

جزئیات اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل

معیارهای تعیین دستمزد کارگران متخصص چیست؟

کارگاه‌های مشمول طرح طبقه‌بندی

در آیین‌نامه‌های تدوین شده، دو گروه از کارگاه‌ها مکلف به اجرای طرح طبقه‌بندی هستند؛ قبل از هر چیز، طرح طبقه‌بندی برای کارگاه‌های عادی با تعداد کارگران بیشتر از ۵۰ نفر الزامی است. کارفرمایان این کارگاه‌ها وظیفه دارند از طریق دفاتر دارای مجوز طراحی و اجرای طبقه‌بندی مشاغل از وزارت کار، طرح طبقه‌بندی اختصاصی کارگاه خود را تهیه و اجرا کنند. علاوه بر این، شرکت‌های خدماتی و تأمین نیروی انسانی طرف قرارداد با دستگاه‌های دولتی و غیردولتی بدون توجه به تعداد کارگران، مکلف به اجرای طرح طبقه‌بندی هستند. این شرکت‌ها هم می‌توانند طرح اختصاصی خود را طراحی و اجرا کنند و هم می‌توانند از طرح طبقه‌بندی کارگاه اصلی (در صورت وجود) استفاده کنند و یا طرح طبقه‌بندی مشاغل وزارت کار را اجرا کنند. در طرح‌های طبقه‌بندی معمولاً گروه‌های شغلی بیست‌گانه تعریف شده که برای هر گروه شغلی مزد مشخصی پرداخت می‌شود.

مزد طبقه‌بندی شامل دو قسمت است: «مزد گروه و مزد پایه یا پایه سنوات. مزد گروه حداقل مزد روزانه‌ای است که باید به دارندۀ هر گروه شغلی پرداخت شود. در جدول طبقه‌بندی مشاغل، در مقابل هر گروه شغلی مژدان گروه مشخص شده است و مزد روزانه کارگر با توجه به گروه شغلی وی نباید از مزد گروه مشخص شده کمتر باشد. مزد پایه یا پایه سنوات نیز مبلغی است که به کارگران با سابقه کار دو سال و بیشتر (از ابتدای سال دوم کار) تعلق می‌گیرد. این مبلغ به‌صورت سالانه روی هم انباشته می‌شود و کارفرما وظیفه دارد علاوه بر پرداخت پایه سنوات سال‌های گذشته و اعمال افزایش مزدی به آن، پایه سنوات سال جاری را نیز پرداخت کند.» خوشحوتی با بیان اینکه کارگران در کارگاه‌های واجد طرح طبقه‌بندی، بایستی از افزایش قانونی روی تمام مؤلفه‌های مزدی خود برخوردار شوند و در واقع افزایش مصوب شورای عالی کار باید روی تمام مؤلفه‌های مزدی کارگر اعمال شود. در ارتباط با افزایش دستمزد کارگران این کارگاه‌ها گفت: «دادنامه‌ای که در ۲۱ شهریورماه سال ۱۴۰۲ از سوی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۵۷۳۱۸۸ صادر شد، تأثیر خیلی مهمی روی افزایش مزد کارگران گذاشت. در این دادنامه تأکید شده که مزد به معنای مجموع تمام وجوه نقدی و غیرنقدی است که در ازای انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. در این دادنامه آمده که مزد با مزد ثابت و مزد مینافرق دارد. بنابراین با این رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، افزایش مصوب شورای عالی کار روی تمام مؤلفه‌های مزدی کارگران شاغل در کارگاه‌های واجد طرح طبقه‌بندی مشاغل اعمال می‌شود.»

ارزشیابی مشاغل کارگاهی به شیوه‌ای مدرن

طرح طبقه‌بندی باید در تمام کارگاه‌های مشمول سراسر کشور اجرایی شود اما یکی از چالش‌های اصلی، میزان تطابق طرح‌های طبقه‌بندی موجود در وزارت کار با مختصات کارگاهی است. برخی از کارفرمایان به این بهانه که طرح‌های موجود سنتی هستند و با مختصات کارگاه دایر نمی‌خوانند، از اجرای طرح سرباز می‌زنند، به گفته این کارشناس حقوق و روابط کار، بازنگری در طرح‌های طبقه‌بندی موجود و تدوین طرح‌های مدرن، امکانی است که به نازگی در وزارت کار فراهم شده و لذا کارفرمایان بهانه‌ای برای عدول از تکالیف قانونی ندارند.

او در توضیح بیشتر افزود: «کارفرمایان معمولاً ایرادات بسیاری به طرح طبقه‌بندی مشاغل وارد می‌کنند مثلاً می‌گویند نظام سنتی وزارت کار مناسب نیست و معیارهای چهارگانه طرح طبقه‌بندی با کسب‌وکارهای جدید به‌خصوص استارت‌آپ‌ها و دانش‌بنیان‌ها هم‌خوانی ندارند. این در حالی است که طبق «آیین‌نامه ارزیابی مشاغل» ابلاغی سال ۱۳۹۵ وزارت کار، کارفرمایان اجازه بازنگری در طرح طبقه‌بندی را دارند و می‌توانند از روش‌های علمی و به‌روز دنیا برای ارزشیابی مشاغل کارگاهی استفاده کنند، به شرط اینکه این روش‌ها مبنای قانونی و عقلانی نداشته باشند و طرح تنظیمی قبل از اجرا به تأیید وزارت کار برسد.»



برای نمونه در مذاکرات مزدی ۱۴۰۳، میزان افزایش دستمزد سایر سطوح ۲۲ درصد به اضافه رقم ثابت ماهانه شش میلیون و ۹۰۰ هزار و ۷۸۰ ریال تعیین شد) اما دریافتی ریالی این گروه از کارگران کشور و سسله‌مراتب مزدی آن‌ها را جدول طرح طبقه‌بندی کارگاه مشخص می‌کند.

طرح طبقه‌بندی مشاغل موضوع مواد ۴۸ تا ۵۰ قانون کار است. در ماده ۴۸، هدف از طرح طبقه‌بندی اینچنین تبیین شده است: «به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استانداردها مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد.» در ماده ۴۹، تکلیف کارفرمایان در کارگاه‌های مشمول (کارگاه‌هایی با بیش از ۵۰ نفر کارگر) به روشنی بیان شده است: «به‌منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا مؤسسات ذی صلاح، طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند.»

در تبصره یک این ماده قانونی، وزارت کار مکلف شده تا دستورالعمل و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام کند. اگر کارفرمایان در اجرای این تکلیف قانونی قصور ورزند به این معنا که علی‌رغم مشمول بودن کارگاه، طرح طبقه‌بندی را اجرا نکنند ماده ۵۰، وزارت کار را مسئول پیگیری دانسته است: «چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار، انجام این امر را به یکی از دفاتر مؤسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد و کارفرمایان مکلف به پرداخت جریمه و غرامت می‌شوند. کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر موظف به پرداخت جریمه‌ای معادل ۵۰ درصد هزینه‌های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.»

در واقع زمان آغاز طرح، زمان مشمول شدن کارگاه است. برای نمونه، زمانی که تعداد کارگران کارگاه به ۵۰ نفر می‌رسد، اگر کارفرما از آن غفلت کند وزارت کار رأساً این طرح را تدوین می‌کند و کارفرما را به پرداخت ۵۰ درصد هزینه‌های مشاوره و پرداخت مابه‌التفاوت مزدی به کارگران (از زمان الزام به اجرا) مکلف می‌سازد.

جلوگیری می‌کند و برای پیشرفت و ارتقای شغلی کارگران بستر مناسب را فراهم می‌سازد.»

الزامات تعیین دستمزد در شورای عالی کار

به گفته خوشحوتی، ماده ۴۱ قانون کار و لزوم تعیین دستمزد در نهاد سه‌جانبه شورای عالی کار، فقط محدود به حداقل دستمزد است، یعنی دستمزدی که باید به کارگران بدون سابقه و بدون تخصص یا به‌عبارتی کارگران ساده مشمول قانون کار پرداخت شود اما دستمزد شایسته از طریق تدوین و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل محاسبه و به کارگران پرداخت می‌شود.

ماده ۴۱ قانون کار با داشتن دو بند الزام آور، شرایط تعیین حداقل دستمزد کارگران مشمول قانون کار را تعریف کرده است. مقدمه این ماده قانونی، به صراحت تکلیف را تعیین حداقل دستمزد کارگران دانسته است: «شورای عالی کار، همه‌ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین کند.» در ادامه دو معیار اصلی برای تعیین دستمزد، یکی نرخ تورم رسمی اعلامی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و دیگری سبد حداقلی هزینه‌های زندگی و تعیین دستمزد به گونه‌ای که بدون در نظر گرفتن شرایط کار، کارگر بتواند از پس هزینه‌های حداقلی که خانواده متوسط برپایند، تعریف شده و در قالب

یک تبصره آمده است: «کارفرمایان موظفند در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید است.» این ماده قانونی شرایط تعیین حداقل دستمزد کارگران را تعیین کرده است به این معنا که هیچ کارگری در هیچ کجای کشور نباید کمتر از مبلغ مصوب در شورای عالی کار دستمزد بگیرد. حداقل مزد مصوب شورای عالی کار که به‌صورت سالانه تعیین می‌شود، شامل مؤلفه‌های مختلف از جمله پایه مزد و مزایای مزدی است. برخی از این مزایا مانند کمک هزینه مسکن و بن خواربار به تمام کارگران فارغ از میزان سابقه و وضعیت زیستی آن‌ها تعلق می‌گیرد. حق اولاد، به کارگران صاحب فرزند و حق سنوات به کارگران با بیش از یک سال سابقه پرداخت می‌شود. حق تاهل نیز مؤلفه مزدی جدیدی است که امسال برای اولین بار به در یافتی حداقلی کارگران افزوده شده و مبلغ آن در شورای عالی کار، رقم ۵۰ هزار تومان تعیین شده است.

جزئیات طرح طبقه‌بندی و تکالیف کارفرما

دستمزد کارگران متخصص، باید بیشتر از حداقل دستمزد باشد. طرح طبقه‌بندی ناظر بر جزئیات تعیین دستمزد کارگران متخصص و در اصطلاح روابط کار، کارگران سایر سطوح مزدی است. هرچند شورای عالی کار طبق یک روال عرفی، افزایش سالانه مزد این کارگران را با چانه‌زنی و اجماع تعیین می‌کند

اشتغال



کارگران متخصص در تمام کارگاه‌های مشمول سراسر کشور باید از امتیازات اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل برخوردار باشند.

پرداخت دستمزد حداقلی به کارگران باسابقه و متخصص، با معیارهای عدالت هم‌خوانی ندارد. ضمن اینکه امروز تأمین هزینه‌های یک زندگی حداقلی و بسیار ساده، با حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار اساساً ممکن نیست. طبق «آیین‌نامه ارزیابی مشاغل» ابلاغی سال ۱۳۹۵ وزارت کار، کارفرمایان اجازه بازنگری در طرح طبقه‌بندی را دارند و می‌توانند از روش‌های علمی و به‌روز دنیا برای ارزشیابی مشاغل کارگاهی استفاده کنند، به شرط اینکه این روش‌ها مبنای قانونی و عقلانی داشته باشد و طرح تنظیمی قبل از اجرا به تأیید وزارت کار برسد.

اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در تمام کارگاه‌های مشمول کشور، یک تکلیف قانونی است. با اجرای این طرح، دستمزد کارگران از حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار فراتر می‌رود و تطابق آن با معیارهای عدالت بیشتر می‌شود.

در سال‌های اخیر، طرح طبقه‌بندی در بسیاری از کارگاه‌های مشمول و واحدهای با اشتغال بالای ۵۰ نفر در سراسر کشور اجرایی شده است. برای نمونه، در شهریورماه سال جاری، این طرح برای کارگران شرکتی «پتروشیمی چوار ایلام» بعد از مدت‌ها رأی‌زنی و مذاکره اجرا شد. حدود ۶۰۰ کارگر در این واحد پتروشیمی به‌صورت شرکتی و پیمانکاری مشغول به فعالیت هستند. این کارگران طی دو سال گذشته بارها خواستار اجرای طرح طبقه‌بندی و افزایش دریافتی خود شده بودند. طرح طبقه‌بندی مشاغل برای کارگران رسمی و قراردادی این واحد خیلی پیش از این‌ها ابلاغ و اجرایی شده بود و کارگران شرکتی انتظار داشتند با اجرای طبقه‌بندی، یک گام بلند در جهت رفع تبعیض مزدی برداشته شود. یکی از کارگران باسابقه و شرکتی پتروشیمی چوار ایلام گفت: «حقوق مهرماه ما کارگران پیمانکاری با احتساب طرح طبقه‌بندی واریز شد و به نسبت ماه‌های قبل بین شش تا هشت میلیون تومان افزایش داشت.»

مزایای طرح طبقه‌بندی

این کارگر، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل را یک عامل مؤثر در افزایش بهره‌وری و انگیزه کاری کارگران دانست و افزود: «آورده ماهانه طرح طبقه‌بندی بین شش تا هشت میلیون تومان است اما همین مبلغ، کیفیت زندگی کارگران را به میزان قابل توجهی بهبود می‌بخشد و از دغدغه‌های آن‌ها از جمله دغدغه مسکن و اجاره خانه و هزینه‌های تحصیل فرزندان کم می‌کند. به همین دلیل کارگران انگیزه بیشتری برای کار کردن دارند و قطعاً بهره‌وری آن‌ها بالاتر می‌رود.»

افزایش بهره‌وری از طریق اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل یکی از اصلی‌ترین نتایج این طرح مزدی است. آرمین خوشحوتی، کارشناس حقوق و روابط کار با تأکید بر اینکه یکی از کلیدی‌ترین نتایج اجرای طبقه‌بندی بالا رفتن بازدهی کاری نیروی انسانی است، اجرای این طرح را یکی از اساسی‌ترین تکالیف کارفرمایان بخش خصوصی برشمرد و گفت: «قانون در ارتباط با اجرای طرح طبقه‌بندی، صراحت و قاطعیت کافی دارد. در تمام کارگاه‌های مشمول کشور باید طرح طبقه‌بندی مناسب با همکاری کارشناسان مربوطه تدوین شود، به تأیید وزارت کار برسد و سپس برای اجرا ابلاغ شود.»

او اضافه کرد: «پرداخت دستمزد برابر به همه کارگران بدون توجه به سابقه، تخصص و تحصیلات، عادلانه نیست. ضمن اینکه نداشتن سلسله‌مراتب شغلی یا رتبه‌بندی کارگاهی، امکان پیشرفت شغلی را از کارگران می‌گیرد و آن‌ها را در یک موقعیت نازل تثبیت می‌کند. طرح طبقه‌بندی از بیگاری نیروی کار

نکته



تعیین مزد با توجه به نرخ تورم

هادی ساداتی، نایب‌رئیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی کشور در ارتباط با ضرورت تعیین نرخ حداقل حقوق جامعه کارگری بر مبنای قانون کار بیان کرد: «ماده ۴۱ قانون کار به‌طور صریح به تعیین حداقل دستمزد جامعه کارگری با توجه به نرخ تورم و سبد معیشت خانوار کارگری تأکید دارد.»

او با اشاره به اینکه نمایندگان جامعه کارگری همواره در سال‌های گذشته مسئله تعیین حداقل دستمزد کارگران بر اساس قانون کار را مورد توجه قرار داده‌اند، به «آتیۀ نو» گفت: «از سوی دیگر نمایندگان کارفرمایان و دولت به موضوع افزایش حقوق و دستمزد کارگران مشمول قانون کار با تأکید بر اجرای بندهای یک و دوی ماده ۴۱ قانون کار بی‌توجهی می‌کنند. این در حالی است که قانون کار بر ضرورت تأثیرگذاری نرخ سبد معیشت و تورم در تعیین حداقل مزد کارگران صراحت دارد.»

نایب‌رئیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی کشور اضافه کرد: «تأمین معیشت خانوار کارگری بر مبنای قوانین و مقررات حوزه کار حق مسلم جامعه کارگری است. معیشت موردنظر باید از کرامت نیروی کار حفظ و صیانت کند.» ساداتی درباره پیشنهاد بررسی و تعیین دستمزد کارگران به‌صورت دوبار در سال بیان کرد: «پیشنهادات مربوط به روش‌های مختلف تعیین دستمزد سالانه نیروی کار همواره از طرف کارگران، کارفرمایان، دولت و کارشناسان حوزه کار و اقتصاد مطرح می‌شود. تعیین دستمزد کارگران به‌صورت دو بار در سال هم یکی از پیشنهادات طرح شده در حوزه مزد کارگری است.»

این فعال و کارشناس حوزه کار و تولید ادامه داد: «توجه به مزایای بررسی شش‌ماهه دستمزد کارگران با به‌عبارتی دو بار تعیین مزد سالانه، احتمال نفع جامعه کارگری را به‌دنبال خواهد داشت. جامعه کارگری نسبت به این روش تعیین حداقل مزد جامعه کارگری توافق نسبی دارد اما ممکن است جامعه کارفرمایی با روش مذکور برای تعیین افزایش مزد کارگران موافقت نداشته باشد.»

ساداتی درباره نحوه تصمیم‌گیری مزدی شرکای اجتماعی توضیح داد: «در شرایط امروز حوزه کار، برداشتن نظام دستوری حقوق و دستمزد کارگران در اولویت قرار دارد. کنار کشیدن دولت و تلاش نمایندگان کارگری و کارفرمایی در راستای توافق مربوط به حوزه تعیین دستمزد سالانه، خروجی بهتری را در این حوزه رقم خواهد زد.»

او افزود: «در برخی دوره‌ها حضور نمایندگان دولت‌های مختلف در مذاکرات مزدی زمینه‌ایجاد اختلال در حوزه تعیین حداقل دستمزد را موجب شده؛ این در شرایطی است که شرکای اجتماعی حوزه کار در قالب کارگران و کارفرمایان امکان حصول نتیجه بهتری دارند.»

این کارشناس حوزه کارگری گفت: «البته یکی از دلایل حضور دولت‌ها در مذاکرات مزدی و تعیین نرخ‌شد دستمزد سالانه یا مشخص کردن حداقل مزد جامعه کارگری، متولی‌گری دولت در حوزه کارفرمایی یا به اصطلاح بنگاه‌داری است. بررسی شش‌ماهه شرایط و شاخص‌های مزدی دلیلی است بر اینکه نگاه‌ها باید از سمت مزد دستوری فاصله بگیرند. در واقع دستمزد دستوری تا به امروز امکان تأمین معیشت خانوار کارگری را برآورده نکرده است.»

او همچنین تأکید کرد: «وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی وقت در دولت قبل درصدد ارجاع مراحل و مذاکرات تعیین دستمزد کارگران به مجلس شورای اسلامی بود. قطعاً نگاه نمایندگان مجلس به مسئله تعیین میزان حداقل دستمزد سالانه با نگاه دولت‌ها فاصله دارد.»

او یادآور شد: «البته جامعه کارگری از ارجاع دستور مذاکرات مزدی و افزایش حداقل مزد کارگران به مجلس شورااس اسلامی استقبال نمی‌کند و این مسئله را نشانه ضعف دولت‌ها در تصمیم‌سازی‌های مزدی می‌داند. پیشنهاد من به وزیر جدید کار هم این است که از چنین اقدامی در تقویتی اختیار تعیین مزد به مجلس خودداری کنند.»

ساداتی با بیان اینکه بدون تردید تعیین حداقل مزد سالانه جامعه کارگری باید با حضور و ارائه پیشنهادات کارشناسانه شرکای اجتماعی حوزه کار و مذاکرات صنفی پیگیری و اجرایی شود، گفت: «قطعاً مسیر درست و نتیجه قاطع تعیین میزان افزایش مزد سالانه کارگران طی این مذاکرات امکان‌پذیر خواهد بود.»