اظهارنظر در مورد لایحه اصلاح قانون کار که از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه گردیده و در هیأت محترم دولت تصویب و به مجلس شورای اسلامی تقدیم گردیده است.

در لایحه اصلاح قانون کار تقدیمی به مجلس شورای اسلامی برخی از مواد قانون کار وجود ندارد. چنانکه از ۲۰۳ ماده و ۱۲۵ تبصره قانون فعلی تنها ۸٦ ماده مورد توجه قرار گرفته است و مشخص نیست که آن مواد حذف شده است یا مورد قبول است و ایرادی بر آن وارد نیست و لذا نباید تغییر یابد. در هر حال بهتر است این موضوع روشن گردد. گرچه در عنوان موضوع سخن از اصلاح است لذا گویی باید پذیرفت موادی که از آن ذکری به میان نیامده است پذیرفته شده است.

پس از بررسی موضوع فوق، لایحه تقدیمی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

در آغاز لایحه و بعنوان مقدمه و توجیه اصلاح قانون کار مطالبی به استناد ماده ۷۲ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران بیان گردیده است.

در این ماده دولت مکلف گردیده است که بمنظور نیل به اهداف ذیل، نسبت به اصلاح قانون کار و تأمین اجتماعی و روابط کار اقدام نماید:

۱. ایجاد انعطاف برای حل اختلافات کارگران و کارفرمایان و عمسوکردن منافع دوطرف.

۲. تقویت بیمه بیکاری بعنوان بعنوان بخشی از تامین اجتماعی و شغلی کارگران

۳. تقویت همسویی منافع کارگران و کارفرمایان و تکالیف دولت با رویکرد حمایت از تولید و سرمایه‌گذاری

٤. تقویت شرایط و وضعیت‌های جدید کار با توجه به تغییرات تکنولوژی

۵. تقویت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی ولی باید گفت که علیرغم تغییرات بعمل آمده و اصلاحات معموله در قانون کار مصوب ۱۳٦۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام و ارائه مواد جدیدی بمنظور اصلاح قانون مذکور. ولی اصلاحیه مذکور نیز پاسخگویی توجیهات یاد شده در ماده ۷۳ نبوده و به هیچ وجه قادر نیست آنچه را که مورد نظر ماده مذکور در قانون برنامه پنجم توسعه است جامه عمل پوشد و اگر موادی که از قانون موجود باقی مانده بدان بیافزاییم مشکل همان است که بود.

جدول مقایسه‌ای موادی از قانون کار که در لایحه تقدیمی به مجلس اصلاح شده‌اند

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
۱	**ماده ۷ـ** قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به‌موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. ***تبصره ۱ـ*** حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. ***تبصره ۲ـ*** در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی‌که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.	ماده۷- قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که بموجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد. تبصره- در کارهاییکه طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتیکه مدتی در قرارداد ذکر نشود قرارداد دائمی تلقی می‌شود.	درماده ۷ قانون کار که مربوط به تعریف از قرارداد کار است. دو نکته را باید مورد توجه قرار داد اولا اصطلاح حق‌السعی که بجای مزد و حقوق بکار رفته باید اصلاح گردد زیرا بموجب ماده ۳٤ قانون کار موجود حق‌السعی عبارتست از کلیه دریافت‌های قانونی به کارگر که به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق – کمک عائله‌مندی هزینه‌ای مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر این‌ها دریافت می‌دارد. نکته مهم این‌که در قرارداد کار بسیاری از عناوینی که ذکر شد درج نمی‌شود و به بسیاری از کارگران که قرارداد کار منعقد می‌نمایند همه این پرداخت‌ها انجام نمی‌شود. وانگهی بعضی از این پرداخت‌ها بموجب قوانین و مقررات خاص و جداگانه‌ای پرداخت می‌شود و جزء حقوق مشخصه کارگران است و در زمره مرز محسوب نمی‌گردد. سرانجام این‌که در قوانین همه کشورهای جهان

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
			بهنگام تعریف قرارداد کار از مزد و حقوق بعنوان مابه ازا، کار و کارگر و ر قبال زحمات وی سخن گفته شده است. شایسته است در تعریف قرارداد کار بجای حق‌السعی، از مزد یا حقوق استفاده شود. ۱-۲- در تعریف قرارداد کار ضمن بیان و ذکر انواع کار، موقت یا غیر موقت باید از کار معین نام برده شود. زیرا یکی از روش‌های کار، کار معین است که در ان نوع و مدت کاری که کارگر انجام خواهد داد مشخص است و هر زمان که کار معین پایان یابد قرارداد نیز پایان خواهد یافت. در مورد حذف تبصره‌های ماده ۷ اشکالی وجود ندارد ولی می‌توان تبصره‌های دیگری افزود. ۱. قرارداد کار علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد: الف- نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کاگر باید انجام دهد. ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن ج- محل انجام کار د- تاریخ انعقاد قرارداد

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
			ه- مدت قرارداد چنانچه کاری برای مدت معین باشد. تبصره- در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد در چهارنسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه آن به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های قاد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد. بطوریکه ملاحظه می‌شود بند ج ماده ؟؟؟ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ حذف گردیده است. ماده مذکور ژمربوط به ساعات کار و تعطیلات و مرخصی‌هاست. این موضوع از مسائل مهمی است که در قانون اکثر کشورهای جهان پیش‌بینی شده است که باید در قرارداد کار ذکر شود و کارگز بداند که مدت کار روزانه و هفتگی وی، همچنین روزهای تعطیل و مرخصی وی چقدر و کدام روزهاست. نکته مهم این که در همه قوانین کار کشورهای مختلف جهان این موضوع پیش‌بینی شده است و در

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
			قوانین کار کشور ما نیز این موضوع پیش‌بینی شده حال معلوم نیست حذف آن از این لایحه به چه دلیل است. ❖ در مورد تنظیم قرارداد کتبی در چهار نسخه و دادن آن به کارگر، کارفرما، شورای اسلامی و اداره کار. خاطر نشان می‌سازد که ارسال قرارداد به اداره کار و شورای اسلامی کار بطوریکه تجربه نشان داده است نتیجه مطلوب و مورد نظر را ندارد و غالبا بایگانی شده و از میان می‌رود. تنها لازم است کارگر و کارفرما نسخه‌ای از قرارداد را داشته باشند و اگر موردی پیش آید که ارائه قرارداد و یا استفاده از آن ضروری باشد می‌توان از نسخه نزد کارگر و کارفرما استفاده کرد.
۲	**ماده ۱۳ـ** در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به‌نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید. ***تبصره ۱ـ*** مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و	**ماده ۱۳-** در مواردی که کار از طریق پیمان انجام می‌یابد پیمان‌دهنده مکلف است صرفا با پیمانکار مورد تأئید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرارداد منعقد و در قرارداد پیمانکار را متعهد به اجرای این قانون و سایر مقررات مرتبط در مورد کارگران خود بنماید. صلاحیت پیمانکاران از حیث رعایت این قانون و	❖ تبصره یک مطالبات کارگر را جزء دیون ممتازه می‌شمارد، این نظر قابل انتقاد است زیرا در قوانین دیگر مزد کارگر جزء دیون ممتازه است نه همه مطالبات او. ❖ بطورکلی با توجه به این تبصره و تبصره دیگر متعهد کردن کارفرما به پرداخت مزد کارگر

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند. ***تبصره ۲ـ*** چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود	مقررا تبعی آن طبق ضوابطی که به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد بررسی شود. ***تبصره ۱ـ*** مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع حل اختلاف از محل مطالبات پیمانکار، و در صورت عدم تکاوی مطالبات از محل ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند. ***تبصره ۲ـ*** چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود	و دیگر مسئولیت‌ها در قبال پیمانکار و غیره به هیچ وجه منطقی نیست. البته تبصره وآیین‌نامه‌ای که در جهت تسهیل امور کارفرما در این زمینه تصویب شده تا حدودی مشکل را حل می‌کند ولی در هر حال باید این مشکل حل شود.
۳	**ماده ۱۷ـ** قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به‌کار خود باز می‌گردد.	**ماده ۱۷ـ** قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به‌کار خود باز می‌گردد. تبصره – چنانچه توقیف کارگر منجر به مجازات حبس یا بیشتر شود کارفما می‌تواند قرارداد کار را با پرداخت حق سنوات به ازای هر سال سابقه کار معادل یک ماه	ایراد به این ماده و تبصره موضوع اصلی تعلیق کار و الزام کارفرما به پذیرش کارگر بکار پس از مدتی توقیف و زندان و پس از تعطیلی کارگاه و در موارد تغییر خط تولید و تغییر فعالیت کارگاه می‌باشد و در قوانین گذشته و نیز در دیگر کشورهاقانون کار حاوی چنین مطلبی نیست.

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		آخرین حقوق فسخ نماید، در صورت مجازات کمتر از میزان فوق یا سایر مجازات‌ها کارگر بدون دریافت مزد بکار سابق باز می‌گردد.	
٤	**ماده ۲۱ـ** قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف‌ـ فوت کارگر ب‌ـ بازنشستگی کارگر ج‌ـ از کار افتادگی کلی کارگر دـ انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن هـ پایان کار در قراردادهایی که مربوط به‌کار معین است وـ استعفای کارگر. ***تبصره‌ـ*** کارگری که استعفاء می‌کند موظف است یک ماه به‌کار خود ادامه داده و بدواً استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی‌که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن‌را به شورای اسلامی	**ماده ۲۱ـ** قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف‌ـ فوت کارگر ب‌ـ بازنشستگی کارگر ج‌ـ از کار افتادگی کلی کارگر دـ انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن هـ پایان کار در قراردادهایی که مربوط به‌کار معین است وـ استعفای کارگر. ز- ح- ط- ***تبصره۱ـ*** کارگری که استعفاء می‌کند موظف است یک ماه به‌کار خود ادامه داده و بدواً استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی‌که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید	ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف- فوت کارگر، ب- بازنشستگی کارگر، ج- از کارافتادگی کلی کارگر، د- انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ایرادات وارده است. ❖ هنگامی که کارگر استعفاء نمی‌دهد باید استعفای وی به تصویب کارفرما برسد و نیز هنگامی که از استعفا انصراف می‌دهد،انصراف نیز باید به تصویب کارفرما برسد و کارفرما با آن موافقت نماید. ❖ این استعفا و یا انصراف از استعفا چرا باید به اطلاع شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی کارگران برسد. این امر بنحوی دخالت در امر رابطه کارگر و کارفرماست . در صورت تصمیم کارگر به استعفا ، انصراف سازمان‌های مذکور

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.	استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن‌را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد. **تبصره ۲-**	نمی‌توانند نقشی داشته باشند. ❖ در مورد فسخ قرارداد کار با تصمیم کمیته انضباطی کار این ایراد واردات که کمیته مذکور در چه مواردی می‌تواند در این زمینه دخالت نماید و حکم به اخراج کارگر بدهد و نتیجه آن با ز هم شکایت مراجع است. در مورد تبصره ۲ نیز این ایراد وارد است که در چنین مواردی دخالت استاندار یا معاون وی، رئیس کل دادگستری، مدیر کل دستگاه صادرکننده مجوز کار نقش اساسی و مهمی در این زمینه ندارد، بلکه نماینده اداره کل امور اقتصادی و یا هر سازمان دیگری که در زمینه مسائل اقتصادی- اجتماعی دخالت و مشارکت دارند و اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نمایندگان کارگران و کارفرمایان در این زمینه مؤثر وده و هیئت یاد شده از نمایندگان این قبیل مؤسسات و سازمان‌ها تشکیل گردد.
۵	**ماده ۲۲ـ** در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث	ماده ۲۲- در پایان کار کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار مروط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی او پرداخت	این تبصره روشن نیست صندوق بیمه‌ای ذیربط چیست و سازمان تامین اجتماعی چه نقشی دارد. اگر ممکن است یک کارگر در عین حال در وابسته

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	قانونی وی پرداخت خواهد شد. ***تبصره-*** تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پراخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به‌طور علی‌الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.	خواهد شد. تبصره- تا تعیین تکلیف وارث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط صندوق بیمه‌ای ذیربط این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی‌الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.	به دو صندوق باشد، مسئله روشن نیست.
٦	**ماده ۲۳ـ** کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، ازکارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.	ماده ۲۳- در صورت خاتمه قرارداد کار به علت توافق بین کارگر و کارفرما و یا فسخ قرارداد کار با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت کارکرد به ازای هر سال سابقه کار حق سنوات بمیزان سی روز مزد به کارگر پرداخت نماید.	
۷	**ماده ٢٤ـ** در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به‌کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به‌عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.	ماده ٢٤- در صورت خاتمه قرارداد کار معین یا مدت موقت کارفرما مکلف است به نسبت مدت کارکرد برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه مزد به عنوان مزایای پایان کار به کارگر بپردازد.	
۸		ماده ٢٤ مکرر- کارفرمایان موظفند حق سنوات کارگران	پیشنهاد مساعدی است ولی باید شرایط بنحوی

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		دارای قرارداد موقت یا غیرموقت (دائم) را به حساب‌های سپرده بلندمدت که نزد بانک‌ها یا مؤسسات مالی و اعتباری مورد تأئید شورای عالی کار بنام کارگر افتتاح می‌شود واریز کنند. کارفرما می‌تواند حق سنوات را بطور ماهانه یا فصلی یا سالانه یا در پایان کار واریز نماید. کارگر جز در موارد پیش‌بینی شده در آیین‌نامه اجرایی این ماده صرفا در زمان بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی مجاز به برداشت از این حساب خواهد بود. آیین‌نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	فراهم گردد که در صورت فسخ قرارداد کارگر بهر ترتیب و استحقاق و برای دریافت حق سنوات و پاداش پایان کار و غیره، مانعی برای این کار پیش نیاید و کارگر با مشکلی روبرو نشود ولی مسأله مهم اجرای این ماده بوسیله کارفرمایان است زیرا مجبورند وجوهی را در مواقع معین از سرمایه خود به حساب های بانکی بنام کارگران بپزدارند.
۹	**ماده ۲۵ـ** هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن‌را ندارد. ***تبصره‌ـ*** رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف است.	ماده ۲۵- هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد. هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن‌را ندارد مگر در موارد موضوع بند و ماده ۲۱ و ماده ۲۷ این قانون.	ماده ایرادی ندارد ولی شایسته است موارد بند **و** ماده ۲۱ و ۲۷ آشکارا دوباره ذکر شود.
۱۰	**ماده ۲۶ـ** هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس	**ماده ۲۶**- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف قرارداد کار یا عرف معمول کارگاه و یا محل کار	با توجه به نقش و مسئولیت مدیریت در اداره واحد تولیدی و در نظر گرفتن نیازها و ضرورت‌های

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است.	باشد. در صورت عدم توافق طرفین پس از اعلام موافقت کتبی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی قابل اجراست. در صورت بروز اختلاف رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجراست. تبصره- مصادیق تغییر عمده و سایر موارد مرتبط با این ماده بموجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که بوسیله شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	واحد در موارد لزوم تغییراتی در تولیدف تعداد کارگران و تخصص و مهارت آنان بمنظور هماهنگی با پیشرفت‌های اقتصادی کشور باید امکان این تغییرات در نظر گرفته شود. در عین حال که به امنیت شغلی کارگر و درآمد وی نیز لطمه‌ی وارد نشود.
۱۱	**ماده ۲۷ـ** هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان »حق سنوات« به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت	ماده ۲۷- تخلفات کارگران در کمیته انظباطی کارگاه مطرح و در مورد آن تصمیم‌گیری خواهد شد. در صورتیکه کارگاه فاقد کمیته انضباطی باشد موضوع مستقیما در مراجع حل اختلاف مطرح و رسیدگی خواهد شد. تبصره- مقررات مربوط به موارد قصور، تدوین و تصویب آیین‌نامه انضباطی و چگونگی تشکیل، ترکیب و رسیدگی در کمیته انضباطی کارگاه‌ها با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کارو رفاه اجتماعی خواهد رسید.	در اغاز در ماده سخن از تخلفات است و مسلما بعضی موارد تخلفات در حدی است که کمیته انضباطی صلاحیت رسیدگی در آن را ندارد. بویژه انکه در تبصره این ماده سخن از قصور است و قصور بر اساس مقررات موجود مراحلی پایین‌تر از تخلف است و در اراده کارگر در آن سهم زیادی ندارد. باید این تناقض در ماده و تبصره برطرف گردد و ماده و تبصره به نحوی تنظیم گردند که در قصور و تخلف موارد از یکدیگر تفکیک شود و وضع کارگر بنحوی منطقی در هر یک از موارد فوق مشخص شود. این ماده مشکلات ماده ۲۷ قبلی را

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید. ***تبصره ۱ـ*** کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است. ***تبصره ۲ـ*** موارد قصور و دستورالعملها و آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاهها به‌موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.		رفع کرده ولی باز هم کارفرما و کارگر و کمیته انضباط کار وجود دارد که کارگر می‌تواند علیه رأی آن به مراجع حل اختلاف شکایت نماید.
۱۲	**ماده ۲۸ـ** نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی هیأت حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و	**ماده ۲۸**- اعضای هیأت مدیره انجمن صنفی کارگران و کانون‌های مربوط به نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شورای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط انجمن‌های صنفی کارگران و نمایندگی کارگران و شورای اسلامی کار در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون تشکیل شورای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳) و رأی قطعی مراجع	حفظ نمایندگان کارگران و سازمان‌های کارگری تحت بر عنوانی لازم و ضروری است و در قوانین کار اکثر کشورهای جهان این موضوع پیش‌بینی شده است. ولی در این ماده دو مسأله قابل ایراد است. اولا- شورای اسلامی کار که در اصلاحیه جدید قانون کار مرکب از نماینده کارگر و مدیریت است

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود. ***تبصره ۱ـ*** هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیمابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیأت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید. ***تبصره ۲ـ*** در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی‌باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی نهایی هیأت حل اختلاف کماکان به فعالیّت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود	حل اختلاف به اعتبار قراردادکار کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول به کار و انجام وظایف و امور محوله خواهند بود. **تبصره**- هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد احتلاف بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما فورا و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیأت حل اختلاف موظف است ظرف یکماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید..	دیگر جنبه تشکل کارگری ندارد و با تصویب ماده ۱۳۵ جدید قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار نیز باید تغییر یابد و لذا هیأت تشخیص ماده ۲۲ آن قانون از اعتبار خارج است. وانگهی حمایت از داوطلبان نمایندگی تا تعیین نتیجه انتخابات نیز از مواردی است که بطوریکه تجربه سال‌های اجرای قانون نشان داده است موجب سوء استفاده برخی از افراد متخلف می‌گردد که داوطلبی برای انتخاب در هیأت‌های مورد نظر را مستمسک قرار داده و مرتکب تخلف می‌شوند.
۱۳	**ماده ۲۹ـ** در صورتیکه بنا به تشخیص هیأت حل	ماده ۲۹- در صورتیکه بنا به تشخیص مراجع حل	چنین مورد کمتر اتفاق افتاده است، لذا قابل توجه

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به‌کار سابق وی باز گرداند.	اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد کار از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت حق‌السعی ایام تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر را به کار سابق وی بازگرداند.	نیست.
۱٤	**ماده ۳۱ـ** چنانچه خاتمه قرارداد کار به‌لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری ازکارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.	**ماده ۳۱ـ** چنانچه خاتمه قرارداد کار به‌لحاظ فوت و از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه مزایای سنوات خدمت به میزان ۳۰ روز مزد به وی و یا در صورت فوت به وراث کارگر پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری بازماندگان ازکارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.	
۱۵	**ماده ۳۲ـ** اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.	ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و روانی ناشی از کار باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی صندوق بیمه‌ای مربوط) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید. تصمیم کمیسیون یاد شده قابل اعتراض در شورای پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مربوط است. تصمیم	چرا شورای پزشکی دانشگاه علوم پزشکی که مقام علمی است باید اظهارنظر کند . کمیسیونهای پزشکی حضور دارند؟

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		شورای مذکور قطعی و لازم‌الاجراست.	
۱۶	**ماده ۳۷ـ** مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه‌نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به‌وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود: الف‌ـ چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به‌صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد. ب ـ در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به‌صورت ماهانه باشد،این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود. ***تبصره‌ـ*** در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید براساس سی ویک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.	**ماده ۳۷ـ** مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه‌نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به‌وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود: الف‌ـ چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به‌صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد. ب ـ در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به‌صورت ماهانه باشد،این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود. ***تبصره۱ ـ*** در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید براساس سی ویک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود. **تبصره ۲**- بمنظور رعایت مقررات فوق و اطمینان از پرداخت مزد و مزایای کارگران ضوابط لازم توسط	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد.	
۱۷	**ماده ۳۸ـ** برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.	ماده ۳۸- برای انجام کار هم ارزش در یک کارگاه باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات مذهبی و سیاسی ممنوع است.	
۱۸	**ماده ٤١ـ** شورایعالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید: ۱ـ حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود. ۲ـ حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.	ماده ٤١- شورای عالی کار موظف است همه ساله موارد زیر را تعیین نماید. الف- میزان حداقل مزد کارگران و تغییرات سایر سطوح فردی با توجه به شرایط و معیارهای ذیل: ۱- درصد تورم اعلامی از سوی مراجع ذیصلاح قانونی ۲- تأمین حداقل معیشت یک خانواده که تعداد متوسط اعضای آن توسط مراجع رسمی معین می‌گردد. ۳- شرایط اقتصادی کشور ج: حداقل مزد کارآموزان موضوع بند ب ماده ۱۱۲ قانون د: حداقل کمک هزینه کار روزانه فارغ‌التحصیل مراکز آموزش عالی. ***تبصره۱ـ*** کارفرمایان موظف‌اند که در ازای انجام کار	به هنگام شمردن معیارهای تعیین حداقل مزد دو معیار ذیل نیز اضافه می‌شود: الف- وضع اقتصادی و امکان پرداخت کارفرما ب- وضع پرداخت‌ها در دیگر بخش‌ها تعیین دو نوع حداقل مزد بر اساس موقت و دایم بودن قرارداد غیرمنطقی است و با امنیت شغلی کارگران مغایرت دارد و در دیگر کشورها نیز نظیر چنین تبعیضی وجود ندارد.

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	تبصره- کارفرمایان موظف‌اند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.	در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند. **تبصره۲**- حداقل مزد کارگران با قرارداد موقت تا ده درصد بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرارداد دایم است.	
۱۹	**ماده ٤٤ـ** چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می‌توان مازاد بر حداقل مزد را به‌موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک‌چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد. ***تبصره-*** نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می‌باشد	ماده ٤٤- در قبال دیون کارگر تنها می‌توان مازاد بر حداقل مزد را بموجب حکم دادگاه برداشت کرد در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.	
۲۰	**ماده ٤٥ـ** کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید: الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد. ب- هنگامی که کارفرما به‌عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد. ج- اقساط وام‌هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق	ماده ٤٥- کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید. الف- مواردیکه قانون صراحتا اجازه داده باشد. ب- هنگامی که کارفرما بعنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد. ج- اقساط وام‌هایی که کارفرما به کارگر داده است	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	ضوابط مربوطه. دـ چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد. هـ مال‌الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است)در صورتی‌که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد. وـ وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است. ***تبصره‌ـ*** هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.	طبق ضوابط مربوط د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخته باشد. ه- مال‌الاجاره خانه سازمانی در صورتیکه اجاره باشد و با تواقق طرفین تعیین گردد. و- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است. ز- اعلام موافقت کتبی کارگر به کارفرما برای کسر حقوق در قبال سایر دیون و تعهدات کارگر ***تبصره‌ـ*** هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.	
۲۱	**ماده ٤٧ـ** به‌منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران، طرفین، قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند.	ماده ٤٧- بمنظور ایجاد انگیزه، تولید بیشتر، کیفیت بهتر، تقلیل ضایعات، افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران طرفین می‌توانند قرارداد افزایش بهره‌وری را مطابق آیین‌نامه‌ای که توسط شورایعالی‌کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد، منعقد نمایند.	❖ این ماده، در قانون فعلی، بعنوان پاداش افزایش تولید پیش‌بینی گردیده و تجربه نشان داده است که این پاداش تأثیری در افزایش تولید نداشته و مبلغ پرداختی به کارگران بصورت مزد جنبه دائمی یافته است. ❖ اینک بصورت افزایش بهره‌وری درامد که منطقی‌تر است ولی مسأله بهره‌وری در محافل

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
			اقتصادی کشور، بدرستی شناخته نشده است و ادبیات تعریف و تعیین بهره‌وری بسیار اندک و انگشت‌شمار است و لذا اجرای این ماده اگر غیرعملی نباشد، بسیار مشکل است.
۲۲	**ماده ٤٨ـ** به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء درآورد.	ماده ٤٨- بمنظور استقرار مناسبات صحیح در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه و مرتبط ساختن درآمد کارگران با بهره‌وری نیروی انسانی دستورالعمل‌های مربوط به نظام‌های جبران خدمت شامل نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل و طبقه‌بندی شاغلین و نظام عملکرد کارگران توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد. تبصره یک- نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل متضمن تعیین مزد مشاغل مختلف بوده که با رویکرد انعطاف‌پذیری نظام مزدی و ارتباط مزد با کارایی تدوین شده و اجرای آن در کارگاه‌هایی که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می‌شود الزامی است. تبصره ۲- بمنظور مرتبط ساختن درامد با بهره‌وری	این ماده از نقطه نظرهای مختلف مورد ایراد است. اولا- از لحاظ این‌که طرح طبقبندی مشاغل موضوعی است که در رابطه کارفرما و کارگر بوده و در واقع این دو باید مسائل مربوط به آن‌را حل و فصل کنند و دخالت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید جنه نظارتی داشته باشد. ❖ در این ماده سخن از سه طرح است بنام طرح ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل، طرح طبقه‌بندی شاغلین، نظام ارزیابی عملکرد کارگران است. بدیهی است که هر یک از طرح‌های مذکور باید مشخصات ویژه و مشخصی داشته باشد. ❖ مسأله بهره‌وری، ارتباط آن با مزد، ارزیابی عملکرد، درامد ... هر یک مفهوم مشخصی دارند و در این ماده یکجا فراهم آمده‌اند که جای بحث

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		نیروی کار کارفرمایان می‌توانند با اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل و طرح ارزیابی عملکرد، بخشی از مزد کارگران را که در طرح طبقه بندی مشاغل تعیین می‌شود با مهارت، عملکرد، کارائی آنان مرتبط سازند. تبصره ۳- کارگاه‌هائیکه قبلا طرح طبقه‌بندی مشاغل در آنها به اجرا درآمده است می‌توانند برای اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی شاغلین و طرح ارزیابی در آنها اجرا شده است مرتبط ساختن بخشی از درامد آنان با مهارت، کارایی و بهره‌وری نسبت به تطبیق طرح طبقه‌بندی مشاغل با مقررات جدید اقدام نمایند. تبصره ٤- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و قرارداد افزایش بهره‌وری در مراجع حل اختلاف قابل رسیدگی است.	است.
۲۳	**ماده ٤٩ـ** به‌منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظف‌اند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح طرح	ماده ٤٩- تأئید صلاحیت و صدور مجوز فعالیت اشخاص حقیقی و حقوقی که به تهیه طرح‌های طبقه‌بندی مشاغلف شاغلین و ارزیابی عملکرد کارگران در کارگاه‌ها می‌پردازند بر عهده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشد. آیین‌نامه اجرایی این ماده با	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء درآورند. ***تبصره ۱ـ*** وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین‌نامه‌های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد ***تبصره ۲ـ*** صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه‌بندی مشاغل در کارگاهها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد. ***تبصره ۳ـ*** اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.	پیشنهاد شورای‌عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد.	
۲٤	**ماده ۵۰ـ** چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ٤۹) واگذار خواهد کرد.	ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انجام این امر را به یکی از دفاتر و مؤسسات مشاوره فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت موضوع ماده ٤۹ واگذار خواهد کرد.	❖ با توجه به این‌که عدم اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل ناشی از عدم رضایت و یا مخالفت کارگران است و نیز با توجه به لزوم عدم دخالت در این زمینه جریمه کارفرما بطریقی که در این ماده مقرر گردیده صحیح نیست. ❖ پرداخت مابه‌التفاوت مزد ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل کاملا روشن است و

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل ۵۰٪ هزینه‌های مشاوره به‌حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و ا مور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.	تبصره- کارفرما علاوه بر پردخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل ۵۰ درصد هزینه‌های مشاوره به حساب درامد عمومی کشور نزد خزانه‌دار کل است از تاریخی که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می‌شود کارفرمایان باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی ازاجرای طرح ارزابی و طبقه‌بندی مشاغل را بپردازد.	تاریخ تصویب و اجرای طرح تفاوت باید پرداخت گردد و نیازی به تعیین تاریخ از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیست و تنها وزارتخانه مذکور بر اجرای این امر نظارت خواهد کرد.
۲۵	**ماده ۵۲ـ** در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید. ***تبصره-*** کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به‌موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورایعالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.	ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی ساعات کار نباید از شش ساعت بیشتر باشد. تبصره- کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی بموجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت و ایمنی کار تهیه و به تصویب وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.	
۲۶	**ماده ۷۵ـ** انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با	ماده۷۵- انجام کارهای سخت و خطرناک و زیان‌آور و کار شب و نیز حمل ابر بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسائل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل تعیین نوع و میزان این قبیل موارد و	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.	مشاغلی که ارجاع کار شبانه به زنان در آن مجاز است با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار به تصویب وزیر تعاون،کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	
۲۷	**ماده ۷۷ـ** در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می‌نماید.	ماده ۷۷- در مواردیکه به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی نوع کار برای کارگر باردارخطرناک یا سخت تشخیص داده شود کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر حق‌السعی کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌نماید. تبصره- در دوره بارداری اخراج زنان کارگر تحت هر شرایطی ممنوع است.	❖ از لحاظ ادبی این ماده باید اصلاح شود زیرا به تشخیص پزشک تشخیص داده شود درست نیست یه تشخیص پزشک کاری خطرناک یا سخت شمرده شود بهتر است.
۲۸	**ماده ۷۸ـ** در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با درنظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید. ***تبصره‌ـ*** آئین‌نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره	ماده ۷۸- مکرر- زنان سرپرست خانوار با توافق کارفرما می‌توانند تمامی ساعات کار هفتگی یا قسمتی از آن را بصورت دورکاری انجام دهد.	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می‌شود.		
۲۹	**ماده ۸۵ـ** برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورایعالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است. ***تبصره‌ـ*** کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.	ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل‌هائی که از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای تأمین حفاظت فنی و ایمنی کار و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار تدوین می‌شود برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان و کارآموزان و کارورزان الزامی است. ***تبصره‌ـ*** کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.	
۳۰	**ماده ۸٦ـ** شورایعالی حفاظت فنی مسؤول تهیه موازین و آئین‌نامه‌های حفاظت فنی می‌باشد و از اعضا ذیل تشکیل می‌گردد: ۱ـ وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود	ماده ۸٦- شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار مسئول تهیه موازین و آیین‌نامه‌های حفاظت فنی ایمنی و بهداشت کار میباشد و از اعضای ذیل تشکیل شده است. ۱- وزیران تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۲- معاون ذیربط وزیر صنعت، معدن و تجارت	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	۲ـ معاون وزارت صنایع ۳ـ معاون وزارت صنایع سنگین ٤ـ معاون وزارت کشاورزی ٥ـ معاون وزارت نفت ٦ـ معاون وزارت معادن و فلزات ۷ـ معاون وزارت جهاد سازندگی ۸ـ رئیس سازمان حفاظت محیط‌زیست ۹ـ دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته‌های فنی ۱۰ـ دو نفر از مدیران صنایع ۱۱ـ دو نفر از نمایندگان کارگران ۱۲ـ مدیر کل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود. ***تبصره ۱ـ*** پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آئین‌نامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل د	۳- معاون ذیربط وزیر جهاد سازندگی ٤- معاون ذیربط وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ٥- معاون ذیربط رئیس حفاظت محیط زیست ٦- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته‌های فنی مربوط ۷- دو نفر از نمایندگان کارفرمایان ۸- دو نفر از نمایندگان کارگران ۹- رئیس مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۱۰- مدیر کل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (دبیر شورا) تبصره یک- پیشنهادهای شورا به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده و شورا د صورت لزوم می‌تواند برای تهیه آیین‌نامه مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا کارگروه‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد. تبصره دو-آئین‌نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	تبصره ۲ـ آئین‌نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورایعالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید. ***تبصره ۳ـ*** انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورایعالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.	حفاظت فنی و ایمنی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد. تبصره ۳- نحوه انتخاب استادان دانشگاه و نمایندگان کارگران و کارفرمایان مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید..	
۳۱	**ماده ۸۷ـ** اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند، مکلفند بدواً برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش‌بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهارنظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک‌ماه اعلام نماید. بهره‌برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.	ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند مکلفند بدوا برنامه‌های کار خود و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر را از لحاظ پیش‌بینی در امر حفاظت فنی ایمنی و بهداشت کار برای اظهار نظر و تأیید به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارسال دارند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف یکماه اعلام نماید. بهره‌برداری از کارگاه‌های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.	
۳۲	**ماده ۸۸ـ** اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد	ماده ۸۸- اشخاص حقیقی یا حقوقی مکلفند ماشین‌آلاتی را تولید، وارد و عرضه نمایند که اصول حفاظت فنی و	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند.	ایمنی کار در آن‌ها کاملا رعایت شده باشد.	
۳۳	**ماده ۸۹ـ** کارفرمایان مکلفند پیش از بهره‌برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین‌نامه‌های مصوب شورایعالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورایعالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.	ماده ۸۹- کارفرمایان موظفند پیش از بهره‌برداری از ماشین‌ها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آن‌ها مطابق آیین‌نامه‌های مصوب شورایعالی حفاظت فنی و ایمنی کار ضروری شناخته شده است آزمایش‌های لازم را توسط مراکز و مراجع ذیصلاح مورد تایید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انجام دهند و گواهی لازم را اخذ نمایند.	
۳٤	**ماده ۹۰ـ** کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.	ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی، ایمنی کار و بهداشتی را وارد یا تولید کنند باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند. تبصره- گمرک جمهوری اسلامی ایران مکلف است پس از احراز اطمینان از اخذ مجوز واردات لوازم حفاظت فردی، تجهیزات ایمنی و بهداشت کار از وزارت تعاون،	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		کار و رفاه اجتماعی یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان ملی استاندارد حسب مورد نسبت به ترخیص کالای وارداتی اقدام نماید.	
۳۵	**ماده ۹۱ـ** کارفرمایان و مسوولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوقالذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوط کارگاه می‌باشند.	ماده ۹۱- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی، ایمنی کار و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند و افراد مذکور نیز ملزم به رعایت استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی- بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاهی می‌باشند.	
۳۶	**ماده ۹۲ـ** کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک‌بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به‌عمل آورند و نتیجه را در پرونده	ماده ۹۲- کارفرمایان و مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آن‌ها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند باید برای بیمه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آن‌ها معاینه و آزمایش‌های لزوم را بعمل آورند و نتیجه را در	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	مربوط ضبط نمایند ***تبصره ۱ـ*** چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسؤولین مربوطه مکلفند کار او را براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق‌السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند. ***تبصره ۲ـ*** در صورت مشاهده چنین بیمارانی، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت وایمنی محیط کار خواهد بود.	پرونده مربوطه ضبط نمایند. تبصره یک- چنانچه به تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق‌السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند. تبصره دو- در صورت مشاهده چنین بیمارانی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد مکلف به بازدید و سنجش عوامل زیان‌آور و تایید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهند بود.	
۳۷	**ماده ۹۳ـ** به‌منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث وبیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیتهٔ حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد. ***تبصره ۱ـ*** کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه	ماده ۹۳- بمنظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت کار در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماری‌ها در کارگاههائیکه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای تشکیل خواهد شد.	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضا، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می‌گردند که وظیفه‌شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد. ***تبصره ۲ـ*** نحوه تشکیل و ترکیب اعضا براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.	تبصره ۱- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضا دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تایید وزاتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می‌گردند که وظیفه‌شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌ّاشد.	
۳۸	**ماده ۹۴ـ** در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش‌بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسؤول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع‌شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد.	ماده ۹۴- در مواردی‌که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش‌بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی ایمنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی ایمنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری میشود ثبت گردد تا در کمیته حفاظت	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		فنی، ایمنی و بهداشت کار مطرح و تصمیم‌گیری شود.	
۳۹	**ماده ۹۵ـ** مسؤولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده کارفرما یا مسؤولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسؤولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسؤول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسؤول است. ***تبصره ۱ـ*** کارفرما یا مسؤولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را سریعاً به‌صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند. ***تبصره ۲ـ*** چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار، وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات	ماده ۹۵- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین مذکور ازسوی کارفرما یا مسئولینواحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسؤولین واحد حادثه‌ای رخ دهد شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است. تبصره ۱ – کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را سریعا به صورت کتبی به اطلاع اداره تعاون، کار ورفاه اجتماعی برسانند. تبصره ۲- چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش‌های لازم و تذکرات قبلی	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف نافذ خواهد بود.	بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از انها استفاده ننماید. کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت و در صورت بروز اختلاف رأی دادگاه کار موضوع ماده ۱٦٦ مکرر نافذ خواهد بود.	
٤٠	**ماده ۹٦ـ** به‌منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود: الف‌ـ نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان ب‌ـ نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی ج‌ـ آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند. د‌ـ بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح	ماده ۹٦- بمنظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی و ایمنی کار اداره کل بازرسی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌گردد: الف- نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار بویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران جوان. ب- نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و ایین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی. ج- آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند. د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی	مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژی.	
٤١	**ماده ۹۹ـ** بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به‌منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می‌باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند. ***تبصره‌ـ*** سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.	ماده ۹۹- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند بمنظوراطلاع از ترکیب موادی که کارگران با آن‌ها در تماس می‌باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند به اندازه‌ای که برای آزمایش لزوم است در مقابل رسید نمونه بگیرند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند. تبصره- سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آیین‌نامه‌هایی خواهد بود که به پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار و بهداشت کار بر حسب مورد به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.	
٤٢	**ماده ۱۰۵ـ** هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس	ماده ۱۰۵- هرگاه حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر در کارگاه داده شود بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فورا و کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	مستقیم خود اطلاع دهند ***تبصره ۱ـ*** وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست. دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند. ***تبصره ۲ـ*** کارفرما مکلف است در ایامی که به‌علت فوق کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد. ***تبصره ۳ـ*** متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه می‌توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف	مستقیم خود اطلاع دهند. تبصره ۱- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادگاه کار موضوع ماده ۱۹۶ مکرر تقاضا خواهد کرد فورا قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادگاه بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ لازم‌الاجراست. دستور رفع تعطیل توسط مزبور در صورتی صادر خواهد شدکه بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناس وزیر دادگستری رفع نقایص و معایب موجود را تأیید نموده باشد. تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که بعلت فوق کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد. تبصره ۳ – متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه می‌توانند از مراجع مذکور به دادگاه کار موضوع ماده ۱٦٦ مکرر شکایت	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراست.	کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و لازم‌الاجراست.	
	در این فصل موارد زیر قابل تامل و ایراد است: **طی مواد ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۹۰، ۹۱، ۹۲ و ۹۳ وظایفی برای اشخاص حقیقی و حقوقی موضوع ماده ۸۵ پیش‌بینی کرده و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را برای این وظایف ناظر و کنترل‌کننده قرار داده است و دقیقاً معلوم نیست که این وظیفه را در وزارت کار چه کسی انجام خواهد داد.** **شایسته است کمیته با کمیسیونی از کارشناسان در زمینه‌های مختلف مورد نیاز ماده‌های فوق تشکیل گردد اعم از بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای و دیگر کارشناسان و به هنگام مراجعه متقاضیان کارشناسان این کمیته اظهارنظر کرده و نظر خود را به وزارت تعاون، کار، و رفاه اجتماعی اعلام دارند و وزارت مذکور بر اساس آن تصمیم‌گیری نماید.** **در این فصل از بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای نام برده شده که انجام وظیفه به وسیله این دو گروه موجب دوباره‌کاری و دخالت در امور یکدیگر می‌شود. شایسته است که کارشناسان بهداشت حرفه‌ای مانند بازرسان کار کاملاً تعلیم یافته و مانند آن‌ها هم عمل کنند تا معایب رفع گردد.** **شایسته است برای بازرسی کار سازمانی ایجاد گردد مانند «سازمان آموزش حرفه‌ای» که این سازمان وظایف خود را با دقت و شایستگی انجام دهد و ضمن وابستگی به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ازنوعی استقلال اداری و مالی و... برخوردار شود.**		
۴۳	**ماده ۱۰۷ـ** در اجرای اهداف قانون اساسی و به‌منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد. ***تبصره‌ـ*** وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به	**ماده ۱۰۷** – دولت مکلف است به منظور توانمندسازی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار و دسترسی برابر و آسان برای همه اقشار از طریق انسجام و تمرکز در سیاستگذاری و مدیریت آموزش‌های مهارتی برای استقرار نظام جامع آموزش	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.	مهارت و فناوری (نظام آموزش ، نظام اشتغال و نظام صلاحیت حرفه‌ای) نیروی انسانی با مشارکت بخش غیردولتی اقدام نماید. الف – مرکز آموزش مهارت و فناوری پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر. ب – مرکز آموزش مهارت و فناوری تکمیل مهارت و تخصص‌های موردی برای بازآموزی ارتقای مهارت و تعلیم تخصص‌های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه‌ماهر ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای. ج – مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز آموزش مهارت و فناوری د – مراکز آموزش مهارت و فناوری خاص معلولان و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط.	
٤٤	**ماده ۱۰۸ـ** وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید: الف‌ـ مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و	**ماده ۱۰۸ـ** وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب ضرورت و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت با همکاری تشکل های کارگری و کارفرمایی اقدام نماید:	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	کارجویان غیرماهر ب- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه‌ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای ج- مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی د- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و ...)	الف- مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر ب- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه‌ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای ج- مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی د- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذیربط	
۴۵	**ماده ۱۱۰-** واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به‌منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه‌ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به‌عمل آورند. ***تبصره ۱-*** وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین	**ماده ۱۱۰** – واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه‌ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز آموزش مهارت و فناوری جواز کارگاه و یا بین‌کارگاهی، همکاری‌های لازم را با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عمل‌آورند. تبصره ۱ – وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی استانداردها و منابع آموزشی و کمک آموزشی مربوط	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نماید. ***تبصره ۲ـ*** دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.	به مراکز آموزش مهارت و فناوری را تدوین و در مورد تعلیم و تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نماید. تبصره ۲ – دستورالعمل‌ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز آموزش مهارت و فناوری جوار و بین‌کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تصویب هیات وزیران خواهد رسید.	
٤٦	**ماده ۱۱۱ـ** علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به‌منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به‌وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس می‌شود. ***تبصره‌ـ*** آئین‌نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسؤول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.	**ماده ۱۱۱** – آموزشگاه‌های مهارت و فناوری آزاد به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین به وسیله اشخاص حقوقی با کسب پروانه از وزارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاسیس می‌شود. تبصره – آیین‌نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی آموزشگاه‌های مهارت و فناوری آزاد و صلاحیت مسئولان و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر این آموزشگاه‌ها به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	
٤٧	**ماده ۱۱۲ـ** از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود: الفـ کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص،	**ماده ۱۱۲** – از لحاظ مقررات این قانون کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود: الف – کسانی که فقط برای فرا گفتن حرفه خاص	انتقادی که به روش آموزش فنی–حرفه‌ای در شرایط کنونی وارد است عبارتند از: –تعداد اینگونه مراکز آموزش حرفه‌ای در کشور

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می‌بینند. ب- افرادی که به‌موجب قرارداد کارآموزی به‌منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توام با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد. ***تبصره ۱-*** کارآموزان (بند الف) ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و رأساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند. ***تبصره ۲-*** دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند «ب» با پیشنهاد شورایعالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.	بازآموزی یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز آموزش مهارت و فناوری یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می‌بینند. ب – افرادی که به موجب قرارداد آموزش مهارت و فناوری به منظور فرا گرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباید در کارگاهی معین به کارآموزی توام با کار اشتغال دارند مشروط بر آنکه سن آنان از ۱۵ سال کمتر بوده و از ۱۸ سال بیشتر نباشد. تبصره ۱ – کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقده با کارفرما به مراکز آموزش مهارت و فناوری معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز آمورش مهارت و فناوری مراجعه می‌نمایند. تبصره ۲ – افرادی که به کار گمارده می‌شوند باید مهارت انجام کار را که به تایید سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و سایر مراجع قانونی رسیده است داشته باشند در غیر این‌صورت تا زمان کسب این تاییدیه که حداکثر زمان آن نباید بیش از ۳ سال باشد کارآموز	که وابسته به سازمان‌های مختلف هستند بسیار زیاد است و این پراکندگی موجب گوناگونی وتنوع برنامه‌های آموزشی و بعضاً متفاوت می‌شود و از سوی دیگر موجب اتلاف سرمایه می‌گردد. ضرورت ایجاب می‌کند تمامی این دوره‌های آموزش فنی–حرفه‌ای تحت اداره یک سازن قرار گیرد و دوره‌های آموز دانشگاهی جدا باشد. – ایراد دیگر آنکه در اداره امور این دوره‌های آموزشی وزارت کار باید دخالت کمتری داشته باشد. –دوره‌های آموزشی برای کسانی که به کار اشتغال دارند باید جزو ساعت کار محسوب گردد. – به جوانانی که در سنین پایین بدون اشتغال به کار به آموزش می پردازند باید کمک مالی بشود. – به دوره‌های آموزشی بر حسب میزان آموزش مدت و کیفیت آموزش گواهی اعطا گردد.

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		شناخته می‌شوند. تبصره ۳ – دستورالعمل‌های مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره آموزش مهارت و فناوری داوطلبان مذکور در بند ب با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار ورفاه اجتماعی می‌رسد.	
٤٨	**ماده ۱۲۲ـ** وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانهٔ کار افراد ذیل اقدام نماید: الفـ تبعه بیگانه‌ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد. بـ تبعه بیگانه‌ای که همسر ایرانی باشد. جـ مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه‌های کشور و امور خارجه.	**ماده ۱۲۲** – وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید یا تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید: الف – تبعه خارجی که حداقل ۱۰ سال مستمر در ایران اقامت قانونی داشته باشد. ب – تبعه خارجی که دارای همسر ایرانی باشد. ج – مهاجران کشورهای خارجی خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه‌های کشور و امور خارجه .	
٤٩	**ماده ۱۲٤ـ** پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می‌شود.	**ماده ۱۲٤** – پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید یا تجدید می‌شود. تبصره یک – وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		موظف است همه ساله تعرفه‌های صدور، تمدید و تجدید پروانه کار را تهیه و به تصویب هیات وزیران برساند. تبصره ۲ – وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است با همکاری وزارت امور خارجه نسبت به تدوین آیین‌نامه صدور روادید کار ظرف مدت ٦ ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون اقدام و به تصویب هیات وزیران برساند.	
۵۰	ماده۱۳۱- در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان ، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد ، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند. تبصره۱- به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی ، انجمنهای صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.	**ماده ۱۳۱** – در اجرای اصل بیست‌وششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی کارگران مشمول قانون کار می‌توانند نسبت به تشکیل انجمن صنفی کارگری یا انتخاب نماینده کارگران در کارگاه اقدام و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت نیز می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن صنفی کارفرمایی نمایند. تبصره ۱ – به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی، انجمن‌های صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگران کارگاه‌ها نیز نسبت به تشکیل مجمع نمایندگان کارگران در سطح	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	تبصره۲- کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه به هنگام تشکیل ، موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند. تبصره۳- کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورایعالی کار ، شورایعالی تامین اجتماعی ، شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان ، در صورت تشکیل،انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد. تبصره٤- کارگران یک واحد ، فقط میتوانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند. تبصره۵- آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه، حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ تصویب این قانون توسط شورایعالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.	شهرستان، استان و کشور اقدام نمایند. تبصره ۲ – انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه و مجامع نمایندگان کارگران به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای ثبت می‌باشند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با رعایت ضوابط و رعایت مقررات قانونی نسبت به ثبت آن ها اقدام می نمنای. تبصره ۳ – نمایندگان کارفرمایان و کارگران ایران در شورای عالی کار، شورای عالی اشتغال، شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار و سازمان بین‌المللی کار توسط تشکل‌های عالی کارگری و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی در صورت وجود، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از بین نمانیدگان تشکل‌های موجود کارگری و کارفرمایی انتخاب و معرفی خواهند شد. تبصره ٤ – تا زمانی که در کارگاهی تشکل صنفی وجود ندارد کارگران می‌توانند نسبت به انتخاب نماینده خود اقدام کنند.	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	تبصره٦- آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ، ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.	تبصره ۵ – آیین‌نامه‌های مربوط به چگونگی تشکیل صدور وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد تشکل‌ها و کانون‌های مذکور و چگونگی انتخاب و تشکیل حدود و وظایف، اختیارات و نحوه عملکرد نمانیدگان کارگران در کارگاه‌ها و مجامع و همچنین چگونگی انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان داخلی و بین‌المللی موضوع تبصره ۳ توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	
۵۱	ماده۱۳۵- به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات ، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند. تبصره- آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.	**ماده ۱۳۵** – در راستای اصل یکصدوچهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور ارتقای بهره‌وری و همکاری در پیشرفت امور کارگاه‌ها و حفظ و توسعه کار، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران، کارکنان و نماینده مدیریت در واحدهایی با بیش از ۳۵ نفر شاغل به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می‌شود. تبصره – آیین‌نامه چگونگی اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید. در زمینه تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و تشکیل و	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		حدود و اختیارات آن‌ها ایراداتی به شرح زیر اعلام می‌گردد. نام سازمان‌های کارگری در ایران، سندیکا، اتحادیه و کنفدراسیون بوده است و در قوانین کار گذشته این عناوین وجود داشته و در تمام کشورهای جهان نیز سازمان‌های کارگری و کارفرمایی سندیکا، فدراسیون و کنفدراسیون می‌باشد ولی با تغییر قانون کار در سال ۱۳۶۹ ظاهراً این سلسله‌مراتب به نام‌های «کانون انجمن» و «کانون عالی انجمن» نامیده شده است و برای نمایندگان کارگران نیز مجامع و کانون مجامع پیش‌بینی شده است. ظاهراً به نظر می‌رسد که این ابداعی است در قانون کار که حاصلی ندارد و وضع را بهتر نمی‌کند. – در مورد تشکیل انجمن‌های کارگری و کارفرمایی مقرر می‌دارد که کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک صنعت یا حرفه می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند. این موضوع در ماه ۱۳۱ به مثابه ایجاد محدودیت برای کارگران و کارفرمایان می‌باشد، بدین معنی که چرا کارگرانی که مشمول	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		قانون کار نیستند نمی‌توانند انجمن تشکیل دهند؟ - چرا کارفرمایان صنایع و حِرف مختلف نتوانند انجمن تشکیل دهند و حال آنکه هم‌اکنون چنین انجمن‌های کارفرمایی وجود دارد که کارفرمایان و مدیران صنایع مختلف در آن عضویت دارند (انجمن مدیران صنایع) و متاسفانه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای آن محدودیت ایجاد می‌کند و بعضاً آن را به رسمیت نمی‌شناسد. - تنظیم اساسنامه و تصویب در مجمع عمومی و ارسال آن جهت ثبت. به نظر می‌رسد این نوعی دخالت دولت در سازمان‌های کارگری و کارفرمایی است که اگر سازمانی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به ثبت نرسد رسمیت نخواهد یافت و حال آنکه ارسال اساسنامه به وزارت کار صرفاً به منظور اطلاع از تشکیل سازمان مذکور است. - در دیگر کشورها از قبیل کشور فرانسه نسخه‌ای از اساسنامه به شهرداری ارسال می‌شود و هرگونه اقدام لازم در این زمینه از طریق شهرداری انجام می‌گیرد. - تشکیل شورای اسلامی کار با ترکیبی که در قانون کار	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		پیشنهادی نیز اعلام شده و بر اساس اصل ۱۰٤ قانون اساسی ایجاد شده است، ابتکار جدیدی است که به هیچ‌وجه به سازمان‌های کارگری ارتباطی ندارد بلکه یک سازمان مشورتی مرکب از نمایندگان دو طرف است. سازمان بین‌المللی کار نیز این شورا را به عنوان تشکل کارگری به رسمیت نمی‌شناسد. -در مجموع سازمان‌های کارگری در شرایط فعلی و دخالت دولت در انتخاب مدیران آن و تصمیم‌های آن نمی‌توانند نقش خود را به درستی ایفا کنند. در عین حال کارفرمایان از نحوه عمل سازمان‌های کارگری راضی نیستند زیرا در امور مدیریت واحد دخالت می‌کنند و نمونه روشن آن شورای اسلامی کار است.	
۵۲	**ماده۱۳٦**- کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیاتهای تشخیص، هیاتهای حل اختلاف ، شورایعالی تامین اجتماعی شورایعالی حفاظت فنی و نظایر آن ، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران	این ماده حذف می شود.	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	انتخاب خواهند شد. تبصره۱- آئین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. تبصره۲- در صورتی که تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند ، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع ، شوراها و هیات های عالی اقدام نماید.		
۵۳	**ماده ۱٤۲** – در صورتی که اختلاف‌نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام‌نظر نماید.	ماده ۱٤۲ مکرر- به منظور پیگیری حقوق صنفی، تشکل های کارگری و کارفرمایی از حق اعتراض صنفی برخوردارند. مقررات و ضوابط مربوط، با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.	این ماده مربوط به قانون تامین اجتماعی است، باید در آن قانون باشد. ذکر آن در قانون کار لازم و ضروری نیست.
٥٤	**ماده ۱٤۸**- کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه	ماده۱٤۸- کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود مطابق	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.	قانون تامین اجتماعی نزد سازمان تامین اجتماعی یا سایر صندوق های بیمه‌ای بر اساس ضوابط مربوط اقدام نمایند	
۵۵	**ماده ۱۵٤** – کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت ورزش و جوانان، محل مناسب برای استفاده کارگران دررشته‌های مختلف ورزشی ایجاد نمایند. تبصره – آیین‌نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی، هنری و ساعات متعارف تمرین توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.	**ماده ۱۵٤** – کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت ورزش و جوانان، محل مناسب برای استفاده کارگران دررشته‌های مختلف ورزشی ایجاد نمایند. تبصره – آیین‌نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی، هنری و ساعات متعارف تمرین توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت ورزش و جوانان تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.	مواد فوق مربوط به فصل هشتم قانون کار و خدمات رفاهی کارگران است. ظاهراً از عدم تکرار مواد این فصل چنین استنباط می‌گردد که کلیه مواد این فصل پذیرفته شده است. در این زمینه خاطرنشان می‌سازد که خدمات پیش‌بینی شده در این فصل از قبیل ورزش، مسابقات ورزشی، باسواد کردن کارگران، تهیه مسکن برای کارگران یا خانه‌های سازمانی ، کمک به ایجاد شرکت‌های تعاونی و کمک به آن و امثال آن از وظایف سازمان بهزیستی و دیگر وزارتخانه‌ها و سرانجام دولت خواهد بود و الزام کارفرمایان به انجام وظایفی از این قبیل مشکلاتی برای آنان ایجاد می‌کند.
٥٦	**ماده ۱۵۷** – هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار قرارداد کار، قرارداد کارآموزی،	**ماده ۱۵۷** – هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار قرارداد کار، قرارداد کارآموزی،	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	موافقت‌های کارگاهی یا پیمان دسته‌جمعی کار باشد در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنان در شورای سازش کارگاه و در صورتی که شورای اسلامی کار در کارگاهی نباشد از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل‌وفصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیات‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل‌وفصل خواهد شد.	موافقت‌های کارگاهی یا پیمان دسته‌جمعی کار باشد در مرحله اول از طریق سازش بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنان در شورای سازش کارگاه و در صورتی که شورای سازش در کارگاهی نباشد از طریق شوراهای سازش موجود در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی حل‌وفصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیات‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل‌وفصل خواهد شد.	
۵۷		**ماده ۱۵۷ مکرر** – حقوق و مطالبات کارگران و کارفرمایان مشمول این قانون متناسب با اهمیت آن‌ها حداکثر ظرف ۳ سال از تاریخ استحقاق قابل پیگیری و مطالبه در مراجع حل اختلاف است. آیین‌نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید. تبصره – اگر خواسته کارگر بازگشت به کار باشد کارگر باید ظرف ۱۵روز از تاریخ اخراج، اقامه دعوی کند مگر این که دلایل موجهی به مراجع حل اختلاف ارایه کند که نشان دهد عدم تقدیم دادخوسات در	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		موعد مقرر خارج از اراده او بوده است. در این صورت خواسته بازگشت به کار تا ۳۰ روز پس از اخراج مسموع خواهد بود. تبصره ۲ – اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی موظف است یک نسخه از آرای قطعی بازگشت به کار را به کارگر، کارفرما و اجرای دادگستری ارسال نماید. کارگر باید حکم بازگشت به کار را ظرف مدت ۲۰ روز بعد از دریافت رای به اجرای احکام دادگستری تقدیم نماید. در غیر این صورت به تقاضای وی در مورد بازگشت به کار ترتیب اثر داده نخواهد شد.	
۵۸	**ماده ۱۵۸** – هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود: ۱ – یک نفر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۲ – یک نفر نماینده کارگران از کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان ۳ – یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان هر استان. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات‌ها،	**ماده ۱۵۸** – هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود: ۱ – یک نفر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۲ – یک نفر نماینده کارگران از تشکل‌های کارگری استان ۳ – یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان هر استان. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات‌ها،	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات در سطح هر استان اقدام نماید. تبصره- کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات در سطح هر استان اقدام نماید.	
۵۹	ماده ۱۶۰ - هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کاراستان یاکانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی ، *فرماندار و رئیس دادگستری محل* و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲سال تشکیل می گردد در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چندهیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید .	**ماده ۱۶۰** – هیات حل اختلاف استان از ۳ نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و ۳ نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان و ۳ نفر نماینده دولت (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، استاندار یا نمایندگان وی، رئیس کل دادگستری استان یا قضات منتخب از سوی او) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد، در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات‌ها، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.	
۶۰	ماده ١٦٤ - مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیاتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات	**ماده ١٦٤** – مقررات مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه رسیدگی شوراهای سازش و همچنین آیین	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	آنها توسط شورایعالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار وامور اجتماعی خواهد رسید .	دادرسی مراجع حل اختلاف و مقررات مربوط به شرایط عضویت، نحوه انتخاب حدود اختیارات میزان حق‌الزحمه چگونگی رسیدگی به تخلفات اعضا و فوق‌العاده تخصصی کارشناسان مرتبط با آن مراجع با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	
٦١	ماده ١٦٥ – در صورتیکه هیات حل اختلاف ، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد ، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و درغیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر ، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ٢٧ این قانون خواهد بود . تبصره – چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط باز گردد ، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ٤٥روز مزد و حقوق به وی بپردازد.	**ماده ١٦٥** – در صورتی که مراجع حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهند حکم به بازگشت به کار اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند. در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر مشمول اخذ سنوات به نسبت هر سال سابقه کار ٣٠ روز آخرین مزد خواهد بود.	فصل مربوط به مراجع حل اختلاف ایراداتی به شرح زیر وارد است: در ارتباط با تبصره ٢ ماده ١٥٧ مکرر در مورد کارگری که اخراج شده و مراجع حل اختلاف حکم به بازگشت وی به کار داده است، در ابتدای تبصره مقرر می‌دارد که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نسخه‌ای از رای بازگشت به کار را به کارگر، کارفرما و اجرای دادگستری بدهد. بدین ترتیب اجرای دادگستری نسخه‌ای از رای را دریافت داشته است ولی در پایان تبصره ٢ باز هم مقرر می‌دارد کارگر باید حکم بازگشت به کار را ظرف ٢٠ روز بعد از دریافت رای به اجرای دادگستری تقدیم نماید در غیر این صورت به

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
			تقاضای او برای بازگشت به کار ترتیب اثر داده نخواهد شد. این حکم بسیار ناعادلانه و غیرمنطقی است. کارگری که شکایت کرده و حکم به نفع او صادر شده مسلماً در بدو امر باید به کارگاه خود مراجعه نماید و در عین حال حکم را به اجرای دادگستری نیز ببرد، در حالی که اجرای دادگستری از محتوای حکم آگاه است و کارگر نیز اقدام لازم را انجام خواهد داد همان طور که یادآور شده‌ایم حکم صادره از سوی تبصره ۲ غیرمنطقی است. قانون کار به منظور حل‌وفصل اختلافات کار مراحلی پیش‌بینی کرده است. این مراحل عبارتند از مرحله سازش و مرحله رسیدگی و حل اختلاف که شامل هیات تشخیص حل اختلاف و داداگاه کار است. مرحله سازش برای حل‌وفصل اختلاف بسیار مهم است. در دیگر کشورهای جهان و نیز در قوانین کار کشور ما نیز مرحله سازش در نظر گرفته شده است. در گذشته هیات سازش همانا کارگر

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
			وکارفرما و یا نمایندگان آن‌ها در امر اختلاف دخالت و مشکل را حل می‌کردند. در قانون پیشنهادی مراحلی برای سازش در واحد و یا شورای سازش در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی پیش‌بینی شده است که در حال حاضر وجود ندارد. مراحل پیش‌بینی شده برای رسیدگی و حل‌وفصل اختلاف یعنی هیات تشخیص و هیات حل اختلاف را نمی‌توان مراجع حقوقی نامید زیرا اعضای این هیات‌ها نمایندگان کارگران و کافرمایان هستند که فاقد جنبه حقوقی است. وانگهی چون آیین دادرسی برای این مراجع وجود ندارد بعضاً این مراحل با تعداد معین تشکیل نمی‌شود و غالباً دیده شده که هیات حل اختلاف با ۳ یا ۵ نفر تشکیل شده و در برابر اعتراض نماینده کارفرما در مورد لزوم حضور ۷ نفر، موضوع رسیدگی به بعد موکول شده و نتیجه‌ای مطلوب نداده است. شرایطی که برای اعضای این هیات‌ها پیش‌بینی

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
			شده به‌ویژه از لحاظ معلومات، تحصیلات و اطلاعات، نظر ما را در مورد غیرحقوقی بودن این مراجع ثابت می‌کند. سخن آخر اینکه در کلیه کشوهای جهان برای رسیدگی به اختلاف کارگر وکارفرما دادگاه‌های کار مرکب از یک قاضی، مستشاران و نمایندگاه کارگران و کارفرمایان در نظر گرفته شده است. ابداع و ابتکار لایحه پیشنهادی در مورد ایجاد دادگاه کار برای مرحله سوم جالب توجه است، به شرط آنکه در آیین‌نامه مربوط و نیز لایحه آیین دادرسی مربوط به شیوه‌ای تهیه شود که پاسخگوی نیاز و ضرورت جامعه باشد. معذالک ضرورت ایجاب می‌کند که مراجع حل اختلاف همچنان که در قوانین دیگر کشورهای وجود دارد باید جهان شامل دادگاه بدوی کار، دادگاه تجدیدنظر و دادگاه عالی کار باشد که در تمام کشور به‌طور گسترده تشکیل و مشکل ناشی از اختلاف کارگر و کارفرما را حل وفصل نماید.
٦٢		ماده ١٦٦ مکرر – به منظور فرجام‌خواهی از آرای	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		قطعی مراجع حل اختلاف دادگاه کار تشکیل می‌شود. تبصره یک – قضات این دادگاه‌ها باید حداقل دارای ۵ سال سابقه کار قضایی و آشنا به حقوق کار باشند. تبصره ۲ – تعداد و محل استقرار شعب دادگاه به پیشنهاد وزارت تعاون، کار ورفاه اجتماعی و وزارت دادگستری و تصویب رئیس قوه قضاییه تعیین می‌شود. تبصره ۳ – قوه قضاییه موظف است با همکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ظرف مدت ٦ ماه لایحه آیین دادرسی و مقررات مربوط به نحوه تشکیل هیات عمومی و صدور رای وحدت‌رویه این دادگاه را تهیه و از طریق دولت تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید تا زمان تشکل دادگاه کار و تصویب آیین دادرسی مزبور مطابق مقررات سابق عمل خواهد شد.	
٦٣	**ماده ١٦٧** – در وزارت کار و امور اجتماعیی شورائی به نام شورای عالی کار تشکیل می شود . وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذارشده است ٠ اعضای شورا عبارتنداز : الف – وزیر کار وامور اجتماعیی ، که ریاست شورا را	**ماده ١٦٧** – به منظور انجام تکالیف مقرر در این قانون و سایر قوانین مربوط، شورای عالی کار مرکب از اعضای زیر در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشکیل می‌شود. ۱ – وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی (رئیس شورا) ۲ – وزر امور اقتصادی و دارایی یا معاون ذی‌ربط او	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	به عهده خواهد داشت ب – دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی واقتصادی به پیشنهاد وزیر کار وامور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورایعالی صنایع انتخاب خواهد شد. ج – سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر ازبخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان د – سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار . شورایعال یکار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعیی بقیه اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آن بلامانع است ۰ تبصره – هر یک از اعضاء شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهند بود .	۳ – وزیر صنعت، معدن و تجارت یا معاون ذی‌ربط او ٤ – وزیر جهاد کشاورزی یا معاون ذی‌ربط او ۵ – دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تصویب هیات وزیران. ٦ – سه نفر نمایندگان کارفرمایان به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان کشور. ۷ – سه نفر نمایندگان کارگران به انتخاب تشکل‌های عالی کارگری. تبصره – نمایندگان کارگران و کارفرمایان برای مدت ۲ سال تعیین و انتخاب می‌شوند و انتخاب مجدد آن‌ها بلامانع است.	
٦٤	**ماده ١٦٨** – شورایعالی کار هر ماه حداقل یکبارتشکیل جلسه می دهد در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت	**ماده ١٦٨** – جلسات شورا با حضور اکثریت اعضا رسمیت می‌یابد و تصمیم‌های آن نیز با اکثریت حاضران معتبر خواهد بود.	شورای عالی کار نهادی است که وظایفی در زمینه‌های اقتصادی–اجتماعی دارد و باید نهادی مستقل باشد و بتواند به نحوی منطقی اظهارنظر

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود . جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبرخواهد بود .		کند. لازم است از یک سو وظایف این شورا در همین فصل به‌طور روشن مشخص شود.
٦٥	**ماده ١٧٤** – متخلفات از هر یک از مواد مذکور در مواد ٣٨ – ٤٥ – ٥٩ و تبصره ماده ٤١ ، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد : - ١برای تا١٠نفر ، ٢٠تا٥٠ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر - ٢برای تا١٠٠ نفر نسبت به مازاد١٠ نفر ، ٥تا١٠ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر - ٣برای بالاتر از١٠٠ نفر نسبت به مازاد١٠٠نفر ، ٢تا ٥ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.	**ماده ١٧٤** – متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ١٣، ٣٨، ٤٥، ٥٠، ٥٩ ، ٦٢، و ٩٢ و تبصره ماده ٤١ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهد شد. ١ – برای تا ده نفر ١٠ تا ٢٠ برابر حداقل مزد روازنه کارگر. ٢ – برای تا صد نفر نسبت به مازاد ١٠ نفر ٥ تا ١٠ برابر حداقل مزد روزانه کارگر. ٣ – برای بالاتر از صد نفر نسبت به مازاد ١٠٠ نفر ٢ تا ٥ برابر حداقل مزد روزانه کارگر.	
٦٦	**ماده ١٧٥**– حقوق کارگر و یا دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار وامور اجتماعیی تعیین	**ماده ١٧٥** – متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ٧٨ (قسمت اول) ٨٠ ، ٨١، ٨٢ و ٨٣ برای هر	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	خواهد کرد ، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد : - ۱برای تا۱۰ نفر ، ۳۰ تا۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر . - ۲برای تا۱۰۰ نفر نسبت به مازاد۱۰نفر ، ۱۰ تا۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر - ۳برای بالاتر از۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ، ۵ تا۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در صورت تکرار تخلف ، متخلفات مذکور از۱/۱ تا۱/۵ برابرحداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از۱۹ روز تا۱۲۰ روز محکوم خواهندشد	مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه کار با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد. برای تا ۱۰ نفر ۳۰ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روازنه کارگر. برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد کارگر. برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد کارگر. تبصره – در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به سه برابر جرائم نقدی فوق محکوم خواهند شد.	
٦٧	**ماده ١٧٦** – متخلفات از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲ – ٦١ – ۷۵ – ۷۷ – ۷۹ – ۸۳ – ٨٤و٩١ برای هر مرود تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار وامور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم	**ماده ١٧٦** – متخلفان از هر یک از موراد مذکور در مواد ۵۲، ٦١، ۷۵، ۷۷، ۷۹، ۸۳، ٨٤ و ٩١ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	خواهند شد - ۱برای تا۱۰نفر ، ۲۰۰تا۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر - ۲برای تا۱۰۰ نفر نسبت به مازاد۱۰نفر ، ۲۰تا۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. - ۳برای بالاتر از۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ، ۱۰تا۲۰برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف ، متخلفان مذکور به حبس از۹۱ روز تا۱۸۰ روز محکوم خواهند شد .	شد: ۱ – برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر ۲ – برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. ۳ – برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزذ رورانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.	
٦٨	**ماده ۱۷۷** – متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۸۷ – ۸۹ (قسمت اول ماده) و۹۰ برای هر موردتخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینه وزارت کار وامور اجتماعی تعیین خواهدکرد ، به حبس از۹۱ تا۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: - ۱در کارگاههای تا۱۰ نفر ، ۳۰۰تا۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر - ۲در کارگاههای ۱۱تا۱۰۰ نفر ، ۵۰۰ تا۱۰۰۰ برابر	**ماده ۱۷۷**– متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۸۷–۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: ۱ – در کارگاه‌ها تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. ۲ – در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	حداقل مزد روزانه یک کارگر - ۳در کارگاههای ۱۰۰۰ نفر به بالا ، ۸۰۰ تا۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در صورت تکرار تخلف ، متخلفان به حبس از۱۲۱ روز تا۱۸۰ روز محکوم خواهند شد .	حداقل مزد روزانه یک کارگر. ۳ – در کارگاه‌های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.	
٦٩	**ماده ۱۷۸** – هر کس ، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادارب قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرائی نماید ، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه ازایجاد تشکلهای قانونی وانجام وظائف قانونی آنها جلوگیری نماید ، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از۲۰ تا۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از۹۱روز تا۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد .	**ماده ۱۷۸ –** هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آن‌ها در تشکل‌های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آن‌ها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهد شد. تبصره- در صورت تکرار تخلف متخلفان مذکور به سه برابر جرایم نقدی فوق محکو خواهند شد.	
۷۰	**ماده ۱۷۹** – کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاههای مشمویل این قانون گردند یا از دادن اطلاعات ومدارک لازم به ایشان خودداری کنند در هر	**ماده ۱۷۹ –** کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت حرفه‌ای به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند، در هر مورد با	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	مورد با توجه به شرایط و امانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از۱۰۰ تا۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از۹۱ روز تا۱۲۰ روز محکوم خواهندشد	توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به سه برابر جرایم نقدی فوق روز محکوم خواهند شد.	
۷۱	**ماده ۱۸۱** – کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعبتار پروانه کارشان منقضی شده است به کارگمارندو یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کارومور اجتماعی اعلام ننمایند ، با توجه به شرایط وامکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از۹۱ روز تا۱۸۰ روز محکوم خواهند شد .	**ماده ۱۸۱** – کارفرمایانی که اتباع خارجی را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار بگمارند و یا اتباع خارجی را در کاری غیر از آنچه در پروانه آنان قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه خارجی با کارفرما قطع می‌شود مراتب را به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس قابل خرید از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.	
۷۲	**ماده ۱۸۵** – رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱تا۱۸٤ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسراودادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد .	**ماده ۱۸۵** – رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸٤ در صلاحیت دادگاه کار موضوع ماده ١٦٦ مکرر می‌باشد.	
۷۳	**ماده ۱۸٦** – جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب	**ماده ۱۸٦** – به جرائم نقدی مقرر در این قانون به	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کارو اموراجتماعی به موجب آئین نامه ای که به تصویب هیات وزیران می رسد ، جهت امور رفاهی ، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید	حساب خزانه‌داری کل کشور واریز و به عنوان درآمد اختصاصی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی محسوب می‌شود.	
۷٤	**ماده ۱۸۹** – در بخش کشاورزی ، فعالیتهای مربوط به پرورش وبهره برداری از درختان میوه ، انواع نباتات ، جنگلها ، مراتع ، پارکهای جنگلی و نیز دامداری وتولید و پرورش ماکیان و طیور ، صنعت نوغان پرورش آبزیان و زنبور عسل وکاشت ، داشت و برداشت وسایر فعالیتها در کشاورزی ، به پیشنهاد شورایعالی کار و تصویب هیئت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد .	**ماده ۱۸۹** – در بخش کشاورزی فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارک‌های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور و صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبو عسل، کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌های کشاورزی، مقررات جایگزین با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	
۷۵	**ماده ۱۹۰** – مدت کار ، تعطیلات و مرخصی ها ، مزدحقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوائی ، زمینی ودریائی) خدمه ومستخدمین منازل ، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بسویله مشتریان یامراجعین تامین می شودوهمچنین کارگرانی که کار آنها نوعا" در	**ماده ۱۹۰** – مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل‌ونقل (هوایی، زمینی، دریایی) خدمه و مستخدمان منازل، معلولان و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنان به به وسیله مشتریان و مراجعان تامین می‌شود و همچنین کارگرانی که کار	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	ساعات متناوب انجام می گیرد ، در آئین نامه هائی که توسط شورایعالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید تعیین می گردد . در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است ۰	آنان نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌شود در آیین‌نامه‌هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید در موارد سکوت، مواد این قانون حاکم است.	
۷۶	**ماده ۱۹۱** – کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتا" از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود . تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید	**ماده ۱۹۱ –** کارگاه‌هایی کوچک کمتر از ۱۰ نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود و مقررات جایگزین به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	
۷۷	**ماده ۱۹۳** – وزارت کار وامور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به ا فرادی که در واحدها بعنوان سرپرست تعیین شده اند آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی ، روابط کار وایمنی و بهداشت کار خواهند داد . آئین نامه مبوط توسط شورایعالی کار تهیه و حسب موردبه تصویب وزرای کار وامور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می رسد	**ماده ۱۹۳ –** وزارتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد در زمینه مسائل ناظر بر روابط کار و حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت کار آموزش‌های لازم را به کارکنان، کارگران و کارفرمایان و سایر اشخاص مرتبط خواهند داد. تبصره ۱ – کارفرمایان مشمول این قانون به منظور مشارکت در امر آموزش مکلفند کارگران خود را برای مدت معین به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و یا	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
		وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی معرفی نمایند. تبصره ۲ – آیین‌نامه‌های موضوع این ماده حسب مورد به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.	
۷۸	**ماده ۱۹٤** – کارفرمایان کارخانه ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاریهای لازم را مبذول دارند . تبصره – آیئننامه اجرائی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی ودفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .	**ماده ۱۹٤** – کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند در خصوص ایجاد تقویت و پشتیبانی رده‌های مقاومت بسیج همکاری لازم را با سازمان بسیج مستضعفین به عمل آورند. تبصره – آیین‌نامه اجرای این ماده با همکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و سازمان بسیج مستضعفین ظرف شش ماه تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.	
۷۹	**ماده ۱۹۵** – به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد ، متخصص ، مخترع و مبتکر ، وزارت کار وامور اجتماعیی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در موردانتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید . تبصره – ضوابط اجرائی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه	**ماده ۱۹۵** – وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است به منظور اعتلای هویت ایرانی–اسلامی با بهره‌گیری از فرهنگ غنی اسلامی، ارتقای بهره‌وری نیروی کار، گسترش کارآفرینی، رونق و تشویق تولیدات دانش‌بنیان با تاکید بر اختراع، ابتکار، بومی‌سازی، انتقال دانش فنی و مهارتی و اصلاح	

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
	های متعراف مربوط ، توسط وزارت کار وامور اجتماعی تعیین خواهد گردید	الگوی مصرف همه ساله نسبت به شناسایی و معرفی مفاخر و چهره‌های ماندگار کار، کارآفرینان برتر، کارگران نمونه، گروه‌های کاری نمونه، کارگاه‌های نمونه و کارگاه‌های ایمن برتر و نحوه اجرای آن و پیش‌بینی هزینه‌های ذی‌ربط بر اساس آیین‌نامه‌ای است که به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	
۸۰	**ماده ۱۹۶** – وزارت کار وامور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفائی فکری بیشتر کارگران ورشد کارهای علمی ، عملی ، تخصصی در زمینه های علم و صنعت ، کشاورزی و خدماتی ، فیلم ، اسلایدو آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببیند واین امانات را ازطریق رادیو ، تلویزیون و رسانه های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار ده	**ماده ۱۹۶** – وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است به منظور آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و کارفرمایان خدمات آموزشی و مشاوره‌های لازم را راساً یا از طریق اشخاص حقیقی یا حقوقی ذی‌صلاح در اختیار آنان قرار دهد. تبصره ۱ – اشخاص حقیقی یا حقوقی متقاضی ارائه خدمات مشاوره‌ای و آموزشی در زمینه روابط کار و حفاظت فنی و ایمنی کار مکلفند پروانه صلاحیت از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اخذ نمایند. تبصره ۲ – آیین‌نامه اجرایی موضوع این ماده به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	– در مورد جرائم و مجازات‌ها، نکته مهم و قابل ایراد آن‌که هیچ‌گاه نباید برای مدیران و مسئولان مجازات زندان پیش‌بینی شود زیرا برای واحد تولیدی زیان‌بخش است و از سوی دیگر شخصیت مدیران و مسئولان را کاهش می‌بخشد و از لحاظ اداره امور به واحد تزلزل وارد می سازد. وانگهی آنچه تخلف از مقررات قانون کار نام برده شده است جنبه حقوقی دارد که جزای آن نیز باید جریمه نقدی باشد مگر در نتیجه فعل یا عدم فعل مدیران و یا کارفرمایان جرمی کیفری رخ دهد که جزای آن بر اساس قوانین کیفری زندان باشد.

ردیف	متن ماده قانون کار فعلی	متن ماده اصلاحی	اظهارنظر
			- در تمامی مواد مربوطه یه این فصل ملاحظه می‌گردد که مدیران و کارفرمایان و سایر مسئولان متهم شناخته شده‌اند و ظاهراً چنین به نظر می‌رسد که کارگران هیچ‌گونه قصور و تقصیر و خطایی نداشته و نخواهند داشت. ضرورت ایجاب می‌کند که در موارد اخیر برای کارگران نیز مجازات‌هایی در نظر گرفته شود زیرا مقررات مربوط به کمیته انضباط کافی نیست. - آنچه در مواد ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱ و ۱۹۲ در مورد کارگاه‌ها، کارگران و کارفرمایان مستثنی شده است اصولاً باید از مواد قانون کار جدا شوند و در قانون دیگری مورد توجه قرار گیرند.
در تمامی مواد مربوط در قانون عبارت «کار و امور اجتماعی» به عبارت «تعاون، کار و رفاه اجتماعی» و عبارت «سازمان تامین اجتماعی» به عبارت «صندوق بیمه‌ای ذیربط» و عبارت «قانون تامین اجتماعی» به عبارت «قوانین و مقررات مربوطه» اصلاح می‌شود.			