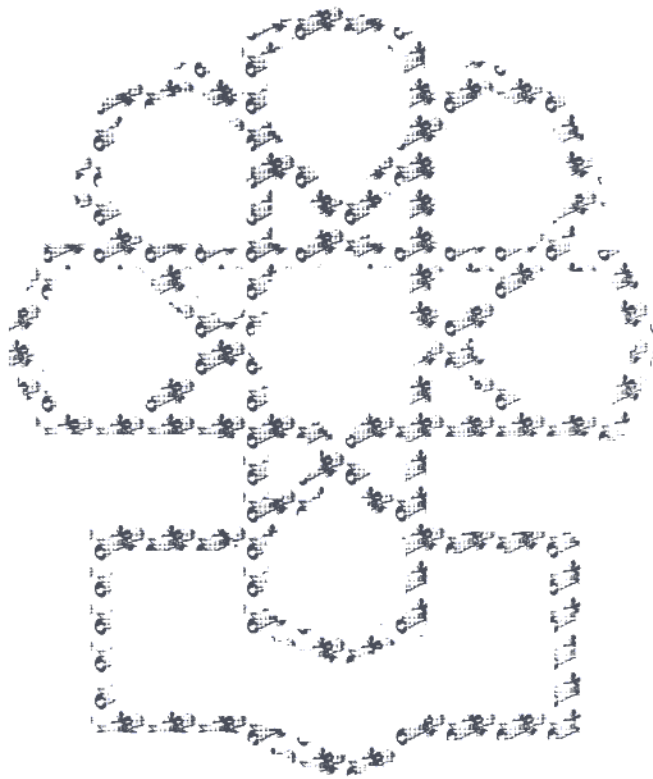


X



# فصلی پیرامون کار، کارگر و قانون کار



کار: گروه (۱) خدمات پژوهشی

معاونت پژوهشی

شهریور ۱۳۷۷

کد گزارش: ۴۱۰۳۶۲۴

مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی

کتابخانه و واحد اسناد و اطلاع رسانی

شماره: ۹۷۲۲

تاریخ: ۷۷ / ۸ / ۲۴

## بسمه تعالی

### فصلی پیرامون کار، کارگر و قانون کار

کد گزارش: ۴۱۰۳۶۲۴

#### مقدمه

اسلام به کار کوشش و کسب درآمد حلال برای گذراندن زندگی و معیشت توجه خاصی داشته و جایگاه خاصی برای آن قائل است. تا آنجا که کسی را که برای گذران زندگی مشغول به کار و کسب حلال شود و بدین وسیله سعی در تأمین نیازهای خود و خانواده‌اش نماید مانند مجاهدین راه خدا می‌داند.

قال الصادق علیه السلام: «الكاد علی عیاله، کالمجاهد فی سبیل الله»<sup>۱</sup>.

همچنین در روایت دیگری که از حضرت رسول (ص) نقل شده است یک فرد را در پایان یک روز کار و تلاش و زحمت و کسب درآمد حلال، امرزیده می‌داند. «من بات کالامن طلب الحلال بات مغفوراً له»<sup>۲</sup>.  
و در روایتی دیگر، کار به عنوان برترین عبادات شناسایی و اعلام می‌شود. قال رسول الله (ص): العباده سبعون جزء. افضلها جزء طلب الحلال».

کار علاوه بر نتایج اقتصادی که بر آن مترتب می‌باشد خود وسیله‌ای است برای ساختن انسان و مراحل از کمال، جز از راه کار به دست نمی‌آید.

به هر حال کار در نظام ارزشی اسلام، دارای جایگاهی خاص می‌باشد و تأکید اسلام به کار بدنی در کنار کار فکری به عنوان تمرینی برای سلامتی جسم و روح می‌باشد و از دیدگاه مسائل اقتصادی نیز کار در اسلام، علاوه بر این که می‌تواند به عنوان منبعی برای درآمد و تأمین مخارج ضروری انسان مطرح شود در بعد کلان نیز با گسترش و سرایت فرهنگ کار، جامعه اسلامی از وابستگی اقتصادی به جوامع غیراسلامی رهایی می‌یابد.

#### بحث اول - نیروی انسانی و توسعه

اقتصاددانان از مدت‌ها پیش مهم‌ترین عنصر تشکیل دهنده ثروت مولد یک کشور را سرمایه‌های فیزیکی می‌دانستند. اما بنا به تازه‌ترین ارزیابی‌های برنامه عمران ملل متحد، سرمایه فیزیکی به طور متوسط تنها ۱۶ درصد ثروت مولد را تشکیل می‌دهد. براساس این ارزیابی، سرمایه طبیعی ۲۰ درصد و سرمایه انسانی ۶۴ درصد ثروت مولد یک کشور را تشکیل می‌دهند. در این قسمت نقش نیروی انسانی در فرایند توسعه کشورها به تفصیل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

#### ۱- جایگاه نیروی انسانی

اکنون اغلب کشورهای در حال توسعه، با توجه به تمامی مشکلات سرمایه‌گذاری و نیروی انسانی، پی

۱. فروع کافی، ج ۵، ص ۸۸.  
۲. وسائل الشیعه، جلد ۱۲، ص ۱۳.

برده‌اند که علت عقب ماندگی این کشورها تنها کمبود سرمایه فیزیکی نیست، بلکه کمبود سرمایه‌های انسانی مانند: مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و همچنین عدم توجه کافی به رشد مداوم نیروهای شاغل مانع بزرگی است که بر سر راه صنعتی شدن و توسعه یافتن این کشورها قرار دارد.

زیرا کمبود یا ضعف نیروهای انسانی منجر به کاهش ظرفیت‌های تولیدی اقتصاد می‌شود و در نتیجه اقتصاد قادر نخواهد بود از سرمایه‌های فیزیکی موجود استفاده کامل و مناسبی ببرد. به این دلیل به عقیده بسیاری از اقتصاددانان تمرکز و تقویت بنیه سرمایه‌های انسانی عامل مهم‌تری از تمرکز سرمایه‌های مادی و فیزیکی در جریان توسعه اقتصادی کشورها در حال توسعه است. در حقیقت بدون اصلاح و بهبود کیفیت نیروی انسانی، پیشرفت اقتصادی و اجتماعی ناممکن است.

## ۲- استراتژی توسعه منابع انسانی

عمدتاً سه عنصر اصلی در تمامی استراتژی‌های نیروی انسانی برای غلبه بر کمبودها و مزادهای نیروهای انسانی در کشورهای در حال توسعه وجود دارد. این سه عنصر عبارتند از:

۱- ایجاد محرک‌ها و انگیزه‌های لازم و مناسب؛

۲- آموزش مؤثر نیروی انسانی استخدام شده؛

۳- توسعه ملی نظام آموزش رسمی.

این سه عنصر اصلی استراتژی توسعه نیروی انسانی با یکدیگر ارتباط دارند و پیشرفت یکی به پیشرفت دو عنصر دیگر بستگی دارد. بنابراین برنامه توسعه باید به گونه‌ای همه جانبه و همزمان در برگیرنده هر سه عنصر باشد. در این قسمت به علت پرهیز از طولانی شدن مطلب از عناصر فوق فقط نقش آموزش نیروی انسانی و تأثیر آن در فرآیند توسعه مطرح می‌گردد.

## ۳- تأثیر آموزش بر بهره‌وری نیروی انسانی

در بررسی نیروی انسانی عامل مدیریت و عامل نیروی کار می‌تواند مدنظر قرار گیرد. تکنیک‌های نو و طرح‌های جدید بدون نیروی انسانی آموزش دیده نمی‌تواند به طور مؤثر به کار گرفته شود. مطالعات نشان می‌دهد که همبستگی مثبت بسیار قوی بین آموزش و بهره‌وری وجود دارد. حتی مطالعات تطبیقی نشان می‌دهد که هر کشوری که دارای نیروی انسانی آموزش دیده بوده است از بهره‌وری و رشد اقتصادی بالاتری برخوردار است.

به نظر می‌رسد توجه و بها دادن بیشتر به رشد مهارت‌های فنی و حرفه‌ای از سوی دستگاه‌های ذی‌ربط با عنایت به شاخص‌های فنی می‌تواند به تحول در صنایع کشور منجر شود. در این راستا علاوه بر گسترش آموزش‌های حین کار می‌باید نظام آموزشی متناسب با صنایع و فن‌آوری کشور متحول شود.

نکته حائز اهمیت توجه به مسئله آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به صورت گسترده، به خصوص در مقاطع راهنمایی و دبیرستان است. باید رشته‌های تحصیلی با اهداف کاربردی بیش از پیش در آموزشگاه‌های حرفه‌ای ایجاد شود و با ترغیب دانش‌آموزان مستعد به منظور انتخاب این گونه رشته‌ها پشتمان بخش صنعت را از نیروی انسانی با تحصیلات فنی و حرفه‌ای غنی‌تر کنیم.

### ۱- تعریف

خود اشتغالی یا «کار برای خود» نوعی اشتغال است که در سطح جهان به عنوان یک راه حل مکمل برای حل معضل بیکاری مورد توجه قرار گرفته است. در فرصت‌های ایجاد شده برای افراد در بخش خود اشتغالی، افراد با اتکای به خلاقیت و توان و استعداد شخصی و نوآوری‌های مرتبط با رشته تخصصی که در آن فعالیت دارند، به کارهای تولیدی یا خدماتی می‌پردازند و با کسب درآمد، به تدریج آماده ورود به فعالیت‌های بزرگ‌تر و گسترده‌تر می‌شوند.

### ۲- کارگاه‌های کوچک

در تعریف کارگاه کوچک معیارهای متفاوتی مدنظر قرار دارد که اولین و اساسی‌ترین آن تعداد شاغلان است. کمیسیون جامعه اروپا «کارگاه‌هایی» که کمتر از ۵۰ نفر در آن اشتغال دارند کارگاه کوچک می‌داند. ولی در تعاریف سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) کارگاه‌هایی را که ۲۰ تا ۹۹ نفر شاغل دارند، کارگاه کوچک می‌دانند.

### ۳- خود اشتغالی و کار در کارگاه‌های کوچک در جهان

امروز خود اشتغالی و اشتغال در کارگاه‌های کوچک در اغلب کشورهای جهان به عنوان یکی از اصول سیاست‌گذاری اشتغال به حساب می‌آید و در کنار سایر تدابیر مربوط به افزایش فرصت‌های اشتغال، برای کاهش نرخ بیکاری و تخفیف پیامدهای اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی ناشی از معضل بیکاری به کار گرفته می‌شود.

چنانکه در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود در تمامی کشورها بین ۴۰-۶۰ درصد از ساختار صنایع آنها را کارگاه‌های کوچک و خود اشتغال تشکیل می‌دهد. اهمیت این موضوع وقتی بیشتر مشخص خواهد شد که بدانیم این کارگاه‌ها در تولید و ایجاد ارزش افزوده در کشورهای در حال توسعه و حتی کشورهای توسعه یافته نقش اساسی و بسیار مهمی دارند. به هر حال توجه ویژه به این بخش از صنایع به دلیل منافع فراوان الزامی است. در کشورهای توسعه یافته کارگاه‌های کوچک مشارکت وسیعی در ایجاد فرصت‌های شغلی و تغییر در نرخ اشتغال دارند. جالب توجه است بدانیم که در ۸ کشور عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) طی سال‌های ۱۹۸۳-۱۹۹۲ بیشترین درصد رشد اشتغال مربوط به کارگاه‌های خیلی کوچک و کوچک است و رشد اشتغال در کارگاه‌های متوسط و بزرگ در این سال‌ها عمدتاً منفی و با کاهش اشتغال همراه بوده است.

در کشور ما نیز خوشبختانه تعداد کارگاه‌های کوچک صنعتی (زیر ۵۰ نفر شاغل) زیاد می‌باشد و درصد خیلی زیاد از کل کارگاه‌های صنعتی کشور را تشکیل می‌دهند. از لحاظ تعداد بیش از ۹۹ درصد و از لحاظ نفرات و کارگران شاغل حدود ۶۱ درصد از کل کارگران در این گونه کارگاه‌ها مشغول به کار می‌باشند.<sup>۱</sup> اما جادار دبا گسترش بیشتر فعالیت‌های خود اشتغالی و تعاونی‌ها زمینه رشد هرچه بیشتر صنایع کوچک را فراهم آوریم.

۱. سالنامه آماری کشور، ۱۳۷۵، مرکز آمار ایران.

جدول ۱- توزیع درصد اشتغال در کارگاه‌های صنعتی و خدماتی به تفکیک کارگاه‌های بزرگ و کارگاه‌های کوچک و خوداشتغالی

کشور	سال	اشتغال به صورت اشتغالی و کار در کارگاه‌های کوچک کمتر از ۱۰۰ نفر	اشتغال به صورت کار در کارگاه‌های متوسط و بزرگ بیش از ۱۰۰ نفر
		درصد اشتغال	درصد اشتغال
استرالیا	۱۹۹۲	۵۹/۲	۴۰/۸
بلژیک	۱۹۹۱	۴۶	۵۴
کانادا	۱۹۹۱	۴۹/۵	۵۰/۵
دانمارک	۱۹۹۱	۶۱/۴	۳۸/۶
فنلاند	۱۹۸۹	۴۴/۳	۵۵/۷
فرانسه	۱۹۹۰	۵۰/۱	۴۰/۹
آلمان	۱۹۹۰	۴۴/۶	۵۵/۴
ایتالیا	۱۹۹۸	۷۱/۴	۲۸/۶
ژاپن	۱۹۹۲	۵۴/۱	۴۵/۹
لوکزامبورگ	۱۹۹۱	۵۰	۵۰
پرتغال	۱۹۹۱	۵۹/۵	۴۰/۵
اسپانیا	۱۹۹۱	۶۵/۵	۳۴/۵
سوئیس	۱۹۹۱	۵۴/۵	۴۵/۵
انگلستان	۱۹۹۱	۴۹	۵۱
امریکا	۱۹۹۱	۴۳/۴	۵۶/۶
میانگین	-	۵۳/۵	۴۶/۵

بحث سوم- سوابق جنبش‌های کارگری در ایران

سوابق تشکیل جنبش‌های کارگری در کشور به قبل از انقلاب مشروطه باز می‌گردد. طبق بعضی از آمارها در سال ۱۲۸۴ شمسی (۱۹۰۵ میلادی) چندین هزار کارگر و پیشه‌ور ایرانی در باکو اقامت داشتند. این کارگرها با ایجاد صنایع در کشور اندک اندک به وطن خود مهاجرت نمودند و البته در سال‌های اقامت و کار در روسیه تحت تأثیر مسائل کارگری و نهضت کارگری فعال در این کشور قرار گرفته و با مسائل صنفی کارگران آشنا شده بودند. به هر حال با اوج‌گیری انقلاب مشروطه در سال ۱۲۸۶ شمسی، حرکت‌های کارگری نیز به طور جدی آغاز شد. نخستین اتحادیه‌های کارگری از جمله اتحادیه‌های کارگران چاپخانه‌ها، تلگراف‌خانه‌ها و واگن‌های شهری در تهران و قالیبافان در کرمان تشکیل گردید.

کارگران چاپخانه‌ها، با تشکیل نخستین اتحادیه کارگری در داخل ایران، طلیعه دار فعالیت‌های کارگری در کشور بودند.

اولین حرکت جدی صنفی کارگر را مورخان در پاییز ۱۲۸۷ ثبت نموده‌اند که طی آن کارگران سه کارگاه

دباغی در تبریز برای تحقیق خواسته‌های صنفی خود وارد اعتصاب شدند. تعداد این کارگران ۱۶۵ نفر بود و افزایش حقوق و کاهش زمان کار عمده‌ترین درخواست‌های آنان را تشکیل می‌داد.

با شکست انقلاب مشروطه و افول خاندان قاجار و روی کار آمدن رضاخان، اتحادیه‌های کارگری با نوعی رکود مواجه شدند و فعالیت آنها کاهش یافت. در سال ۱۲۹۷ (۱۹۱۸م) به دنبال اعتصاب کارگران چاپخانه‌های تهران دولت و ثوق الدوله قانونی از تصویب مجلس گذراند که به موجب آن مدت کارروانه ۸ ساعت و اتحادیه‌های صنفی به رسمیت شناخته شدند.

در سال ۱۲۹۹ شورای اتحادیه‌های تهران تشکیل شد. تعداد اعضای این شوراها طبق ارقام ثبت شده به ۱۰ هزار نفر می‌رسید.

در سال ۱۳۰۰ این اتحادیه‌ها به اعتصاب‌هایی مبادرت ورزیدند و سرانجام در سال ۱۳۰۱ این جریان به صورت تظاهرات سیاسی درآمد و منجر به سقوط کابینه قوام السلطنه شد.

در سال ۱۳۰۸ نخستین اعتصاب بزرگ کارگران نفت جنوب آغاز شد. اعتصاب به حق کارگران ایرانی با سرکوب شدید پلیس رضاخان و پلیس انگلیس در جنوب روبه رو شد.

این حرکت‌ها به صورت کند ادامه یافت. در سال ۱۳۱۰ کارگران اصفهانی دست به اعتصاب زدند که با سرکوب همراه بود. رهبران اعتصاب دستگیر، زندانی و تبعید شدند.

در سال ۱۳۱۱ کارگران راه‌آهن دست به اعتصاب زدند و موفق به افزایش دستمزد و دریافت حقوق دوران اعتصاب شدند.

پس از شهریور ۱۳۲۰ و فرار رضاخان، فعالیت‌های سندیکایی در ایران از سر گرفته شد اما متأسفانه به علت عدم مطالعه، کمبودها و عدم توجه به تجربیات گذشته، جنبش سندکایی ناچار بود همه چیز را از نو شروع کند.

دولت ایران تحت فشار کشورهای خارجی علی‌الخصوص انگلستان مجبور شد نخستین قانون کار ایران را به تصویب رساند.

نهضت‌های سندیکایی در دوران حکومت مصدق رونق تازه‌ای یافت. گسترش اعتصابات فراگیر کارگری در سال ۱۳۳۱ موجب گردید تا دولت، قانونی جدید در مورد بیمه اجتماعی کارگران به تصویب برساند که این قانون هرگز از سوی کارفرمایان به مرحله اجرا درنیامد.

پس از کودتای ۲۸ مرداد و در طی سال‌های دهه ۴۰ و ۵۰ با افول اتحادیه‌ها و حرکت‌های کارگری روبه‌رو می‌شویم. اوج‌گیری انقلاب اسلامی مردم در سال ۱۳۵۷، باعث شکل‌گیری دوباره فعالیت‌های کارگری و سندیکایی شد. کارگران از اواسط تابستان ۱۳۵۷ به صورت صنف و گروه متشکل حرفه‌ای وارد میدان مبارزه شدند. اعتصاب‌هایی که دولت وقت می‌کوشید با استفاده از اضافه حقوق و دادن امکانات و مزایا از گستردگی آن جلوگیری نماید. ماه‌های آخر تابستان ۱۳۵۷ به خوبی نشان داد که اعتصاب دیگر برای اضافه حقوق نیست، بلکه اهداف بزرگ‌تری دنبال می‌کند. آری هدف این اعتصابات به زانو درآوردن رژیم شاه بود. هدفی که در سایه مبارزات تمامی اقشار مردم و تحت رهبری‌های داعیانه امام (ره) به سرعت محقق گردید.

به هر حال پس از پیروزی انقلاب اسلامی نیز ابتدا کمیته‌های برگزارای اعتصاب به شوراها کارگری تبدیل گردید و با گذشت زمان تبدیل به یک تشکل قانونی به نام شوراها اسلامی کار شدند. در کارخانجات

تشکل های دیگری نیز مانند انجمن اسلامی کارگران و بسیج کارگری تأسیس شده اند و کارگران در قالب این گونه تشکل ها به مشارکت سیاسی و فعالیت های اجتماعی و صنفی مشغولند.

### بحث چهارم - حقوق کارگران و عدالت اجتماعی

عدالت مطلق عبارت است از اعطای کل حق بزی حق. اما مساوات، توازن و غیره مربوط است به عدالت اجتماعی یعنی عدالتی که افراد بشر از آن جهت که در اجتماعی زندگی می کنند باید داشته باشند.

عدالت اجتماعی به معنای رعایت مساوات در جعل قانون و اجرای آن است نه به معنی این که کاری بکنیم که همه افراد در یک سطح بمانند و از یک درجه مواهب خلقت استفاده کنند. عدالت اجتماعی این نیست که کار به قدر طاقت و خرج به قدر احتیاج، بلکه عدالت اجتماعی از لحاظ وضع قانون عبارت است از این که قانون برای همه امکانات مساوی برای پیشرفت و استفاده و سیر مدارج ترقی قائل شود و برای افراد به بهانه های غیر طبیعی مانع ایجاد نکند. عدالت اجتماعی از لحاظ اجرا و عمل که وظیفه دولت هاست این است که دولت ها در عمل برای افراد تبعیض و تفاوت قائل نشود. بنابراین اسلام عدالت اجتماعی را به معنای ایجاد امکانات مساوی قانونی نظیر مالکیت، آزادی انتخاب شغل، تعلیم، تعلم، کسب هنر، حق اشغال مقام قضایی، حکومتی - دینی دانسته و این امکانات برای همه افراد یکسان است و مانند اجتماعات آریستوکراسی، تبعیض و تفاوتی از این نظر قائل نیست. در تقسیم عادلانه امکانات و مواد اولیه که در واقع اختلاف در تصاحب این سرمایه اولیه موجب اختلافات بعدی است به این قائل است که همه مردم بهره و سهمی که بالقوه دارند دولت باید آنها را به فعلیت برساند، بقیه مسائل به استعدادها برمی گردد. در رژیم های مارکسیستی انسان ها از ثمره تلاش و کوشش خود باز می مانند و در نتیجه اجتماع بیشتر محروم می شود چه انسان ها از نظر جسمی و فکری و غیره با هم متفاوت اند و با پرداخت حقوق مساوی فعالیت و نشاط افراد قوی و پرکار و رقابت میان آنان و دیگران کاهش می یابد و به تولید و اجتماع زیان فاحش وارد می آید چنانکه این تساوی باعث فلج شدن چرخ اقتصاد در شوروی گردید به طوری که استالین در ضمن کنفرانس خود در سال ۱۹۳۱، از شعار هرکس به قدر طاقت و مصرف به قدر احتیاج عدول کرده و گفته است: «اگر بخواهیم قدرت صنعتی برای خود به وجود آوریم، باید تعیین مزد بر حسب کار انجام شده صورت گیرد نه بر پایه نیازمندی کارگر» حزب کمونیست نیز از نظریه معروف مارکس که می گوید: «مزد هر کس به میزان نیازمندی اوست» عدول کرده و قانون «هر شخص باید به میزان توانایی خود کار کند و به میزان کار انجام شده مزد بگیرد» را اعلام نمود. طبق فتوی امام خمینی (ره) شرکت ابدان «یا اشتراک در کار» به این ترتیب که چند کارگر با هم قرارداد کنند که استفاده کارهایی که انجام می دهند یا چیزهایی را که از راه حیازت و غیره به دست می آورند میان آنان اشتراکی باشد صحیح نیست بلکه هر کس مالک کاری است که خود انجام داده و یا صاحب چیزی است که خود به دست آورده است.

در اسلام آزادی عمل برای کارگر وجود دارد مثلاً در اسلام حقوق کارگر می تواند همانند حقوق کارفرما یا صاحب کارخانه مستقیماً متناسب با تولید تعیین شود به جای این که از قبل تعیین گردد که این عمل در ابواب مضاربه، مزارعه و مساقات وجود دارد. در حقیقت در این ابواب شرکت کار و سرمایه آمده به طوری که درآمد این شرکت می تواند میان طرفین طبق قرارداد مثلاً نصف یا ثلث باشد در این شرکت خسارت کار به

کارگر و خسارت سرمایه به صاحب سرمایه برمی‌گردد.

در حال حاضر اگر صاحب سرمایه شدن را فقط تملک مطلق و انحصاری ابزار تولید و کارخانه فرض نکنیم، کارگران می‌توانند با خرید سهام در بازار بورس از محل پس‌انداز خود صاحب سرمایه هم باشند. به هر حال در اسلام راه مشارکت کار و سرمایه با هم، اجازه برخورداری تضادآمیز، تخریبی را نمی‌دهد و برآیند فعالیت‌ها و مشارکت‌ها همراه با ایمان واقعی، اخلاق و برادری اسلامی ضامن سعادت جامعه است. در خصوص سهم کار در تولید از نظر کمی، گرچه از طریق منحنی لورنز و ضریب جینی می‌توان سهم عامل کار یا سرمایه را در تولید ملی به دست آورد، لکن این ابهام باقی می‌ماند که توزیع ایده‌آل چیست؟ آیا توزیع ایده‌آل باید مطابق نظر مارکسیست‌ها باشد که ۱۰۰ درصد درآمد سهم نیروی کار باشد؟

با توجه به مباحث قبل و این نظر که دستمزد باید مطابق کاری باشد که شخص انجام می‌دهد لذا می‌تواند در بحث تعیین مزد به عنوان سهم عامل کار، موضوع بهره‌وری یا بازدهی کار را مطرح نمود. بر این اساس مزد عامل کار برابر با ارزش نهایی تولیدی می‌باشد. البته تردیدی نیست که سیاست‌گذاران ممکن است بر این موضوع اتفاق نظر نداشته باشند لکن این تئوری می‌تواند مبنایی اصولی و نقطه آغاز برای سیاست‌گذاری در خصوص دستمزدها به عنوان سهم عامل کار قلمداد گردد.

### بحث پنجم - قانون کار

در سال ۱۳۶۹ قانون کار جدید به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید. این قانون که به صورت لایحه از سوی دولت به مجلس شورای اسلامی تقدیم شده بود به تصویب مجلس رسید و پس از اعلام نظر منفی شورای نگهبان، در نهایت در مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسید. با گذشت حدود ۸ سال از اجرای این قانون، بحث‌های زیادی پیرامون این قانون و نقاط ضعف و قوت و آثار و نتایج آن مطرح است که امروزه در نشریات و فضای سیاسی و اجتماعی کشور شاهد آن هستیم. صرف‌نظر از مسائل سیاسی که پیرامون قانون کار مطرح است به نظر می‌رسد این قانون نیز مانند همه قوانین دیگر نیاز به یک بررسی و ارزیابی دارد.

با مطرح شدن طرح ساماندهی سیاست‌های اقتصادی ریاست محترم جمهور و تأکید ایشان بر مسئله اشتغال و همچنین طرح مسئله اشتغال در مجلس شورای اسلامی و بحث و بررسی‌های کارشناسی، ضرورت بررسی «کارکرد قانون جدید کار» و آثار و نتایج آن در رابطه با اشتغال و کارگران و به‌ویژه صنعت کشور و مسئله پراهمیت سرمایه‌گذاری بیشتر از پیش احساس می‌شود. جا دارد که مجلس شورای اسلامی به عنوان خانه تمامی اقشار ملت علی‌الخصوص قشر عزیز و زحمتکش کارگر که معمولاً در صحنه مشارکت سیاسی و انتخابات رأی‌گیری با شور و حال بیشتری شرکت می‌کنند و علی‌الخصوص با توجه به این‌که در مجلس پنجم چند نماینده وابسته به تشکل‌های کارگری شرکت دارند، به دور از هیاهوی سیاسی با تشکیل کمیسیونی خاص در این زمینه به تدریج و در طی زمان به بررسی کارشناسانه کارکرد این قانون در طی سال‌های گذشته پردازد. به عنوان پیشنهاد و در صورت وجود مصلحت می‌توان یکی از نمایندگان محترمی را که وابستگی بیشتری به تشکل‌های کارگری دارند و قبلاً دست‌اندرکار مسائل کارگری بوده‌اند به عنوان رئیس کمیسیون خاص انتخاب نمود تا باعث رفع شبهات احتمالی در این زمینه نیز باشد.

به هر حال نقاطی از این قانون که به عنوان نقاط قوت مطرح هستند عبارتند از:

- مناسب بودن میزان ساعات کار در هفته
  - کم شدن اشتغال کودکان زیر ۱۴ سال
  - مناسب بودن افزایش حداقل دستمزد سالانه
  - جایگاه مناسب شوراهای اسلامی کار در قانون
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در راستای اهداف و وظایف خویش آمادگی دارد تا در صورت لزوم به عنوان بازوی کارشناسی در خدمت مجلس و کمیسیون‌های مربوط در امر بررسی «کارکرد قانون کار» قرار گیرد و سرویس‌های لازم کارشناسی در این زمینه را ارائه نماید.

### بحث ششم - رهیافت

- ۱- کار در اسلام ارزش والایی دارد، به طوری که پیامبر اسلام دست کارگر را می‌بوسد. جلوه‌های مختلف کار اعم از کار یدی و کار فکری در اسلام مورد احترام و ارزشمند است.
- ۲- براساس آخرین تحقیقاتی که در گزارش توسعه انسانی سال ۱۹۹۶ توسط سازمان ملل متحد منعکس شده است، نیروی انسانی ارزشی بسیار بالاتر از دیگر عوامل تولید می‌یابد. آنچه امروزه اهمیت دارد کیفیت نیروی انسانی است.
- ۳- دولت اسلامی وظیفه دارد که امکانات فعالیت‌های اقتصادی را به نحوی فراهم سازد که منجر به تأمین معیشت مناسب برای افراد جامعه به ویژه کارگران شود.
- ۴- امروزه در کشورهای جهان خود اشتغالی و اشتغال در کارگاه‌های کوچک به عنوان یکی از اصول سیاست‌گذاری اشتغال جهت کاهش نرخ بیکاری به حساب می‌آید.
- ۵- دولت و مسئولان محترم باید زمینه‌های رشد هرچه بیشتر خود اشتغالی و اشتغال در کارگاه‌های کوچک را فراهم سازند.
- ۶- بررسی و بازبینی قوانین تأمین اجتماعی و کار به عنوان عوامل بازدارنده رشد کارگاه‌های کوچک صنعتی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.