سبک کار و شغل

بررسی چالش بی‌انگیزگی کارکنان در گفت‌وگو با موسی ترابی، پژوهشگر و کارشناس ارشد کارآفرینی

نظام اداری ایران به چتربازها بیشتر از کارآمدها بها می‌دهد!

■ ملیکا گل‌محمدی

موضوع تلاش کردن و بهترین بودن در نظام شغلی برخی کشورها سال‌هاست نه به عنوان یک قانون بلکه به مثابه یک فعالیت داوطلبانه در افراد شکل گرفته است. واقعیت آن است که جنس کاری که شما انجام می‌دهید یا جایگاه‌تان مهم نیست، بلکه مهم نشان دادن بهترینِ خودتان چه در جایگاه یک نظافتچی، یک کارمند یا یک معلم است زیرا اهمیت وجود این مشاغل و تأثیر سازنده و حذف‌ناشدنی که بر جامعه می‌گذارند بر افراد آن جامعه و سیستم اثبات شده است.

متقابلاً افراد یک سیستم در این کشورها باز تاب مثبت فعالیت و کارشان را به وضوح در رشد خود و جامعه‌شان و چرخیدن چرخ صنعت و دانش کشورشان می‌بینند. مشهود بودنِ پیشرفت خود و جامعه‌ات یک عامل انگیزه‌بخش و یک کاتالیزور برای ادامه کار و فعالیت محسوب می‌شود، این انگیزه‌بخشی در هر سیستمی می‌تواند وجود داشته باشد اما متأسفانه در نظام اداری ما ماجرا برعکس است و همین موجب کاهش انگیزه کارکنان و نهایتاً نظام اداری بیمار و ناکارآمد می‌شود. این در حالی است که شناسایی کارمندان نالایق و حذفشان از سیستم اداری کار سختی نیست و اتفاقاً خیلی هم به نفع آن سازمان دولتی است چون بودجه‌اش برای تخصیص یافتن به موارد مهم‌تر ذخیره می‌شود. البته اگر این قضیه را در ابعاد کلان‌تر بررسی کنیم حتی حذف یک‌سری سازمان‌های اضافی هم اشکالی پیش نمی‌آورد. به عبارتی با حذف برخی ادارات و سازمان‌ها آب از آب تکان نمی‌خورد. در این زمینه با موسی ترابی پژوهشگر و کارشناس ارشد کارآفرینی گفت‌وگویی کرده‌ایم که ماحصل گفته‌های او را در ادامه می‌خوانید.

افراد کارآمد در سیستم اداری ایران نادیده گرفته می‌شوند

مشکلات اساسی ما در انگیزه داشتن یا بی‌انگیزگی افراد در سیستم شغلی سازمان‌ها، از نحوه آموزش‌مان نشئت می‌گیرد. یکی از این مشکلات این است که از بچگی به ما یاد می‌دهند که شاگرد اول باشیم. این شاگرد اول شدن، جلو زدن از بقیه و کارانفرادی که بر آن متمرکز می‌شویم هم برای دانش‌آموزان تازه‌وارد به این سیستم آموزشی، هم برای ما که این‌گونه آموزش دیده‌ایم مشکل‌ساز می‌شود. اولویت در اول شدن، شاگرد اول بودن و مدرک‌گرایی که جزئی جدانشدنی از سیستم آموزشی ما شده، سبب شده بعدها در هر سیستم و سازمانی که وارد شدیم عملکردمان هم متناسب با نوع آموزشی که دیده‌ایم، باشد.

وقتی یک کارمند با توانمندی بالا در یک سیستم اداری زیر دست مدیری ناتوان باشد، این مدیر برای حفظ جایگاه و پوشش ضعفش سعی بر سوق دادنِ کارمند توانایش به گوشه‌ای دارد و تمام تلاشش را می‌کند تا آن کارمند توانا و بالیاقت دیده نشود و اجازه رشد کردن به او را نمی‌دهد.

کارمندی را در نظر بگیرید که مدت زمان زیادی در یک سازمان است و به‌رغم تلاش‌های زیادش نمی‌تواند پیشرفت کند. کارمندی که می‌بیند نه تنها پاداشی در قبال تلاش‌ها و فعالیت‌هایش دریافت نمی‌کند بلکه جلوی پیشرفتش هم گرفته می‌شود خب مسلماً شغلش را ترک می‌کند یا تغییر شغل می‌دهد و ترجیح می‌دهد در آن سازمان نماند. به این ترتیب یک کارمند کارآمد از سیستم اداری حذف می‌شود.

از بعد جزئی و خرد هم بخواهیم نگاه کنیم مسائلی هست که باعث می‌شود یک کارمند در یک سازمان نماند. یک کارمند در یک چارت سازمانی ماهانه حقوق ثابتی دریافت می‌کند. اگر در یک ماه، کاری که به او محول می‌شود سنگین و فشرده باشد باز حقوقش ثابت است، اگر ماه بعد هم کارش فشرده نباشد و تلاشی نکند باز همان مقدار حقوق را دریافت می‌کند. وقتی معیاری برای سنجش عملکرد یک کارمند وجود نداشته باشد و متقابلاً تأثیری بر دریافتی‌ها، حقوق و مزایا و رشد و پیشرفتش نداشته باشد در نهایت کارمندی که تلاش‌هایش دیده نمی‌شود از راه‌های غیراخلاقی و غیراصولی برای دیده شدن و پیشرفتش استفاده می‌کند، یا اگر انسان شریفی باشد سعی می‌کند از این سیستم خارج شود. اگر این کارمند تشویقی نداشته باشد انگیزه از او گرفته می‌شود، چون می‌داند چه کار کند چه نکند ماهانه ثابتی دارد. از سویی عدم انگیزه، موجب کاهش خلاقیت و تلاش می‌شود. بدین ترتیب این کارمند به مرور زمان یا در سیستم اداری حل می‌شود یا سعی بر خارج شدن از این سیستم می‌کند.

مهم‌ترین عاملی که باعث بی‌انگیزگی کارکنان می‌شود عدم بازخورد فعالیت‌های کارمند است. از طرف دیگر در سیستم‌های دولتی اکثر فعالیت‌ها، کارهای روتین و روزمره‌ای هستند که تنها برای خالی نبودن عریضه انجام می‌شوند، مثل گزارش‌های روتینی که کارمند روزانه ابلاغ ولی عملاً حس می‌کند که فعالیت‌هایش تأثیری در توسعه سازمان ندارد و همین مورد از خلاقیت کارمند کاسته و باعث بی‌انگیزگی او می‌شود. روزمرگی و افتادن در دام فعالیت‌های روتین در کنار مشاهده بی‌عدالتی و فقدان مسیر پیشرفت از عوامل اصلی بی‌انگیزگی نیروی انسانی است.

برای افزایش بازده کاری و انگیزه در کارکنان چه باید کرد؟

برای افزایش بازده کاری در سازمان‌ها باید نیروهایی را جذب کرد که اهداف کاریشان هم‌راستا و هم‌سو با اهداف کاری سازمان باشد، در نتیجه بین سازمان و کارمند ارتباطی دوسویه ایجاد می‌شود چراکه پیشرفت سازمان به معنای پیشرفت آن کارمند است. در نتیجه میزان تلاش هر کارمند برای رشد بیشتر سازمان و حداکثر اثربخشی دیده می‌شود. یک کارمند باید بتواند پیشرفتش را در یک سازمان در آینده کاری‌اش ترسیم کند. همین عامل باعث انگیزه‌بخشی و افزایش راندمانِ کاری می‌شود. بانک‌ها یکی از آن سیستم‌های دولتی هستند که این آینده کاری نسبت به سایر ارگان‌ها در آنها مشهودتر است. یک صندوقدار بانک از قدیم تا حالا قادر به ترسیم مسیر پیشرفتش بوده است.

یک مدیر باید طرحی شفاف به منظور پیشرفتِ کارمندانش در سازمان ارائه دهد، به صورتی که وقتی یک کارمند وارد سازمانی می‌شود یک راه روشن پیشرفت جلوی چشمش باشد و بتواند نقشه و مسیری برای پیشرفت ترسیم کند. اگر این اطمینان را داشته باشد در این مسیر قرار بگیرد و عملکردی مثبت و هم‌سو با آرمان سازمان داشته باشد، بداند پیشرفت سازمان می‌تواند باعث پیشرفت خودش باشد، مسلماً انگیزه‌اش برای کار بیشتر می‌شود و راندمان بیشتری خواهد داشت. یکی دیگر از کارهایی که برای انگیزه‌بخشی کارکنان در مشاغل دولتی و غیردولتی می‌توان انجام داد توجه به همخوانی میزان حقوق و با سختی و زیان‌آوری مشاغل است. سال‌ها پیش قانونی تصویب شد و سختی کار به گروهی از مشاغل تعلق گرفت، اما کاش این تصویب قانون‌ها در عمل هم تفاوت فاحشی ایجاد می‌کردند. سختی کار تنها در نظر گرفتن مزیت‌هایی مثل بازنشستگی زودتر از موعد نیست، بلکه باید با افزایش حقوق و نشان دادن اینکه مشاغل سخت این افراد برای ما حائز اهمیت است گامی برای انگیزه‌بخشی این افراد در طول سال‌های اشتغال‌شان برداریم.

تفاوت شرکت خصوصی و سازمان دولتی در توجه به نیروی انسانی

در شرکت‌های خصوصی توسعه یک شرکت تأثیر مستقیم روی درآمد کارمندهایش می‌گذارد و کارمندان این تغییرات را کاملاً لمس می‌کنند، چون مستقیماً در حقوق و مزایای آن کارمند تأثیر دارد. به عبارتی با توسعه و رشد شرکت، افزایش درآمد و با کم شدن گردش مالی در آن مجموعه، کاهش درآمد کارمندان را شاهد هستیم. از این رو کارمندان در شرکت‌های خصوصی برای رشد و پیشرفت شرکت تلاش بیشتری می‌کنند تا آن شرکت یا مؤسسه به اهدافش برسد. در واقع تا حدودِ زیادی موفقیت شرکت در درآمدزایی افراد شرکت تأثیر مستقیم دارد.

ولی در ارگان‌های دولتی قضیه به صورت دیگری است، ارگان دولتی چه در هدفی که ترسیم کرده موفق باشد چه نباشد یا عملکردش خوب باشد یا نباشد، در هر صورت تفاوت چندانی در پاداش یا درآمد کارمندان ندارد، در نتیجه این نیاز را احساس نمی‌کنند که حتماً باید هدف‌شان با هدف سازمان در یک راستا باشد و بیشتر اهداف‌شان را خارج از مجموعه سازمان می‌بینند و سعی می‌کنند انرژی و ظرفیتی که شامل نوآوری، خلاقیت و... می‌شود را خارج از محدوده سازمان‌شان خرج کنند. بنده خودم مدتی در سازمانی دولتی مشغول کار بودم. در این مدت پرسشنامه‌ای طراحی و یک کار پژوهشی انجام دادم که جامعه آماری آن کارمندان بودند. سؤال این بود که در صورت بازنشستگی زودتر از موعود آیا حاضر به بازنشستگی هستید یا خیر؟ به جرئت می‌توانم بگویم صددرصد کسانی که پرسشنامه را پر کردند علاقه‌مند به بازنشستگی پیش از موعد بودند حتی کسانی که سابقه کاریشان کمتر از پنج سال بود! و تمام و آرمان و آرزویشان بازنشستگی پیش از موعد بود. همین نشان‌دهنده آن است که هدف این افراد اصلاً منطبق با اهداف سازمان و در راستای منفعت سازمان نیست. یکی از تفاوت‌هایی که میان شرکت‌های خصوصی و ارگان‌های دولتی وجود دارد این است که در بخش خصوصی افراد با توجه به تخصصشان استخدام می‌شوند و اگر برای مثال مهندسی دارای فوق‌لیسانس آی‌تی باشد ولی تبحری در این رشته نداشته باشد استخدام نمی‌شود، ولی بحث مدرک‌گرایی در ارگان‌های دولتی همچنان بر مهارت می‌چربد. یک شرکت خصوصی از ابتدای استخدام یک کارمند نگران میزان سود و نیاز و بازده کارمندانش است ولی چون در ارگان‌های دولتی بودجه از جای دیگری تأمین می‌شود ناخودآگاه این نگرانی‌ها از بین می‌رود و از همان بدو ورود به قولی ۵۰ درصد خیال کارمند راحت است. بالطبع چون مدرک ملاک استخدام و جذب نیرو است در نتیجه راندمان دلخواه هم از کار حاصل نمی‌شود. توسعه در شرکت‌های خصوصی باتوجه به ضوابط و همان توانمندی‌ها انجام می‌شود ولی در سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی بیشتر بحث ارتباطات، مدرک دانشگاهی و چیزهایی که تخصص در آن دخیل نیست تأثیر دارد. به عبارتی وزنه روابط بیشتر از تخصص است ولی در شرکت‌های خصوصی جای وزنه‌ها تغییر می‌کند.

وقتی یک کارمند با توانمندی بالا در یک سیستم اداری زیر دست مدیری ناتوان باشد، این مدیر برای حفظ جایگاه و پوشش ضعفش سعی بر سوقِ دادنِ کارمند توانایش به گوشه‌ای دارد و تمام تلاشش را می‌کند تا آن کارمند توانا و بالیاقت دیده نشود و اجازه رشد کردن به او را نمی‌دهد

چرا حقوق و مزایا در نظام اداری دولتی عادلانه نیست؟

چون ملاک و معیاری برای تعیین رتبه و سنجش مهارت‌ها و فعالیت‌های فردی در چارت اداری سیستم دولتی تعریف نشده است، از طرفی رتبه اداری در یک سازمان باتوجه به عملکرد افراد تعریف نمی‌شود، یکی از عوامل تأثیرگذار در رتبه اداری افراد مهارت لینک زدن یا به عبارتی چتر روابط را گسترش دادن است. در نتیجه حقوق و مزایایی هم که این افراد بر اساس رتبه‌شان دریافت می‌کنند اشتباه است و به‌طور کلی امکان پرداخت حقوق و مزایای افراد بر اساس رتبه واقعی وجود ندارد. همین‌طور ممکن است یک فرد با عملکرد و توانایی بالا و سابقه درخشان در یک سازمان به‌خاطر عدم برقراری روابط در همان سطح پایین بماند و تنها از مزایای همان مرتبه بهره‌مند شود و برعکس آن هم هست که یک فرد نورسیده با یک مدرک کاملاً نمایشی و بدون تخصص، حقوق و مزایای بالاتری را دریافت کند. به این ترتیب نظام اداری ایران ناخواسته و ناآگاهانه به آدم‌های چترباز ولی ناکارآمد بیشتر رسیدگی و توجه می‌کند. لزوم رفع این مشکل ایجاد یک سیستم درست برای رتبه‌بندی است در غیر این صورت این مشکل کماکان وجود خواهد داشت.

دولتی که از فربگی و کندی رنج می‌برد باید رژیم بگیرد

یکی از معضلات اصلی که امروزه دولت با آن مواجه است و باید قبلاً برای آن تدبیری می‌اندیشید فربگی بدنه دولت است. طی سال‌های اخیر سازمان‌های زیادی از یکدیگر منشعب شده‌اند که کارکردشان زیاد مشخص نیست یا به عبارتی یک سازمان به تنهایی می‌تواند کار سه سازمان را انجام دهد و همین انشعابات و گستردگی‌ها باعث رویارویی دولت با مشکلات مالی و بحث بودجه شده است، در حالی که بسیاری از کارمندان با کار بسیار سبک یا حتی بدون کار در ادارات دولتی می‌چرخند. در این زمینه حتی اگر ادغام سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها را در نظر نگیریم باید بحث واگذاری فرآیندها به شرکت‌های خصوصی که قادر به انجام یک‌سری کارها هستند را جدی بگیریم تا از گستردگی بیشتر بدنه اجتناب شود. این یک واقعیت محرز است که برای توسعه، نیاز به خلاقیت می‌باشد، پس برای دولت باید یک رژیم غذایی جدید بنویسیم. الان زمانی است که دولت باید این اجازه را بدهد مردم و بخش‌های خصوصی یک‌سری از امور را به دست گیرند و نظارتش را معطوف به روند اجرایی کارها کند. در نتیجه دولت قادر به پرداخت آسان‌ترِ هزینه‌ها می‌شود چون مسئولیت جذب و استخدام و هزینه‌های جاری و حقوق و مزایا بر عهده شرکت‌های وابسته و خصوصی قرار خواهد گرفت. یک مثال موفق در این زمینه انتقال بخشی از وظایف دولت به دفاتر پیشخوان، دفاتر الکترونیک و مراکز «پلیس +۱۰» در سال‌های اخیر است که باعث تسریع بسیار در خدمات‌رسانی به مردم شده است. شرکت‌های خصوصی برای سرعت بخشیدن به کارها، افزایش راندمان و سوددهی ابتکارات مختلفی به خرج می‌دهند، چون منفعت و شرط بقایشان در رقابت و ارائه کار متفاوت‌تر و باکیفیت‌تر است، در نتیجه سرعت و کیفیت فرآیندهای اجرایی کشور هم افزایش می‌یابد. بهترین راه برای خارج شدن از گرداب فعلی اقتصادی که دولت در آن دست و پا می‌زند کاهش حجم دولت، واگذاری بخشی از امور به بخش‌های خصوصی، افزایش نظارت دولت بر بخش‌های خصوصی، گرفتن انحصار از برخی بخش‌های ظاهراً خصوصی ولی وابسته به افراد دولتی (خصولتی) و اجازه دادن به شکل‌گیری رقابت در بین بخش‌های خصوصی است. در کشور ایران که نزدیک به ۸۰ میلیون جمعیت دارد چیزی قریب به ۶ میلیون کارمند وجود دارد در صورتی که کشور ژاپن با ۱۲۶ میلیون جمعیت حدود ۳۰۰ هزار کارمند دارد. این مقایسه نشان می‌دهد با تعداد کارمندهای کم می‌شود یک کشور را به خوبی اداره کرد به شرط داشتن برنامه برای واگذاری بخشی از کارها به بخش‌های خصوصی و بهینه‌سازی و کاهش فرآیندهای غیرلازم.

نگاه

سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش یعنی تضمین توسعه همه‌جانبه کشور

آقای وزیر! دستمزد معلم به ما ربط دارد

«به شما ربطی ندارد که معلمان چقدر حقوق می‌گیرند!» این آخرین پاسخ وزیر آموزش و پرورش به سؤال خبرنگاران در مورد میزان حقوق دریافتی معلمان در مهرماه ۱۳۸۹ بوده است. از آن زمان تا به امروز که ۹ سال گذشته و وزرای گوناگونی صندلی‌شان را با هم تعویض کرده‌اند، لیکن تنها شاهد افزایش حقوق چند صد هزار تومانیِ مختصر به علاوه طرح رتبه‌بندی فرهنگیان بوده‌ایم. شاید جمله «به شما ربطی ندارد» را دیگر نشنیده باشیم اما در اصل قضیه تغییری ایجاد نشده. تنها با ایجاد یک طرح رتبه‌بندی با توجه به درجه علمی، میزان افزایش حقوقِ هریک از فرهنگیان متفاوت بوده است.

با توجه به ارزش کار و تلاش و زحمتی که معلم‌ها در کلاس‌های ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان می‌کشند، قاعدتاً باید دستمزد بیشتری نسبت به بسیاری از سلبریتی‌ها و افراد مشهور بگیرند. با این حال، در این بین کشورهایی هم وجود دارند که حقوق عالی برای آموزش‌دهندگان سرزمین خود در نظر می‌گیرند. در کشورهایی مانند سوئیس، آلمان، هلند و کانادا به‌واسطه تأکید زیاد دولت بر لزوم تحصیل و کیفیت بالای آموزش جای تعجب نیست که معلمان دستمزد مناسبی داشته باشند. در کنار آن یک معلم باسابقه در مقابل یک دبیر بی‌تجربه با توجه به سابقه کاری‌اش دستمزد قابل توجهی هم دریافت می‌کند. این در حالی است که معلمان ابتدایی در مدارس انگلستان سالانه در حدود ۲۰۰ تا ۲۵۰ میلیون تومان حقوق دریافت می‌کنند. یعنی یک معلم ابتدایی در انگلستان در مقایسه با همتای خود در ایران، ۴۰ تا ۵۰ برابر بیشتر حقوق دریافت می‌کند. سال‌ها پیش معاون امور مالی و معیشتی مدیرکل انجمن ملی استادان عالی انگلستان گفته بود حرفه معلمی آکنده از مشکلات و خطرات است و به‌رغم بحران اقتصادی انگلستان و کاهش بودجه مؤسسات علمی و آموزشی امکان ندارد که حقوق معلمان کم شود چراکه این امر ممکن است به استعفای معلمان از تدریس منجر شود. کاهش انگیزه معلمان، افت سطح علمی، کاهش کیفیت آموزش و در نهایت ناکارآمدی نظام آموزشی کشور به خصوص در بخش مدارس دولتی از جمله آثاری است که کارشناسان آموزشی در مورد بی‌توجهی به نیازهای معیشتی و مالی معلمان مطرح می‌کنند. در تمامی کشورهای توسعه‌یافته نظام آموزشی محور توسعه قرار گرفته است، همواره در زمینه تخصیص اعتبارات، امکانات و تأمین شرایط زندگی مطلوب، فرهنگیان و کادر نیروی انسانی در اولویت قرار داشته‌اند به طوری که در کشورهای توسعه یافته درآمد متوسط یک معلم مقطع ابتدایی از حقوق دریافتی سالانه کارمندان پایه متوسط دولتی حدود ۲۰ تا ۳۰ درصد بیشتر است. واضح است وقتی قرار گرفتن‌مان در جایگاه اول علمی منطقه هدف‌گذاری می‌شود و قرار است در انتهای این برنامه کلان، ایران به قدرت اول منطقه در زمینه‌های اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی تبدیل شود نمی‌توان به نیازهای اولیه قدرت محرکه نظام آموزشی کشور بی‌توجه بود. در واقع وقتی قرار است قدرت علمی برتر منطقه باشیم؛ فاصله ۴۰ برابری حقوق معلمان در ایران و انگلستان قابل توجیه نیست.

با بررسی قدرت اجتماعی، معیشت و منزلت اجتماعی حرفه مقدس معلمی، در آسیا به خصوص در کشور چین و اکثر کشورهای اروپایی معلم از جایگاه نسبتاً بالایی برخوردار است ولی جایگاه معلمان در ایران در قیاس با برخی کشورهای آسیایی و اروپایی نسبتاً پایین و متوسط رو به پایین است.

سازمان جهانی یونسکو توصیه‌نامه‌ای برای دفاع از حقوق معلمان تدوین و همچنین روزی را تحت عنوان روز معلم نامگذاری کرده ولی پاس داشتن مقام معلم تنها با بزرگداشت مقام معلم در یک روز به وقوع نمی‌پیوندد. متأسفانه در کشورمان آن‌گونه که شایسته و بایسته است ارزش کارهای سخت را نمی‌دانیم به همین دلیل نه تنها شاکر کسانی که در مشاغل سخت و زیان‌آور فعالیت می‌کنند نیستیم بلکه حقوقِ حقه و اولیه آنها را نیز پرداخت نمی‌کنیم. در واقع تشکر و تشویق را یاد نگرفته‌ایم که این هم باز به عدم تربیت درست در مدارس و عدم سرمایه‌گذاری‌مان در تربیت و تعلیم و تعلم برمی‌گردد.

یکی از شاخص‌های توسعه در هر کشوری تولید علم و آموزش منابع انسانی است و در این بین محوری‌ترین نقش با معلمان است. معلمی در کشور ما فراتر از یک شغل است و همیشه می‌گوییم معلمی شغل انبیاست.

اگر به نقش و تأثیر معلم در جامعه به نسبت دیگر مشاغل اشراف داشته باشیم؛ اگر بدانیم جذب و حفظ نیروی انسانی توانمند چه تأثیری در پیشبرد اهداف یک سازمان، یک ارگان و وزارتخانه دارد، وقتی بدانیم که دغدغه معاش مانع جدی برای جذب نیروی متخصص و در ادامه مسیر پیشرفت آن است، می‌توانیم معیشت این قشر را شاخصی برای درک بهتر جایگاه آنها در کشور بدانیم.

کشورهای ژاپن، آلمان، کره جنوبی و سوئیس جزو کشورهایی هستند که بیشترین حقوق را به معلمان می‌دهند. اگر بخواهیم درآمد کل کشور و معیشت تمامی اقشار در این کشورها را لحاظ کنیم، درآمد یک معلم را با سرانه تولید ناخالص ملی مقایسه می‌کنیم. به عنوان مثال درآمد یک معلم در کره‌جنوبی ۲۴۲ درصد این سرانه، در آلمان ۱۸۰ درصد و در ژاپن ۱۶۰ درصد سرانه تولید ناخالص ملی است.

در بسیاری از کشورها معلمان جزو طبقه ممتاز جامعه محسوب می‌شوند. به طور مثال درآمد یک معلم در انگلستان ۱۱۴ درصد درآمد یک فعال صنعتی است. همین مقایسه در هلند رقمی معادل ۱۷۷ درصد، در کانادا ۱۶۳ درصد و در ژاپن ۱۸۵ درصد است.

حتی در کشور پاکستان معلمان نمونه برای مطالعه بیشتر و کسب تجربه سفرهای خارجی دارند، چیزی که برای ما اصلاً موضوعیت ندارد. از قرار این توجه به معلم در دیگر کشورها صرفاً به معنای علاقه دولت دیگر کشورها به این قشر نیست بلکه میزان توجه آنها را به ضرورت آموزش نسل‌ها و کاهش دغدغه‌های معلمان را نشان می‌دهد و صد البته در این راه بر خلاف نظری که در کشور ما وجود دارد در واقع هزینه نمی‌کنند بلکه سرمایه‌گذاری می‌کنند. این سرمایه‌گذاری در بسیاری مشاغل دیگر هم به چشم می‌خورد که در ظاهر هزینه است ولی در بلندمدت تنها سود است که حاصل می‌شود. مگر جز این است که یک معلم با وجود دو شیفت تدریس و بعد از آن تدریس در انواع کلاس‌های تقویتی، کنکور، خصوصی و... تا رساندن درآمد خود به یک مقدار قابل قبول رمقی برای به‌روز کردن اطلاعات، توجه بیشتر به دانش‌آموز و... ندارد و تنها می‌شود ماشینی که مدام تکرار می‌کند. دیگر معلم خوبی هم نخواهد بود چه برسد به یک مربی. البته حق هم دارد؛ این قضیه در اثر بی‌توجهی به جایگاه اوست نه زیاده‌خواهی خود و هم‌صنفانش!

سازمان جهانی یونسکو توصیه‌نامه‌ای برای دفاع از حقوق معلمان تدوین و همچنین روزی را تحت عنوان روز معلم نامگذاری کرده ولی پاس داشتن مقام معلم تنها با بزرگداشت مقام معلم در یک روز به وقوع نمی‌پیوندد. یکی از شاخص‌های توسعه در هر کشوری تولید علم و آموزش منابع انسانی است و در این بین محوری‌ترین نقش با معلمان است