

از : مصباح

طبقه‌بندی مشاغل

از آغاز تا...

این مسئله طبقه‌بندی مشاغل و اجرای مرحله دوم قانون استخدام کشوری ، صرفنظر از اهمیت موضوع آنچنان درخور توجه قاطبه کارمندان دولت قرار گرفته که مباحث فراوانی را بوجود آورده است .

اجرای قریب‌الوقوع این امر نگارنده را بر آن داشت در این زمینه بدلیل (تماس با این موضوع) به تقدیم آنچه که ملاحظه می‌فرمائید بپردازد .

با توجه به اینکه خوانندگان محترم اکثر گروهی از مقامات و مسئولان اداری کشور میباشند لازم است از احتمال تکراری بودن قسمتی از مطالب بپوشش بطلبد .
بعنوان مقدمه :

طبقه‌بندی صرفنظر از موضوع آن ، عبارتست از دسته‌بندی کردن اشیاء مشابه و قرار دادن آنها در طبقات مربوطه .

در این کار اشیائی که در یک یا چند صفت شبیه هستند در یک طبقه گذاشته میشوند و اشیائی که در آن یک یا چند صفت تشابه ندارند ، در طبقات دیگر قرار میگیرند . این صفات یا خصوصیات مبنای طبقه‌بندی را تشکیل میدهند . استفاده از مبنا یعنی انتخاب یک مبنای مخصوص در یک مورد معین ،

بستگی به هدف طبقه‌بندی دارد ، بعد از انتخاب مبنا و طبقه‌بندی توده اشیاء مورد نظر ، طبقات مختلف باید بوسیله نام‌های معین یا علائم و نشان‌های خاص از یکدیگر مشخص و مجزا شوند به نحوی که بتوانند اصطلاح و مفهوم مشترکی را بیان کنند و سپس هر یک از طبقات باید توصیف و تعریف شوند .

برای آنکه بخواهیم مشاغل را طبقه‌بندی کنیم ، نخست مبنای آنرا از میان مبنای ممکن انتخاب میکنیم .

با توجه به اینکه مشاغل از نقطه نظر مبنای مختلف ممکنست طبقه‌بندی شوند (نوع شغل ، حقوق ، محل‌سازمانی ، نوع استخدام ، وظایف و مسئولیتهای محول و ..) مبنا را با توجه به هدف که ما برای آن منظور می‌خواهیم مشاغل خود را طبقه‌بندی کنیم انتخاب و ملاک بررسی قرار میدهیم .
حصول هدف‌های زیر نتیجه‌ای است که از کار طبقه‌بندی مشاغل باید بدست آید :

۱ - شناخت مشاغل سازمانهای شمول از نظر وظایف و مسئولیت‌ها و تعیین شرایط احراز آنها .

۲ - ارزیابی این مشاغل بر اساس اهمیت وظایف و مسئولیت‌ها و شرایط تصدی و تخصیص آنها به گروه‌های حقوقی .

بنا بر این می‌توان هدف طبقه‌بندی مشاغل را :

برقراری رابطه صحیح و منطقی بین وظایف و مسئولیت‌های مشاغل ، شرایط احراز آنها و ارزش آنها از نظر حقوق و مزایا دانست .

مسلم است که دولت باید حقوق‌ها را مطابق با ارزش خدماتی که از طرف کارمندان به سوغع اجرا گذاشته میشود پرداخت کند تا موجب شود که افراد شایسته و صاحب صلاحیت حاضر به قبول و ادامه خدمت در دستگاه‌های دولت شوند .

کارهای مشابه احتیاج به حقوق مساوی دارند و حقوق‌های کمتر برای کارهای ساده‌تر و حقوق بیشتر برای کارهای مشکله‌تر و پر مسئولیت باید در نظر گرفته شود ، پس حقوق یک شغل باید بر اساس خصوصیات و اهمیت وظایف و مسئولیت‌های آن مبتنی باشد .

از طرفی روشن است که باید بین کاری که انجام میشود و شرایطی که

برای تصدی آن کار لازم است رابطه منطقی وجود داشته و برای این منظور تعیین این رابطه و میزان آن باید شغل مورد بررسی قرارگیرد و از تجزیه و تحلیل وظایف و مسئولیتهای آن، معین گردد که چه ترکیبی از تحصیلات و تجربه و معلومات و کاردانی و استعداد لازم است که بنحو احسن وظایف از قوه بفعل درآید، و واضح است که هرچه کار مشکلتر و پر مسئولیت تر باشد شرایط مشکل و دقیقتری لازم دارد و بالعکس، باین ترتیب شرایط احراز یک شغل باید براساس خصوصیات و اهمیت وظایف و مسئولیتهای آن مبتنی باشد.

و بالاخره با توجه به اینکه حقوق یک شغل و شرایط احراز آن باید کاملاً متناسب باشد، جداول حقوق برای کارمندان باید آنچنان انگیزه و مشوقی بشمار رود که بتواند آنان را در خدمت نگه دارد و کارآئی آنان را بطور روزافزون تضمین کند و آنان را از لحاظ معلومات و کاردانی برای قبول مسئولیت های بیشتر و تصدی مشاغل عالیتر که دارای حقوق بیشتری است آماده سازد.

باتوجه به توضیحات فوق در باره اهمیت وظایف مذکور و تاثیر آن و ایجاد این نظام صحیح استخدامی بقول (الیوز سی - شورت) که میگوید: بدون دردمست داشتن طرح طبقه بندی مشاغل، کور کورانه و بدون استفاده از طرق علمی به استخدام یا حل مسائل متعدد و متنوع استخدامی اقدام کردن چه آن میماند که بدون در دست داشتن نقشه و مشخصات مهندسی مبادرت به ساختمان بنائی کردن.

قبل از بیان ماحصل بررسی انجام شده مختصراً به سابقه این امر در امریکا پرداخته و پس از ذکر مواد مربوط در قانون استخدام کشوری مصوب ۳۱/۳/۵۰ به اصل مطلب خواهیم رسید.

مشاغل را به طبقات تقسیم کردن و باهریک از این طبقات رفتار استخدامی یکسان و مشابه داشتن.

در آمریکا بسال ۱۸۳۸ از کنگره تقاضا شد تا نوع و ماهیت وظایفی را که توسط کارمندان دولت انجام میگردد تعیین نموده و براساس آن وظایف، به کارمندان حقوق پرداخت گردد، به این ترتیب سنای آمریکا پایه و اساس امر طبقه بندی مشاغل دولتی را در امریکا بنا نهاد، کنگره آمریکا بمنظور متحد الشکل کردن

مشاغل دولتی در سال ۱۸۵۴ قوانینی جهت طبقه‌بندی . . . ۷. شغل دولتی بتصویب رساند که بمرور شامل حال سایر مشاغل دولتی نیز شد، در سال ۱۸۸۳ اساس و بنیان سیستم شایستگی بنیان گذاری شد .

در سال ۱۸۸۶ کمیته رفاه کارمندان دولت به این مطلب اشاره کرد که پرداخت هرگونه حقوقی به کارمندان سازمانهای مختلف دولتی باید بطور مساوی و مبتنی بر کاری که هر شاغل انجام میدهد بعمل آید .

در سال ۱۹۰۵ کمیته روش‌های اداری امر طبقه بندی مشاغل را یکی از اهداف خود قرار داد، این کمیته در گزارش خود به روزولت لزوم ودشواری طبقه‌بندی مشاغل دولتی را در سازمانهای مختلف به صراحت یادآوری نمود .

در ژوئن ۱۹۰۷ کمیته‌ای بنام کمیته رتبه‌ها و حقوق‌ها به عضویت یک نماینده از هر سازمان دولتی تشکیل گردید، و با همکاری کمیته روش‌های اداری جداولی تخمینی در زمینه حقوق کارکنان سازمانهای دولتی تنظیم نمودند .

این امر تا سال ۱۹۱۹ که کمیته مشترک مجلسین در زمینه مسائل اداری تشکیل شد معوق ماند و این کمیته به کنگره پیشنهاد کرد که امر طبقه بندی مشاغل باید به یک سازمان مستقل دولتی واگذار گردد، که پس از تصویب در مورد انتخاب سازمان مزبور نتوانست تصمیم سریعی بگیرد، تا اینکه در سال ۱۹۲۳ تأسیس کمیسیون طبقه بندی مشاغل بعنوان مسئول طبقه بندی مشاغل دولتی به تصویب کنگره رسید .

ضمن این قانون طرحی برای نظارت به امر تعیین حقوق مشاغل دولتی سازمانهای واقع در واشنگتن نیز به تصویب رسید و منظور این بود که در کلیه سازمان‌های دولتی به تمام مشاغل مشابه حقوق مشابهی صرف نظر از نوع مشاغل پرداخت گردد، و ضمناً عقیده بر این استوار گردید که مشاغل در سازمانهای مختلف با یکدیگر مقایسه شود و اطمینان حاصل گردد که آن دسته از مشاغل که مشابه تشخیص داده شده‌اند، از لحاظ وظایف و مسئولیت‌ها مساوی و هم‌عرض باشند، و چگونگی ترتیب و تسلسل مشاغل در سازمانها نیز مورد نظر قرار گیرد، قانون طبقه بندی مشاغل مصوب ۱۹۲۳ مشاغل دولتی خارج از ادارات مرکزی و واشنگتن را شامل نمی‌گردد.

در سال ۱۹۲۸ قانون ولش به تصویب رسید و به موجب این قانون کمیسیون طبقه بندی مشاغل مامور گردید که مشاغل دولتی خارج از ادارات مرکزی واشنگتن را نیز در شمول فعالیت‌های خود قرار دهد، بالتبعیجه این کمیسیون در سالهای ۱۹۳۸ تا ۱۹۳۱ در حدود ۱۰۰۰۰۰ شغل دولتی دیگر را که در خارج از ادارات مرکزی واشنگتن بود مورد بررسی و مطالعه قرارداد و گزارش این کمیسیون لزوم وضع قوانین و مقررات را در زمینه طبقه بندی و پرداخت حقوق این مشاغل حکم کرد.

بدنبال این گزارش طرح‌های مختلفی برای از بین بردن نواقص و احتیاجات مشاغل مزبور تهیه گردید، بعضی از این طرح‌ها حاکی از آن بود که سیستم طبقه‌بندی مشاغل باید در زمینه تمام مشاغل خارج از ادارات مرکزی واشنگتن اعمال گردد و گروهی دیگر انجام امر طبقه بندی در مورد چند هزار شغل دولتی را در آن واحد کاری خسته کننده و پرهزینه قلمداد مینمودند، در سال ۱۹۳۲ کمیسیون طبقه بندی مشاغل منحل و وظایف و اختیاراتش به کمیسیون خدمات کشوری محول گردید.

در این زمینه می‌توان اضافه کرد که بطور خلاصه :

نظام خدمات کشوری ایالت نیویورک در ۱۸۷۷ پایه‌گذاری شد.
 ۱۹۲۰-۱۸۸۴ - در این دوران امر ادامه امور کارگزینی بیشتر متضمن به کارگیری کارکنان جدید، آزمایش نامزد های متصدی مشاغل دولتی و اعمال کنترل‌های دقیقی بود.

۱۹۳۰-۱۹۲۰ - از خصوصیات این دوره شکل یافتن صفوف مختلف کارکنان دولت به منظور احقاق و حفظ حقوق صنفی- تصویب قانون بازنشستگی و تصویب قانون طبقه بندی مشاغل (که در سنه ۱۹۲۳ انجام گرفت) می‌باشد.

۱۹۳۰-۱۹۳۱ - این دوره را می‌توان دوره بی‌هدفی و رکود تحولات خواند.

۱۹۳۵-۱۹۳۲ - وقوع جنگ جهانی دوم موجب تحکیم و تثبیت اختیارات کامل در زمینه طبقه بندی خدمات کشوری و ادامه امور حقوق و دستمزد هاشد از آن زمان تا کنون انواع دیگری از نظام‌های امور کارگزینی ابداع شده‌است. ناگفته نماند که در ۱۹۴۹ کمیسیون (هورن) یعنی کمیسیون تجدید

تشکیلات دولت فدرال تأسیس و نظام تشکیلاتی را عوض کرد و در زمینه ادامه امور پرسنلی دولت فدرال پیشنهادات جامعی نمود که مورد قبول قرار گرفت و بالاخره در سنوات اخیر جریانی در جهت توجه به کلیت و احتراز از پرداخت به جزئیات که خصیصه فلسفه آمریکائی طبقه بندی مشاغل بالاخص و ادامه امور استخدامی بطور اعم بود مشهود بوده است .

اشاره به این مطلب که طبقه بندی مشاغل در انگلستان قبل از جنگ جهانی اول مستقلاً تنظیم شده ولی بتدریج تحت تأثیر سیستم طبقه بندی مشاغل آمریکا قرار گرفته و از آن اقتباس شده است نمایشگر این مساله است که آمریکاییان روترین و یا سابقه ترین کشورها در این زمینه می باشد .

قیاس دو سیستم این نتایج را میدهد که :

۱- در سیستم آمریکا طبقه بندی بر اساس شغل است در صورتیکه سیستم طبقه بندی مشاغل انگلستان بر اساس بمشاغل می باشد .

۲- در سیستم آمریکا مشاغل را معین نموده، شرایط احراز آنها را مشخص میکنند و بعد شاغلین را که مناسب آن مشاغل هستند جستجو مینمایند .

در انگلستان شخص را با مشخصات خاص تحصیلی و توانائی های عمومی مورد توجه قرار میدهند ، یعنی به خصوصیات فکری او بیش از تخصص وی اهمیت میدهند، با توجه به اهمیت تخصص در امور دولتی و صنعتی، روشی که ایالات متحد آمریکا طبق آن عمل میکند دارای ارزش بیشتری می باشد، البته نه در تمام مشاغل بلکه در امور و مشاغلی که در سطوح اجرایی سازمانهاست ، ولی روشی که کشور بریتانیا عمل میکند یعنی عدم توجه صد در صد به تخصص برای مشاغل بالای اداری یعنی مشاغلی که خط مشی تعیین میکند بهتر است ، چون این مشاغل به نیروی فکری بیشتر از تخصص نیاز دارد، چنانکه ملاحظه میشود: طبقه بندی بر اساس شغل و شاغل در سازمانهای بزرگ لازم و ملزوم یکدیگرند و اعمال هر دو در زمان واحدی هدف های سازمان را سهل الوصولتر میسازد.

در اینجا بمنظور جلوگیری از توضیحات مفصل و ضمناً کمک به بیان مطلب

بصورت کامل، مواد و تبصره های قانون استخدام کشوری در این زمینه بترتیب

آورده میشود .

ماده ۷۰- شغل عبارتست از وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی که از طرف سازمان امور اداری بعنوان کار واحد شناخته شده باشد .
 رسته عبارتست از مجموعه رشته‌های مشاغلی که از لحاظ نوع کار و حرفه و رشته تحصیلی و تجربی وابستگی نزدیکی داشته باشد .
 ماده ۷۳- انتصابات و ترفیعات مستخدمین رسمی باید براساس لیاقت و شایستگی و کاردانی و استعداد و رشد فکری و تجارب آنان در مشاغل قبلی صورت گیرد .

ماده ۷۴- سازمان امور اداری مکلف است کلیه مشاغل وزارت خانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون را مورد بررسی قرار داده و با کسب نظر مشورتی آنها وظایف و مسئولیتهای هر کدام را مشخص و براین اساس شرایط احراز هر شغل را معین کند و در هر مورد که این شرایط تعیین شد وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مکلفند در انتصابات خود شرایط احراز آن مشاغل را رعایت کنند .

ماده ۷۵- سازمان امور اداری مکلف است هر یک از مشاغل وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون را در یکی از رسته‌ها قرار دهد .
 تبصره ۱- مستخدمین رسمی کشور با اقتضای شغلی که برای تصدی آن استخدام شده یا میشوند در یکی از رسته‌های شغلی قرار خواهند گرفت .
 تبصره ۲- سازمان امور اداری میتواند با کسب نظر وزارت خانه ها یا مؤسسات دولتی مربوط در داخل هر یک از رسته‌ها با اقتضای نوع شغل رسته‌های تخصصی تشخیص دهد .

ماده ۷۶- انتخاب مستخدمین رسمی به پست‌هایی که مشاغل مربوط به آنها در رسته مربوطه مستخدم قرار ندارند ممنوع است مگر با داشتن شرایط لازم آن پست رضایت مستخدم و تقاضای وزارت خانه ها یا مؤسسه دولتی مربوط و موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور .
 تبصره رؤسای ادارات و مقامات بالاتر در صورت اقتضاء می‌توانند با

* بر حسب موضوع جملاتی از متن مواد حذف یا به اختصار آورد شده است.

نهایت دارند که مقررات جدید استخدام مبادام که بتصویب نهائی مجلسین نرسیده‌اند قانون را نمیتواند داشته باشد و باید لایحه قانونی نماید و به تبعیت از روش عمومی در این مورد نیز از عنوان قانون استفاده میکنیم .

تصویب وزیر یا مؤسسه دولتی مربوط و تأیید سازمان امور اداری مستخدم را با داشتن شرایط لازم در رسته دیگری به خدمت بگمارند .

ماده ۳۰- کلیه مشاغل وزارت خانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون در ۱۲ گروه قرار می‌گیرند، سازمان امور اداری مکلف است کلیه مشاغل را بر اساس اهمیت وظایف و مسئولیت‌ها و شرایط تصدی از لحاظ معلومات و تجربه طبقه بندی و برای تخصیص به یکی از گروه‌های دوازده گانه مزبور به شورا پیشنهاد کند .

ماده ۳۱- استخدام رسمی فقط برای تصدی مشاغل یکی از گروه‌های ۱۲ گانه مذکور در ماده ۳۰ بعمل خواهد آمد و در هر مورد سازمان امور اداری با توجه به شغلی که استخدام برای آن صورت می‌گیرد گروهی را که مستخدم جدید در آن قرار می‌گیرد تعیین میکند .

ماده ۳۲- تغییر گروه مستخدم رسمی با رعایت شرایط زیر امکان پذیر است؛
الف- در گروه جدید پست سازمانی بدون متصدی وجود داشته باشد .
ب- مستخدم واجد شرایط لازم برای تصدی شغل گروه جدید باشد .
پ- از لحاظ معلومات مورد لزوم برای تصدی شغل گروه جدید از عهده امتحانات مقرر برآید .

تبصره ۱- تغییر گروه مستخدمین از گروه ۹ بی‌الا علاوه بر رعایت شرایط مذکور در این ماده با تأیید سازمان امور اداری امکان پذیر است .

ماده ۳۳- گروه و پایه مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت دولت هستند پس از اجرای ماده ۳۰ با توجه به شغل مورد تصدی تعیین میشود ولی تا هنگامی که گروه و پایه قطعی آنان تعیین نشده است برای تعیین محل حقوق مستخدمین مزبور و انطباق آن با جدول حقوق مندرج در این قانون، سازمان امور اداری مستخدمین رسمی را بطور موقت در یکی از گروه‌های هفتگانه قرار خواهد داد و حکم صرفت برای آنان صادر خواهد شد و پایه آنان در گروه مربوط با احتساب کلیه سنوات خدمت رسمی آنها به ازاء هر دو سال یک پایه تعیین میشود .

پس از اجرای مراد ماده ۳۰ نیز مستخدمین در گروهی پائین تر از گروه موقت قرار نخواهند گرفت .

تبصره ۱- مستخدمین که پس از اجرای مفاد ماده ۳ به استناد شغل مورد تصدی در گروهی قرار میگیرند که شرایط احراز شغل آن گروه را ندارند در آن گروه ابقاء میشوند و در بایدهای از آن گروه قرار میگیرند که حقوق آن پایه با تقریب اضافی حقوقی که مستخدم در گروه موقت می گرفته است نزدیکتر باشد.

تبصره ۳- مستخدمین رسمی مشمول این قانون در موقع تعیین گروه موقت به گروه قطعی در بایدهای از گروه بالاتر قرار خواهند گرفت که در گروه قبلی دارا بوده‌اند و در صورتیکه پایه مزبور در گروه جدید وجود نداشته باشد آخرین پایه گروه جدید به آنان اعطاء خواهد شد.*

تبصره ۳ ماده ۱۳۷ :

شرط تحصیلی مذکور در دروهای فوق (متن ماده ۱۳۷ و گروه‌های یک تا ۷ جدول و شرط تحصیلی مربوط) مانع از آن نخواهد بود که در اجرای ماده ۳ و تعیین شرایط احراز مشاغل و تخصیص آنها به گروه‌های ۱۲ گانه در موارد لزوم تجربه جانشین تحصیلات گردد.

هم چنین در رشته‌های مشاغل دبیری، آموزگاری و پزشکی و مشاغل نظیر که سلسله مراتب اداری در آنها ملحوظ نیست تجربه و تخصص براساس آئین نامه‌ای که از طرف سازمان امور اداری تهیه و تصویب شود خواهد رسید**

ملاك طبقه بندی قرار میگیرد و متصدیان اینگونه مشاغل در صورت احراز شرایط، بدون تغییر شغل با رعایت ماده ۳ به گروه‌های بالاتر ارتقاء خواهند یافت.

* طبق آخرین لایحه اصلاحی جدول حقوقی قانون استخدام به استثنای ۲ پایه آخر گروه ۱۲، تکمیل گردیده است.

** باتوجه به اجرای مرحله دوم قانون استخدام کشوری در مورد این رشته‌ها میدانییم که شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور در جلسه ۱۲/۷/۵۰ با استناد تبصره ۲ ماده ۱۳۷ با توجه به جدول ماده ۳ لایحه قانونی استخدام کشوری مصوب ۳۱/۳/۴۵ آئین نامه طبقه‌بندی مشاغل معلمان را مشتمل بر ۲ فصل و ۱۶ ماده و ۱ تبصره و یک ضمیمه تصویب نمود و در جلسه ۲۵/۱۲/۵۰ آئین نامه طبقه بندی مشاغل رشته پزشکی را در ۲ فصل و ۱۶ ماده و ۱ تبصره و یک ضمیمه تصویب و عملاً تاریخ اجرای این دو طرح به ترتیب ۱/۱۰/۵۰ و ۱/۱۱/۵۰ تعیین و اجرا شد.

تبصره ۳ ماده ۱۴۰: «...»
 گروه قطعی مستخدمین رسمی که پس از اجرای ماده ۳۰ تصدی یکی از مقامات غیر دولتی ماده ۳ را بعهده دارند براساس بالاترین شغلی که قبل از تصدی آن مقامات داشته‌اند تعیین خواهد شد.
 ماده ۱۴۱- تازمانی که ماده ۳ اجرا نشده استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت سازمانی طبق مقررات این قانون بعمل خواهد آمد.
 و پس از اجرای مفاد ماده ۳ با آنان مانند سایر مستخدمین رسمی رفتار میشود.
 ماده ۱۴۴- مستخدمین رسمی مشمول این قانون که در مؤسسات دولتی مستثنی شده از این قانون استخدام شده یا به آن مؤسسات منتقل شده‌اند کماکان به خدمت در آن مؤسسات ادامه خواهند داد، مدت خدمت اینگونه مستخدمین جزء خدمت رسمی آنان محسوب خواهد شد. گروه و پایه این مستخدمین فقط در مرحله موقت (موضوع ماده ۱۳۳) تعیین میشود، تعیین گروه قطعی آنان سوکول به اشتغال در یکی از وزارت خانه‌ها یا مؤسسات دولتی مشمول این قانون خواهد بود.

بنیان فلسفی قانون جدید استخدام براین پایه استوار است که شغل ملاک و معیار همه سنجش‌ها و ارزیابی‌های استخدامی است و شاغل باید به اعتبار شغل خود در سلسله مراتب اداری در مکان شایسته خود قرار گرفته و از حقوق متناسب برخوردار شود.

بعبارت دیگر شاه بیت این قانون طرح طبقه بندی مشاغل است که یکی از مظاهر آن پرداخت حقوق مساوی در قبال کار مساوی است.
 تهیه طرح طبقه بندی مشاغل و ارزش یابی آنها در کلیه وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول (که طبق آخرین اطلاعیه ۸۴ واحد نام برده شده است) و تخصیص مشاغل به گروه‌های دوازده گانه و تعیین میزان فوق العاده شغل به عهده سازمان امور اداری گذاشته شده است.

توجه و اجرای طرح مزبور در کلیه واحدهای مشمول بوسیله اداره کل طبقه بندی و ارزش یابی مشاغل سازمان امور اداری و استخدامی کشور و کلیه واحدهای مشمول در سطح وزارت خانه‌ها و مؤسسات مربوط است.
 مسئولان و کارکنان واحدهای اجرایی طرح با توجه به اطلاعات و مدارک

مربوط به رشته‌های شغلی تخصصی و غیر تخصصی و مجموعه شرح طبقات رشته‌های شغلی واحدها و تخصیص پست‌ها به طبقات رشته‌های شغلی و شرح وظایف و مسئولیت‌های هر پست و تغییرات بعدی آنها و انطباق شرایط احراز طبقات مشاغل با مشخصات شاغلین در حین و پس از اجرای طرح به مرحله عمل نزدیک و نزدیکتر میشود.

گذشته از امر ایجاد و تجهیز سازمان و واحدهای اجرا و نگهداری طرح طبقه‌بندی در واحدهای مربوط و ترسیم خطوط ارتباطی سازمان آنها با واحدهای دیگر و وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط با سازمان امور اداری و تعیین وظایف و مسئولیت‌های هر یک و بر آورد و تربیت نیروی انسانی متخصص و آگاه، برای توجیه اجرا و نگهداری طرح که امری ضروری است و بررسی‌های انجام شده در این زمینه و ادامه کار و نتایج حاصل و توجه به این امر که مناسب‌ترین واحد سازمانی برای اجرای این طرح در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی، واحدهای تشکیلات و طبقه‌بندی شاغلین است و سایر مسائل مربوط به این موضوع که از بحث‌ها خارج است.

اهم وظایف و مراحل انجام شده برای تیل به این مقصود را می‌توان بدینگونه آورد:

- بررسی و شناخت کلیه رشته‌های شغلی تخصصی و غیر تخصصی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و تعیین طبقات رشته‌های شغلی.

- تهیه شرح وظایف و مسئولیت‌های رشته‌های شغلی تخصصی و غیر تخصصی وزارتخانه یا مؤسسه دولتی و تعیین شرایط احراز طبقات رشته‌های شغلی.

- بررسی شرح طبقات رشته‌های شغلی تهیه شده در اداره کل طبقه‌بندی و ارزش‌یابی مشاغل سازمان امور اداری و انطباق آنها با رشته‌های شغلی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و اصلاح و احیانا تغییر آنها و بوجود آمدن رشته‌های شغلی جدید با نظر مشورتی واحدهای مربوط.

- تعیین وظایف و مسئولیت‌های پست‌های ثابت سازمانی از نظر تعیین رشته و رشته و طبقات.

- تخصیص پست‌های سازمانی به طبقات رشته‌های شغلی و بررسی مجدد

و احياناً اصلاح و تغيير شرح طبقات و شرايط احراز و ايجاد رشته‌های شغلی جديد .
 - همكاری نزديك و مداوم با كليه واحدهای سازمانی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول منظور بررسی و مذاكره با مديران و رؤسای مربوط در شناخت چگونگی قابليت اجراء و نگهداری طرح طبقه‌بندی مشاغل و گردآوری نظرات و پيشنهادهای اصلاحی يا تغييرات ضروری در طرح .

- تهیه پرونده برای هر يك از رشته‌های شغلی تخصصی و غير تخصصی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و ضبط و نگه‌داری كليه مدارك مربوط به هر يك از طبقات رشته‌های شغلی .

- ريز وظايف و مسؤليت‌ها و شرايط احراز پست‌های سازمانی و احتمالاً مشخصات متعددی از آنها و نظاير آن .

- بررسی و مطالعه میزان حقوق و مزایای رشته‌های شغلی تخصصی و غير تخصصی وزارتخانه يا موسسه دولتی در ساير سازمانهای دولتی و غير دولتی .
 - بررسی و پيشنهادهای اصلاح يا تغيير میزان نوق‌العاده شغل .

- استخراج تعداد و تنوع پست‌های ثابت سازمانی و اختصاص به رشته‌های مربوط و تعيين در صدای تقریبی پست‌های هر رشته .

- بررسی و ارائه مشكلات اجراء و نگهداری طرح طبقه‌بندی و ارزش‌یابی مشاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری و باتوجه به توضیحات فوق در باره مطالعات و بررسی‌های بعمل آمده، مبتنی بر این هدف، وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول* برحسب نوع خاص وظايف در یکی از رشته‌های هفت‌گانه زیر قرار گرفته و رشته‌های مربوطه تشخيص داده شده است .

* تعداد وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری برابر آخرین لیست تهیه شده (مهرماه ۵۱) ۸۴ واحد است که در این شمارش، اولاً وزارت جنگ (با توجه به تغييره تک بند ۳ ماده ۲ و بنا به قانون مربوط به معافیت وزارت جنگ از محدودیت‌های استخدام کشوری مصوب ۳/۸/۴۸) به‌حساب نیامده - ثانیاً دفتر مرکزی بودجه، سازمان تقه‌برداري و مرکز آمار ايران ضمیمه سازمان برنامه و سازمان اسناد ملی ضمیمه سازمان اسرار اداری محسوب و تحت یک واحد بشمار رفته و ثالثاً مؤسسات وابسته بدانسنگه تهران کلاً تحت یک عنوان دانشگاه تهران محسوب و رابماً شهریه‌ای و ژاندارسری در مورد کادر غير انتظامی به‌حساب آمده‌اند، و توجه به بند ۲ ماده ۲ (معافیت نضات و استادان) .

جدول مربوط به چگونگی توزیع پست‌ها بین رسته‌های هفتگانه*

ردیف	رسته	تعداد پست	کل	تعداد رشته‌ها	تعداد طبقات
۱	رشته مشاغل آموزشی و فرهنگی	۱۴۵۰۰۰	۴۷/۵	۷۱	۲۱۹
۲	رشته مشاغل اداری و مالی	۳۸۵۰۰۰	۱۲/۶	۵۲	۲۳۰
۳	رشته مشاغل امور اجتماعی	۱۲۰۰۰۰	۳/۹	۹۴	۳۳۸
۴	رشته مشاغل بهداشتی و درمانی	۱۹۰۰۰۰	۶/۲	۳۳	۱۸۰
۵	رشته مشاغل خدماتی	۶۶۵۰۰۰	۲۱/۷	۹۰	۲۰۶
۶	رشته مشاغل کشاورزی	۷۵۰۰۰۰	۲/۴	۲۸	۱۳۵
۷	رشته مشاغل مهندسی و فنی	۱۷۵۰۰۰	۵/۷	۹۷	۳۵۰
	جمع	۳۰۶۰۰۰۰	۱۰۰	۴۶۵	۱۶۵۸

توجه به جدول تنظیم شده و آنچه که خواهد آمد روشنگر بسیاری مسائل می‌باشد که بحث ما را باعث شده است.

۱- رسته عبارتست از مجموعه رشته‌های مشاغلی که از لحاظ نوع کار و حرفه و رشته تحصیلی و تجربی وابستگی نزدیک داشته باشد. باین ترتیب مثلاً کادر اداری و مالی وزارت آموزش و پرورش (یا هرواحد مشمول دیگری) عملاً در رسته اداری و مالی قرار دارند. هر چند که وزارت آموزش و پرورش واحد اصلی رسته آموزشی و فرهنگی می‌باشند و یا پزشکان این وزارت خانه که در رسته بهداشتی و درمانی قرار گرفته‌اند. بنابراین می‌توان گفت هر وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مشمول ممکن است رشته‌هایی از رسته‌های هفت‌گانه را در خود داشته باشد.

۲- در ستون تعداد پست ویز کل ارقام کاملاً دقیق و قطعی نیست زیرا با تغییرات موجود و مرتب استخراج رقم صحیح با مقدمات فعلی امکان پذیر نیست و توجه به بررسی‌های انجام شده که تنوع و تعدد مشاغل مشابه در واحدهای مختلف و ارتباط آنها با رشته‌های مربوطه یعنی تعداد و تنوع حسابدار یا حسابرس

* کلیه اعداد مندرج در این جدول تقریبی است و نباید دقیق و قطعی تلقی گردد.

در وزارت دارائی و در سایر واحدها پزشک در وزارت بهداشت و مهندسی کشاورزی در وزارت کشاورزی و در دیگر وزارت خانه‌ها و مؤسسات مشمول امکان این مساله را در حال حاضر مشکل میسازد.

۳- در مورد تعداد رشته‌ها و تعداد طبقات ردیف «۱» (رسته آموزشی و فرهنگی) بجز ۷ رشته‌ای که طبقه بندی مشاغل در مورد آنها اجرا شده یعنی رشته‌های :

(ماده ۷ آئین نامه طبقه بندی مشاغل معلمان)

مربی کودک در ۳ طبقه گروه قطعی ۳ تا ۴

آموزگاری در ۷ طبقه گروه قطعی ۲ تا ۸

آموزگاری دانش آموزان استثنائی در ۵ طبقه گروه قطعی ۵ تا ۱۱

مربی فعالیت‌های پرورشی دبیرستان در ۴ طبقه گروه قطعی ۵ تا ۸

مشاور راهنمایی تحصیلی در ۵ طبقه گروه قطعی ۷ تا ۱۱

هنرآموزی در ۱۰ طبقه گروه قطعی ۲ تا ۱۱

جمعاً ۴۱ طبقه

تعیین تعداد رشته‌ها و طبقات مربوط بقیه مشاغل خاص این رسته بطور کامل صورت نگرفته و در دست بررسی نهائی است، علت این تأخیر را می‌توان تهیه و اجرای طرح طبقه بندی در مورد کادر آموزشی وزارت آموزش و پرورش واز سویی بررسی و شناخت مشاغل مربوط در وزارت خانه‌های فرهنگ و هنر و علوم و آموزش عالی و کلیه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی وابسته، مشمول قانون استخدام کشوری دانست*.

در طرح طبقه بندی مشاغل معلمان برای ارتقاء رشته‌های آموزگاری و دبیری و... به گروه‌های ۷ و ۸ و ۱۰ و ۱۱ جدول حقوقی، علاوه بر شرط اصلی مدرک تحصیلی و سنوات خدمت مربوطه عوامل و ضوابط و اخذ پوئن‌های خاصی را در نظر گرفته‌اند نظیر :

شهرت تخصصی در بین جامعه معلمان

* هیئت آموزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و کادر پژوهشی مؤسسه تحقیقات و برنامه‌ریزی علمی و آموزشی وزارت علوم مشمول قانون استخدام کشوری نیستند.

همکاری در پیشرفت امور آموزشی آرزوی هر آموزگار و مربی است. شایسته است که در این زمینه با دانش آموزان
 مدت اشتغال بتدریس تمام وقت در سطوح مختلف دوره‌های کارآموزی خدمت آموزشی در روستاها
 تقدیر و تمجید شود. (ماده ۱۰) رعایت و رعایت شایسته از جمله
 تألیفات (ماده ۱۱) رعایت و رعایت شایسته از جمله
 معلم نمونه (ماده ۱۲) رعایت و رعایت شایسته از جمله
 تعداد مدال و نشان و جمعاً ۲۳ عامل. (ماده ۱۳) رعایت و رعایت شایسته از جمله
 و به هر عامل امتیازی خاص بر حسب مدت یا موضوع تعلق گرفته است
 و چنانچه آموزگار دیپلمه ۸۰ پوئن کسب کند به گروه ۷ و آموزگار فوق دیپلم به
 گروه ۸ ارتقاء و تخصیص می‌یابد، و دبیران لیسانسیه یا بالاتر با ۹۰ پوئن به گروه
 ۱۰، ۱۱، ۱۲ پوئن به گروه ۱۱- جدول حقوق قانون استخدام خواهند رسید.
 تعاریفی که آئین‌نامه مربوط به این امر نموده است و ارتباط به بحث
 کلی ما که طبقه‌بندی است دارد عبارتست از:
 ماده ۱- پست‌هایی که براساس ضوابط این آئین‌نامه طبقه‌بندی می‌شود پست‌های
 ثابت سازمانی است و پست‌هایی که جنبه استمرار ندارند و بعنوان پست موقت
 شناخته می‌شود مشمول مقررات این آئین‌نامه نخواهد بود.
 ماده ۲ هر شغل مذکور در این آئین‌نامه بصورت یک طبقه از یک رشته
 مشخص می‌شود که مبنی درجه اهمیت آن شغل در داخل آن رشته می‌باشد.
 ماده ۳- از نظر طبقه‌بندی مشاغل رشته عبارتست از طبقات مشاغلی که از
 لحاظ نوع کار و عنوان یکسان ولی از لحاظ اهمیت دارای درجات مختلف می‌باشد.
 مانند رشته آموزگاری که در این طرح ۷ طبقه تقسیم شده است.
 طبقه یک در هر رشته پایین‌ترین شغل آن رشته می‌باشد.
 ماده ۴- از نظر طبقه‌بندی مشاغل هر رشته شامل چند رشته وابسته
 و هر رشته شامل چند طبقه هم‌نوع و هر طبقه شامل چند پست مشابه است.
 ماده ۵- شرح طبقات مشاغل مختلف معلمان که بمنظور مشخص کردن

وظایف و مسئولیتها و شرایط احراز آنها تهیه شده حاوی عنوان و تعریف رشته و طبقه نمونه وظایف و مسئولیتهای جاری تحت عناوین پست های مختلف هر رشته و حداقل شرایط احراز هر یک از طبقات مشاغل هر رشته است .
مجموعه مذکور بصورت ضمیمه جزء لاینفک این آئین نامه میباشد .

ماده ۶- تخصیص از نظر این آئین نامه عبارتست از :
الف- قرار دادن یک شغل در یکی از گروه های دوازده گانه (موضوع ماده ۳ لایحه قانونی استخدام کشوری)

ب- قرار دادن یک شغل در یکی از رشته های یک رسته (موضوع ماده ۲۰ لایحه قانون استخدام کشوری و تبصره های آن) .

ج- قرار دادن پست ثابت سازمانی مستخدم در یکی از مشاغل مندرج در این آئین نامه و تعیین گروه قطعی مستخدم (موضوع ماده ۳۱ و صدر نامه ۱۳۳ و بندب از تبصره ۲ ماده ۱۳۷ و ذیل ۱۴۱ لایحه قانونی استخدام کشوری) .

د- رسته اداری و مالی که بررسی مشاغل خاص خود را در وزارت دارائی گمرک و سازمان امور اداری و..... شروع و تاحدی به اتمام رسانیده است نیز همچون سایر رشته ها نمیتوان تعداد رشته ها و طبقات آن را قطعی دانست .

ه- رسته امور اجتماعی که در برگیرنده واحدهائی چون وزارت اقتصاد، کار، سازمان برنامه و..... است نیز در شناخت قطعی رسته ها و طبقات تخصصی مربوط فعالیت می نماید تا امکان وجود رشته های ناشناخته را به حداقل ممکن برساند .

۶- رسته بهداشتی و درمانی، کار بررسی طبقه بندی مشاغل رشته پزشکی را به اتمام رسانده و طرح مربوطه را از ۱/۱/۵۱ اجرا و پزشکان کشور در ۶ طبقه رشته پزشکی که در برگیرنده طبقات مشاغلی است که مهیت وظایف و مسئولیتهای آنها مستلزم دارا بودن درجه دکترای عمومی و یا تخصصی در رشته پزشکی حداقل شرایط احراز می باشد قرار داده است .

ف- فعالیت ها و وظایف اساسی مربوط به این رشته شامل سرپرستی یا انجام امور حرفه ای تخصصی و علمی در زمینه های مختلف پزشکی است .
هر پزشک بطور اتوماتیک بر اساس سوابق خدمت و دوره های تخصصی تا

گروه ۱. ارتقاء می‌یابد و برای تخصیص به گروه‌های ۱۱ و ۱۲ ضوابط معینی لازمست سایر رشته‌های این رسته در ۳۲ عنوان نظیر پرستار، کارشناس آزمایشگاه و... بررسی شده و در برگیرنده کلیه مشاغل بهداشتی و درمانی در سطح کشور می‌باشد بی‌مناسبت نیست نمونه‌ای از شرح طبقات این رسته آورده شود تا این بحث تکمیل تر گردیده و گویای تمام مسائل در حد خود باشد:

عنوان طبقه: پزشک ۱:

تعریف:

این عنوان به متصدیان پست‌هائی اطلاق میشود که بطور تمام وقت به انجام وظایف حرفه‌ای پزشکی که در این طبقه با عنوان زیر و نمونه وظایف منظم مشخص شده است اشتغال دارند.

۱- پزشک عمومی مبتدی در خدمات بهداشتی یا درمانی یا تحقیقاتی

۲- سرپرست درمانگاه درجه ۳*

۳- سرپرست مرکز بهداشت درجه ۴

وظایف حرفه‌ای پزشکی بر حسب پست مورد تصدی معمولاً متضمن پیشگیری، تشخیص و درمان بیماری است و نیز شامل خدمات مشورتی، تحقیقاتی آموزشی و سرپرستی در این حرفه میشود.

شاغل این طبقه معمولاً بر کار کارکنان فنی و اداری تحت سرپرستی خویش نظارت دارد و عنداللزوم سایر امور مربوطه را انجام میدهد.

پزشک ۱ ممکن است در صورت ضرورت به انجام پاره‌ای از وظایف مربوط به طبقات پزشک ۲ و ۳ اشتغال ورزد.

شرایط احراز از نظر تحصیلات و تجربه:

درجه دکترا در رشته پزشکی

۷- رسته مشاغل خدماتی عهده‌دار بررسی مشاغل سطوح پائین اداری و فنی

* نمونه وظایف و مسئولیت‌های پزشک عمومی، متخصص، سرپرست درمانگاه، سرپرست مرکز بهداشت بر حسب درجه بدنبال شرح طبقه رشته مورد بحث آورده میشود که در این بحث جهت جلوگیری از اطاله کلام علاقمندان را به مجموعه مربوط به طرح طبقه‌بندی مشاغل پزشکان کشور راهنمایی می‌کنیم.

(گروه‌های ۲ و ۱ در اجرای مرحله اول قانون) نظیر خدمتگزار، نامه رسان، راننده، تلفنچی و و تعیین و تشخیص رشته‌ها و طبقات مربوط به آنهاست و تعیین گروه قطعی و تخصیص افراد شاغل در این زمینه‌های شغلی به رشته‌های مربوطه به این قسمت واگذار شده است می‌توان گفت پس از رسته آموزش و فرهنگی بیشترین تعداد پست‌های ثابت سازمانی را در این رسته قرار می‌گیرند، واحدهائی نظیر وزارت راه، راه‌آهن دولتی ایران و... را ملاک بررسی قرار داده است و گروه مشاغل خدماتی را در سطح واحدهای مشمول بررسی کرده و به گروه مشاغل زحمتکش و کم حقوق پرداخته است.

۸- رسته مشاغل کشاورزی واحدهائی در محدوده عنوان خود نظیر وزارت کشاورزی و تعاون و امور روستاها را بررسی می‌نماید که وضع رشته‌های شغلی مربوط به وزارت تعاون و امور روستاها بدلیل تغییرات فعلی دقیقاً روشن نشده است و بالنتیجه تعداد طبقات ورشته‌هائی که در جدول به آنها اشاره شده قطعی و مطمئن نیست.

۹- رسته مشاغل فنی و مهندسی: بررسی کنندگان مشاغل وزارت خانه‌هائی چون پست و تلگراف، آبادانی و مسکن و آب و برق و... بوده و برای ارائه نمونه دیگری از اقدامات انجام شده به تقدیم این اطلاعات می‌پردازیم:

توجه به اینکه هر رسته به رسته‌های فرعی تقسیم و رسته‌های فرعی ارزشته‌های نزدیکتر در قیاس با فاصله رسته‌ای تشکیل شده است در اینجا لازمست و چون رسته فرعی عنوانی قانونی نیست و صرفاً راهنما و نماینده کاملتری می‌تواند بشمار آید، در جدول زیر به آن اشاره شده است، ضمن تذکر این نکته که تعداد پست‌ها و در صداهای مربوط تقریبی است:

توزیع پست‌های سازمانی در رسته فنی و مهندسی به تفکیک رسته‌های فرعی

ردیف	رسته فرعی	تعداد پست	%
۱	ارتباطات	۴۱۶۶	۲۶/۶
۲	امور راه‌آهن	۱۹۳۴	۱۲/۳

۱۰	۱۵۹۰	مکانیک	۳
۶	۹۵۴	برق	۴
۲/۹	۴۵۱	تأسیسات	۵
۱۶	۲۵۰۸	امور آبادانی و راه و ساختمان و معماری	۶
۵/۵	۸۶۶	خدمات نقشه برداری و نقشه کشی	۷
۳/۵	۵۵۷	خدمات هواشناسی	۸
۳/۱	۴۸۵	خدمات آزمایشگاهی فنی	۹
۳	۴۵۶	خدمات هوایی	۱۰
۲/۹	۴۵۱	امور استاندارد	۱۱
۲/۶	۴۱۹	امور آب	۱۲
۲/۵	۴۰۰	ذوب فلزات و صنایع فلزی	۱۳
۱/۶	۲۴۱	زمین شناسی و امور فنی معادن	۱۴
		صنایع کوچک، صنایع دستی و	۱۵
۱/۵	۲۳۵	مدیریت صنعتی	

۱۰۰

۱۵۷۱۳

جمع

۱۰. مدیران کل واحدهای مشمول قانون استخدام کشوری* در طبقات بالای رشته شغلی مربوطه قرار می گیرند و با توجه به بررسی هائیکه بعمل آمده حدود ۹۰۰ پست مدیرکل در سراسر کشور در این واحدها وجود دارد.

* تعداد مؤسسات وابسته به دربار شاهنشاهی از سایر مؤسسات دولتی غیرمشمول وابسته به وزارتخانه ها برابر آخرین لیست تهیه شده (مهرماه ۱۳۵۱) ۱۰۹ واحد است. در این آمار روزنامه رسمی کشور (لایحه خروج از شمول قانون استخدام کشوری این واحد بتصویب رسیده است).

ژاندارمری و شهرداری به حساب آمده اند (هر چند که تا بحال کادر انتظامی خارج از شمول بوده است و کادر غیر انتظامی نیز اخیراً بدنبال قانون مصوب مجلسین جدا شدند). ضمناً سازمان حفاظت محیط زیست در شرف تأسیس به حساب آمده ولی وضعیتش از نظر شمول با غیر مشمول قطعی نیست. ناگفته نماند کادر قضائی وزارت دادگستری و هیئت های آموزشی دانشگاهها و مؤسسات عالی و کادر پژوهشی مؤسسه تحقیقات و برنامه ریزی علمی و آموزشی باین لیست اضافه میشود.