



مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان البرز معتقد است:

تعامل کارگر و کارفرما کلید حل مشکلات حوزه کار

اغراق نیست اگر بگوییم وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بزرگترین دستگاه حوزه اجتماعی کشور است. وزارتخانه‌ای با ۱۵ سازمان و نهاد اجرایی در حوزه‌های مختلف رفاه اجتماعی که تعامل و ارتباط آنها با صاحبان تولید و نیروهای مولد، همواره جذابیت‌هایی برای صاحبان نظران دارد. یکی از ارکانی که حساسیت‌ها نسبت به نقش، جایگاه و عملکرد آن در مناسبات تولید بیشتر است، سازمان تأمین اجتماعی است که بیش از نیمی از جمعیت کشور را زیر چتر حمایتی خود گرد هم آورده است. برای بحث درباره مناسبات تولید و خدمات سازمان تأمین اجتماعی در استان البرز، با مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی این استان به گفت‌وگو نشستیم. اسماعیل خلیلی که مدرس حقوق کار نیز هست، ضمن آسیب‌شناسی وضعیت کار و تولید در سطح کلان، وضعیت استان البرز را در این حوزه رضایت‌بخش می‌داند.

تاکید شده است؟ در هر جای دنیا که نگاه کنید، قانون کار و تأمین اجتماعی حمایتی است و اینگونه نیست که کارفرما بپذیرد یا نپذیرد. شاید کارفرما دوست ندارد حق بیمه‌ها را پرداخت و در عوض بر میزان سرمایه‌اش اضافه کند، اما در اینجا با انسانی روبرو هستیم که جانش را در فرایندی فرسایشی قرار می‌دهد. در این باره چرخه اقتصادی را باید در نظر گرفت. وقتی حقوق کارگر پایین باشد، پشتوانه‌های اجتماعی‌اش را کم کرده‌ایم که نتیجه آن رکود فعلی می‌شود. مگر چقدر از تولیدات ما در بازار خریدار دارد؟ بخشی از این رکود، ناشی از بیکاری است و قسمت دیگر به دلیل مکفی نبودن پرداختی‌ها و کاهش قدرت خرید کارگران. امروزه بخش زیادی از نیروهای کار، زیر حداقل‌های اجتماعی کار می‌کنند و توان و قدرت خرید ندارند. پس ما باید در قبال کار کارگران، مزد مکفی هم به آنها پرداخت کنیم. این مزد خودبه‌خود ایجاد آرامش می‌کند و بهره‌وری و تولید را هم بالا می‌برد. افزایش قدرت خرید جامعه با افزایش مزد ممکن می‌شود. وقتی نیمی از جمعیت ۸۰ میلیونی کشور تحت پوشش تأمین اجتماعی هستند، معلوم است که تولیدات را همین اقشار تحت پوشش می‌خرند. اگر فرض را بر این بگذاریم که علت افزایش هزینه‌های کارفرمایان، حقوق و دستمزد کارگران است، در یک چرخه اقتصادی مجدداً سود به کارفرمایان می‌رسد و کسی متضرر نمی‌شود. اتفاقاً هر قدر هزینه تولید بالا رود، در نهایت از جیب کارگران و اقشاری پرداخت می‌شود که تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند.

■ این وضعیت نشان می‌دهد گفت‌مان تأمین اجتماعی و مباحثی مانند حمایت از نیروی کار در جامعه ما جا نیفتاده است. به نظر شما چطور می‌توان به موضعی مشترک دست یافت که هم حق و حقوق کارگران تأمین و هم ملاحظات کارفرمایان لحاظ شود؟

از مجموع ۲۱ میلیون شاغل در کل کشور، ۴۵ درصد در بخش صنعت مشغول به کار هستند، ۲۸ درصد در بخش کشاورزی و ۵۱٫۵ درصد در بخش خدمات. یعنی نیمی از کارگران بیمه‌شده کشور در افزایش قیمت کالای تولیدی نقش ندارند که تعیین مزد آنها مسئله‌ساز شود. این ۱۱ میلیون نفر، از مردم پول می‌گیرند نه کارفرمایان و نمی‌توان سرنوشت تولید را به تاثیر آنها مرتبط کرد. ما در حوزه صنعت سال‌ها تلاش کردیم تا صنایع بیش از پیش تکنیکال شوند. نتیجه دیگر این رویکرد، کمتشدن تعداد کارگران شاغل در واحدهای صنعتی بوده است. یعنی مجموعه‌ای که به طور مثال تا دیروز ۱۰۰ نفر نیرو داشت، امروز با ۲۰ نفر کار می‌کند. یعنی ۸۰ نفر از این مجموعه بیرون رفته‌اند. این افراد در کف جامعه هستند و در بخش خدمات مشغول شده‌اند. سوال این است که چرا قیمت پایین نمی‌آید؟ سرمایه هم که ثابت است. کارفرما در اینجا سود سرمایه ثابت خود را به دست می‌آورد. با کاهش تعداد نیروی کار و پیشرفت‌های تکنولوژیک، قاعدتاً هزینه‌های تولید نیز باید کاهش پیدا کند اما کارفرما حاضر نیست قیمت را پایین بیاورد چرا که برای سرمایه ثابت خود هم سود طلب می‌کند. اعتقاد من بر این است که کارگر و هزینه‌های جاری، نقش زیادی در کاهش قیمت و افزایش قیمت ندارد. ضمن اینکه همواره اینطور نیست که کارفرمایان آنقدر سرمایه‌دوست باشند که حق و حقوق کارگران را پرداخت نکنند. زمانی که تولیدکننده درآمد داشته باشد، بخشی از افزایش تولید و سرمایه به سمت کارگر سرشکن می‌شود. این به نفع کارفرما است. در قانون کار هم پیمان‌های دسته‌جمعی برای افزایش تولید و بهره‌وری پیش‌بینی شده است. بخشی از مشکلات و اختلاف کارگر و کارفرما از روی «نداری» است. یعنی کارفرما هم گرفتار است.

ادامه در صفحه ۱۶

کار، آرامش فکری است. شاید برخی این تصور را داشته باشند که قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و برخی کنترل‌هایی که انجام می‌شود مانع کسب‌وکار است، اما من اعتقاد دارم اگر بتوانیم از همین طریق در کارگران آرامش فکری ایجاد کنیم، طبیعتاً اثرات آن در افزایش بهره‌وری نشان داده خواهد شد.

■ در برخی موارد، مسائل و مشکلات حوزه تولید به موضوعاتی چون حمایت‌های بیمه‌ای و اجتماعی از نیروی کار نسبت داده می‌شود. فکر می‌کنید این تحلیل تا چه اندازه درست است؟

نه تنها در حوزه تأمین اجتماعی بلکه ما در تمام موضوعات اجتماعی مشکل فرهنگی داریم. این نگاه که دستمزد نیروی کار و حمایت‌های ویژه نیروی کار از جمله حمایت‌های قانون کار و حمایت‌های بیمه‌ای، از مشکلات تولید است، نگاهی غیرکارشناسی است. مگر سهم حقوق و بیمه کارگران در قیمت تمام‌شده کالاهای تولیدی چقدر است؟

■ طبق آخرین آمار چیزی در حدود ۱۰ درصد.

حتی از این هم پایین‌تر است. برخی تحقیقات می‌گوید سهم کل هزینه‌های مزد در قیمت تمام‌شده کالا یا خدمات ۴٫۸ درصد است. تازه در اینجا کارگر ۷ درصد حق بیمه را پرداخت می‌کند. نگاه کالایی به کارگران، نه اخلاقی است و نه منطقی. مگر ما می‌توانیم بگوییم چون سهم حق بیمه کارگران هزینه تولید را بالا می‌برد، کارگران را بیمه نکنیم؟ آن موقع تفاوتی میان کارگران و افراد تحت پوشش کمیته امداد و بهزیستی که دولت هزینه آنها را پرداخت می‌کند، وجود ندارد. بنابراین مقایسه کردن مزد کارگر با میزان تولید کالا، اصلاً کار درستی نیست و به هیچ‌وجه پذیرفته نمی‌شود. حتی در نظام‌های اقتصاد لیبرالی هم انسان بر سرمایه ارجح است. چرا در قانون کار اینقدر بر حقوق نیروی کار



■ در مجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی رکنی اساسی و به تعبیری «افتخار این وزارتخانه» محسوب می‌شود. ماموریت‌ها و وظایف خاصی برعهده این سازمان است که مهمترین آن را می‌توان حمایت از نیروی کار و بهبود فضای کسب‌وکار دانست. جایگاه این سازمان را در حوزه‌های یاد شده چطور ارزیابی می‌کنید؟

پاسخ به این سوال بسته به اینکه مخاطب این سوال چه کسی باشد، متفاوت است. بسیاری افراد عمیقاً به اثربخشی این سازمان بر محیط کسب‌وکار باور دارند و گروهی دیگر، کمی در این باره محتاطانه‌تر بحث می‌کنند. اما واقعیت

این است که سازمان تأمین اجتماعی، صندوقی است که بالغ بر ۴۳ میلیون نفر را در کشور تحت پوشش دارد. یعنی بزرگترین صندوق بیمه‌ای است. به همین خاطر در ماده ۱۴۸ قانون کار، قانونگذار پوشش تأمین اجتماعی را برای کارگران و خانواده‌های آنها الزامی شمرده است. از قضا این ماده تنها ماده‌ای است که قابل مصالحه نیست، یعنی تأمین اجتماعی فراتر از نیازهای کارگران است و شامل خانواده‌های آنها هم می‌شود. کارگر می‌تواند در مورد سرنوشت خود مصالحه کند، اما به هیچ‌وجه مجاز نیست این رفتار را در مورد سرنوشت اعضای خانواده خود داشته باشد. سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک صندوق فراگیر، خدمات متنوعی را به همه کسانی که به نوعی مرتبط با این صندوق هستند، ارائه می‌دهد. از همین رو می‌توان استدلال کرد که رابطه‌ای مستقیم با فضای کسب‌وکار دارد.

■ زمانی که از اثرگذاری تأمین اجتماعی صحبت می‌کنیم، بلافاصله ذهن‌ها به سمت مولفه‌های مادی می‌رود و کمتر به دغدغه‌های درونی پرداخته می‌شود.

ببینید، اولویت اول ما در محیط کار و در بحث حوادث ناشی از



شاید برخی این تصور را داشته باشند که قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و برخی کنترل‌هایی که انجام می‌شود مانع کسب‌وکار است، اما من اعتقاد دارم اگر بتوانیم از همین طریق برای کارگران آرامش فکری ایجاد کنیم، طبیعتاً اثرات آن در افزایش بهره‌وری نشان داده خواهد شد