

تبیین تکالیف قانونی مقرر در فصل هشتم قانون کار تحت عنوان ضرورت ارائه خدمات رفاهی به کارگران

جایگاه و نقش ارائه خدمات رفاهی به کارگران در بالا بردن سطح زندگی فردی و اجتماعی کارگران، سلامت جسمانی آنان، ارتقاء بهره‌وری و افزایش تولید یک امر بدیهی و روشنی است بگونه‌ای که ضرورت وجود و اهمیت ارائه انواع خدمات رفاهی برای کارگران بر هیچ کسی پوشیده نیست به همین خاطر یکی از فصول مهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران، فصل هشتم آن است که تحت عنوان ((خدمات رفاهی کارگران)) توسط قانونگذار در سال ۱۳۶۹ نامگذاری شده و از ماده (۱۴۷) لغایت (۱۵۶) را با بیان مصادیق عینی خدمات رفاهی بدان اختصاص داده است. البته علاوه بر فصل هشتم قانون کار در سایر فصول دیگر هم بصورت پراکنده قانونگذار از جمله در فصل اول، ماده (۴)، فصل سوم، ماده (۷۸)، فصل ششم، مواد (۱۳۲) و (۱۳۳)، فصل هفتم، ماده (۱۳۹) و... ضمن بیان مصادیق دیگری از خدمات رفاهی، به نحوه ساماندهی و نظارت، بهبود شرایط و سایر مسائل مبتلابه پرداخته است.

در تعریف خدمات رفاهی میتوان گفت: امتیازات و خدماتی هستند که قانونگذار با تعیین آنها بعنوان تکلیف کارفرما و دولت آنها را بمنظور بهره‌مندی و انتفاع کارگران کارگاههای مشمول قانون کار، موجب رشد و تعالی همه جانبه کارگران و زمینه ساز افزایش رفاه و آسایش فردی و اجتماعی در بین کارگران و خانواده‌های آنان میگردد.

پس از انجام تجزیه و تحلیل کلیه مواد قانونی مربوط به خدمات رفاهی خصوصاً فصل هشتم از قانون کار متوجه می‌شویم، ارائه خدمات رفاهی به کارگران در قانون کار از باب تکلیف، وظیفه و مسئولیتی قانونی هم برای دولت و هم برای کارفرمایان توسط قانونگذار تعیین شده است که برخی از این خدمات رفاهی تکالیف جداگانه و منفردی برای کارفرما و یا برای دولت محسوب می‌شود و تعداد دیگری از خدمات رفاهی یک تکلیف مشترک فی مابین آنان در نظر گرفته شده است. از جمله اهداف مدنظر قانونکار در تعیین ارائه خدمات رفاهی کارگران بوسیله کارفرمایان و دولت، کمک کردن به کارگر و خانواده او بمنظور توفیق یافتن آنها در وصول به زندگی مطلوب، صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور، تعالی جسمانی و روانی کارگران، تامین نیازهای ضروری و برقراری عدالت اجتماعی در جامعه میباشد که میتوان د ریک جمله هدف نهایی و غایی قانونگذار از پیش بینی خدمات و امور رفاهی را همان حمایت از کارگر دانست، چرا که خدمات رفاهی مستقر در قانونکار تامین کننده نیازهای گوناگون کارگران در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... است که هم نیازهای مادی کارگران را در بر میگیرد و هم نیازهای معنوی آنها را و این نگاه ویژه قانون کار در خصوص ابداع بستر خدمات رفاهی است که بعد از گذشت ۲۷ سال از زمان تصویب قانون کار،

روز به روز اهمیت این گونه خدمات و توسعه آنها در بین کارگران عزیز و زحمتکش بیشتر از گذشته احساس می شود.

اما سؤال قابل طرح در باب گفتار مذکور این است که آیا ارائه خدمات رفاهی در قانون کار جنبه تکلیفی و اجباری دارد یا خیر؟ لذا یکی از نکات مهمی که در پاسخ به موضوع تکلیف و یا عدم تکلیف ارائه خدمات رفاهی باید بدان توجه ویژه کرد این مطلب هست که هر جا قانونگذار صحبت از ارائه خدمات رفاهی بوسیله کارفرما یا دولت نموده است، بلافاصله ارائه خدمت مربوطه را با قید مکلف بودن ارائه دهنده خدمات رفاهی یعنی کارفرما و دولت آورده است و این همان اهمیت موضوع و تاثیر جایگاه خدمات رفاهی بعنوان یک چتر حمایتی مناسب در تعالی ابعاد زندگی فردی و اجتماعی کارگران دارد که قانونگذار ما بدان کاملاً واقف و آگاه بوده است، همچنین توجه به مفهوم حمایتی بودن حقوق کار آنها بدین شرح که وجود نابرابری بین منافع کارگر و کارفرما بعنوان طرفین قرارداد کار و دارا بودن توان اقتصادی در کارفرمایان و عدم این نوع توانایی در کارگران و مواردی از این دست، باعث می شود که علم حقوق با وضع قوانین و مقررات و مداخله در تعیین روابط کار از طریق همین مقررات موضوع خدمات رفاهی بین کارگر و کارفرما تعادل در منافع را بنحوی ایجاد نماید و با ملزم کردن کارفرما به رعایت قوانین و مقررات مربوطه از جمله خدمات رفاهی در واقع از کارگر حمایت نموده و از طرفی قرارداد کار و شرایط آن را مطابق ماده (۸) قانون کار در صورتی نافذ بداند که مزایایی کمتر از مزایای قانونی برای کارگر منظور ننماید.

پس چون هدف نهایی حقوق کار حمایت از کارگر است لذا مقررات قانون کار از جمله مقررات موضوع فصل هشتم نیز در واقع جنبه حمایتی به خود پیدا میکند و اجرای آن خدمات الزامی می گردد، مضاف بر این دو مطلب مهم، تاکید بر موضوع دیگری یعنی آمره بودن حقوق کار و ارتباط آن با نظم عمومی است که بعنوان یکی دیگر از ویژگیهای ذاتی و ماهوی حقوق کار در کنار جنبه حمایتی بودن آن می بایست بصورت ویژه مدنظر قرار گیرد تا سهولت در امر پاسخگویی به الزام یا عدم الزام ارائه خدمات رفاهی به کارگران ممکن گردد چرا که در حقوق کار بسیاری از قوانین و مقررات علی الخصوص فصل هشتم جنبه آمرانه و اجباری دارد و توافق بر خلاف آن باطل است و نمی توان خلاف مقررات آن عمل کرد و از آنجائیکه قوانین آمره با نظم عمومی جامعه در ارتباط هستند لذا در برخی موارد اقدام برخلاف آن مقررات موجب مجازات و تعقیب کیفری می شود و به استناد همین دلایل مذکور، در فصل یازدهم قانون کار که مربوطه به جرائم و مجازاتها می باشد، جرایم مختلف و متنوعی توسط قانون کار پیش بینی و حسب مورد برای مرتکبین آن مجازات جرمه یا حبس تعیین شده است و از جمله افعالی که به دلیل حمایتی و آمره بودن آن جرم شناخته شده، فعل عدم ارائه امکانات، تسهیلات و خدمات رفاهی پیش بینی شده در فصل هشتم قانون کار است که هم

ردیف با افعال مجرمانه دیگری مثل عدم رعایت حداقل مزد، ارجاع کار اجباری، عدم رعایت موازین ایمنی و حفاظت فنی، بکارگیری اتباع بیگانه فاقد پروانه کار و... توسط قانونگذار جرم شناخته شده و برای مرتکبین آن افعال مجازات مشخص شده است، بگونه ای که در راستای وضع ضمانت اجرای عدم رعایت تکالیف قانونی ارائه خدمات رفاهی در ماده ۱۷۳ ق.ک. اینگونه اشعار می دارد که متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹-۱۵۱-۱۵۲-۱۵۳-۱۵۴-۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸، علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

نتیجه بحث اینکه علاوه بر وابسته نمودن ارائه خدمات رفاهی کارگران به قید تکلیف توسط قانونگذار، ویژگیهای دیگری از قبیل حمایتی بودن و آمره بودن مواد قانون کار نیز دلایل مستحکمی برای ضرورت ارائه خدمات رفاهی به کارگران در قالب یک تکلیف قانونی خودنمایی میکند.

اما نمونه ها و مصادیق عینی خدمات رفاهی کارگران شامل خدمات و فعالیتهای مختلف و گوناگونی است که می توان به برخی از آنها از جمله ۱- ارائه خدمات بهداشت حرفه ای، مراقبتهای بهداشتی و درمانی و خدمات بیمه ای ۲- احداث خانه های سازمانی ۳- تهیه غذا، خوابگاه و وسیله نقلیه مناسب ۴- ایجاد فضای ورزشی مورد نیاز و مناسب برای کارگران و توسعه امر ورزش کارگری در سطح کارگاهها ۵- احداث مسکن کارگری از محل مازاد طرح توسعه کارگاه ۶- ایجاد کلاسهای سواد آموزی ۷- ساخت تاسیسات کارگاهی متناسب با قواعد بهداشت محیط کار ۸- ساخت مرکز مربوط به نگهداری کودکان (شیرخوارگاه، مهدکودک و...) ۹- ایجاد محل مناسب برای ادای فریضه نماز و تنظیم صحیح اوقات کار کارگران برای ادای واجبات دینی ۱۰- ارائه کمکهای و تسهیلات مورد نیاز برای ایجاد و اداره شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع)، مسکن و اعتبار کارگری و غیره. البته مقوله مزایای رفاهی و انگیزه ای تعیین شده در قانون کار مثل: هزینه مسکن، خوار و بار، کمک عائله مندی، پاداش افزایش سود سالانه و... جزء دریافتهای کارگر در برابر انجام کار محسوب می شوند که مطابق ماده (۳۴) قانون کار و تبصره (۳) ماده (۳۶) قانون مذکور به آنها حقالسعی اطلاق می شود و نه اینکه از باب مصادیق خدمات رفاهی باشند، بلکه با مفهوم پیش گفت خدمات رفاهی کاملاً متفاوت هستند. هر چند به لحاظ مبانی وجودی و ماهیت استقرار در قانون کار هدف مشترکی تحت عنوان حمایت از کارگر و جبران نابرابریهای اقتصادی بین کارگر و کارفرما را دنبال میکنند.

مسئله دیگری که بیان آن مفید واقع می شود مبحث اهمیت و ضرورت نظارت بر اجرای صحیح و دقیق مقررات ناظر به شرایط کار بویژه مقررات حمایتی مربوط به خدمات و امور رفاهی کارگران است که در بند (الف) ماده (۹۶) قانون کار بعنوان یکی از وظایف ذاتی و ماهوی حوزه بازرسی کار مستقر در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین گردیده و لازم است در چارچوب تبصره (۲) ماده (۹۶) ق.ک. و با استمرار در انجام بازرسیهای موردی و ادواری از کارگاهها و تذکر اشکالات، معایب و نواقص موجود به کارفرمایان در ارائه یا عدم ارائه خدمات رفاهی و نهایتاً تعقیب متخلفان در مراجع صالح قضایی و اداری، زمینه ساز اجرای دقیق این موازین قانونی گردید و همچنین با بهره‌گیری از دیگر ظرفیتهای قانونی موجود در کنار شیوه نظارتی و بازرسی فوق مثلاً استفاده از ظرفیت و پتانسیل تشکلهای کارگری و کارفرمایی و راهکار مقرر در ماده ۲۰۱ ق.ک. درخصوص بکارگیری روشهای مناسب آگاهی بخشی و اطلاع رسانی کلیه حقوق و تکالیف ذکر شده در مواد مختلف قانون کار به کارگران و کارفرمایان در تحقق رسالت اجرای صحیح مقررات مربوط به خدمات رفاهی و نهایتاً گسترش و توسعه آنها در بین کارگران عزیز، گامهای موثری برداشت.

هر چند خود قانون کار در مواد مختلفی از جمله در منطوق آخر نص صریح ماده (۴) علاوه بر محل و مکانی که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار میکند و نام کارگاه بر آن صدق میشود، کلیه اماکنی را هم که به منظور رفاه حال کارگران از قبیل ورزشگاه، مهدکودک، تعاونیهای مصرف، درمانگاه، آموزشگاه، کلاسهای سواد آموزی، وسایل ایاب و ذهاب، نمازخانه، نهارخوری و... ایجاد شده اند را بعنوان کارگاه محسوب نموده و با ملحق نمودن این اماکن و خدمات رفاهی به دایره تعریف و شمول عنوان حقوقی کارگاه در واقع به هدف خود که همان حمایت از گسترش اماکن رفاهی در سطح کارگاه، حل مشکلات امور رفاهی و حمایت از کارگران در زمان حضور در این مکانهای رفاهیست، اینگونه نائل آمده است.

التهیه در اکثر موارد، خدمات رفاهی ذکر شده از طریق فراهم نمودن زیر ساختهای فیزیکی و مادی لازم در سطح کارگاه و جوار آن برقرار و ارائه میگردند و کلیه کارفرمایان کارگاههای مختلف تولیدی و توزیعی در بخشهای گوناگون اقتصادی اعم از صنعت، خدمات و کشاورزی که در ماده (۱) قانون کار بعنوان مشمولین قانون مذکور تعیین شدهاند را در بر می گیرد و هیچ کارفرمایی یا کارگاهی از دایره شمول اجرای این تکلیف قانونی مستثنی و جدا نگردیده است.

در پایان همانگونه که درسطور فوق با دلایل گوناگون اشاره گردید که ارائه خدمات رفاهی به کارگران یک تکلیفی است که یا بصورت مختص و یا بصورت مشترک بر عهده کارفرما و دولت توسط قانون کار نهاده شده است که علیایحال بمنظور آشنایی و تفهیم هر چه بهتر موضوع در زیر به تفکیک تکالیف مختص و مشترک آنها از باب نمونه به تعدادی از این گونه خدمات رفاهی بطور خلاصه اشاراتی می شود.

انواع تکالیف ارائه خدمات رفاهی

الف: تکالیف مختص کارفرما در ارائه خدمات رفاهی به کارگران

۱. کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند. (ماده ۱۴۸ ق.ک.)
۲. کلیه کارفرمایان مکلفند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فرضیه نماز ایجاد نمایند و در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال کارگران روزه دار باید شرایط و ساعات کار را طوری تنظیم کنند که اوقات کار مانع انجام فرضیه روزه نباشد و مدتی از اوقات کار را برای ادای فرضیه نماز، صرف افطار و سحری اختصاص بدهند. (ماده ۱۵۰ ق.ک.)
۳. در کارگاههایی که برای مدت محدود، به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد میشوند ، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضاء فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود. (ماده ۱۵۱ ق.ک.)
۴. در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارگران خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنها قرار دهد. (ماده ۱۵۲ ق.ک.)
۵. کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند. (ماده ۱۵۳ ق.ک.)
۶. کلیه کارگاهها موظف اند برحسب اعلام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سواد آموزی بزرگسالان ، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند. (ماده ۱۵۵ ق.ک.)
۷. کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد نماید. (ماده ۷۸ ق.ک.)

ب: تکالیف مختص دولت در ارائه خدمات رفاهی به کارگران

۱. دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد. (ماده ۱۴۷ ق.ک.)

ج: تکالیف مشترک دولت و کارفرما در ارائه خدمات رفاهی به کارگران

۱. کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب ، همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می - باشند. تبصره ۱- دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت راه و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنمایند. تبصره ۲- نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئین نامهای خواهد بود که توسط وزارتین تعاون، کار و رفاه وزارتین تعاون، کار و رفاه اجتماعی و راه و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. (ماده ۱۴۹ ق.ک.)
۲. کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت ورزش و جوانان محل مناسب برای کارگران در رشته های مختلف ورزشی ایجاد نماید. (ماده ۱۵۴ ق.ک.)