

طبقه‌بندی مشاغل

طرحی برای پرداخت عادلانه مزایای نیروی کار

چرایی عدم اجرای طرح

با وجود اینکه خروجی بسیاری از پژوهش‌های حوزه کار حاکمی از بهبود روند کار و تولید، ارتقای بهره‌وری و رشد سوددهی کارگاه در صورت اجرای طبقه‌بندی مشاغل دارد، اما همچنان بخشی از جامعه کارفرمایی به دلایل مختلف اقدام به اجرای این طرح در کارگاه مشمول نمی‌کنند. به نحوی که براساس برخی گزارش‌ها، بیش از ۷۰ درصد کارگاه‌ها اقدامی در این ارتباط انجام نداده‌اند. اگر کارکرد طبقه‌بندی مشاغل را برای کارگران، مشابه کارکرد رتبه‌بندی و سطح‌بندی در نهادهای و ادارات دولتی بدانیم تخصص، سابقه و سختی کار محوله، طبقه‌بندی نیروی کار را تعیین می‌کند. به این واسطه بر مبنای قانون، بدون رضایت افراد، امکان انتقال نیروی کار به طبقه پایین‌تر و کاهش حقوق و مزایای او وجود ندارد. این رویه با وجود تأثیرگذاری بر انگیزه نیروی کار، زمینه افزایش بهره‌وری کارگر و چرخه تولید را فراهم خواهد کرد.

مزایای طرح

با وجود الزام قانونی برخی کارگاه‌ها، کارفرمایان یا شرکت‌های واسطه پیمانکار چندان توجهی به اجرای طبقه‌بندی مشاغل ندارند. طرح مذکور مزایای مختلفی دارد که کارفرمایان به شرط آگاهی، نسبت به اجرایی کردن آن اقدام خواهند کرد. اجرای قانون کار و بهره‌مندی از مزایای آن، شناسایی دقیق نیروی کار ماهر، متخصص و کارآمد، رشد بهره‌وری نیروی کار با وجود افزایش انگیزه شغلی و درآمدی و هدف‌گذاری رشد و ارتقای تولید ناشی از ارتقای بهره‌وری را می‌توان از مزایای اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل برای کارفرمایان دانست. بهره‌مندی از عدالت‌مزدی و مزایای قانونی، استفاده از مزایای مهارتی، تجربه و سوابق کار، بهبود وضعیت معیشت، ارتقای انگیزه و استفاده از بسترهای رشد جایگاه شغلی نیز بخشی از مواهب طبقه‌بندی مشاغل برای نیروی کار محسوب می‌شود. البته که افزایش هرچه بیشتر آمار کارگاه‌های تحت پوشش برای دولت‌ها و متولیان حوزه کار، کارنامه و عملکردی مهم تلقی می‌شود.

دلایل عدم اجرای طبقه‌بندی

احسان سهرابی، فعال کارگری در گفت‌وگو با «آتیانه» رعایت عدالت‌مزدی را یکی از اهداف این طرح برشمرد و گفت: «به واسطه قانون، الزام واحدهای مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل از وظایف وزارت کار است و کارفرمایان مکلف‌اند در این حوزه از قانون تبعیت کنند.» این کارشناس حوزه کار با اشاره به اینکه برخی کارفرمایان با انعقاد قراردادهای موقت، تلاش در عدم اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل دارند، افزود: «تشریح نکردن مزایای قانونی این طرح برای همه شرکای اجتماعی به‌ویژه کارفرمایان موجب این رویکرد می‌شود. اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل علاوه بر ایجاد تمایز بین وضعیت پرداخت حقوق و مزایای نیروی کار مشمول با کارگر ساده، افزایش انگیزه شغلی و بهره‌وری برای نیروی کار و سودآوری حاصل از رشد بهره‌وری را برای کارفرما به دنبال دارد. عملکرد ضعیف تشکلهای کارگری نیز از دیگر دلایل اجرانشدن طرح طبقه‌بندی است. این در شرایطی است که ۱۱ هزار تشکلهای کارگری در کشور فعالیت دارند. با وجود کمبود نیروی بازرسی وزارت کار، تشکلهای باید امکان کمک در این حوزه را داشته باشند.»



خودشان یک طرح عادلانه تدوین و برای اجرا در کارگاه مربوطه ابلاغ کنند.

به موجب اجرای این بخش از قانون کار، مزد کارگران با اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل به میزان قابل توجهی افزایش می‌یابد. در صورتی که کارفرما در تدوین طرح طبقه‌بندی تعلل کند و وزارت کار این طرح را تدوین و در کارگاه به اجرا دریاورد، از زمان تعلل کارفرما یعنی از زمان شمول کارگاه، طرح لازم‌الاجراست. در این شرایط کارفرما باید علاوه بر پرداخت جرائم به دولت، مابه‌التفاوت مزد کارگران را برای تمام ماه‌های شمول طرح به صورت یک‌جا یا با توافق کارگران به‌طور اقساطی پرداخت کند.

عدالت‌مزدی

عدالت‌مزدی یکی از موضوعاتی است که بسیاری از کارشناسان و فعالان حوزه کارگری و کارفرمایی در راستای اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل بر آن تأکید دارند و این مهم را از مزایای طرح مذکور می‌دانند. علی‌حسین ربعتی‌فرد، معاون روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیش از این با بیان اینکه با عملیاتی شدن طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های مشمول، به عدالت‌مزدی نزدیک می‌شویم و رضایت جامعه هدف تأمین خواهد شد، گفت: «طبق ماده ۴۹ قانون کار واحدهای بالای ۵۰ نفر باید طرح طبقه‌بندی مشاغل را داشته باشند. تاکنون تعداد قابل‌ملاحظه‌ای از واحدها این طرح را رعایت کرده‌اند.»

او همچنین با اشاره به اینکه طرح طبقه‌بندی در سال‌های گذشته، صرفاً توسط کارشناسان فعال در حوزه روابط کار انجام می‌شد و آن‌ها مجوز تأسیس دفاتر طرح طبقه‌بندی مشاغل را دریافت می‌کردند، افزود: «در این دوره با برگزاری آزمون، مانع و انحصار اشاره شده از میان برداشته شد. با کمک مجموعه طراحان توانستیم در بیش از ۲۰۰ واحد مشمول قانون طرح طبقه‌بندی مشاغل را اجرایی و عملیاتی کنیم. در سال جاری تعداد ۱۰۵۰ واحد بالای ۵۰ نفر برای اجرای طبقه‌بندی هدف‌گذاری شده است. همین‌طور سال گذشته هم یک طرح تحولی در وزارتخانه پیشنهاد شد که به موجب آن ۱۰۰۰ واحد کارگاهی ملزم به اجرای طرح طبقه‌بندی شدند.»

وظیفه کارگاه در اجرای قانون

اجرای طرح طبقه‌بندی به‌طور صریح در قانون کار مورد اشاره قرار گرفته و وظایف کارفرمایان برای اجرای این مهم مشخص شده است. احمد غریبی، مدیرکل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفت‌وگو با «آتیانه»، به مزایای اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و وظایف قانونی کارفرمایان در این حوزه اشاره کرد و گفت: «از مزایای اجرای این طرح، پرداخت مزد مساوی در قبال کار هم‌ارزش در شرایط مساوی، رفع تبعیض‌مزدی و پرداخت دستمزد کارکنان براساس ضابطه است.»

او همچنین پیشگیری از اعمال‌نظرهای شخصی احتمالی مدیران، کاهش شکایات و نارضایتی کارکنان با توجه به مشخص شدن گروه‌های شغلی و مزد شغل‌گروه‌ها، رفع سوءتفاهمات و بهبود روابط فی‌مابین کارکنان و مدیران با توجه به مشخص کردن حدود اختیارات و مسئولیت‌های شغلی طرفین و نیز کمک به برآورد هزینه‌های پرسنلی با توجه به جدول مزد طرح طبقه‌بندی مشاغل را از مزایای اجرای طبقه‌بندی دانست.

غریبی اضافه کرد: «با عنایت به تبصره ۳ ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌ها، موضوع ماده تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار، کاهش بعدی نفرت برای کارگاه‌هایی که به حد‌نصاب قانونی برای تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل رسیده‌اند، رافع شمول اجرای طرح و تکالیف قانونی کارفرمایان نیست.»

موضع‌گیری قانون

در ماده ۴۸ قانون کار صراحتاً آمده است: «به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد.»

ماده ۴۹ قانون کار تهیه طرح طبقه‌بندی متناسب با کارگاه را از طریق ایجاد کمیته‌های طبقه‌بندی مشاغل، وظیفه کارفرما می‌داند. در ماده ۵۰ قانون کار هم سیرپچی از تدوین طرح طبقه‌بندی، تخلف توصیف شده و ادارات کار باید بار اهمال کارفرمایان خاالی را بر دوش بگیرند،



احسان احمدی

روزنامه نگار

گزارش
طبقه‌بندی مشاغل مزیتی قانونی است که کارفرمایان را موظف به اجرای طرحی به همین نام می‌کند. طرح طبقه‌بندی مشاغل در واقع در چهارچوب بخشی از مواد قانون کار، بستر پرداخت حقوق و مزایای نیروی کار را براساس شاخص‌هایی نظیر تخصص، مهارت، سابقه کار و جایگاه شغلی مشخص می‌کند. کارفرمایان کارگاه‌های با بیش از ۵۰ نفر شاغل نیز باید با اجرای کامل طبقه‌بندی مشاغل، زمینه را برای احقاق حقوق افراد مشمول قانون کار شاغل در کارگاه مربوطه فراهم کنند.

طبق ماده ۴۸ قانون کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی نسبت به نیروی کار نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد و عرف مشاغل کارگری تهیه و اجرایی کند. همچنین در ماده ۴۹ این قانون تأکید شده که جهت استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون مکلف‌اند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه یا مؤسسات ذی‌صلاح، این طرح را تهیه و پس از تأیید وزارت کار به مرحله اجرا درآورند.

طبق این قانون، وزارت کار دستورالعمل و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح، تعیین و اعلام خواهد کرد. اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر لازم‌الاجراست. این طرح به عدالت‌مزدی کمک و یژه‌ای خواهد کرد، همچنین برای ایجاد استاندارد شغلی کسب و کارها تهیه شده و دارای شاخص‌هایی است که باید از سوی کارکنان و کارفرمایان مورد توجه قرار گیرد. از این‌رو نیروی کار باید با آگاهی از حقوق و مزایای خود نسبت به طبقه‌بندی مشاغل، مطالبه‌گر باشد.

شاخص‌های عمده

طبقه‌بندی مشاغل بر سه محور اصلی دانش، مهارت حل مسئله و مسئولیت بنا شده و این چهارچوب استاندارد است که نیازهای احتمالی یک مجموعه را مشخص می‌کند. در سیستم‌های مورد‌نظر تضمین می‌شود که کارگران براساس وظایف محوله و در مقایسه با فرد هم‌رده خود در مشاغل مشابه، دستمزد و مزایای منصفانه دریافت کنند. در واقع طبقه‌بندی مشاغل معیاری برای سنجش عملکرد افراد در کارگاه‌ها محسوب می‌شود. این مزیت، یاریگر مدیران سازمانی برای ثبت خروجی عملکرد نیروی کار و حذف هم‌پوشانی مسئولیت‌های شغلی بین افراد است. همچنین بر مبنای این سیستم کارفرمایان با درک بهتر موقعیت‌های درون شرکت، امکان پرداخت‌های عادلانه را خواهند داشت.

گزارش
اولیا علی‌بیگی، رئیس هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور و فعال حوزه کارگری، با بیان اینکه اکثر طرح

طبقه‌بندی مشاغل یک الزام قانونی است، عدالت‌مزدی را یکی از خروجی‌های اصلی این اقدام برشمرد. این فعال حوزه کار گفت: «در حوزه اصطلاحات مرتبط با قانون کار، گروه‌بندی مشاغل براساس نوع وظایف، سطح مسئولیت‌ها، شرایط احراز شغل و انتخاب عنوان مناسب برای آن‌ها، طبقه‌بندی مشاغل اطلاق می‌شود.» او با اشاره به اینکه طبق قانون، کارگاه‌های با بیش از ۵۰ نفر نیروی کار تکلیف اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل را برعهده دارند، افزود: «عملیاتی کردن این طرح در واقع به‌معنای تخصصی کردن مشاغل و بهره‌مندی نیروی کار از مزایای تحصیلی، تخصصی، مهارتی، سوابق و دیگر موارد مرتبط با این حوزه است.»

علی‌بیگی ادامه داد: «در کارگاه‌های دارای طبقه‌بندی مشاغل، افراد شاغل باتوجه به شرایط و شاخصه‌های تحصیلات، مهارت، تجربه و سابقه کار در جایگاه شغلی اصلی مرتبط با مشخصات مذکور مشغول به کار می‌شوند. به این واسطه افراد مورد اشاره از مزایای شغل مربوطه، از طریق برآورد شاخص‌های اجرایی بهره‌مند و از دیگر افراد متمایز می‌شوند. در واقع نیروی کار شاغل در کارگاه‌ها به

یادداشت



طبقه‌بندی مشاغل و مزایای آن

محسن باقری

عضو هیئت‌مدیره کانون شوراهای اسلامی کار استان تهران

بر اساس مواد ۴۸ تا ۵۰ قانون کار، طرح طبقه‌بندی مشاغل به‌عنوان یکی از الزامات این قانون برای کارگاه‌های فعال دارای ۵۰ نفر و بیشتر نیروی شاغل مطرح است. به‌واسطه این بخش از قانون کار، تهیه و اجرای این طرح برعهده کارفرمایان کارگاه‌های مشمول است. این مهم پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ضمانت اجرایی دارد. برآورده کردن بخشی از حقوق قانونی نیروی کار، اجرای عدالت‌مزدی و جایگاه شاغلان در محیط کاری و البته پیشگیری از تضییع مزایای قانونی اشتغال جامعه کارگری را می‌توان بخش مهمی از هدف‌گذاری طرح طبقه‌بندی مشاغل محسوب کرد. بر اساس قانون کار، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر الزامی است. با توجه به تضمین قانون کار در مورد اجرای قانون حداقل دستمزد و مزایای کار برای شاغلان در کارگاه، بر حسب تخصص، تجربه، مهارت و سابقه کار، طرح طبقه‌بندی مشاغل تکمیل‌کننده موضوعیت می‌یابد. به‌عبارتی، این مزیت شغلی زمینه تحقق بخش کامل‌تری از حقوق نیروی کار را فراهم می‌کند. به این واسطه تن‌دادن برخی کارفرمایان به عملیاتی کردن طبقه‌بندی مشاغل را باید در راستای تضییع حقوق کارگران و حرکتی خلاف قانون به‌شمار آورد.

در این شرایط برای دستیابی نیروی کار متخصص، ماهر، سابقه‌دار و دارای تحصیلات دانشگاهی به مزایای شغلی، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل به‌صورت کامل و کارشناسی‌شده، زمینه عدالت‌مزدی و حقوقی نیروی کار را فراهم می‌کند. در واقع نیروی کار شاغل ماهر و دارای سابقه در کارگاه به‌واسطه عملیاتی شدن طبقه‌بندی مشاغل، بخشی از حقوق قانونی خود را در دسترس می‌بیند.

دریافت حقوق و مزایای مساوی و پرداخت حقوق نیروی کار بدون در نظر گرفتن برتری‌های مهارتی، سوابق، تحصیلات، تجربه و جایگاه افراد در کارگاه‌های مختلف، در وضعیتی که امکان قانونی اجرای طبقه‌بندی مشاغل برای کارگاه‌های مشمول وجود دارد، خارج از عدالت کار تعریف می‌شود. از طریق مزیت ایجادشده در حوزه طبقه‌بندی مشاغل، نیروی کار در همه رسته‌های شغلی یک کارگاه از حقوق و مزایای شغلی یکسان برخوردار نیستند و پرداختی افراد با توجه به وضعیت شاخص‌های مذکور تعیین می‌شود.

بر مبنای نظام ارزشیابی، سطح‌بندی مشاغل مختلف در قالب طرح طبقه‌بندی صورت می‌گیرد و نیروی کار براساس نوع فعالیت، تخصص و مهارت در سطح اشاره‌شده مشغول به فعالیت می‌شود. پس از این مجموعه اقدامات، کارفرمایان امکان جابجایی افراد در سطح مختلف و اجبار آنان به اشتغال در سطوح پایین‌تر را ندارند و این خلاف قانون تلقی می‌شود؛ در این شرایط جابجایی صرفاً با درخواست نیروی کار یا رای کمیسیون پزشکی مجاز شمرده می‌شود. براساس قانون کار، کارفرما باید در مهلت تعیین‌شده از سوی وزارت کار، مشاغل کارگاه را ارزیابی و طرح طبقه‌بندی را تدوین کند. در صورت عدم اجرای این مهم نیز علاوه بر جریمه کارفرمایان، طرح طبقه‌بندی توسط ادارات کار به‌همکاری

مؤسسات مربوطه تهیه و اجرایی خواهد شد. ادارات کار معمولاً به دنبال شکایات کارگران به مسئله طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌ها ورود می‌کنند؛ البته در این ارتباط وجود نقش بازدارنده قراردادهای شغلی موقت و ابهام ماده ۷ قانون کار، مانعی برای شکایت کارگران محسوب می‌شود.

در این وضعیت با توجه به نگرانی نیروی کار با قرارداد کوتاه‌مدت درباره انمنش شغلی خود، امکان طرح شکایت در بستر راحتی وجود ندارد و این بازرسی‌های قانونی کارگاهی است که امکان افزایش کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل را فراهم می‌کند. به عبارتی بازرسی‌های منظم و مستمر مشخص می‌کند در کدام کارگاه‌های مشمول، برخلاف قانون طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا نشده و این الزام را برقرار می‌کند. در نهایت بهبود حقوق و مزایای دریافتی مشمولان قانون کار، تشویق نیروی کار به مهارت‌آموزی، توجه به تجربه و سابقه کار در کارگاه‌ها، افزایش انگیزه و بهره‌وری کارگران و مشاغل، رشد و رونق تولید، انتفاع چندوجهی شرکای اجتماعی حوزه کار و اجرای این بخش از قانون کار را می‌توان خروجی طرح طبقه‌بندی مشاغل محسوب کرد.

در گفت‌وگو با آتیانه مطرح شد

عدالت‌مزدی محصول طبقه‌بندی مشاغل

طبقه‌بندی مشاغل اختیاری نیست

این فعال و کارشناس حوزه کارگری همچنین گفت: «با توجه به مزایای حاصل از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل برای نیروی کار و الزام قانونی این بخش، امکان اجرای اختیاری آن توسط جامعه کارفرمایی وجود ندارد. به‌عبارتی این بخش از قانون نیز مانند دیگر موارد از سوی قانون کار برای تمامی کارگاه‌های مشمول با کارکنان ۵۰ نفر و بالاتر، اجباری اعلام شده است.»

او در ادامه با تأکید بر اینکه هرگونه استخدام، ارتقا یا جابه‌جایی شغلی با اجرای طبقه‌بندی مشاغل و تطبیق نیروی کار شاغل با آن، به‌داشتن شرایط احراز شغل از نظر تجربه و تحصیل موقوف می‌شود، افزایش انگیزه نیروی کار برای دستیابی به عدالت‌مزدی و تلاش جهت ارتقای شغلی را از دیگر مزایای طبقه‌بندی مشاغل برشمرد.

ارتقای بهره‌وری کار

علی‌بیگی با اشاره به مزیت رشد بهره‌وری ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها، یادآور شد: «تمامی شرایط و مزایای ایجادشده برای افراد شاغل در کارگاه دارای طبقه‌بندی، در نهایت ارتقای بهره‌وری نیروی کار و کارگاه‌ها را به همراه خواهد داشت. در واقع نفع دوسویه اجرای این طرح به کارگر و کارفرما خواهد رسید.