

طرح طبقه‌بندی مشاغل لازم‌الاجراست

گمشده‌ای به نام عدالت مر دی



مهدیار عبدالمی

روزنامه نگار

گزارش

در قانون کار، نحوه تعیین حقوق و دستمزد کارگران به یک عامل مهم به نام تعداد نیروهای کار هر کارگاه بستگی دارد. کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار موظفند بر اساس قوانین و مقررات مرتبط، نسبت به تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، با همکاری اعضای کمیته طرح‌بندی مشاغل کارگاه و با مشارکت یکی از دفاتر مشاوره فنی مورد تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام کنند. پس از تأیید این وزارتخانه، طرح مذکور باید برای کارکنان اجرا شود.

احمد غریوی، مدیر کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت کار، در گفت‌وگو با آتیه‌نو، با تأکید بر مزیت‌های اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، بیان کرد: «از مزایای عمده اجرای این طرح پرداخت مزد مساوی در قبال کار هم‌ارزش در شرایط مساوی، رفع تبعیض مرزی و پرداخت دستمزد کارکنان بر اساس ضابطه و نه رابطه است.» او در تعریف طبقه‌بندی مشاغل، هدف و مزایای آن، گفت: «منظور از طبقه‌بندی مشاغل تعیین ارزش نسبی مشاغل با توجه به عوامل کلی به منظور پرداخت مزد مساوی در ازای کار هم‌ارزش در شرایط مساوی است.» او افزود: «به عبارت دیگر، طبقه‌بندی به معنای کاربرد روش‌های علمی برای تعیین ارزش مشاغل مختلف در یک کارگاه یا در نظر گرفتن تمام ابعاد آن هاست، به‌طوری که ارزش هر شغل نسبت به سایر مشاغل سنجیده می شود.»

برقراری عدالت مرزی

غریوی با تأکید بر اینکه هدف اصلی اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل برقراری عدالت مرزی است، توضیح داد: «با اجرای این طرح، امکان رفع تبعیض مرزی برای کارهای هم‌ارزش در سطح یک کارگاه فراهم می‌شود. همچنین، تدوین شناسنامه‌های شغلی به‌عنوان یکی دیگر از مزایای این طرح، ابزاری مطلوب برای افزایش انگیزه و مسئولیت‌پذیری شغلی کارکنان محسوب می‌شود. اجرای این طرح به ایجاد نظم، هماهنگی و سرعت عمل در اداره امور استخدامی کارکنان کمک کرده و مدیریت‌را در حل مسائل یاری می‌کند.» او ادامه داد: «طرح طبقه‌بندی مشاغل امکانی برای مشخص‌شدن شرایط احراز شغل، شرح وظایف و مسئولیت‌های شغلی فراهم می‌آورد و باعث یکنواختی دستمزد شاغلان در یک گروه شغلی می‌شود. این طرح همچنین از اعمال نظرهای شخصی احتمالی سرپرستان و مدیران پیشگیری کرده، شکایات و نارضایتی کارکنان را کاهش می‌دهد و با مشخص کردن حدود اختیارات و مسئولیت‌های شغلی، به بهبود روابط بین کارکنان و سرپرستان کمک می‌کند. به علاوه، این طرح به برآورد دقیق تر هزینه‌های پرسنلی بر اساس جدول دستمزد طرح طبقه‌بندی مشاغل و سایر مزایای پیش‌بینی شده در دستورالعمل اجرایی آن کمک می‌کند.»

گزارش

عمده‌ترین مأموریت طرح طبقه‌بندی مشاغل تعریف و سنجش شغل و حذف اشکال مختلف نابرابری است. به همین سبب، می‌توان از این طرح به عنوان یکی از مطالبات جدی کارکنان و کارگران در مجموعه‌های اداری و کارگاهی یاد کرد.

رابطه تعیین‌کننده جایگاه شغلی

سارا محمودی، کارمند بخش دولتی، با تأکید بر اینکه باید در تعیین جایگاه شغلی افراد عوامل متعددی مدنظر قرار گیرد، به سطح تحصیلات به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار در طبقه‌بندی مشاغل اشاره می‌کند و می‌گوید: «قاعدتاً افراد دارای مدارک تحصیلی دانشگاهی، باید در سطوح بالاتر طبقه‌بندی شغلی قرار گیرند، اما در بسیاری از دستگاه‌های اجرایی این مهم نادیده گرفته می‌شود و در انتصابات، بیش از دانش آکادمیک، رابطه کارساز می‌شود.»

محمودی تجربه کاری و مهارت‌های مرتبط با هر شغل را از دیگر عوامل مؤثر در طبقه‌بندی مشاغل برمی‌شمرد و می‌افزاید: «به موازات تحصیلات و تجربه، مجهز بودن به مهارت‌های فنی نیز اهمیت چشمگیری دارد. افراد دارای مهارت‌های خاص، از جمله آشنایی با نرم‌افزارهای حرفه‌ای یا مهارت‌های مدیریتی و ارتباطی، در طبقه‌بندی مشاغل باید امتیاز بیشتری دریافت کنند.»

گواهینامه معتبر: ابزار ارتقای شغلی

رضا جهان‌شاهی، کارمند یکی از شرکت‌های وابسته به بخش دولتی، با انتقاد از نادیده گرفته‌شدن توانمندی‌های مهارتی خود می‌گوید: «طرح طبقه‌بندی مشاغل در شرکت ما اجرا شده، اما به دلیل نداشتن مدرک دانشگاهی، با نادیده گرفته‌شدن گواهینامه‌های معتبر مهارتی‌ام، امتیازی به آن‌ها تعلق نگرفته است.»

او ادامه می‌دهد: «با توجه به اینکه مدرک تحصیلی یکی از ملاک‌های تعیین جایگاه شغلی است، در نظر دارم با گرفتن مدرک دانشگاهی از طریق دانشگاه‌های بدون کنکور، جایگاه شغلی خودم را ارتقا دهم.»

پیمانکاری تأمین نیروی انسانی، به بخشنامه شماره ۵۸۲۶۹ مورخ ۱۲ مرداد ۱۳۶۹ اشاره کرد و گفت: «تهیه و اجرای این طرح برای کارگاه‌های مشمول قانون کار با بیش از ۵۰۰ نفر نیروی دائم الزامی است.»

او افزود: «پس از آن، با صدور بخشنامه شماره ۶۰۳۰۹ در تاریخ ۲۱ مهر ۱۳۷۱، این الزام برای کارگاه‌های دارای ۳۰۰ تا ۵۰۰ نفر نیروی دائم نیز اعمال شد. همچنین، مطابق دستورالعمل شماره ۱۲۰۹۶ مورخ ۹ اردیبهشت ۱۳۷۴، کارگاه‌های دارای حداقل ۵۰ نفر نیروی دائم موظف به اجرای این طرح شدند. در نهایت، بر اساس دستورالعمل شماره ۶۱۴۲۹ مورخ ۱۹ مهر ۱۳۸۳، تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل برای شرکت‌های خدماتی و پیمانکاری تأمین نیروی انسانی با هر تعداد نیروی مشمول قانون کار الزامی شد.»

غریوی در پاسخ به این سؤال که آیا کارگران موقت (فرادادی) نیز مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌شوند، گفت: «بله، تمامی افراد شاغل در کارگاه اعم از دائم، موقت، فصلی، پاره‌وقت و تمام‌وقت مشمول این طرح هستند و باید با توجه به وظایفی که عملاً انجام می‌دهند، با طرح طبقه‌بندی مشاغل تطبیق داده شوند و حقوق و مزایای آنان مطابق طرح مصوب کارگاه پرداخت شود.» او در معرفی بازوهای اجرایی تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، به دستورالعمل ضوابط انتخاب و وظایف کمیته‌های دائمی طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌ها مصوب سال ۱۳۸۹ اشاره کرد و یادآور شد: «کمیته‌های طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌های مشمول قانون کار، به‌عنوان بازوهای اجرایی و ناظر بر تهیه و اجرای این طرح، موظف به مشارکت و همکاری فعال با دفتر مشاوره فنی طبقه‌بندی مشاغل در تمامی مراحل تهیه و اجرای طرح هستند.»

برخورداری از الزامات قانونی

مدیر کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت کار، در پاسخ به این سؤال که تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار چه الزامات قانونی دارد، توضیح داد: «آیین‌نامه ماده واحده مربوط به اجرای طبقه‌بندی مشاغل مصوب ۷ اسفند ۱۲۵۲ مجلس شورای ملی، مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و مقاله‌نامه بین‌المللی شماره ۱۰۰ مصوب سازمان بین‌المللی کار، از جمله الزامات قانونی این طرح هستند.»

او در پاسخ به سؤال دیگری درباره مجازات‌های پیش‌بینی شده برای کارفرمایی که از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل خودداری می‌کنند، گفت: «مطابق ماده ۵۰ قانون کار، اگر کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین‌شده نسبت به تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل اقدام نکنند، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه این طرح را به یکی از دفاتر مشاور فنی طبقه‌بندی مشاغل واگذار خواهد کرد. در این صورت، کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط، مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل ۵۰ درصد هزینه‌های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است.» غریوی افزود: «کارفرما موظف است ضمن پرداخت ما به التفاوت احتمالی دستمزد ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، حقوق و مزایای کارگران را مطابق با طرح مصوب کارگاه پرداخت کند.»

الزام برای کارگاه‌های بزرگ

مدیر کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت کار درباره شمولیت تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های تولیدی، صنعتی و شرکت‌های خدماتی

کمیته طبقه‌بندی مشاغل

غریوی در تشریح ترکیب اعضای کمیته طبقه‌بندی مشاغل، بیان کرد: «دو نفر نماینده کارکنان (از بین یا به انتخاب شورای اسلامی کارگاه یا سایر تشکل‌های قانونی کارگاه)، دو نفر نماینده مدیریت (که حداقل یکی از آن‌ها باید از مسئولین امور اداری یا کارگزینی کارگاه باشد) و یک نفر نماینده سرپرستان کارگاه (به انتخاب سرپرستان) اعضای این کمیته را تشکیل می‌دهند.»

او درباره شرایط داوطلبی در کمیته طبقه‌بندی مشاغل، اضافه کرد: «اشتغال در یکی از مشاغل سازمانی کارگاه، داشتن حداقل دو سال سابقه خدمت در کارگاه (برای نمایندگان کارکنان و سرپرستان)، دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم و گذراندن دوره آموزشی طبقه‌بندی مشاغل و موفقیت در آزمون مربوط از شروط عضویت در این کمیته است.»

رویکردهای اجرایی

مدیر کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت کار، در تشریح فرایند اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل، گفت: «شناسایی مشاغل، تعیین عناوین شغلی و تدوین شناسنامه‌های شغلی گام اول این فرایند است. در مراحل بعدی، ارزشیابی مشاغل و تعیین گروه‌های شغلی با توجه به ارزش نسبی مشاغل و تدوین سیستم مرزی با هدف پرداخت مزد مساوی در ازای کار هم‌ارزش در شرایط مساوی انجام می‌شود.»

غریوی افزود: «بر اساس نظام ارزیابی مشاغل شماره ۴۹۲۴۰ مورخ ۲۲ آذر ۱۳۹۵ مصوب شورای عالی کار، کارفرمایان می‌توانند با توجه به شرایط و اقتضات کارگاه، هر روش ارزیابی مشاغل را (به غیر از روش متداول نظام ارزیابی مشاغل مصوب ۱۳۸۹) با رعایت ضوابط و مقررات مربوط به طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل انتخاب کنند. نظام پرداخت هر کارگاه نیز می‌تواند با رعایت پرداخت مزد مساوی در مقابل کار هم‌ارزش و تفاوت‌های بین مزد مشاغل یا بست‌های موجود در طرح طبقه‌بندی مشاغل و سایر عوامل مؤثر بر میزان پرداخت، تدوین شود.»

او در این زمینه که آیا کارفرمایان می‌توانند با کاهش تعداد نیرو از تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل خودداری کنند، افزود: «با توجه به تبصره ۳ ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار، کارگاه‌هایی که به حد نصاب قانونی برای تهیه و اجرای این طرح رسیده باشند، کاهش بعدی نفرات آن‌ها رافع شمول اجرای طرح و تکالیف قانونی کارفرمایان نخواهد شد.»

کارفرمایان در برابر اجرای قانون مقاومت می‌کنند

کارکنان باسابقه و مطالبه عدالت شغلی

او می‌افزاید: «بارها با تغییر مدیران در دوره‌های مختلف، وعده‌های متعددی در خصوص ارتقای شغلی، ارزیابی عملکرد و اعطای پاداش‌ها بر اساس ظرفیت‌ها و توانمندی‌ها به همکاران داده شده، اما در نهایت هیچ تغییری حاصل نشده است. همچنین، اغلب اوقات نیروهای جدیدی وارد مجموعه شده‌اند که در بسیاری از مواقع این تازه‌واردها با کار کمتر، حقوق و دستمزد بیشتری دریافت می‌کنند.»

این کارمند تحصیل کرده، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل را جدی‌ترین مطالبه نیروی کار در هر واحد کارگاهی می‌داند و بیان می‌کند: «من و بسیاری از کارگران و کارکنان باسابقه و بدون تحرک و ارتقای شغلی در این کارگاه و دیگر کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی اجرا نشده، اگرچه همواره از رویه تعیین جایگاه شغلی و دستمزدهای ناعادلانه شکایت داریم، اما هنوز هم امید داریم که با اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و با لحاظ کردن مدرک تحصیلی، گواهینامه مهارتی و سوابق حرفه‌ای، شرایط و جایگاه شغلی ما تغییر کرده و متناسب شود.»

عامل انگیزشی رشد فردی

زهرآفرینی، کارمند بخش خصوصی، با اشاره به اینکه طرح طبقه‌بندی مشاغل در شرکت آن‌ها اجرایی شده، می‌گوید: «من تازه وارد این مجموعه شدم و مدیر عامل در بدو ورود، بعد از مصاحبه جدی کاری، ارائه مدرک تحصیلی و تمام مدارک فنی و مهارتی را از من تقاضا کرد.»

او با اشاره به اینکه سیستم جذب این مجموعه بر اساس سابقه کاری و تخصص است، می‌افزاید: «این شرکت امتیازاتی به مدرک تحصیلی دانشگاهی و مهارتی اختصاص می‌دهد و در ادامه فعالیت، هر اندازه سطح تحصیلی و مهارت‌ها افزایش یابد، با تخصیص امتیاز متناسب، جایگاه شغلی و دستمزد افراد نیز ارتقا می‌یابد.»

به گفته قربانی، در شرایط کنونی تمام همکاران با رضایت از شرایط، تلاش دارند روزبه‌روز در مسیر رشد و توسعه فردی حرکت کنند که در نهایت به ارتقای جایگاه شغلی آن‌ها بینجامد.