



مرکز پژوهش‌های شورای اسلامی  
کلاستر تبریز

# بررسی وضعیت حقوق و مزایای نیروهای شرکتی شهرداری تبریز

بر اساس آخرین داده‌های  
سال ۱۴۰۴

گزارش ۴۹-۲-۲۲۵

شماره: ۴۹-۶/م/پ | تاریخ: ۱۴۰۵/۲/۲۷

 RCTABRIZ . IR

 RCTABRIZ\_IR

 RCTABRIZ

 RCTABRIZ

 RCTABRIZ

 RCTABRIZ

 RCTABRIZ

متن (PDF) از طریق سایت مرکز به نشانی [rctabriz.ir](http://rctabriz.ir) قابل دریافت است.

آدرس: بزرگراه پاسداران، ورودی فرشته جنوبی، ساختمان شورا، ضلع شرقی طبقه اول

# ایمان و امید



عنوان اصلی: بررسی وضعیت حقوق و مزایای نیروهای شرکتی شهرداری تبریز

عنوان فرعی: بر اساس آخرین داده‌های سال ۱۴۰۴

پدیدآور: روح‌الله رشیدی

ناظر: مرکز پژوهش‌های شورای کلاشهر تبریز

نوع و شماره گزارش: دیدگاه (۲-۲۲۵-۴۹)

شماره: ۴۹-۶/م/پ | تاریخ: ۱۴۰۵/۲/۲۷

متن (PDF) از طریق سایت مرکز قابل دریافت است

دریافت نظر و پیشنهاد: [rctabrizc@gmail.ir](mailto:rctabrizc@gmail.ir) | ۰۴۱-۴۱۵۱۰۴۱۲

آدرس: بزرگراه پاسداران، ورودی فرشته جنوبی، ساختمان شورا، ضلع شرقی طبقه اول



# بررسی وضعیت حقوق و مزایای نیروهای شرکتی شهرداری تبریز بر اساس آخرین داده‌های سال ۱۴۰۴

شماره: ۴۹-۶/م/پ

تاریخ: ۱۴۰۵/۲/۲۷

حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به مرکز پژوهش‌های شورای شهر تبریز است.  
متن (PDF) از طریق سایت مرکز به نشانی [rctabriz.ir](http://rctabriz.ir) قابل دریافت است.  
آدرس: بزرگراه پاسداران، ورودی فرشته جنوبی، ساختمان شورا، ضلع شرقی طبقه اول

## مقدمه

با این وصف، در حال حاضر، یکی از معیارهای اصلی برای ارزیابی کیفیت عملکرد شرکت‌های جدیدالتاسیس بویژه از حیث بهبود حقوق و دستمزد، مقایسه آنها با شرکت همشهری است.

در این گزارش، بر اساس ۸ شاخص، وضعیت حقوق و مزایای نیروهای شاغل در قالب شرکت‌های «تدبیر اندیش»، «تلاش‌گران» و «تامین‌گستر» و همچنین «تعاونی ۴۳۲» با «شرکت همشهری» مقایسه شده است. این مقایسه، هم فاصله دریافتی نیروهای این چهار شرکت را با همشهری نشان می‌دهد و هم عوامل موثر بر این فاصله را. واضح است که مجموعه مدیریت شهری می‌تواند (و باید) با مداخله مسئولانه، شاخص‌های تبعیض‌آفرین را به حداقل رسانده و فاصله غیرموجه ناشی از این شاخص‌ها را اصلاح نماید.

### توضیح ضروری:

داده‌های این گزارش، بر اساس آخرین وضعیت حقوق و دستمزد سال ۱۴۰۴ استخراج شده و تغییرات مربوط به سال ۱۴۰۵، با توجه به عدم قطعیت، در این گزارش لحاظ نشده است.

## الف. شباهت‌ها:

۱. پرداخت حقوق نیروهای شرکتی، در اغلب موارد به‌موقع (همزمان با سایر نیروها یا گاهی اوقات پیش از نیروهای غیرشرکتی) گزارش شده است. تاخیرهای چندروزه نیز در برخی مقاطع در تعدادی از مجموعه‌ها وجود دارد. این شاخص، مانع تشدید احساس تبعیض می‌شود.
۲. ابزار و لباس کار برای همه نیروهای شرکتی تعلق می‌گیرد.
۳. همه نیروهای شرکتی، به یک اندازه امنیت شغلی دارند؛ قراردادهای کاری، ۹ ماهه تا یک ساله منعقد می‌شود.

## ب. تفاوت‌ها:

- ۱- رفاهیات (مزایا)، مشخصاً «حق جذب بازار کار» و «فوق‌العاده جذب» برای همه نیروهای شرکت همشهری پرداخت می‌شود، در حالی که برای اغلب نیروهای سایر

با توجه به تمرکز شورای ششم بر مقوله «عدالت درون‌سازمانی» و کاهش فاصله غیرموجه در دریافتی نیروهای شرکتی، مجموعه اقداماتی در سطوح مختلف، انجام شده است. اکنون و در سال پنجم فعالیت شورای ششم، ارزیابی اثربخشی این اقدامات، ضروری به‌نظر می‌رسد. اگرچه ارزیابی منصفانه میزان توفیق شورای ششم در این زمینه، مستلزم مقایسه مستند با دوره‌های قبل است، اما فارغ از این نوع مقایسه، حتی سنجش میزان توفیق این شورا در مقوله عدالت درون‌سازمانی، در نسبت با اهداف و رویکرد اولیه خود نیز می‌تواند تمرینش باشد. هدف از این ارزیابی، بدست دادن تصویری ملموس از نتیجه سیاستگذاری و نظارت شورای شهر در یک موضوع مهم مرتبط با نیروی انسانی شهرداری است. این تصویر، می‌تواند در بهبود تصمیم‌گیری‌های آتی بکار گرفته شود.

یکی از مهمترین و پرمناقشه‌ترین اقدامات دوره شورای ششم در جهت تحقق عدالت دریافتی برای نیروهای شرکتی، تاسیس شرکت‌های سه‌گانه «تدبیر اندیش»، «تلاش‌گران» و «تامین‌گستر» بوده است. این شرکت‌ها به‌تدریج و در شرایط متفاوت، توسط شهرداری تاسیس شدند. حذف شرکت‌های پیمانکاری جزء و طرح وعده «تشکیل شرکت‌هایی شبیه شرکت تامین نیروی همشهری» و تاکید صریح بر این نکته که تمامی دریافتی‌های نیروهای شرکتی در قالب شرکت‌های جدید، همانند شرکت همشهری خواهد بود، بارقه امید در دل نیروهای شرکتی ایجاد کرد. ذکر این نکته نیز ضروری است که اساساً گستردگی و توسعه فعالیت شرکت واسط تامین نیروی همشهری در شهرداری تبریز از جهات مختلف محل نقد است؛ اما با توجه به میزان دریافتی نیروهای طرف قرارداد با شرکت همشهری، سایر نیروهای شرکتی، فعلاً وضعیت مطلوب را در ورود به شرکت همشهری و بهره‌مندی از حقوق و مزایای قرارداد با این شرکت تصور می‌کنند. از این رو، در موعد تاسیس شرکت‌های جدید نیز، وضع مطلوب را در عبارت «دقیقاً مشابه همشهری» توصیف می‌کردند.

می‌توانست ویتترین عملکرد مناسب در این زمینه باشد؛ بویژه که شرکت‌های جدیدالتاسیس و مشخصاً شرکت تدبیراندیش، با وعده شباهت کامل به شرکت همشهری در حقوق و مزایا، راه‌اندازی شدند. اما عدم تعلق اضافه‌کاری در ابتدا و سپس، افزایش قطره‌چکانی ساعات اضافه‌کاری، بستر تبعیض را فراهم کرد و تاکنون نیز این تبعیض، ترمیم نشده است. اضافه‌کاری برای نیروهای فصلی، بدون قاعده خاصی و به‌صورت سلیقه‌ای پرداخت می‌شود.

**تلاش‌گران:** ۷۰+۸۰ ساعت؛ در موضوع اضافه‌کاری، این شرکت، وضعیت مطلوب‌تری نسبت به سایر شرکت‌ها دارد.

**تامین‌گستر:** نیروهای این شرکت از نظر تعلق میزان اضافه‌کاری، وضعیت آشفته‌تری دارند. ابتدا ۶۰ ساعت و سپس و پس از چندماه، ۸۰ ساعت اضافه‌کاری ثابت در نظر گرفته شده است. اگرچه بعضی سازمان‌ها میزان بیشتری را نیز برای برخی کارکنان این شرکت، محاسبه می‌نمایند.

**تعاونی ۴۳۲:** رانندگان اتوبوس طرف قرارداد با این شرکت نیز در سال‌های اخیر با تفاوت در میزان اضافه‌کاری نسبت به وضعیت سابق خود و همچنین در مقایسه با شرکت همشهری، دست‌وپنجه نرم کرده‌اند.

**کشتارگاه:** برای نیروهای طرف قرارداد شرکت همشهری در مجموعه کشتارگاه نیز کمتر از سایر نیروهای همشهری، اضافه‌کاری تعلق می‌گیرد.

**۵- حق سختی کار** در شرکت‌های تدبیراندیش و تامین‌گستر، نیاز به بررسی دارد. با توجه به تنوع گروه‌های شغلی در شرکت تامین‌گستر، بررسی جامع‌تری مورد نیاز است.

### ج. جمع‌بندی:

مجموعه این تفاوت‌ها، به‌صورت کلی موجب ایجاد فاصله غیرمتعارف در میانگین حقوق و دستمزد نیروهای شرکتی شده است. به‌شکلی که بین کمترین میزان حقوق دریافتی (بدون لحاظ نیروهای فصلی) در شرکت‌های تدبیراندیش و

شرکت‌ها این دو حق، تعلق نمی‌گیرد. رقم مربوط به «فوق‌العاده جذب» در سرجمع حقوق دریافتی نیروهای شرکتی، تاثیر قابل‌اعتنایی دارد.

**۲- حق شب‌کاری،** نیاز به بازنگری و بررسی بیشتر و کارشناسانه‌تری دارد. کارکنان شرکت تدبیراندیش، این حق را دریافت نمی‌کنند؛ در توضیح این عدم برخورداری، اذعان شده است که با تبدیل و تغییر ساعات شیفت‌کاری، به‌نوعی پرداخت شب‌کاری منتفی می‌شود. در نیروهای طرف قرارداد با شرکت همشهری، نیروهای کشتارگاه حق شب‌کاری دریافت نمی‌کنند.

**۳- حق نوبت‌کاری،** به شیوه‌های مختلف پرداخت می‌شود و نیاز به بررسی و بازنگری دارد. برای مثال در شرکت تدبیر اندیش فقط سبزانان این حق را دریافت می‌کنند، که میزان آن، نیاز به دقت دارد. همچنین با توجه به چرخشی بودن شیفت پاکبانان (شرکت تلاشگران)، این نیروها مشمول نوبت‌کاری می‌شوند اما پرداخت نمی‌شود. در شرکت تامین‌گستر نیز نگهبانان از این حق برخوردارند اما به میزان ۱۵ درصد. در حالی که این عدد برای نیروهای شرکت همشهری ۲۲/۵ درصد محاسبه می‌شود.

**۴- میزان اضافه‌کاری،** عامل اصلی تشدیدکننده فاصله حقوق و دستمزد نیروهای شرکتی با نیروهای همشهری محسوب می‌شود. دلیل قانع‌کننده‌ای نیز برای این تبعیض، ارائه نمی‌شود. این تبعیض، اولاً بین شرکت‌ها با شرکت همشهری و ثانیاً حتی بین نیروهای هر شرکت، موجب احساس نابرابری و ایجاد فاصله نامعقول در دریافتی نیروها شده است. این شاخص، بیشترین وزن را در تشدید فاصله حقوق و دستمزد نیروها دارد. شایان ذکر است تاثیر میزان اضافه‌کاری نیروهای شرکت همشهری در مجموع حقوق و دستمزد این نیروها، بین ۴۰ تا ۵۰ درصد است. بنابراین در صورت بهبود و افزایش میزان اضافه‌کاری سایر نیروهای شرکتی، بخش مهمی از نابرابری موجود تعدیل می‌شود. وضعیت محاسبه اضافه‌کاری در شرکت‌ها به این شرح است:

**تدبیراندیش:** ۱۶+۴۰ ساعت اضافه‌کاری؛ این شرکت به‌عنوان نخستین اقدام ساختاری در ساماندهی نیروهای شرکتی در دوره شورای ششم،

تامین گستر (۲۰ میلیون تومان) با بیشترین میزان حقوق در شرکت همشهری (۵۵ میلیون تومان) فاصله‌ای بیش از ۳۰ میلیون تومان یعنی بیش از ۱۰۰ درصد ایجاد شده است. اگر بتوان با اتکا به برخی میانی قانونی، بخشی از این فاصله را توضیح داد، قطعاً نمی‌توان بخش زیادی از آن را توجیه کرد. به‌صورت مشخص، برخورداری همه نیروهای شرکتی از مزایایی مانند فوق‌العاده جذب و اضافه‌کاری ثابت یکسان

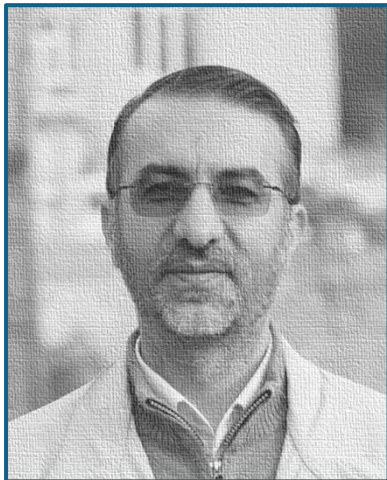
(مانند اضافه‌کاری شرکت همشهری) می‌تواند بخش قابل توجهی از این فاصله را جبران نماید.

برای مثال، در صورت افزایش میزان اضافه‌کاری نیروهایی شرکت تامین گستر از ۸۰ ساعت به ۱۵۲ ساعت (حتی با فرض ثابت ماندن حقوق پایه)، حقوق ماهانه، حداقل به میزان ۲۵ درصد افزایش می‌یابد.

### جدول مقایسه تطبیقی حقوق و مزایای نیروهای پنج شرکت عمده تامین نیروی شهرداری تبریز

#### بر اساس آخرین داده‌های سال ۱۴۰۴

ردیف	شاخص	نام شرکت				
		تدبیر اندیش	تلاش گران	تأمین گستر	تعاونی ۴۳۲	همشهری
۱	رفاهیات (مزایا)	حق جذب بازارکار	پرداخت نمی‌شود	پرداخت نمی‌شود	پرداخت نمی‌شود	پرداخت می‌شود
	فوق‌العاده جذب	پرداخت نمی‌شود	پرداخت نمی‌شود	پرداخت نمی‌شود	پرداخت نمی‌شود	پرداخت می‌شود
۲	شب‌کاری	پرداخت نمی‌شود	پرداخت می‌شود	پرداخت نمی‌شود	پرداخت می‌شود	پرداخت می‌شود به استثنای کارکنان کشتارگاه
۳	نوبت کاری	صرفاً برای سبزانان	پرداخت نمی‌شود	صرفاً برای نگهداران	پرداخت می‌شود	پرداخت می‌شود
۴	اضافه کاری	۴۰ + ۱۶ ساعت	۷۰ + ۸۰ ساعت	۶۰ تا ۸۰ ساعت	اداری ۱۵۲ و رانندگان ۹۰ ساعت + اضافه کاری مانده	اکثرأ ۱۵۲ ساعت؛ کارکنان کشتارگاه کمتر
۵	امنیت شغلی	قرارداد ۹ ماهه تا یک ساله	قرارداد حداکثر یک ساله	قرارداد ۹ ماهه تا یک ساله	قرارداد یک ساله	قرارداد ۹ ماهه تا یک ساله
۶	ابزار و لباس کار	ارائه می‌شود	ارائه می‌شود	ارائه می‌شود	ارائه می‌شود	ارائه می‌شود
۷	سختی کار (۴٪ زبان آور)	اعمال نمی‌شود	اعمال می‌شود	اعمال نمی‌شود	در زمان بازنشستگی برای مشمولان اعمال می‌شود	در زمان بازنشستگی برای مشمولان اعمال می‌شود
۸	زمان پرداخت‌ها	بهموقع	بهموقع	بهموقع	بهموقع	بهموقع
	میانگین حقوق دریافتی (میلیون تومان)	۲۰ تا ۳۰	۳۰ تا ۳۵	۲۰ تا ۲۵	۳۰ تا ۳۵	۳۵ تا ۵۵



با توجه به تمرکز شورای ششم بر مقوله «عدالت درون‌سازمانی» و کاهش فاصله غیرموجه در دریافتی نیروهای شرکتی، مجموعه اقداماتی در سطوح مختلف، انجام شده است. اکنون و در سال پنجم فعالیت شورای ششم، ارزیابی اثربخشی این اقدامات، ضروری به نظر می‌رسد. اگرچه ارزیابی منصفانه میزان توفیق شورای ششم در این زمینه، مستلزم مقایسه مستند با دوره‌های قبل است، اما فارغ از این نوع مقایسه، حتی سنجش میزان توفیق این شورا در مقوله عدالت درون‌سازمانی، در نسبت با اهداف و رویکرد اولیه خود نیز می‌تواند ثمربخش باشد. هدف از این ارزیابی، بدست دادن تصویری ملموس از نتیجه سیاستگذاری و نظارت شورای شهر در یک موضوع مهم مرتبط با نیروی انسانی شهرداری است. این تصویر، می‌تواند در بهبود تصمیم‌گیری‌های آتی بکار گرفته شود.



نظر رسمی	اظهار نظر رسمی مرکز در موارد ارجاعی از طرف شورای اسلامی شهر یا شهرداری تبریز
دیدگاه	دیدگاه مرکز در موارد جاری شهری و نقد عملکرد و فعالیت‌های شهرداری و سایر دستگاه‌های اجرایی
گزارش تخصصی	گزارش تخصصی مستخرج از کمیته‌ها، گروه‌های کانونی یا نشست‌ها
انتقال دانش	ارسال مطالب گزیده شده یا چکیده مطالب و گزارش‌های سایر مراکز پژوهشی یا نشست‌های خارج از مرکز
یادداشت	اظهار نظر کارشناسی توسط افراد خبره که لزوماً مورد تأیید مرکز نیست
انعکاس	تبیین پیشنهاد، انتظار یا مطالبه کارشناسی یا مردمی
خلاصه مدیریت	خلاصه مدیریتی طرح‌های مطالعاتی انجام شده در مرکز
افکارسنجی	گزارش مستخرج از افکارسنجی عمومی یا موردی
داده‌کاوی	گزارش تولید شده با استفاده از ظرفیت‌های هوش مصنوعی
تجربه مدیریت	گزارش تجربیات حوزه مدیریت شهری سایر شهرهای داخل و خارج کشور یا گزارش تجربه‌نگاری مدیریت شهری
پرسمان	بیان مسئله یا طرح سؤالاتی در خصوص مسائل جاری شهر از مدیریت شهری و درخواست پاسخگویی
شناخت شهر	گزارش شناخت وضع موجود در قالب متن نقشه یا اینفوگرافی
اسناد مرکز	آیین‌نامه‌ها، فرم‌ها، دفترچه‌های راهنما و سایر مستندات مربوط به شیوه فعالیت مرکز

با توجه به هزینه‌های زیست‌محیطی استفاده از کاغذ، متن کلیه اسناد، گزارش‌ها و طرح‌های پژوهشی تهیه شده در مرکز به نشانی: [rctabriz.ir](http://rctabriz.ir) قابل دسترسی است.