

یادداشت



کار شایسته و طبقه‌بندی مشاغل

منصوره یزدی اردکانی

کارشناس روابط کار

سازمان بین‌المللی کار باطر محفهوم «کار شایسته» در سال ۱۹۹۹ میلادی، در پیجه تازه‌ای به‌روابط کار گشود. مفهومی که دفاع از حقوق بنیادین کاراز جمله لغو کار اجباری، آزادی انجمن‌هاو حمایت از حق تشکل، تساوی مزد و منع تبعیض ومحود بدترین اشکال کار کودک را در زمره اهداف واولویت‌های عالی خود قرار داده‌است. این در حالی است که وجود مؤلفه‌هایی چون حمایت اجتماعی وگفت‌وگوی اجتماعی به‌عنوان پیش‌زمینه تحقق این اهداف مورد تأکید قرار دار دمقاوله‌نامه‌های بنیادین شامل کلیه‌مقاوله‌نامه‌هایی است که اعضاء سازمان جهانی کار ملزم به اجرای آن هستند و لازم‌الاجرا بودن آن به‌پذیرش و پیوستن دولت‌هابه این مقاوله‌نامه‌ها را تباطی ندارد.

در میان مقاوله‌نامه‌های مهم سازمان بین‌المللی کار، ایران هنوز به سه‌مقاوله‌نامه که در زمره‌مقاوله‌نامه‌های بنیادین کاره‌شستند ملحوظ شده‌است این‌مقاوله‌نامه‌ها عبارت‌اند از مقاوله‌نامه ۱۳۸ در خصوص سن کار، مقاوله‌نامه شماره ۹۸ مربوط به حق سازماندهی کارگری و حق چانه‌زنی جمعی و مقاوله‌نامه ۸۷ که بر لزوم آزادی تشکل‌های صنفی تأکید کرده‌است. چنانکه اشاره شد پیوستن یا عدم پیوستن دولت‌ها به مقاوله‌نامه‌های بنیادین کار لزوم اجرای آن را از بین نمی‌برد و دولت‌ها در صورت موظف به اجرای این مقاوله‌نامه‌ها هستند. با این حال پیوستن ایران به مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ ضمانت اجرای آن را نیز توجیه‌پذیر نمی‌کند. مز دبرابر درازای کار برابر فاغ از جنسیت هم‌ترین پیام مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین‌المللی کار است.

کنوانسیون شماره ۱۰۰ سازمان بین‌المللی کار (ILO) بر دستمز دبرابر مردان وزنان برای کار بار ارزش یکسان تمرکز دارد. این مورد بر اصل عدم تبعیض در حقوق و دستمز د تأکید و اضافه می‌کند که همه کارگران، صرف‌نظر از جنسیت‌شان، باید برای کار بار ارزش برابر، دستمز د برابر دریافت کنند. هدف این کنوانسیون ترویج مفهوم کار شایسته با تضمین دستمز دها و فرصت‌های عادلانه برای همه کارگران است. کمیتۀ آزادی انجمن‌ها تأکید می‌کند که کارگران می‌توانند با سازماندهی و مشارکت در فرایندهای چانه‌زنی دسته‌جمعی با کارفرمایان یا از طریق اتحادیه‌های کارگری خود در مورد کار شایسته مطالبات خود را مطرح کنند. آن‌ها می‌توانند برای دستمز د عادلانه شرایط کار را بمنیت‌شغلی وسایر جنبه‌های کار شایسته که در کنوانسیون شماره ۱۰۰ ذکر شده، مذاکره کنند. علاوه بر این، کارگران می‌توانند از اجرای قوانین کار و کنوانسیون‌های بین‌المللی، از جمله کنوانسیون شماره ۱۱۰ از طریق کنش‌های اعتراضی مسالمت‌آمیز، نامه‌نگاری، راه‌اندازی کارزار و تعامل با سیاست‌گذاران و مقامات مربوطه دفاع کنند.

با وجود این‌ها نتایج برخی تحقیقات آکادمیک نشان می‌دهد که ضعف عمده نظام حقوقی کار شایسته در ایران، دقیقاً به ضعف گفت‌وگوی اجتماعی برمی‌گردد. ساعات بیش از حد کار، فاصله زنان و مردان در موقعیت‌های شغلی و دستمز دها و فقدان تشکل‌های مستقل کارگری از جمله مواردی محسوب می‌شود که تحقق اهداف کار شایسته در ایران را با چالش‌هایی روبه‌رو کرده‌است.

سازمان بین‌المللی کار (ILO) بر پیهمه‌ی مجازات‌خاصی را برای عدم اجرای طبقه‌بندی مشاغل پیشنهاد کرده‌است در عوض بر ترویج دستور العمل‌ها و استانداردهایی برای تشویق کشورهای عضو به اتخاذ سیستم‌های طبقه‌بندی مشاغل که اصول انصاف، شفافیت و عدم تبعیض را رعایت می‌کنند، تمرکز دارد. توجه به این نکته مهم است که (ILO) از طریق چارچوبی از کنوانسیون‌ها، توصیه‌ها و پروتکل‌های بین‌المللی عمل می‌کند که به جای مجازات‌های قابل اجرا، راهنمایی ارائه می‌کنند. به عنوان مثال، کنوانسیون شماره ۱۰۰، دستمز دبرابر را برای مردان و زنان برای کار بار ارزش برابر ترویج می‌کند و بر اهمیت طبقه‌بندی مشاغل در تضمین شیوه‌های جبران منصفانه تأکید می‌کند با این حال، کنوانسیون اقدامات تنبیهی را برای عدم رعایت آن‌ها تجویز نمی‌کند. در حالی که سازمان بین‌المللی کار مجازات مسستقیمی را برای عدم اجرای طبقه‌بندی مشاغل اعمال نمی‌کند، کشورهای عضو تشویق می‌شوند استانداردهای (ILO) را در قوانین ملی و سیاست‌های کاری خود بگنجانند.

گزارش

نازنین رزاقی مهر

روزنامه‌نگار

یک مجموعه ممکن است معیاسی استاندارد را بر اساس وظایف کلی، مسئولیت‌ها، سطح دستمز دو وظایف رتبیلایه‌نقش ایجاد کنند. بنابراین، یک سیستم طبقه‌بندی مشاغل، سطح مهارت و توانایی فردی را که در حال حاضر در یک موقعیت قرار دارد، در نظر نمی‌گیرد و در عوض، مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز برای کار را در اولویت قرار می‌دهد. اگر چه ساختارهای طبقه‌بندی مشاغل در سازمان متفاوت است، اما هدف کلی تعیین مسئولیت‌های شغلی دقیق و متناسب با موقعیت و توانمندی‌های کارگر محسوب می‌شود این رویکرد همچنین به شرکت‌ها کمک می‌کند تا موقعیت خود را با رقبای مقایسه کنند.

چارچوب طبقه‌بندی مشاغل

طبقه‌بندی مشاغل به‌طور عمده بر سه محور اصلی «دانش»، «مهارت حل مسئله» و «مسئولیت» بنا شده‌است این چارچوب استاندارد دی‌است که نیازهای احتمالی یک مجموعه را مشخص می‌کند. چنین سیستمی تضمین می‌کند که هر کارگر بر اساس وظایف خود و در مقایسه با فردی هم‌رده خود در مشاغل مشابه، به‌طور منصفانه دستمز دوپااش دریافت کند در واقع طبقه‌بندی مشاغل معیاری است که مشخص می‌کند هر کارگری اگر شرکت چه کاری انجام می‌دهد طبقه‌بندی هلی توانند به هران یک سازمان کمک کنند تا گزارش‌های مربوط به بررسی عملکرد را بنویسند، فرصت‌های شغلی بیشتری ایجاد کنند و هم پوشانی مسئولیت‌ها را بین چندین موقعیت حذف کنند.

جراحی اهمیت طبقه‌بندی مشاغل

علاوه بر موارد پیش‌تر گفته شده، استفاده از سیستم طبقه‌بندی شغلی می‌تواند این امکان را به کارفرمایان بدهد تا موقعیت‌های درون شرکت را بهتر درک کنند و بر داختم‌های عادلانه‌ای داشته باشند بنابراین، منطقی است که شرکت‌هایی که عنوان و سطوح شغلی کارکنان را به وضوح تعریف کرده‌اند اغلب بهتر از شرکت‌هایی با ساختار مبهم عمل کنند. زیرا کارکنان با عنوانی شغلی واضح می‌دانند که از آن‌ها چه انتظاری می‌رود و اجرای این طرح‌ها دست‌کم دو مزیت ویژه برای سازمان‌ها دارد:

۱- بهره‌ر وند جذب نیروی بیشتر کم‌کم می‌کند: جدا از ارائه انتظارات و وظایف واضح برای هر کارگر، سطوح شغلی نیز برای استخدام مهم هستند. کارگران در هر سطحی که باشند اغلب با زوار شدن به مشاغلی که شرح وظایف‌شان بیش از حد مبهم و فخطرمی‌رسد،

گزارش

لیلا آذر

روزنامه‌نگار

با وجود الزامات قانونی برای اجرای این طرح، صاحبان کسب و کارها و کارفرمایان عمدتاً به دلایل نامعلومی از اجرای آن سر باز می‌زنند. کارشناسان روابط کار شانه‌خالی کردن کارفرمایان از اجرای این طرح را به عدم تبیین مزایای اجرای آن در بهبود روند کار توسط تشکل‌های کارگری و همچنین ضعف نظارت و پیازرسی مستمر در سطح کارگاه‌ها مرتبط می‌دانند.

سازوکار قانونی اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل

در ایران از سال ۱۳۵۲ قوانین و مقررات مختلفی در ارتباط با اجرای طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های محمول قانون کار به تصویب رسید و اجرایی شده‌است. آخرین قوانین در این باره به قانون کار مصوب سال ۱۳۹۶ و مواد (۴۸) و (۴۹) این قانون برمی‌گردد که این‌نامه‌ها دستور العمل‌های اجرایی آن را تصویب و ابلاغ شده‌است. بر ابر ماده (۴۸) قانون کار به منظور جلوگیری از بهره‌دهشی از کار دیگری وزارت کار موظف است نظام ارزیابی طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد هم‌مشاغل و عرف هم‌شاغل کارگری در کشور تهیه کرده و به‌اجرا درآورد. همچنین به موجب ماده (۴۹) قانون کار برای استقرار مناسبات صحیح کارگاه در زمینه مزد و مشخص شدن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه‌ها کارفرمایان موظف‌اند بیلهم‌کاری کمیتۀ طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌های مؤسسه‌سازی صلاحین طرح‌ا

طبقه‌بندی مشاغل

آنچه کارفرمایان باید از این طرح ملی بدانند

کارگاه‌های خود امتناع می‌کنند. این در حالی است که در ادبیات روابط کار، طبقه‌بندی مشاغل سیستمی است که کارفرمایان یا صاحبان کسب و کار برای نظارت و تجزیه و تحلیل عناوین شغلی در یک شرکت مورد استفاده قرار داده و بر این اساس به هر موقعیت یک درجه یا طبقه شغلی اختصاص می‌دهند.

مستقیماً به معاونان یا مدیران اجرایی گزارش می‌دهند و اغلب تصمیمات تجاری مهمی را که توسط مدیران بالاتر گرفته می‌شود، بررسی می‌کنند. معاون (مدیر اجرایی) معاونان یا مدیران اجرایی معمولاً بالاترین سطح کارمندان یک شرکت هستند این متخصصان بیشترین تجربه و درکار آن حوزه عملکرد در شرکت را و ارتباط با سایر مشاغل و جامعه دارند وظیفه اصلی مدیران این است که تصمیمات بزرگی بگیرند که بر مسیر کلی شرکت مؤثر باشد.

سایر ساختارهای طبقه‌بندی مشاغل

در حالی که بسیاری از شرکت‌ها قالب شبه‌شده‌ی پیرو می‌کنند که در بالا ذکر شد سایر سازمان‌ها از ساختار لایه‌ای استفاده می‌کنند به عنوان مثال، یک دانشگاه ممکن است کارمندان یا به‌موتو سطرا در ردیف (۱)، سرپرستان و مدیران را در ردیف (۲) و مدیران اجرایی و سایر سطوح بالاتر را در ردیف (۳) قرار دهد.

نحوه پیاده‌سازی سطوح شغلی

هنگامی که زمان تغییر یا تعریف بهتر سطوح شغلی در یک سازمان فراموشی رسد، چند مرحله کلیدی وجود دارد که باید طی شود: - تر از کردن: برای طراحی یک چارچوب طبقه‌بندی باید تیمی از منابع انسانی و سایر رهبران شرکت گرد هم جمع شوند. - همیزی: نظرسنجی و مصاحبه با کارکنان سطح ابتدایی و میانی برای روشن شدن و به دست آوردن بینش در مورد نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی ضروری است. - ارزیابی: سلسله‌مراتب تغییر رسمی فعلی شرکت (آنچه کار می‌کندو چیزی که نیازمند تغییر است) باید مورد ارزیابی قرار گیرد. - به‌روزرسانی: هر بار که یک عنوان یا سطح شغلی طبقه‌بندی می‌شود باید قرار آن نیز تعیین شود و تاروشن شود بعد از آن چه مرحله‌ای قرار دارد.

توالی سطوح شغلی باید باطمینان حاصل شود که سطوح به‌طور منطقی به هم متصل می‌شوند تا کارکنان به وضوح درک کنند که باید به چه کسی گزارش دهند و مسیر شغلی آن‌ها چگونه است. بازنگری ساختار طبقه‌بندی مشاغل موجود یا حتی ایجاد چند تغییر می‌تواند بسیار دشوار باشد اما اجرای برخی تغییرات عمدی و منطقی می‌تواند شرایط کلی کارکنان را بهبود بخشد و از تعمیق نارضایتی شغلی و بی‌عدالتی در پرداخت دستمز دبه کارگران و کارکنان جلوگیری کند. نتیجۀ مستقیم اجرای چنین طرح‌هایی البته نقیضات پوارده‌ی منابع انسانی یک مجموعه که مورد محرکه آن است کمک خواهد کرد به این اعتبار می‌توان گفت که اجرای طبقه‌بندی مشاغل، طرحی برای فرادی یک سازمان است.



نشان می‌دهد که در اکثر سازمان‌ها از چارچوب زیر برای تعیین سطوح شغلی کارکنان استفاده می‌شود:

- سطح پایه: کارگران تازه‌وارد در هنگام پیوستن به یک تیم تجربه‌ی مب‌ت محدودی دارند معمولاً تحت نظارت دقیق کاروبر توسعه حرفه‌ای تمرکز می‌کنند. این کارگران ممکن است سطح تحصیلات بالایی داشته باشند اما احتمالاً تجربه کاری کمتری نسبت به سایرین دارند.

- سطح متوسط: کارگران سطح متوسط، استقلال بیشتری نسبت به گروه قبلی دارند و به‌طور مستقل با نظارت مافوق خود کار می‌کنند. این کارگران معمولاً حداقل دو سال تجربه حرفه‌ای دارند و می‌توانند به آموزش و راهنمایی کارکنان سطح ابتدایی کمک کنند.

- کارگران سطح بالا: کارگران سطح بالایی می‌توانند وظیف کاملی از وظایف انجام‌دهنده و ندرت نیاز به نظارت یا مداخله از سوی مقامات بالاتر دارند. آن‌ها به دلیل تخصص و تجربه، پروژه‌های بزرگ را مدیریت می‌کنند و راهنمایی کارکنان سطح پایین‌تری می‌پردازند و بر سیاست‌ها و رویه‌های شرکت تأثیر می‌گذارند. کارگران سطح بالا معمولاً حداقل پنج سال تجربه حرفه‌ای دارند و برخی نیز دارای مدارک تحصیلی بالایی هستند.

- مدیران میانی: مدیران بر کارمندان سطح ابتدایی یا متوسط نظارت می‌کنند و جهت کم‌کم به کارکنان در تجزیه و تحلیل وحل مسائل آموزش ششیتانی ارائه می‌دهند. این متخصصان مسئول تفکر سطوح بالاتر و تفویض اختیار و تصمیم‌گیری هستند که ممکن است بر شرکت و کارکنان آن اثراتی داشته باشد.

- سرپرست‌ها: سیاست‌ها و رویه‌های سازمان را تصمیم‌گیری‌های سرپرست‌های هر بخش تأثیر می‌پذیرد. سرپرست‌ها معمولاً

اجتناب می‌کنند بنابر این استفاده از سیستم طبقه‌بندی مشاغل و تأکید بر استفاده از آن حتی در آگهی‌های استخدام نیز برمی‌تواند به کارفرمایان برای استخدام افراد مناسب‌تری ساند به علاوه، طبقه‌بندی شغلی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا عدالت مزیدی را در سطح مطلوب اما با حدم ممکن برقرار کنند. یک ساختار دقیق طبقه‌بندی شغلی می‌تواند تضمین کند که کارگران در همان سطح دستمز دیکسانی دریافت می‌کنند و اختلاف دستمز د بین کارگران از جنس‌ها یا حتی نژادهای مختلف را از بین می‌برد به عنوان مثال، به کارگران تازه‌وارد باید مبالغ مشابهی پرداخت شود مگر اینکه دارای شرایط مشخصی باشند که مستحق دستمز د بالاتر باشد. این امر احتمال جست و جوی کار توسط کارگران در جاهای دیگر را کاهش می‌دهد. - منجر به نقیضات شغلی می‌شود: جالبه جایی شغلی بالایی می‌تواند یک ضرر مالی بزرگ برای شرکت‌ها و سازمان‌ها باشد چرا که اگر یک کارگر فقط چند ماه در آن فعالیت کند، هزینه‌های استخدام و آموزش عملاً هدر می‌رود. تقریباً همه شیوه‌ی نفع یک شرکت است که کارکنان جدید را به‌طور کامل آموزش داده و اعتماد به نفس آن‌ها را برای انجام کارشان افزایش دهد. به علاوه اگر کارکنان نتوانند آینده‌ای را بشیرکنند تصور شونده احتمال زیادری بر ترفیع جایگاه شغلی هستند. تقریباً همه شیوه‌ی تجدید نظر داد کارکنان فعلی برای پست‌های بالاتر از آن تر از استخدام کارگران یا کارکنان تازه‌وارد است. به این دلیل که کارکنان فعلی در کمپرتی از نحوه عملکرد شرکت دارند.

انواع سطوح شغلی

اگر چه هیچ دو شرکتی دقیقاً به یک شکل عمل نمی‌کنند، اما گزارش‌های منتشر شده در منابع رتبیلایه‌مدیریت منابع انسانی

تشکل‌های کارگری و وظیفه تبیین مزایای طبقه‌بندی مشاغل

منتشر شده از سوی معاونت روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، طرح طبقه‌بندی مشاغل اکنون در حدود ۶۰۰۰ کارگاه اجرایی شود. نکته قابل توجه این‌که به همین نسبت هم کارگاه‌هایی هستند که هنوز طرح طبقه‌بندی مشاغل در آن‌ها اجرایی نشده‌است.

ناآگاهی از مزایای اجرای طبقه‌بندی مشاغل

این فعال کارگری ضمن اشاره این‌که مزایای اجرای این طرح برای کارفرمایان در سبت تبیین نشده توضیح می‌دهد: «هر ماده قانونی که تصویب شده، سه‌جانبه‌گرایی را مبنا قرار داده، اما موقتی کارفرما توجیه‌شد باید شد که قوانینی از این دست باعث بهره‌وری بیشتر مجموعه می‌شود، از اجرای آن خودداری می‌کنند و به اشتباه گمان می‌کنند که این کار هزینه‌بر است.»

او یکی از دلایل دیگر عدم اجرای مناسب طرح طبقه‌بندی مشاغل را به عملکرد ضعیف تشکل‌های کارگری و عدم معرفی نمایندگان برآمده از بدنه کارگری به کمیتۀ طبقه‌بندی مشاغل می‌داند و اضافه می‌کند: «بیش از ۱۱ هزار تشکل کارگری در کشور داریم، یکی از وظایف این تشکل‌ها تلاش برای متقاعد کردن کارفرمایان جهت اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و تبیین اهمیت اجرای آن است. اما متأسفانه سازوکار انتخاب نمایندگان و فعالیت این تشکل‌ها به گونه‌ای است که به عنوان مثال در شوراهای اسلامی کار، نمایندگان کارگری کمتر از کف کارگاه به‌شورا می‌آیند و عمدتاً از میان نیروهای سازمانی (نیروهای اداری و مالی) انتخاب می‌شوند. در نتیجه آن‌ها هم فشاری که لازم است را برای اجرای این طرح در اختیار ندارند.

سهرابی یادآور می‌شود: «در شرایطی که وزارت کار در زمینه بازرسی از کارگاه‌ها به دلیل کمبود نیرو و موارد دیگر دچار مشکلاتی است، باید وظیفه نظارت بر اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و یا مواردی مثل سختی کار به تشکل‌هایی سپرده شود که از نزدیک با مشکلات و چالش‌های حقوقی کارگران آشنا هستند.»