

عدالت مزدی در بیش از ۵۰۰۰ کارگاه

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برنامه پنج‌ساله‌ای برای الزام به اجرای نظام طبقه‌بندی مشاغل و رفع تبعیض در پرداخت حقوق کارگران کارگاه‌های بزرگ و پیمانکاری‌های دولتی تدوین کرده است

لزوم حمایت از کارگران غیررسمی

مشاغل غیررسمی در تعریف به مشاغلی گفته می‌شود که افراد شاغل در آن بدون داشتن قرارداد رسمی کار، معمولاً با دستمزد کمتر از حداقل مزد قانونی و بدون برخورداری از حمایت‌های اجتماعی مانند بیمه‌های اجتماعی و چتر حمایتی قانون کار مشغول به کار می‌شوند، اما مهم‌ترین ویژگی مشاغل غیررسمی، فقدان بیمه و حمایت‌های قانونی است؛ دستمزد در این مشاغل متغیر است و تابع قانون نیست، ساعت کار به معنای سنتی و استاندارد آن به رسمیت شناخته نمی‌شود، حقوقی مثل تعطیل کاری یا اضافه‌کاری محلی از اعراب ندارد و از همه مهم‌تر اینکه کارگران مشاغل غیررسمی، فاقد هر نوع بیمه اجتماعی هستند و لاجرم از بازنشستگی و مقرری بیکاری و از کارافتادگی محرومند.

در مورد آمار دقیق شاغلان غیررسمی اختلاف بسیار است. در میانه دهه نود شمسی، «علی ربیعی» وزیر کار وقت از وجود ۱۰ میلیون شاغل غیررسمی در کشور خبر داد و گفت زنان بخش قابل توجهی از این کارگران غیر رسمی را تشکیل می‌دهند.

بعد از آن، آمارهای متفاوتی از نرخ کارگران غیررسمی از سوی مقامات رسمی و فعالان کارگری منتشر شد؛ آمارهایی که وجه مشترک آن‌ها وجود چند میلیون شاغل غیررسمی و فاقد بیمه در کشور بود. در آخرین اظهارنظر در بهمن ماه ۱۴۰۳، «احمد میدری» وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از وجود ۶ میلیون شاغل در کشور خبر داد که فاقد پوشش بیمه‌ای هستند و گفت: از این تعداد ۲ میلیون نفر در مشاغل اینترنتی فعالیت دارند. به گفته وی، مهم‌ترین دغدغه این شاغلان به خصوص در مشاغل اینترنتی «بیمه» است که به نظر می‌رسد وزارت کار تلاش دارد با عقد تفاهم‌نامه‌ها یا صدور آیین‌نامه‌هایی، شاغلان غیررسمی مشاغل اینترنتی را به زیر چتر حمایتی صندوق تأمین اجتماعی دریاورد.

آن طور که «میدری» اعلام کرده «در حال حاضر برای بیشتر مشاغل وجود بیمه اجباری است و باید بیمه بازنشستگی و تأمین اجتماعی برای آن‌ها پیش‌بینی شود. برخی مشاغل مانند رانندگان تاکسی‌های اینترنتی تحت پوشش بیمه قرار نمی‌گیرند و بازنشستگی ندارند که خوشبختانه بر اساس ماده ۲۸ برنامه هفتم توسعه دولت می‌تواند برای این دسته از شاغلان آیین‌نامه بنویسد».

«حسین حبیبی» فعال کارگری و عضو هیأت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور نیز معتقد است، حل مشکل بیمه شاغلان غیررسمی گام بلندی در جهت نظام‌مند کردن بازار کار کشور و برخورداری کارگران از حمایت‌های اجتماعی است.

این فعال کارگری در این رابطه به آتی‌نو گفت: «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید با صدور دستورالعمل‌هایی، شرایط بیمه شدن را برای گروه‌های مختلف کارگران غیررسمی فراهم سازد. می‌توان از بسته‌های قابل ارائه بیمه‌های توافقی برای بیمه این کارگران، به خصوص در مشاغل نوظهور و اینترنتی استفاده کرد؛ مشروط به اینکه شرایط پرداخت و مبالغ حق بیمه با شرایط مالی و استطاعت واقعی کارگران جامعه هدف همخوانی و مطابقت داشته باشد».

بدون تردید، وجود ۶ یا ۱۰ میلیون کارگر غیررسمی، بدون بیمه و آینده، یک عارضه بزرگ برای بازار کار کشور و به نوعی پاشنه آشیل اقتصاد ملی محسوب می‌شود؛ لذا در دوران پسا جنگ، دولت باید کمر بندها را برای رسمی‌سازی اقتصاد محکم‌تر ببندد و به سمت راهکارهایی گام بردارد که حمایت از کارگران غیررسمی به حداکثر برسد.



نوشین مقدم‌بناه
روزنامه نگار

در بسیاری از کارگاه‌های کشورمان، تصور نادرستی رواج دارد که دستمزد مصوب شورای عالی کار، ملاک پرداخت به همه کارگران است؛ حال آنکه در اغلب کارگاه‌های مشمول قانون کار، به‌ویژه کارگاه‌هایی که مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل هستند، باید مزدها بالاتر از حداقل قانونی باشد. طرح طبقه‌بندی، نظامی برای ارزیابی مشاغل و تعیین دستمزدها بر اساس گروه‌بندی بیست‌گانه است که با هدف برقراری عدالت مزدی و جلوگیری از بهره‌کشی تدوین شده است. اجرای این طرح در کارگاه‌های دارای بیش از ۵۰ کارگر و نیز شرکت‌های پیمانکاری طرف قرارداد با دولت الزامی است و پشتوانه قانونی آن در مواد ۲۸ تا ۵۰ قانون کار آمده است.

کارگاه‌های مشمول طرح طبقه‌بندی

بر اساس مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار، تمامی کارگاه‌هایی که بیش از ۵۰ کارگر دارند، همچنین شرکت‌های خدماتی، پیمانکاری و تأمین نیروی انسانی که با دستگاه‌های اجرایی قرارداد دارند، ملزم به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل هستند.

شرکت‌های پیمانکاری، حتی با تعداد معدودی کارگر، موظفند این طرح را برای کارکنان خود اجرا کنند. اگر کارفرمای اصلی فاقد طرح باشد، پیمانکار باید به‌طور مستقل نسبت به تدوین آن اقدام کند. البته برای برخی خدمات، مانند فعالیت‌های خدماتی، در سال ۱۳۸۱ طرح واحدی توسط وزارت کار تدوین شد که قابل استفاده برای این دسته پیمانکاران است.

در صورتی که کارفرمای اصلی دارای طرح طبقه‌بندی باشد، تمامی پیمانکاران موظفند در تعیین عناوین شغلی، مزد و سایر ضوابط مزدی از همان طرح تبعیت کنند. در برخی کارگاه‌های دست‌چند، به‌ویژه در صنایع نفت و گاز، اختلاف در اجرای طرح بین شرکت‌های پیمانکار گزارش شده است؛ وضعیتی که باعث کاهش حقوق کارگران شده و تخلف آشکار از قانون محسوب می‌شود. اگر شرکت مادر دارای طرح مصوب باشد، همه زیرمجموعه‌ها و پیمانکاران وابسته موظفند آن را اجرا کرده و برابری مزدی را در کل مجموعه رعایت کنند. همچنین دستگاه‌های دولتی که به دلیل شمول قوانین استخدام کشوری نیروی کار مستقیم ندارند اما وظایف خود را به پیمانکار می‌سپارند، باید برای مشاغل واگذاری، طرح طبقه‌بندی مشاغل پیمانکاران را با تأیید وزارت کار تهیه و ملاک عقد قرارداد قرار دهند.

دستاوردی به نام عدالت مزدی

اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، مهم‌ترین ابزار مقابله با بهره‌کشی از نیروی کار و برقراری عدالت مزدی در محیط‌های کاری است. این طرح با حذف تبعیض، اصل «مزد برابر برای کار هم‌ارزش» را محقق می‌کند و کارفرما را موظف می‌سازد به مشاغل هم‌سطح، دستمزدی یکسان بپردازد. یکی از اثرات کلیدی این نظام، حذف

دستمزدهای سلیقه‌ای است. در این سازوکار، پرداخت‌ها به شاغل وابسته نیست، بلکه به جایگاه شغلی مرتبط است. هر فردی که در یک شغل معین قرار گیرد، از همان مزایای تعریف‌شده برخوردار خواهد شد. در کارگاه‌های مشمول طرح، برخلاف کارگاه‌های زیر ۵۰ نفر، توافق فردی کارگر و کارفرما در تعیین مزد دیگر نقشی ندارد. در عوض، هنگام تدوین طرح، با ارزیابی دقیق مشاغل و سنجش عوامل مختلف، سطح‌بندی بیست‌گانه‌ای شکل می‌گیرد که پایه حقوق‌ها بر همان مبنا تعیین می‌شود. برای هر شغل، شناسنامه‌ای تنظیم می‌شود که شاخص‌هایی مانند مهارت، سابقه، مدرک تحصیلی، شرایط محیطی و حتی ریسک‌های شغلی را در امتیازدهی لحاظ می‌کند. به این ترتیب، جایگاه هر شغل در ساختار مزدی به‌طور عادلانه مشخص می‌شود و نابرابری مزدی در درازمدت از میان می‌رود.

جایگاه طرح در قانون کار

تدوین نظام ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل، طبق ماده ۴۸ قانون کار، وظیفه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. در این ماده آمده: «به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استانداردها و عرف مشاغل کارگری کشور تهیه و اجرا کند.» اما بر اساس ماده ۴۹، تهیه طرح طبقه‌بندی در سطح کارگاهی، مسئولیت کارفرما یا مدیرعامل واحد مشمول است. در این ماده تصریح شده: «به منظور استقرار مناسبات صحیح مزدی میان کارگاه و بازار کار و با هدف روشن شدن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف، کارفرمایان موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه یا مؤسسات ذی‌صلاح، طرح طبقه‌بندی را تهیه و پس از تأیید وزارت کار، اجرا کنند.» ماده ۵۰ قانون کار بر الزامی بودن اجرای این طرح تأکید دارد و آن را تکلیفی غیرقابل عدول می‌داند. چنانچه کارفرمایان در مهلت مقرر از سوی وزارت کار، نسبت به ارزیابی مشاغل اقدام نکنند، این وزارتخانه می‌تواند تهیه طرح را به مؤسسات مشاور فنی یا افراد صاحب صلاحیت (مطابق تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار کند.

در این صورت، کارفرمای متخلف نه تنها ملزم به پرداخت تمام هزینه‌های مربوط به اجرای طرح خواهد بود، بلکه طبق تبصره ماده ۵۰، باید جریمه‌ای معادل ۵۰ درصد هزینه‌های مشاوره را نیز به حساب درآمد عمومی نزد خزانه‌داری کل کشور واریز کند. افزون بر این، کارفرما موظف است از تاریخی که وزارت کار تعیین می‌کند، مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح را به کارگران بپردازد.

هزینه‌های تأخیر در اجرای طرح

آرمین خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار، در گفت‌وگو با آتی‌نو تأکید می‌کند که تأخیر در اجرای طرح

طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های مشمول یعنی آن‌هایی که بیش از ۵۰ نفر کارگر دارند یا شرکت‌های پیمانکاری طرف قرارداد با نهاد‌های دولتی هستند- می‌تواند برای کارفرما تبعات مالی سنگینی داشته باشد. او می‌گوید: «اگر شرکتی از ۱۰ سال پیش مشمول اجرای طرح بوده اما اجرای آن را به تعویق انداخته باشد، حالا با اجرای اجباری طرح، باید مابه‌التفاوت مزد را بابت تمام این سال‌ها به کارگران پرداخت کند.» به گفته او، چنین وضعیتی اخیراً در یکی از فرودگاه‌های بزرگ کشور پیش آمد و پس از اجرای طرح، کارفرما موظف شد مبلغ زیادی به کارگران پرداخت کند. به این پرداخت‌های معوقه اصطلاحاً «بک‌پی» (Back Pay) طبقه‌بندی گفته می‌شود.

خوشوقتی با اشاره به واکنش‌های مختلف کارفرمایان در قبال پرداخت «بک‌پی» می‌افزاید: «برخی کارفرماها منتظر می‌مانند تا کارگران شکایت کنند، برخی دیگر با تهدید یا گرفتن تسویه‌حساب از کارگران قصد دارند از مسئولیت شانه خالی کنند. اما گروهی نیز قانون‌مدارانه عمل می‌کنند و حاضر به پرداخت مابه‌التفاوت هستند—هرچند ممکن است پرداخت را قسط‌بندی کنند یا با توافق کارگران در مدت‌زمانی مشخص انجام دهند.»

او تأکید می‌کند که تصور رایج برخی کارفرمایان درباره «فرصت بودن تأخیر» در اجرای طبقه‌بندی کاملاً اشتباه است: «این تأخیر نه تنها فرصتی نیست، بلکه باعث انباشت بدهی و ایجاد تهدید برای پایداری بنگاه می‌شود. کارفرما مکلف است از زمان شمول طرح تا زمان اجرای آن، همه مابه‌التفاوت مزدی را پرداخت کند؛ جدای از حقوق جاری پس از اجرای طرح.»

خوشوقتی نتیجه‌گیری می‌کند: «بهترین راه برای جلوگیری از مشکلات حقوقی و مالی، اقدام فوری پس از رسیدن کارگاه به نصاب قانونی و آغاز روند تدوین و اجرای طرح است. تعلل فقط هزینه‌ها را سنگین‌تر می‌کند.»

مراحل و روش‌های تدوین طرح

وظیفه تدوین طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های مشمول، برعهده کمیته‌ای درون سازمانی است که با هدف طراحی و پیاده‌سازی این نظام تشکیل می‌شود. این کمیته یکی از ارکان کلیدی اجرای طرح است و ترکیب آن شامل دو نماینده مدیریت، دو نماینده کارگران و یک نماینده از میان سرپرستان کارگاه است.

نمایندگان مدیریت بدون هیچ محدودیتی و بنا به صلاحدید کارفرما منصوب می‌شوند، اما نمایندگان کارگران و سرپرستان باید دست‌کم دیپلم و دو سال سابقه کار در همان کارگاه داشته باشند. وظایف این کمیته شامل همکاری با طراحان یا دفاتر مشاوره فنی برای جمع‌آوری اطلاعات، ارزیابی مشاغل، تدوین شناسنامه‌های شغلی و تطبیق کارکنان با ساختار جدید طبقه‌بندی است.

تدوین طرح می‌تواند بر مبنای یکی از چهار روش

ارزشیابی مشاغل صورت گیرد که در دو دسته کمی و کیفی جای می‌گیرند. روش‌های امتیازی و مقایسه عوامل، کمی‌اند و روش‌های درجه‌بندی و طبقه‌بندی در گروه کیفی قرار می‌گیرند. انتخاب روش، بسته به ویژگی‌های کارگاه و نوع مشاغل انجام می‌شود.

با این حال، برخی کارفرمایان—به‌ویژه در شرکت‌های دانش‌بنیان و استارت‌آپ‌ها—مدعی‌اند که ساختار سنتی طرح طبقه‌بندی با ماهیت مشاغل نوظهور همخوانی ندارد. آرمین خوشوقتی در پاسخ به این ادعا می‌گوید: «این توجیه‌هایی پایه‌ای است. آیین‌نامه ارزیابی مشاغل مصوب ۱۳۹۵ صراحتاً اجازه استفاده از روش‌های علمی و به‌روز را می‌دهد؛ به شرط آنکه طرح پیشنهادی پیش از اجرا به تأیید وزارت کار برسد.»

به گفته او، این آیین‌نامه برای کارگاه‌های جدید و مشاغل فناورانه، انعطاف لازم را فراهم کرده و راه را برای تدوین طرح‌های منطبق با واقعیت‌های روز هموار ساخته است. بنابر این، بهانه‌ای برای عدم اجرای طرح باقی نمی‌ماند.

او همچنین به دستورالعمل شماره ۵۹ وزارت کار در مرداد ۱۴۰۳ اشاره می‌کند که فرایند تشکیل کمیته‌های طبقه‌بندی را شفاف‌تر و منعطف‌تر کرده است. در این دستورالعمل تأکید شده که کمیته‌ها براساس اصل سه‌جانبه‌گرایی شکل می‌گیرند و اعضای آن دائمی نیستند. با این اصلاحات، اجرای طرح در کارگاه‌های مشمول تسهیل شده و انتظار می‌رود در آینده نزدیک در سراسر کشور به شکل کامل پیاده‌سازی شود.

برنامه پنج ساله وزارت کار

با وجود الزام قانونی، هنوز بسیاری از کارگاه‌های کشور طرح طبقه‌بندی مشاغل را تدوین و اجرا نکرده‌اند. در سال ۱۴۰۳، «احمد غریبی» مدیرکل روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام کرد که حدود ۱۰۵۰ واحد در سال جاری مشمول اجرای این طرح خواهند شد و در برنامه‌ای پنج‌ساله، بیش از ۵۲۰۰ کارگاه فاقد طرح، زیر پوشش آن قرار خواهند گرفت.

در بهمن ۱۴۰۳، «احمد میدری» وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با تأکید بر اهمیت طرح طبقه‌بندی مشاغل گفت: «مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار این طرح را به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی نیروی کار الزامی کرده‌اند و وزارت کار موظف است آن را براساس استانداردها و عرف مشاغل کارگری تدوین کند.»

هدف طرح این است که کارکنان مشمول قانون کار با رعایت شرایط شناسنامه شغلی از حقوق گروه، مزد شغل و مزد سنوات بهره‌مند شوند. اجرای این طرح از اهداف راهبردی وزارت کار است و پیش‌بینی می‌شود تا پایان سال ۱۴۰۸، تمامی کارگاه‌های مشمول فاقد طرح که بیش از ۵۰۰۰ واحد برآورد می‌شوند، دارای نظام طبقه‌بندی مشاغل شوند و بدین ترتیب کارگران از تبعیض و دستمزدهای ناکافی رهایی یابند.

