

طرح طبقه بندی مشاغل و الزامات قانونی در کارگاه‌ها

جایگاه طرح طبقه بندی مشاغل در قانون کار

طبق ماده ۴۸ و ۴۹ قانون کار به دلیل پیشگیری از بهره‌کشی، کارگاه‌های دارای بیش از ۵۰ نفر کارگر و البته شرکت‌های خدماتی (پیمانکاری و تامین نیروی انسانی) طرف قرارداد با ادارات اجرایی، مشمول طرح طبقه بندی مشاغل بوده و ملزم به اجرای این طرح هستند.

الزام قانونی اجرای طرح طبقه بندی مشاغل

در طرح طبقه بندی مشاغل، برخلاف آنچه در مورد حقوق و دستمزد کارگاه‌های زیر 50 نفر جاری است، دیگر توافقات کارگر و کارفرما بابت تعیین حقوق نقش اساسی را ندارد؛ بلکه در زمان تدوین طرح طبقه بندی مشاغل در هر کارگاه، با توجه به مشاغل و نیازهای آن و البته امتیازات حاصله در سنجش شغل در حین پروسه طرح طبقه بندی مشاغل، حقوق مبنایی برای طبقه بندی 20 گانه این طرح در نظر گرفته می‌شود که محاسبات حقوق و دستمزد براساس آن محاسبه می‌شود و دیگر حقوق کارگران بر اساس سلیقه کارفرما تعیین نمی‌شود.

از دیگر امتیازات طرح طبقه بندی مشاغل می‌توان به یکسان‌سازی حقوق در شرایط کار برابر اشاره کرد.

به این معنی که اگر دو کارگر با شرایط مشابه و کار یکسان مشغول باشند، دارای حقوق یکسانی خواهند بود و این باعث می‌شود که احساس نارضایتی حاصل از تبعیض پیش نیاید.

از دیگر موارد متفاوت در اجرای طرح طبقه بندی مشاغل، توافق و پرداخت مزایای به تبع شغل است.

نکته: در کارگاه‌های زیر ۵۰ نفر و فاقد طرح طبقه بندی مشاغل، مزایایی چون حق جذب یا حق سرپرستی با توافق کارگر و کارفرما به فرد شاغل پرداخت می‌شد. اما در کارگاه‌های دارای طرح طبقه بندی مشاغل، این مزایا به معنی واقعی خود یعنی "به تبع شغل" باز می‌گردند.