تحت عنوان جدول ۱-۷ (اعتبارات هزینه‌های دستگاه‌های اجرایی بر حسب فصول هزینه درج شد که در لایحه بودجه سال ۱۳۹۹ و لایحه ۱۴۰۰ کل کشور این جدول نیز حذف و عملاً اعتبار مربوط به جبران خدمت کارکنان به تفکیک دستگاه‌های اجرایی نامشخص است. این ضعف و ناکارآمدی در ساختار بودجه حوزه جبران خدمت کارکنان که هر سال بر آن افزوده می‌شود، در کنار عواملی همچون تنوع گونه‌های استخدامی کارکنان دولت و در هم تنیدگی آن و فقدان نظام آماري دقیق از نیروی انسانی در دولت، زمینه‌های نظارت‌ناپذیر بودن و عدم شفافیت را در بودجه این حوزه به همراه داشته است.

بر این اساس، اعتبارات هزینه‌ای که در لایحه بودجه سال ۱۴۰۰ با ۶۳۷ هزار میلیارد تومان حدود ۷۶ درصد از مصارف عمومی را به خود اختصاص داده، شامل ۷ سر فصل هزینه‌ای است. فصل اول (جبران خدمات کارکنان) با اعتبار ۲۰۹ هزار میلیارد تومان به صورت کامل به حقوق و دستمزد کارکنان اختصاص دارد (که صرفاً شامل حکم کارکنان است و مزایا را در بر نمی‌گیرد). با وجود این سرجمع کلیه اعتبارات اختصاص یافته به حقوق و دستمزد کارکنان در لایحه بودجه به صورت کامل مشخص نیست، حقوق و مزایای کارکنان نیروهای مسلح، وزارت دفاع، وزارت اطلاعات و دستگاه‌های مرتبط با آنها از سر فصل «سایر هزینه‌ها» فصل هفتم اعتبارات هزینه‌ای تأمین می‌شود. همچنین اعتبار اختصاص یافته جهت کسور بازنشستگی کارکنان نیز در سر فصل

«هزینه‌های رفاه اجتماعی» دسته‌بندی می‌شود. اعتبارات مربوط به مزایای کارکنان دولت نیز در فصول مختلف اعتبارات هزینه‌ای پراکنده است (از جمله فصل ۲ و ۷)، با همه این تفاسیر میزان پرداخت حقوق و مزایای کارکنان به صورت شفاف در لایحه بودجه قابل‌رصد نیست. حال این ساختار جدید حوزه جبران خدمت کارکنان موجب شده در لایحه امسال نیز همانند سال‌های ۱۳۹۷، ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ اصلی‌ترین سوالات نظیر اینکه دولت سالانه چه میزان اعتبار بابت حقوق و مزایای کارکنان تخصیص می‌دهد یا هزینه می‌کند، بی‌پاسخ بماند. با توجه به توضیحات فوق و نبود امکان تخمین دقیق میزان اعتبارات مربوط به جبران خدمت کارکنان، براساس برخی مفروضات، مرکز پژوهش‌های مجلس طی سال‌های ۱۳۹۷، ۱۳۹۸، ۱۳۹۹ و لایحه ۱۴۰۰ ارقامی را به صورت برآوردی از هزینه‌های پرسنلی شاغلان دستگاه‌های اجرایی ذکر کرده که در این گزارش با گردآوری ارقام مذکور، به بررسی اعتبارات جبران خدمات پرداخته‌ایم.

بودجه دستمزد‌ها در دولت روحانی ۸ برابر شده است

براساس آمار اعلام شده از سوی سازمان برنامه‌بودجه به نقل از مرکز پژوهش‌های مجلس، در لایحه بودجه سال ۱۴۰۰، مجموع اعتبارات در نظر گرفته شده برای حقوق و دستمزد کارکنان و مستمری بازنشستگان، ۵۴۸ هزار میلیارد تومان است. از مجموع مبلغ مذکور حدود ۳۳۸ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان آن مربوط به مجموع اعتبارات فصل اول یعنی جبران خدمت و سایر فصول شامل هزینه‌های پرسنلی اعم از حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر پرداختنی و هزینه‌های مربوط به ایاب‌وذهاب و تغذیه و سایر هزینه‌های پرسنلی شاغلان وزارتخانه‌ها و موسسات و سازمان‌های دولتی و شاغلان نهادهای نظامی و انتظامی است و حدود ۲۰۹ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان نیز مربوط به صندوق‌های بازنشستگی (۱۸۰ هزار میلیارد تومان) و بنیاد شهید و امور ایثارگران (۲۹ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان) است.

اما بررسی مجموع اعتبارات حقوق و دستمزد کارکنان دولت و مستمری صندوق‌های بازنشستگی طی سال‌های ۱۳۹۲ تا لایحه ۱۴۰۰ نیز نشان می‌دهد رقم بودجه این بخش در سال ۱۳۹۲ (شروع دولت اول روحانی) حدود ۶۶ هزار و ۷۸۶ میلیارد تومان بوده که تا سال ۱۳۹۹ که قانون هسان‌سازی حقوق بازنشستگان نیز اجرا شد، این مبلغ به ۲۴۶ هزار میلیارد تومان و در لایحه سال آتی نیز این مبلغ به ۵۴۸ هزار میلیارد تومان رسیده است. به عبارتی دیگر مقایسه رقم بودجه مذکور نشان می‌دهد از بودجه سال ۱۳۹۲ تا لایحه سال ۱۴۰۰ این رقم ۸/۲ برابر شده است. همچنین بررسی رشد سالانه این بودجه نیز نشان می‌دهد رشد آن در سال ۹۳ حدود ۱۹ درصد، در سال ۹۴ حدود ۲۶ درصد، در سال ۹۵ حدود ۳۱ درصد، در سال ۹۶ حدود ۱۶ درصد، در سال ۹۷ حدود ۲۸ درصد، در سال ۹۸ حدود ۲۶ درصد، در سال ۹۹ حدود ۴۰ درصد و در لایحه سال آینده نیز رشد ۵۸ درصدی خواهد داشت. اما بررسی‌های جزئی‌تر نیز نشان می‌دهد طی دوره ۱۳۹۲ تا لایحه بودجه سال ۱۴۰۰ بودجه حقوق و دستمزد کارکنان دولت از ۴۷ هزار و ۳۵۸ میلیارد تومان با رشد ۷/۲ برابری به ۳۳۸ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان رسیده و طی این مدت بودجه و کمک‌دولت به مجموع صندوق‌های بازنشستگی و بنیاد شهید نیز از ۱۹ هزار و ۴۲۸ میلیارد تومان با رشد ۱۰/۸ برابری به ۲۰۹ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان رسیده است.

برای هر کارمند ۱۴۲ میلیون تومان هزینه می‌شود

در موارد پیشین گفته شد که براساس آمار اعلام شده از سوی سازمان برنامه‌بودجه، در لایحه بودجه سال ۱۴۰۰، مجموع اعتبارات در نظر گرفته شده برای حقوق و دستمزد کارکنان و مستمری بازنشستگان ۵۴۸ هزار میلیارد تومان است. همچنین گفته شد که از رقم مذکور، حدود ۳۳۸ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان آن مربوط به مجموع اعتبارات فصل اول یعنی جبران خدمت و سایر فصول دستگاه‌های اجرایی و حدود ۲۰۹ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان نیز مربوط به صندوق‌های بازنشستگی و بنیاد شهید و امور ایثارگران است. حال این سوال پیش می‌آید که سهم و سرانه هر یک از کارکنان دولت از بودجه سال آینده چقدر است؟ از آنجایی که پاسخ به این سوال نیازمند ارائه آمار به روز و دقیق کارکنان دولت به تفکیک انواع قرارداد و دستگاه اجرایی است که البته جزئه ابتدایی‌ترین

ملزومات حکمرانی هم است، اما برخلاف قوانین بودجه سالانه از جمله قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کلیه دستگاه‌های اجرایی را که به نحوی از بودجه عمومی استفاده می‌کنند مکلف کرده بود اطلاعات مربوط به کارکنان خود را در سامانه کارمند ایران و سامانه ثبت حقوق و مزایا ثبت یا به روزرسانی کنند؛ با این حال هیچ گزارش رسمی‌ای در این خصوص منتشر نشده است. شاید اگر آمار مذکور ارائه می‌شد، به صورت دقیق‌تری می‌شد وضعیت نیروی انسانی دولت را مورد بررسی قرار داد. در اینجا به دلایل مذکور مجبور هستیم از سرانه حقوق و دستمزد استفاده کنیم که هر چند دقیق نیست، اما می‌تواند چارچوب و یک دید اجمالی از حقوق و دستمزدهای پرداختی به کارکنان دولت را ارائه دهد. براساس آمارهای ارائه شده در پایگاه اطلاع‌رسانی ریاست جمهوری در حال حاضر تعداد کل کارمندان دولت در کشور، دو میلیون و ۳۷۹ هزار و ۱۵۱ نفر است. همچنین اگر استخدامی‌های جدید وزارت بهداشت در سال جاری و سال آینده را هم به تعداد مذکور اضافه کنیم، تعداد کارکنان دولت در نهایت به دو میلیون و ۴۴۲ هزار و ۱۵۱ نفر خواهد رسید. حال با در نظر گرفتن رقم ۳۳۸ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومانی بودجه جبران خدمات، دولت در سال آینده به ازای هر کارمند خود ۱۴۲ میلیون و ۲۷۸ هزار تومان یا به عبارتی ماهانه ۱۱ میلیون و ۸۵۶ هزار تومان هزینه خواهد کرد.

۸۰ درصد کارکنان دولت جزء دهک‌های پردرآمدند

با ترمی که در سال‌های اخیر سرفه‌های مردم را کوچک‌تر کرده، حال اگر هدف از افزایش حقوق کارکنان دولت، حمایت از آنها در مقابل گرانی‌های اخیر است باید توجه کرد منابعی که در اختیار دولت بوده، منابع عمومی (بیت‌المال) هستند و متعلق به همه ملت است. به عبارت دیگر، استفاده از سیاست افزایش حقوق به‌عنوان یک ابزار سیاست‌حمایتی محل تردید است؛ زیرا احتمالاً افشار بسیار ضعیف‌تری نیز در جامعه وجود دارند که لازم است مورد توجه و حمایت قرار گیرند. براساس آمارهای هزینه درآمد خانوار در سال ۱۳۹۸، حدود ۸۰ درصد از کارمندان دولت در ۵ دهک بالای درآمدی قرار دارند (البته ۶۰ درصد آنها در سه دهک هشتم، نهم و دهم قرار دارند). به بیان ساده‌تر وضعیت معیشتی ۸۰ درصد از کارمندان دولت از قشر متوسط جامعه بهتر است. گفتنی است با توجه به افزایش حقوق اتفاق افتاده در سال ۱۳۹۹، احتمالاً بیش از ۸۰ درصد از کارمندان دولت دارای این ویژگی هستند (قاب‌ت گسترده برای مشاغل دولتی تا حد زیادی نشان‌دهنده این واقعیت است). همچنین آمارها نشان می‌دهد ۸۰ درصد خانوارهای با سرپرست کارمند دارای خودروهستند این درحالی است که این نسبت برای سایر خانوارهای جامعه کمتر از ۴۵ درصد است (مستخرج از گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس).

از سهام عدالت تا مسکن رایگان

در کنار آمار ارائه شده از سوی مرکز پژوهش‌های مجلس، بررسی سهم درآمدهای پولی از کل درآمدهای خانوار نیز نشان می‌دهد در سال ۱۳۹۸ از مجموع کل منابع درآمد پولی خانوارهای شهری، حدود ۱۴ درصد آن مربوط به حقوق دریافتی از دولت و نهادهای عمومی بوده است. اما بخش جالب توجه درآمدهای حاصل از حقوق‌گیری از بخش دولتی مربوط به توزیع آن در دهک‌های درآمدی است، به طوری که سهم درآمد پولی از حقوق‌گیری بخش عمومی دولتی درحالی‌دهک‌های اول (کم‌درآمدترین) و دوم به ترتیب ۰/۵ و ۰/۴ درصد، در دهک سوم ۱/۳ درصد، در دهک چهارم حدود

۳ درصد و در دهک پنجم نیز حدود ۷ درصد است که این میزان در دهک ششم حدود ۹/۷ درصد، در دهک هفتم حدود ۱۲/۸ درصد، در دهک هشتم حدود ۱۶/۹ درصد، در دهک نهم ۱۹/۶ درصد و در دهک دهم (ثروتمندترین یا پردرآمدترین) ۲۲/۴ درصد است. اما در کنار آمار و ارقام ارائه شده، نمونه‌های عینی زیادی هم وجود دارد که می‌توانند علاوه بر افزایش شکاف طبقاتی، مخاطرات ناشی از احساس تبعیض در جامعه را فعال کرده و در سویی دیگر تلاش‌ها برای تصرف مشاغل دولتی به هر قیمت رانیز شدت ببخشند. از جمله این نمونه‌های عینی، موضوع مسکن رایگان و همچنین وام‌ها و تسهیلات و زمین رایگان و موارد دیگری است که به کارکنان بخش دولتی و عمومی داده می‌شود. برای مثال براساس آمارهای ارائه شده از سوی مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۸ از مجموع ۳ میلیون خانوار ساکن در شهر تهران حدود ۸/۴ درصد یا به عبارتی ۲۵۲ هزار خانوار در مسکن رایگان اعم از شهرک‌های سازمانی و دولتی و... زندگی می‌کنند. نمونه جالب توجه و حیرت‌انگیز امتیازات کارکنان دولتی در توزیع سهام عدالت دیده می‌شود. براساس گزارشی که روزنامه «فرهیختگان» به‌طور مفصل به آن پرداخته، از کل ۴۹ میلیون و ۱۴۹ هزار نفر مشمولان سهام عدالت، ۱۳ میلیون و ۳۶۹ هزار و ۷۷۲ نفر از آنان کارکنان و بازنشستگان دستگاه‌های اجرایی هستند. همچنین نکته قابل‌تأمل اینکه، درحالی‌که از ابتدا مقرر شده بود دولت (دولت اول احمدی‌نژاد) توزیع سهام عدالت را براساس دهک‌های درآمدی و بین ۶ دهک درآمدی پایین انجام دهد اما در نهایت دولت توزیع را براساس قشر بندی انجام داد و کارکنان دولت از جمله اقل‌ساری بودند که سهام دریافت کردند. در همین خصوص، براساس داده‌های پایگاه اطلاعات رفاه ایرانیان ۱۷/۵ میلیون نفر از دارندگان سهام عدالت مستحق نیستند سهام دریافت کنند که اغلب آنها نیز کارکنان دولت هستند. اما در سویی دیگر، حدود ۴۲ درصد از نیازمندان واقعی (افراد واقع در دهک‌های یک تا ۶) از سهام عدالت محروم مانده و نکته تأسف‌برانگیز هم اینکه، ۳ میلیون نفر از جانمندگان سهام عدالت، مددجویان کمیته امداد و بهزیستی هستند. بنابراین یکی از تصمیمات مهم بودجه سال ۱۴۰۰، انتخاب بین گزینه‌هایی مانند افزایش زیاد حقوق کارکنان به قیمت ایجاد تورم با افزایش منطقی حقوق به میزان منابع در دسترس و عدم تحمیل تورم به جامعه است، همچنین باید با توجه به منابع محدود در اختیار اولویت‌بندی دقیق‌تری بین افزایش حقوق کارکنان دولت و کمک به معیشت خانوارهای کم‌درآمد به‌خصوص در شرایط شروع کرونا انجام گیرد. لذا در مجموع می‌توان گفت با در نظر گرفتن موارد فوق در خصوص وضعیت معیشتی کارکنان دولت نسبت به سایر اقشار جامعه، کسری بودجه قابل توجه در لایحه بودجه سال ۱۴۰۰ و خطر تبدیل آن به تورم، افزایش حقوق اتفاق افتاده در سال جاری (افزایش تا ۵۰٪ امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری در بسیاری از دستگاه‌های دولتی) براساس مجوز دولت علاوه بر افزایش ۱۵ درصدی حقوق و مزایای کارکنان در قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و همچنین نیازهای معیشتی سایر اقشار جامعه، سیاست افزایش ۲۵ درصدی حقوق کارکنان دولت نیازمند بازنگری و اصلاح است.

استانید کوچک‌سازی دولت

درحالی‌که قرار است حقوق کارکنان دولت در سال آینده حدود ۲۵ درصد افزایش یابد طبق آمارهای ارائه شده، بودجه حقوق و دستمزد و همچنین کمک‌های دولت به پرداخت مستمری بازنشستگان صندوق‌های بازنشستگی و بنیاد شهید و امور ایثارگران در لایحه سال آینده رشد ۵۸ درصدی را نشان می‌دهد.

این امر تناقض جدی را نشان می‌دهد. در همین خصوص طی سال‌های اخیر هزینه‌های حقوق و دستمزد کارکنان دولت اگرچه یکی از محورهایی است که مورد تأکید محافل کارشناسی بوده، اما کنترل هزینه‌های دولت به‌منظور کاهش کسری بودجه دولت چندان مورد توجه خود دولت قرار نگرفته است. دلیلی که ممکن است برای این افزایش شدید هزینه‌های جاری عنوان شود، افزایش امتیازات (فوق‌العاده ویژه) فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری است. با وجود این براساس متن صریح این بخشنامه، «افزایش فوق‌العاده ویژه منوط به عدم ایجاد هرگونه بار مالی مازاد بر اعتبارات مصوب و تخصیص داده شده» بوده است و این موضوع در بخشنامه‌های دیگر نیز مجدداً مورد تأکید قرار گرفته است که مسئولیت ایجاد هرگونه بار مالی مازاد بر اعتبار برعهده بالاترین مقام دستگاه اجرایی و ذی‌حساب مدیر امور مالی خواهد بود، لذا یکی از محورهای نظارتی مجلس و دیوان محاسبات بررسی رعایت شرط مذکور در دستگاه‌های اجرایی است. بنابراین شاهد افزایش سهم اعتبار مربوط به هزینه‌های پرسنلی در اعتبارات هزینه‌ای هستیم. این میزان افزایش در هزینه‌های پرسنلی با توجه به سیاست‌های کاهش اندازه دولت (حذف، کاهش یا ادغام تشکیلات غیرضرور و موازی) و سیاست ارائه خدمات از طریق توسعه دولت الکترونیک قابل‌تأمل است و نشان از این دارد که دولت در پیشبرد سیاست‌های منطقی‌سازی خود توفیقی نداشته است. گفتنی است که سیاست‌های پیش‌گفته در برنامه کلی اصلاحات ساختاری بودجه، تحت عناوینی همچون اصلاح ساختار دستگاه‌های اجرایی، تشکیل کمیته بازبینی هزینه‌ها در جهت اصلاح ساختار بدنه دولت و توسعه دولت الکترونیک نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

هزینه افزایش حقوق‌ها را کم‌درآمدها می‌دهند

در موارد پیشین گفته شد که از قانون بودجه سال ۱۳۹۷ ستون مربوط به حقوق و مزایای مستمر و سایر در جدول ۷ حذف شده است. باتوجه به سهم بالای حقوق و دستمزد شاغلان در هزینه‌های دولت، اطلاعات دقیق مجموع دریافتی‌های کارکنان دولت براساس طبقات مختلف میزان دریافتی، مقدمه لازم برای بسیاری از تصمیمات اتخاذ شده در مورد شیوه و میزان افزایش حقوق است این اطلاعات به همراه لویج بودجه به مجلس شورای اسلامی ارسال شود. در حال حاضر این اطلاعات در دسترس نبوده و صرفاً اطلاعات مربوط به پرداختی «حکم» کارکنان دولت در اختیار مجلس قرار می‌گیرد. اجرای سازوکار پرداخت به ذی‌نفع نهایی که طی چند سال اخیر مورد تأکید بوده و در لایحه بودجه سال ۱۴۰۰ نیز به صورت کامل به آن پرداخته نشده است می‌تواند به غیرقابل‌خنده بودن چنین اطلاعاتی کمک کند.

پیشگیری از حقوق‌های نامتعارف، مدیریت هزینه در بخش حقوق و مزایا و تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد شیوه و میزان افزایش حقوق از غرایب روشن شدن این اطلاعات است. سیاست افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت براساس جزء «۱ بند الف» تبصره ۱۲ به لایحه بودجه سال ۱۴۰۰، افزایش ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق بگیر به میزان ۲۵ درصد تعیین شده است. با توجه به اینکه پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دولت بخش بسیار زیادی از بودجه دولت را به خود اختصاص داده است، تصمیم‌گیری در رابطه با این سیاست نمی‌تواند بدون توجه به سیاست‌های کلان بودجه‌ای و پیامدهای اقتصادی آن صورت پذیرد. واقعاً اگر افزایش حقوق کارکنان منجر به کسری بودجه و آثار تورمی شود، در مجموع کارکنان از این سیاست متضرر خواهند شد. به علاوه از تورم ایجاد شده سایر اقشار کشور نیز متضرر می‌شوند. با توجه به شرایط ویژه کشور از نظر اقتصادی و تنگنای منابع، تصمیم‌گیری در ارتباط با اولویت مصارف عمومی دولت بسیار حائز اهمیت است و باید به‌منظور پیشگیری از آثار تورمی، مجموع منابع واقعی و قابل تحقق در نظر گرفته شده و سپس در رابطه با نحوه اختصاص آن به افزایش حقوق کارکنان دولت با سایر مصارف ضروری مانند حمایت از دهک‌های پایین درآمدی در شرایط سخت اقتصادی تصمیم‌گیری کرد. به هر حال افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت شاید در ظاهر برای آنها خوشایند باشد، اما هزینه‌های آن منجر به کسری بودجه دولت خواهد شد، حال با توجه به محدودیت منابع اگر دولت از منابع بانک مرکزی و صندوق توسعه ملی اقدام به تأمین کسری بودجه کند، هزینه آن در قالب آثار تورمی که به نوعی مالیات پنهان است، از کارکنان دولت و به شدت تمام از طبقات اجتماعی کم‌درآمد گرفته خواهد شد.

سال	مجموع اعتبارات فصل اول (جبران خدمت) و سایر فصول هزینه‌های کارکنان دولتی (میلیارد تومان)	صندوق‌های بازنشستگی و بنیاد شهید (میلیارد تومان)	جمع کل (میلیارد تومان)	تغییرات سالانه (درصد)
۱۳۹۲	۴۷,۳۵۸	۱۹,۴۲۸	۶۶,۷۸۶	-
۱۳۹۳	۵۷,۹۰۰	۲۱,۸۹۴	۷۹,۷۹۵	۱۹
۱۳۹۴	۷۲,۲۲۲	۲۷,۹۷۸	۱۰۰,۲۰۰	۲۶
۱۳۹۵	۹۳,۲۱۷	۳۸,۵۶۹	۱۳۱,۷۸۶	۳۱
۱۳۹۶	۱۱۱,۲۳۴	۴۱,۲۲۴	۱۵۲,۴۵۹	۱۶
۱۳۹۷	۱۵۰,۳۲۵	۴۵,۱۵۴	۱۹۵,۴۷۹	۲۸
۱۳۹۸	۱۸۴,۲۱۵	۶۲,۹۴۴	۲۴۷,۱۵۹	۲۶
۱۳۹۹	۲۳۸,۹۶۱	۱۰۶,۹۵۹	۳۴۵,۹۲۱	۴۰
لایحه ۱۴۰۰	۳۳۸,۵۰۰	۲۰۹,۵۰۰	۵۴۸,۰۰۰	۵۸

منبع: گزارش‌های سازمان برنامه‌بودجه، گزارش‌های سالانه مرکز پژوهش‌های مجلس