



انجمن مدیران صنایع

انجمن مدیران صنایع



**گزارش کارشناسی در خصوص
اصلاحات پیشنهادی قانون کار**

شماره ۵۶

مرداد ۱۳۹۰

واحد پژوهش



قانون کار که از جمله قوانین مهم بشمار می‌رود در جوامع کنونی از اهمیت خاصی برخوردار است و لذا باید بهنگام تنظیم و تصویب یک رشته مسائلی که جامعه بدان نیاز دارد مورد توجه قرار گیرد و با عنایت به این نیازها تصویب گردد.

این واقعیت در مورد همه کشورها و در همه حالات صدق می‌نماید.

در بحثی که در پیش داریم بررسی این امر در مورد قانون کار کشورمان مورد توجه است بدین معنی که هدف این است که آیا قانون مذکور پاسخگوی نیازهای جامعه کنونی ایران می‌باشد یا خیر؟

در توجیه نظر فوق خاطر نشان می‌سازیم که قانون کار در سال‌های اولیه پیروزی انقلاب اسلامی و آغاز و ادامه جنگ تحمیلی که گروه‌های مختلف مردم بویژه کارگران در آن مشارکت فعال داشتند تهیه و تصویب گردیده است و جای تردید نیست که در آن شرایط ضرورت ایجاد می‌کرد که قانونی تصویب شود که از طبقه کارگر و آسیب‌پذیر کشور حمایت نماید. از این جهت جنبه‌های حمایتی قانون کار بدون توجه به شرایط اقتصادی کشور و وضعیت واحدهای تولیدی- صنعتی کشور بیشتر مورد توجه قرار گرفت.

قانون کار با چنان ویژگی‌هایی تهیه و تصویب شد که پاسخگوی نیازهای آن زمان بود ولی با گذشت مدتی از اجرای آن و آشکار شدن معایب و کاستی‌های قانون در شرایط جدید اقتصادی کشور و لزوم گسترش فعالیت‌های اقتصادی- اجتماعی و بویژه لزوم مشارکت هرچه بیشتر بخش خصوصی در فعالیتهای اقتصادی و محدودیت نقش دولت به حاکمیت و نظارت ضرورت اصلاح برخی از قوانین، بویژه قانون کار کاملاً آشکار شد. با توجه به چنین واقعیتی اصلاح قوانین و مقررات در قانون برنامه دوم، سوم و بویژه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور پیش بینی و طرح‌هایی نیز بدین منظور تهیه و ارائه گردید و بویژه در زمان اجرای قانون برنامه چهارم توسعه پیشنهادهایی از سوی وزارت کار و امور اجتماعی در این زمینه ارائه و کمیسیون‌ها و کمیته‌هایی به منظور بررسی موضوع اصلاح قانون کار تشکیل گردید. این کمیته‌ها نیز ضمن بررسی مشکلات ناشی از اجرای قانون کار برای کشور، واحدهای تولیدی و صنعتی و کارفرمایان، پیشنهادهایی برای رفع مشکلات مذکور ارائه دادند که انجمن مدیران صنایع در این زمینه نیز بررسی‌های کارشناسی انجام و به مسئولان ارائه نمود.

برای روشن شدن کوشش‌هایی که در زمینه فوق انجام یافته به ذکر مختصر این مشکلات که ناشی از ویژگی‌های قانون کار می‌باشد اشاره می‌کنیم:



۱. گستره و وسعت عمل قانون کار:

گستره و وسعت عمل قانون کار در مواد یک و پنج قانون بدین شرح مشخص گردیده است؛ بموجب ماده یک قانون کار: «کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون هستند.»

بر اساس ماده پنج: «کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنها و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.»

از مجموع این دو ماده کاملاً روشن می‌گردد که وسعت عمل قانون کار بسیار گسترده و وسیع و شامل همه بخش‌های اقتصادی بدون توجه به تعداد کارگران و میزان سرمایه در گردش آنها می‌باشد و حال اینکه بخش کشاورزی و بخش صنعت در بسیاری زمینه‌ها، ساعات کار، تعطیلات، مرخصی‌ها و مزد کارگران و پراکندگی و گستردگی زمینه‌های کار به کلی با یکدیگر متفاوتند و نمی‌توان این دو گروه کارگران را مشمول قانون واحد دانست، بویژه آنکه در بخش کشاورزی مدت کار تابع شرایط جوی، آب و هوا و پراکندگی محل کار می‌باشد و کشاورزان مجبورند مدت زمان زیادی اعم از شب یا روز در مزارع کشاورزی توقف نموده و بکار پردازند. بدیهی است این قبیل کارگران باید مشمول قانون خاصی بعنوان قانون کار کشاورزی باشند.

مسئله دیگر در مورد شمول قانون کار، کارگران کارگاههای کوچک و با کارگران محدود می‌باشد. این کارگاهها و کارگران آنها نیز نمی‌توانند مشمول همان قانون کار کارگاههای بزرگ شوند زیرا مشکلاتی برای کارفرمایان و کارگران ایجاد می‌گردد بهمین لحاظ بوده است که مواد ۱۸۸، ۱۸۹ و ۱۹۱ قانون کار برخی از کارگاهها و کارگران را از قانون کار و یا برخی از مواد آن مستثنی نموده‌اند ولی این مقررات نتوانسته است مشکلات را کاملاً حل و برطرف نماید و لذا باید قانون جداگانه‌ای برای این قبیل کارگاهها وضع گردد. ضمناً باید خاطر نشان کرد که قبل از پیروزی انقلاب اسلامی، قانون کار کشاورزی در کنار قانون کار وجود داشته و اجرا می‌شده است.

۲. محدودیت در اعمال مدیریت:

قانون کار باید ضمن حمایت از کارگران و حفظ حقوق آنان فضای لازم را برای حفظ قدرت مدیریت با توجه به مصالح واحد تولیدی و قوانین و مقررات فراهم آورد ولی این مسئله مهم و



اساسی در قانون کار جمهوری اسلامی ایران چنانکه باید رعایت نگردیده است بلکه برعکس مواردی پیش‌بینی شده است که موجب محدودیت اعمال مدیریت گردیده است. از جمله این موارد عبارتند از:

- تغییر حقوقی در مالکیت واحد تولیدی و محدودیت‌های آن، ماده ۱۲ قانون کار
- تغییر شرایط کار، ماده ۲۶ قانون کار
- خاتمه قرارداد کار، ماده ۲۱ قانون کار
- عدم امکان نسخ قرارداد کار از سوی کارفرما، ماده ۲۷ قانون کار
- تعیین قرارداد کار، مواد ۱۴ تا ۲۰ قانون کار

۳. کاستن مدت کار:

مدت کار عبارت است از ساعاتی که کارگر در کارگاه محل کار در اختیار کارفرما می‌باشد. مدت کار بموجب قانون کار ۴۴ ساعت در هفته و ۸ ساعت در روز می‌باشد. ولی در کنار مدت‌های تعیین شده در قانون مواردی از کاهش مدت کار وجود دارد که عبارتند از مرخصی با استفاده از حقوق بمدت ۲۶ روز، تعطیلات رسمی بمدت ۲۵ روز، مدت مرخصی زنان باردار بمدت ۱۲۰ روز و سایر مرخصی‌های استعلاجی و اضطراری، مرخصی‌های مربوط به فعالیتهای ورزشی و مسابقات ورزشی. جمع مدت این مرخصی‌ها نشان می‌دهد که کارگران در سال ۱۲۰ روز کار را تعطیل هستند و مدت کار آنها نیز ۲۴۵ روز است. بدیهی است با کاهش مدت کار میزان تولید نیز کاهش می‌یابد و با توجه به هزینه ثابت تولید بر قیمت‌ها افزوده می‌شود و امکان رقابت کاهش می‌یابد و علاقه‌مندی به سرمایه‌گذاری تقلیل می‌پذیرد.

۴. افزایش هزینه نیروی انسانی:

بر اساس ماده ۴۱ قانون کار حداقل مزد کارگران پیش‌بینی شده است که شورای عالی کار موظف به تعیین آن است و ضوابطی در این زمینه در نظر گرفته شده است که کافی بنظر نمی‌رسد. علاوه بر آن مزد کارگرانی که سوابقی در کار دارند و سرانجام هزینه‌هایی که در فصول دوم، سوم و هشتم قانون کار (خدمات رفاهی) پیش‌بینی گردیده است.



ولی بخش دیگری از هزینه‌ها در قانون کار پیش‌بینی نشده بلکه بر اساس تداوم و عرف کارگاه پرداخت می‌شود. هزینه‌هایی از قبیل حق مسکن، هزینه خواربار، بن کالاهای اساسی، حق اولاد و هزینه‌هایی که تعداد آن زیاد و متنوع بوده و به خانواده و فرزندان کارگر تعلق می‌گیرد و سبب می‌گردد که میزان پرداختی کارفرما به کارگر به دو تا سه برابر مزد واقعی او افزایش یابد. این پرداخت‌ها موجب افزایش هزینه تولید می‌گردد و بر قیمت تمام شده کالا می‌افزاید و امکان رقابت برای کالاهای ایرانی در بازارهای جهان کاهش می‌یابد و این خود مشکل بزرگی برای کارفرمایان ایجاد می‌کند.

۵. تشکل‌های کارگری و کارفرمایی:

در قانون کار بموجب فصل ششم و مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸ موضوع تشکل‌ها و سازمانهای کارگری و کارفرمایی پیش‌بینی گردیده است که در آن انجمن‌های اسلامی، شرکت‌های تصادفی، بسیج کارگری و انجمن‌های صنفی بعنوان تشکل‌های مذکور پیش‌بینی گردیده است. علاوه بر آن قانون شوراهای اسلامی کار و قانون انجمن‌های صنفی وجود دارد و در هر یک از قوانین مذکور اختیارات و وظایفی برای این تشکل‌ها پیش‌بینی گردیده است که هر یک از آنها بخشی از وظایف و اختیارات مدیریت را عهده‌دار می‌باشند و تحت عنوان همکاری با مدیریت در وظایف آنها دخالت می‌نمایند. نکته‌ای را که باید در این زمینه خاطرنشان ساخت این است که برخی از این تشکل‌ها و سازمان‌ها در زمره تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی محسوب نمی‌گردند.

با توجه به چنین واقعیاتی است که سازمان بین‌المللی کار شورای اسلامی کار و شرکت‌های تعاونی و انجمن اسلامی را در زمره تشکل‌های کارگری محسوب نمی‌کنند.

۶. الزامات یک سویه پیش‌بینی شده برای کارفرمایان:

بررسی مفاد قانون کار نشان می‌دهد که در قانون کار مذکور و بویژه در فصل یازدهم تحت عنوان جرایم و مجازات‌ها، الزامات و تعهداتی برای کارفرمایان و مدیران پیش‌بینی شده و مجازات‌هایی نیز به هنگام تخلف از این تعهدات برای آنها در نظر گرفته شده است و حال آنکه برای کارگران حتی در موارد تخلف از وظایف الزامی، تعهدی یا مجازاتی در نظر گرفته نشده است و همین مسأله سبب



گردیده است که کارگران در قبال واحد تولیدی و کارفرما و مزدی که دریافت می‌دارد احساس مسئولیت ننماید و وظایف خویش را بدرستی انجام ندهد.

کارفرمایان نیز از سوی دیگر برای رهایی از چنین شرایطی از تداوم کار واحد تولیدی و فراهم آوردن امکانات اشتغال خودداری کرده و برای رهایی از عسر و حرج سرمایه خود را در طریق دیگری بکار می‌اندازند.

۷. خدمات رفاهی کارگران:

فصل هشتم قانون کار مربوط به خدمات رفاهی است که باید از سوی کارفرما تأمین گردد. خدمات پیش‌بینی شده در این فصل شامل ساختن خانه‌های شخصی و خانه‌های سازمانی برای کارگران، سرویس ایاب و ذهاب مخصوص کارگران، فراهم آوردن فضای ورزشی و اختصاص بخشی از مدت کار به مسابقات ورزشی، منطقه‌ای و کشوری، سوادآموزی کارگران، فراهم آوردن تسهیلات لازم برای شرکت‌های تعاونی کارگری از جمله تأمین قسمتی از هزینه‌ها و پرداخت مزد کارگرانی که در شرکت تعاونی کار می‌کنند.

این وظایف که به عهده کارفرمایان نهاده شده است در واقع ارتباطی به کارفرما ندارد و از وظایف دولت، سازمان بهزیستی و دیگر سازمانهای دولتی می‌باشد و حال آنکه واگذاری این وظایف و هزینه‌هایی که کارفرما در این رهگذر باید پردازد مشکلاتی برای آنان فراهم می‌آورد و در عین حال بر هزینه تولید می‌افزاید و قیمت تمام‌شده کالا را افزایش می‌بخشد.

۸. موادی از فصل جرایم و مجازاتها:

همانطور که قبلاً خاطر نشان شد الزامات و تعهداتی که در قانون کار برای کارفرمایان در نظر گرفته شده است مشکلات بزرگی برای کارفرمایان ایجاد نموده است.

مواد ۱۷۲ تا ۱۸۴ قانون کار شامل تبیین مجازاتهایی است که از جریمه نقدی شروع و با زندان و یا هر دو آنها خاتمه می‌یابد. بدیهی است این گونه مجازاتها تأثیر منفی برجای می‌گذارد و کارفرمایان را از ادامه راه تولید باز می‌دارد.

در برابر این گونه مجازاتها، در قبال تخلفات کارگران از توبیخ آنان شروع و به اخراج آنان خاتمه می‌یابد که در این صورت می‌توانند به مراجع حل اختلاف شکایت نمایند.



در جدول ذیل اصلاحات پیشنهادی بر اساس مواد قانون کار ذکر گردیده است و متن پیشنهادی مواد جدید نیز آورده شده است و توضیحاتی نیز در این زمینه ذکر شده است.

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
ماده ۱	کلیه کارفرمایان ، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند	ماده ۱: کلیه کارگران و کارفرمایان و کارگاهها و موسسات تولیدی ، صنعتی و خدماتی بجز آنها که در این قانون مستثنی شده اند مشمول مقررات این قانون می‌باشند	از آنجا که واحدهای کشاورزی و باغداری به لحاظ طبیعت خاص شان نمی‌توانند مشمول مقررات ناظر بر صنعت باشند و نیز نظر به اینکه کارگاههای کوچک با ده نفر کارگر و کمتر دارای ویژگی‌هایی هستند که مقررات کار در مورد آنها قابل اجرا نیست لذا این گروه مستثنی شده و مقررات جدیدی برای آنها وضع خواهد شد.
ماده ۵	کلیه کارگران ، کارفرمایان ، نمایندگان آنها و کارآموزان مشمول مقررات این قانون می‌باشند	ماده ۵: اشخاص مشمول استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و خدمه و مستخدمین منازل و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار در آنها منحصر" توسط صاحب کار و همسر و فرزندان و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود. ماده ۶: در بخش کشاورزی و فعالیتهای مربوط به کار کاشت ، داشت و برداشت و سایر فعالیتهای در کشاورزی و نیز فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه وانواع نباتات جنگل‌ها ، مراتع ، پارکهای جنگلی و نیز دامداری، تولید و پرورش ماکیان و طیور، پرورش کرم ابریشم ، پرورش آبزیان و زنبور عسل از شمول این قانون معافند	این ماده به لحاظ مشابهت با ماده یک و تکرار آن حذف می‌شود. مواد ۵ ، ۶ ، ۷ و ۸ در زمره صنایع و کارهای استثنایی است که در ماده یک از قانون کار مستثنی شده و بموجب مقررات دیگری که براساس ماده ۹ به وسیله وزارت کار وامور اجتماعی و همکاری سازمان‌های کارگری و کارفرمایی تهیه خواهد شد مشمول مقررات مذکور خواهد شد.
		ماده ۷: ماهیگیران ، کارکنان حمل و نقل (زمینی، هوایی و دریایی) معلولین و نیز کارگرانی که کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد یا حقوق آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تامین می‌شود همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً" در ساعات متناوب انجام می‌گیرد مشمول مقررات این قانون نیستند. ماده ۸: کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر کارگر را می‌توان برحسب	

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		<p>مصلحت و تدوین مقررات دیگری برای آنها از شمول مقررات این قانون معاف داشت.</p> <p>ماده ۹: وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند با همکاری سازمانهای کارفرمایی و کارگری، مقرراتی برای گروههای فوق که از شمول قانون کارمستثنی شده‌اند وقوانین دیگری از آنها حمایت نمی‌کند وضع و پس از تصویب در مراجع قانونی و سپس مجلس شورای اسلامی به مرحله اجرا گذارد.</p>	<p>این ماده جدیدی است و به منظور تنظیم مقررات یاد شده در مواد ۵، ۶، ۷، ۸ تنظیم شده است.</p>
ماده ۷	<p>قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حقوق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.</p> <p>تبصره ۱:</p> <p>در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود قرارداد دائمی تلقی می‌شود.</p> <p>تبصره ۲:</p> <p>هرگاه قرارداد با مدت موقت تمدید یا تجدید گردد بعد از پنج سال تبدیل به قرارداد دائم خواهد شد.</p> <p>تبصره ۳:</p> <p>هرگاه قرارداد کار برای مدتی بیش از شش ماه منعقد گردد باید کتبی باشد.</p>	<p>ماده ۱۲: قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که بموجب آن کارگر در قبال دریافت مزد یا حقوق کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت و یا برای کاری معین جهت کارفرما انجام می‌دهد.</p> <p>تبصره ۱:</p> <p>در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود قرارداد دائمی تلقی می‌شود.</p> <p>تبصره ۲:</p> <p>هرگاه قرارداد با مدت موقت تمدید یا تجدید گردد بعد از پنج سال تبدیل به قرارداد دائم خواهد شد.</p> <p>تبصره ۳:</p> <p>هرگاه قرارداد کار برای مدتی بیش از شش ماه منعقد گردد باید کتبی باشد.</p>	<p>در این ماده نیز حق السعی تبدیل به مزد و حقوق شده است و کار معین به ماده اضافه شده است.</p> <p>تبصره یک ماده به لحاظ عدم اجرا مدت اجرای قانون کار حذف شده است و دو تبصره جدید به ماده اضافه شده است.</p> <p>۱. تمدید پنج سال قرارداد موقت تبدیل به دائم می‌شود</p> <p>۲. قرارداد با مدت بیش از ۶ ماه کتبی خواهد بود</p>
		<p>ماده ۱۵: در مواردی که قرارداد کار به صورت شفاهی منعقد می‌گردد کارفرما موظف است کلیه اطلاعات مربوط به کار از جمله مدت کار، محل کار نوع کار، مزد کارگر و مزایای قانونی و رفاهی کارگر را کتبا</p>	<p>این ماده جدید است و به منظور آگاهی بدوی کارگر از مسائل مرتبط به کارش ضروری است. در قوانین کار کشورهای دیگر نیز این امر پیش‌بینی شده است</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		تهیه و نسخه‌ای از آن را در اختیار کارگر قرار دهد	
ماده ۱۰	<p>قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:</p> <ol style="list-style-type: none"> ۱. نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ۲. حقوق، یا مزد مبنا و لواحق آن ۳. ساعات، تعطیلات مرخصی‌ها ۴. محل انجام کار ۵. تاریخ انعقاد قرارداد کار ۶. مدت قرارداد چنانچه کار برای مدت معین باشد ۷. موارد دیگری که عرف و عادت، شغل یا محل ایجاب می‌کند. 	<p>ماده ۱۶: قرارداد کار علاوه بر مشخصات کامل طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:</p> <ol style="list-style-type: none"> ۱. نوع کار و حرفه‌ای که کارگر باید بدان پردازد ۲. مزد یا حقوق، مزد مبنا و سایر مزایای قانونی و رفاهی ۳. مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها ۴. محل انجام کار ۵. تاریخ انعقاد قرارداد ۶. مدت قرارداد در صورتی که قرارداد برای مدت معین باشد ۷. شرط فسخ قرارداد از سوی طرفین ۸. سایر موارد 	<p>در این ماده تنها یک بند اضافه شده است و آن تعیین شرایطی برای فسخ قرارداد کار از سوی طرفین می‌باشد</p>
ماده ۱۱	<p>طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید. در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام مدت دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.</p>	<p>ماده ۱۷: طرفین قرارداد می‌توانند با توافق یکدیگر یک دوره آزمایشی در قرارداد پیش‌بینی نمایند. مدت دوره آزمایشی در قرارداد ذکر می‌شود و برای کارگران معمولی و ساده یکماه و برای کارگران متخصص و مدیران سه ماه خواهد بود. طی مدت دوره آزمایشی و در پایان آن هر یک از دو طرف می‌توانند بدون اخطار قبلی و یا الزام به پرداخت خسارت قرارداد را فسخ نمایند. در صورت فسخ قرارداد کار به وسیله یکی از طرفین مزد مدتی که کارگر کار کرده است پرداخت می‌شود.</p>	<p>این دو ماده شبیه یکدیگرند تنها یک تبصره به ماده جدید اضافه شده است</p>
	تبصره :	تبصره :	این تبصره به دلیل اینکه جزو حقوق اساسی کارگر تلقی می‌شود.
	مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهریک ماه	هرگاه در پایان دوره آزمایشی قرارداد کار ادامه یابد مدت آزمایش جزو سابقه کارگر محسوب می‌شود.	

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.		
		ماده ۱۸: ایجاد هر نوع محدودیت در حق اشتغال یا تبعیض در استخدام اعم از مستقیم یا غیرمستقیم که مبتنی بر جنسیت نژاد، رنگ، زبان، جایگاه اجتماعی و اعتقادات دینی باشد ممنوع است.	این ماده جدید به منظور جلوگیری از هرگونه تبعیض در حرفه و شغل ابداع شده است.
ماده ۱۲	هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر ملی شدن کارگاه فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.	ماده ۱۹: هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ادغام در موسسه دیگر یا ملی شدن کارگاه یا فوت مالک در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است. تاثیری ندارد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق است. ولی هرگونه عملی که مغایر با منافع کارگر بموجب این ماده انجام یابد کان لم یکن خواهد بود.	در این ماده در میان تغییرات تولید حذف شده زیرا تغییر حقوقی محسوب نمی‌شود. ضمناً در پایان ماده سعی شده منافع کارگران حفظ شود.
	تبصره ۱: مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار منجمله ضمانت حسن انجام کار پرداخت نمایند.	تبصره : مزد کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند مزد کارگران را برابر رای دادگاه و یا دیگر مراجع قانونی و قبل از هر بدهی دیگری از قبیل مالیات و حق بیمه بپردازند	تبصره اندکی تغییر یافته و بجای مطالبات، مزد قرار گرفته است و در قانون مدنی و دیگر قوانین این امر پیش‌بینی شده است که باید برای مزد اولویت قایل گردید.
	تبصره ۲: چنانچه مقاطعه‌دهنده برخلاف 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 .		این تبصره به لحاظ آنکه تعهداتی خارج از رابطه تولیدی کارفرما و کارگر برای کارفرما پیش‌بینی کرده حذف می‌شود
	تبصره : مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران درجه‌به‌کار به حالت تعلیق در می‌آید ولی کارگر باید یکماه پس از پایان خدمت به کار سابق بازگردد	ماده ۲۲: دوران مدت خدمت وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران درجه‌به‌کار به حالت تعلیق در می‌آید ولی کارگر باید یکماه پس از پایان خدمت به کار سابق بازگردد	این ماده از تلفیق تبصره ماده ۱۴ و ماده ۱۹ تشکیل شده است و مدتی را که باید کارگر به کارگاه مراجعه نماید به یک ماه تقلیل یافته است

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
	<p>وچنانچه شغل وی حذف شده باشد درشغلی مشابه آن به کار مشغول شود مدت‌های فوق جزء سوابق خدمت کارگران محسوب می‌شود.</p>	<p>سوابق خدمت و کارآنان محسوب می‌شود.</p>	
<p>به لحاظ آنکه کارفرما در فراهم آمدن شرایط قوه قهریه و بالنتیجه تعلیق کار دخالتی نداشته نمی‌توان وی را ملزم به پذیرفتن کارگران مذکور کرد و ضرورتی به دخالت وزارت کار نیست.</p>	<p>ماده ۲۳: در مواردی که به واسطه قوه قهریه یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر با کارفرما به طور موقت غیرممکن گردد قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق درمی‌آید . پس از رفع تعلیق هرگاه کارفرما به کارگران مذکور نیاز داشته باشد و شرایط کارگاه ایجاب نماید آنان را به کار بازمی‌گرداند و در غیر این صورت با پرداخت حق سنوات به خدمت آنان خاتمه می‌دهد.</p>	<p>در مواردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیرممکن شود قرارداد کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق درمی‌آید تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است</p>	<p>ماده ۱۵</p>
<p>در این مورد نیز مرخصی تحصیلی به میل و اراده کارگر بوده و ممکن است در بازگشت علاقمند به کار نباشد و یا کارفرما و واحد تولیدی در شرایط جدید به کارگر نیاز نداشته باشد.</p>	<p>ماده ۲۴: کارگرانی که طبق این قانون برای تحصیل با دیگر موارد از مرخصی‌های بدون حقوق و مزد استفاده می‌کنند پس از پایان تحصیل در صورت نیاز و شرایط واحد تولیدی مجدداً" به کار مشغول می‌شود .</p>	<p>قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق درمی‌آید.</p>	<p>ماده ۱۶</p>
		<p>تبصره: مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.</p>	
<p>در تمامی مواد مربوط به تعلیق کار باید شرایط اوضاع و احوال کارفرما و کارگاه در نظر گرفته شود. الزام کارفرما به پذیرش کارگر در هر شرایطی مغایر با</p>	<p>ماده ۲۵: در صورتیکه کارگر به لحاظ ارتکاب عملی غیرمرتبط با کار خود توقیف شود ولی توقیف او منجر به محکومیت وی نگردد پس از رفع توقیف حداکثر ظرف یکماه می‌تواند برای اشتغال مجدد به کارگاه مراجعه نماید و کارفرما در صورت وجود کار وی و یا کار مشابه وی را بکار خواهد گماشت در غیر این صورت با پرداخت حق سنوات به کار وی</p>	<p>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 به کار خود باز می‌گردد.</p>	<p>ماده ۱۷</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		خاتمه خواهدداد.	ضرورت‌های اقتصادی واحد تولیدی و کشور است.
ماده ۱۸	چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد واین توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نشود مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شودو کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.	ماده ۲۶: هرگاه در نتیجه شکایت کارفرما، کارگر توقیف گردد ولی در مراجع صالحه توقیف وی منجر به محکومیت نشود مدتی را که کارگر توقیف بوده جزء مدت کار وی محسوب می‌شود. کارگر می‌تواند ظرف یک ماه پس از رفع توقیف به کارگاه مراجعه نماید و در صورت وجود کار قبلی یا کار مشابه و نیاز کارگاه، بکار گماشته شود در غیر این صورت کارفرما در قبال هرسال کار، مزد ۴۵ روز را پرداخته و با وی قطع رابطه خواهد کرد.	
	تبصره : کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد بر ای رفع احتیاجات خانواده وی حداقل ۵۰ درصد از حقوق ماهانه او را به طور علی‌الحساب به خانواده او پرداخت نماید .	ماده ۲۷: در صورتی که کارگر در موعد مقرر به کارفرما مراجعه ننماید و در صورت عدم پذیرش وی به دادگاه کار مراجعه ننماید این عمل ترک کار شناخته می‌شود و بابت حق سنوات چیزی به کارگر تعلق نمی‌گیرد.	عدم مراجعه بموقع به کارفرما و دادگاه کار، ترک کار محسوب می‌شود نه استعفا تبصره ماده ۱۸ به لحاظ اثر سنگین مالی بر کارفرما حذف شده است
ماده ۱۹	در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید ولی کارگر باید حداکثر تا دوماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود باز گردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول شود.		
ماده ۲۰	در هریک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۷، ۱۶، ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن	حذف ماده	حکم این ماده در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹ آمده است و لذا

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
نیازی به این ماده نیست .		کارگر خودداری کند. این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت سی روز به هیات تشخیص مراجعه نماید و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگرمستند به دلایل موجه بوده است به تشخیص هیات مذکور مکلف به بازگرداندن کارگر بکاروپرداخت حقوق یامزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد واگرتواند آن را ثابت کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.	
عدم مراجعه به موقع به کارفرما و مراجع حل اختلاف ، ترک کار محسوب می شود نه استعفاء.	ماده ۲۸: در صورتی که کارگر در موعد مقرر به کارفرما مراجعه ننماید و در صورت عدم پذیرش وی به دادگاه کار مراجعه نماید ترک کار شناخته می شود و بابت حق سنوات چیزی به وی تعلق نمی گیرد	تبصره: چنانچه کارگر بدون عذرموجه ۳۰ روز پس از رفع تعلیق آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه واستنکاف کارفرما به هیات تشخیص مراجعه ننماید مستعفی شناخته می شود و در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات خواهد بود.	
	تبصره: کارگری که استعفا می کند باید بدو" استعفای خود را کتبا" به کارفرما اطلاع دهد و در صورت پذیرش، کارفرما مدت یک ماه به کار خود ادامه دهد و در صورتی که ظرف مدت ۱۵ روز از استعفا صرف نظر نماید باید درخواست کتبی خود را به کارفرما اعلام دارد و در صورت موافقت کارفرما به کار خود ادامه دهد	تبصره: کارگری که استعفاء می دهد موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو" استعفای خود را کتبا" به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا" به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می گردد و کارگر موظف است رونوشت استعفا وانصراف خود را به شورای اسلامی کارگاه یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران تحویل دهد.	
این مواد و تبصره آن چون به قانون تأمین اجتماعی ارتباط دارد از قانون کار حذف می شود.		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 وراث قانونی او پرداخت می شود. تبصره: تا تعیین تکلیف وراث قانونی وانجام مراحل اداری و	ماده ۲۲

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
		برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی 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.	
		کارگر از لحاظ دریافت حقوق یسا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق از کارافتادگی جزئی و کلی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع تأمین اجتماعی خواهد بود.	ماده ۲۳
این ماده بموجب قانون رفع برخی موانع تولید و سرمایه گذاری تغییر یافته است و حداکثر یکسال سابقه کار یا بیشتر منتفی گردیده است لذا ماده مذکور اجرا می شود	حذف ماده	در صورت خاتمه قرارداد کار، کارمعین یا مدت موقت کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یکسال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.	ماده ۲۴
در قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری مقرر گردیده است که در قانون کار بندی در مورد شرایط فسخ قرارداد کار گنجانده شود . در طرح نیز این امر در ماده ۱۶ بند ۷ گنجانده شده است.	حذف ماده	هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد. تبصره : رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف است	ماده ۲۵
موضوع این ماده در مواد ۳۰ و ۳۱ طرح پیشنهادی مطرح گردیده است.	حذف ماده	هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل قابل اجراست.	ماده ۲۶
	ماده ۳۰: در موارد زیر امکان فسخ قرارداد کار اعم از قرارداد با مدت معین یا غیرمعین برای طرفین وجود دارد		

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		<p>الف: هرگاه در قرارداد کار برای طرفین حق فسخ پیش‌بینی شده باشد.</p> <p>ب : در صورتی که کارگر مرتکب اعمال خشونت‌آمیز گردد به نحوی که نظم محیط کار را مختل سازد و یا به حیثیت و کرامت کارگران لطمه وارد گردد کارفرما می‌تواند قرارداد کار را فسخ نماید.</p> <p>ج : در صورت بروز اعمال خشونت‌آمیز و مغایر با حیثیت و کرامت انسانی از سوی کارفرما</p> <p>د : انجام تغییرات عمده در شرایط کار از سوی کارفرما، در هریک از موارد فوق در صورت بروز اختلاف دادگاه کار به موضوع رسیدگی خواهد کرد.</p>	<p>در قانون کار مواردی از این قبیل پیش‌بینی نشده است.</p>
		<p>تبصره :</p> <p>تغییر عمده عبارتست از هرگونه تغییر در شرایط اصلی کار نظیر مزد، محل انجام کار، نوع کار و مدت کار از سوی کارفرما که برخلاف عرف معمول کارگاه و محل کار باشد.</p>	<p>مواد پیش‌بینی شده مواد جدیدی است که در قانون کار موجود ، پیش‌بینی نگردیده است</p>
		<p>ماده ۳۱: چنانچه در قرارداد با مدت معین هریک از طرفین قبل از پایان مدت قرارداد بدون داشتن حق فسخ و یا هر دلیل موجه دیگر قرارداد را فسخ نماید باید خسارت طرف دیگر را بپردازد. در صورت بروز اختلاف دادگاه کار به موضوع رسیدگی و رای خواهد داد .</p>	
		<p>ماده ۳۲: کارگری که در اثر تغییر عمده شرایط کار قراردادش را فسخ می‌کند حق خسارت اخراج خواهد داشت.</p>	
		<p>ماده ۳۳: کارفرما تنها در صورت وجود مدارک و اسناد قانع‌کننده و در چارچوب این قانون حق اخراج کارگر را دارد.</p>	<p>این ماده به لحاظ لزوم وجود آن اضافه شده است.</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
ماده ۲۷	<p>هرگاه کارگر در انجام وظایف محول 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 حقوق کارگر به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد را فسخ نماید . در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظرمثبت انجمن صنفی لازم است. درهرمورد از موارد یادشده اگرمساله باتوافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع ودرهرصورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد.</p>	<p>ماده ۳۴: هرگاه کارگر درانجام وظایف محول قصور ورزد و یا آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد پس از پرداخت کلیه مطالبات و حقوق وی ونیز حق سنوات او قرارداد کار را فسخ نماید. تبصره: کارگر مذکور می‌تواند ظرف ۱۵ روز به دادگاه کار مراجعه نماید. دادگاه کار درصورت غیرموجه شناختن اخراج کارگر کارفرما را مخیرخواهد کرد که کارگر را به کار بازگرداند وحقوق ایام بلاتکلیفی وی را بپردازد و یا با پرداخت یک ماه آخرین حقوق در قبال یک سال کار به خدمت وی خاتمه دهد.</p>	<p>این ماده وتبصره آن با ماده ۲۷ متفاوت است زیرا اجرای ماده ۲۷ مشکلات فراوانی برای کارفرمایان فراهم آورده و در صورت قصور کارگر، رضایت شورای اسلامی کار و موافقت مراجع حل اختلاف لازم بود و این شرایط حاصل نمی‌گردد . درمورد دادگاه کار نیز راه حل جدیدی برای حل مشکل پیش‌بینی شده است.</p>
ماده ۲۸	<p>نمایندگان قانونی کارگران واعضای شوراهای اسلامی کار وهمچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران وشوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب، قبل از اعلام نظر قطعی حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف وامور محوله خواهند بود. تبصره ۱: هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف پس از دریافت شکایت درمورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران وکارفرما، فوراً" و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی ونظرنهایی خود را اعلام خواهند داشت. درهرصورت هیأت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.</p>	<p>حذف ماده</p>	<p>عملاً" این ماده وتبصره‌های آن مشکلاتی برای کارفرمایان ایجاد می‌نماید و لذا حذف شده است.</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
	<p>ماده ۳۵: در صورت کاهش توانایی‌های جسمی یا ذهنی کارگر که در کمیت یا کیفیت کار وی موثر واقع شود کارفرما او را به کار مناسب دیگری منتقل خواهد کرد. کارگری که شغل وی تغییر یافته با حفظ سابقه کار، حقوق و مزایای خود را براساس شغل جدید دریافت خواهد داشت. چنانچه تغییر شغل کارگر به هرعلتی امکانپذیر نگردد کارفرما می‌تواند با رعایت اخطار قبلی و پرداخت حق سنوات او را اخراج نماید.</p> <p>ماده ۳۶: هرگاه اخراج کارگر ناشی از شرایط و اوضاع و احوالی به شرح زیر باشد که کارگر دراین شرایط نقشی نداشته باشد:</p> <ul style="list-style-type: none"> - کاهش تولید، کندشدن تولید، تعطیل تمام یا قسمتی از کارگاه - تغییر محل کلیه یا قسمت‌هایی از کارگاه - ادغام کارگاه با کارگاه دیگر - تغییرات مهم در ساختار ، تاسیسات و ماشین‌آلات 		
	<ul style="list-style-type: none"> - بکار بردن روشهای جدید یا تغییر مسیر مراحل تولید <p>کارگر اخراج شده می‌تواند به دادگاه کار شکایت نماید و دادگاه مذکور باتوجه به لزوم تغییرات یادشده رای لازم صادر خواهد کرد.</p> <p>تبصره :</p> <p>درموردی که دادگاه اخراج را موجه تشخیص دهد، اخراج کارگر با رعایت مهلت اخطار قبلی و پرداخت حق سنوات امکانپذیر خواهد بود.</p> <p>کارگر اخراج شده از بیمه بیکاری استفاده خواهد کرد و در مورد استخدام بعدی کارگر از سوی کارگاه از اولویت برخوردار می‌باشد</p> <p>ماده ۳۷: مدت اخطار قبلی به نسبت سابقه خدمت کارگر به شرح زیر می‌باشد:</p>		

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		<p>تا پنج سال سابقه خدمت ۱۵ روز</p> <p>تا ده سال سابقه خدمت ۲۵ روز</p> <p>تا پانزده سال سابقه خدمت ۳۵ روز</p> <p>بیش از پانزده سال ۵۰ روز</p> <p>تبصره:</p> <p>کارفرما می‌تواند به جای مهلت اخطار قبلی حقوق آن مدت را به کارگر پرداخت نماید.</p> <p>ماده ۳۸: طی مدت اخطار قبلی کارگر حق دارد بر مبنای روزانه دوساعت با استفاده از مزد، و متناسب با شرایط کار به جستجوی کار بپردازد.</p> <p>ماده ۳۹: به هنگام رسیدگی به شکایت کارگر در هر زمینه‌ای از کارفرما، اثبات موجه بودن عمل کارفرما به عهده اوست. دادگاه کار نیز حق دارد به منظور احراز موجه بودن عمل کارفرما رأساً به بررسی بپردازد.</p>	
		<p>ماده ۴۰: کارفرما در موارد زیر می‌تواند کارگر را بدون الزام به اخطار قبلی با پرداخت حق سنوات اخراج نماید:</p> <ul style="list-style-type: none"> - هرگاه کارگر وظایف پیش‌بینی شده برای وی را انجام ندهد - هرگاه عمل کارگر موجب ضرر و زیان کارفرما شود - هرگاه کارگر اسرار کارگاه را فاش سازد - هرگاه کارگر مدارک شناسایی جعلی به کارفرما ارائه دهد - هرگاه مقررات و نظامات داخلی کارگاه را رعایت نکند - هرگاه طی ۶ ماه کار یک هفته متوالی و یا دوهفته متواتر از کار غیبت غیرموجه و بدون اطلاع قبلی داشته باشد 	

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		<p>- هرگاه کارگر درمحل کار مرتکب عملی شود که در مراجع قضایی جرم تلقی گردد.</p>	
		<p>درموارد فوق کارگر می‌تواند ظرف مدت ۱۵ روز به دادگاه کار شکایت برد. رأی دادگاه در این زمینه قطعی و لازم‌الاجراست.</p> <p>ماده ۴۱: درموارد زیر کارگر حق دارد قرارداد کار را فسخ نماید:</p> <p>- در صورتی که کارفرما یا نماینده او مفاد قرارداد کار یا پیمان دسته‌جمعی را درمورد نوع کار، محل کار مزد و مزایای قانونی کارگر رعایت نکند</p> <p>- هرگاه کارفرما یا نماینده او عملی برخلاف اخلاق و کرامت انسانی در قبال کارگر مرتکب شود</p> <p>- در صورتی که وسایل ایمنی و حفاظتی لازم را در اختیار کارگران قرار ندهد و به این ترتیب ایمنی و سلامت کارگران را مورد تهدید قرار دهد</p> <p>- هرگاه کارفرما در حضور کارگران به کارگر توهین کند</p> <p>- هرگاه طی مدت معینی از پرداخت مزدومزایای کارگران خودداری نماید</p>	
		<p>تبصره:</p> <p>در کلیه موارد فوق کارگر می‌تواند به دادگاه کار شکایت نماید.</p> <p>ماده ۴۲: هرگاه کارگر بدون رعایت مقررات قرارداد کار و بدون اطلاع قبلی به کارفرما کار خود را ترک گوید و بدین ترتیب موجب ضرر و زیان کارفرما گردد کارفرما می‌تواند برای جبران ضرر و زیان وارده به دادگاه کار مراجعه نماید</p>	
ماده ۲۹	<p>در صورتی که بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت</p>		<p>نظر به اینکه مواد این مبحث بعضاً مربوط به قانون کار نبوده و بعضاً نیز در فصول دیگر قانون گنجانده شده و به طور کلی مغایر با منافع واحدهای تولیدی است لذا این</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
مبحث از قانون در طرح پیش‌نویس حذف شد.		وکارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند	
		تبصره : دولت مکلف است باتوجه به اصل بیست ونهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون و باتوجه به بند ۲ اصل چهل وسوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.	
		چنانچه خاتمه قرارداد به لحاظ از کارافتادگی کلی یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به‌میزان ۳۰ روزمزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌شود.	ماده ۳۱
از آنجا که برخی از ارقام مذکور تحت عنوان حق‌السعی جزء مزد محسوب نمی‌شود و بعضاً در مورد بسیاری از کارگران نیز پرداخت نمی‌گردد و برخی نیز مانند سود سالانه بکار کارگر و قرارداد کار ارتباط ندارد لذا این ماده حذف گردید. چون پرداخت تمامی مزد به صورت غیرنقدی امکانپذیر نیست لذا ماده در این ارتباط تغییر یافته است.	مزد و حقوق	کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قراردادکار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواروبار، ایاب وذهاب ، غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند.	ماده ۳۴
ماده ۴۴ و تبصره ماده ۳۵ شباهت بسیاری با یکدیگر دارند	ماده ۴۳: مزد عبارتست از وجهی که به صورت نقدی یا نقدی	مزد عبارتست از وجوه نقدی یا غیرنقدی یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌گردد. تبصره :	ماده ۳۵

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
تنها کارمزد ساعتی که مورد استعملی ندارد از ماده حذف شده است	و غیرنقدی در مقابل انجام کار از سوی کارفرما یا نماینده وی به کارگر پرداخت می‌گردد. ماده ۴۴: چنانچه مزد برحسب کار انجام یافته پرداخت شود کارمزد و هرگاه با ساعات انجام کار مربوط باشد مزد ساعتی نامیده می‌شود.	چنانچه مزد با ساعات کار مرتبط باشد مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد کارمزد ساعتی نامیده می‌شود.	
در این ماده « به تبع » شغل حذف شد زیرا بسیاری از مزایا به تبع شغل پرداخت نمی‌شود. تفاوت چندانی در دو ماده وجود ندارد. این تبصره و ماده با یکدیگر مشابه هستند.	ماده ۴۵: مزد ثابت عبارتست از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی تبصره ۱: در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا نمی‌گردد مزد ثابت عبارتست از مجموع مزد شغل و مزایای پرداختی. ماده ۴۶: در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه مزینا را تشکیل می‌دهد.	مزد ثابت عبارتست از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل . تبصره ۱: در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا نمی‌گردد منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد. از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره. تبصره ۲: در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به اجرا درآمده است مزد گروه و پایه مزینا را تشکیل می‌دهد.	ماده ۳۶
این تبصره و ماده مشابه هستند.	ماده ۴۷: مزایای رفاهی وانگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه، مسکن، خواروبار، کمک عائله مندی، جزو مزد محسوب نمی‌شوند.	تبصره ۳: مزایای رفاهی وانگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواروبار، کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید جزو مزد ثابت و مزینا محسوب نمی‌شود.	
این مواد و بندهای مربوط با یکدیگر مشابه هستند.	ماده ۴۸: مزد باید در فواصل زمانی منظم و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار در محل کارگاه به وجه نقد رایج کشور و یا باتوافق طرفین	مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا باتراضی	ماده ۳۷

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود: الف : چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه مبلغ مزد به صورت 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.	از طریق چک عهده بانک پرداخت گردد: الف : چنانچه براساس قرارداد کار یا عرف کارگاه مزد کارگر به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد پرداخت آن باید در پایان روز، هفته و یا پانزده روز به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد پرداخت گردد.	
	ب : در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود. تبصره: در ماههای سی و یک روز مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز پرداخت شود.	ب : در صورتی که براساس قرارداد کار یا عرف کارگاه تعیین مزد براساس ماه و سال باشد فواصل پرداخت مزد نباید از یک ماه بیشتر باشد در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود. ج: در مورد کارگرانی که مزد آنها به صورت کارمزدی یا برحسب حاصل کار محاسبه می‌شود پرداخت مزد باید به طوری محاسبه گردد که در هر ماه دو بار و هر بار به فاصله ۱۵ روز انجام یابد. تبصره : در ماههای سی و یک روز مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز پرداخت شود .	این بندها با یکدیگر مشابه است. تنها این بند که لازم و ضروری بوده به قانون اضافه شده است.
ماده ۴۱	شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف باتوجه به معیارهای ذیل تعیین نماید: ۱. حداقل مزد کارگران باتوجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود	ماده ۵۲: میزان مزد باتوجه به سیاست عمومی دولت در زمینه برنامه‌های توسعه اقتصادی و بادر نظر گرفتن روند قیمت‌ها و شرایط واحدهای صنعتی - تولیدی تعیین می‌گردد. ماده ۵۳: حداقل مزد و سایر سطوح مزدی باتوجه به مقتضیات رشد اقتصادی، اجتماعی جامعه و مشارکت مردم در اتخاذ تصمیمات مربوط به تعیین مزدها به وسیله شورای عالی کار تعیین می‌گردد. ماده ۵۴: شورای عالی کار مکلف است باتوجه به روند توسعه	این ماده در قانون کار وجود ندارد و به لحاظ ضرورت آن در اینجا پیش بینی شده است و شامل مزدهای خارج از حد حداقل مزد می‌باشد. این ماده همانند ماده ۴۱ قانون در مورد تعیین حداقل مزد است و با تفاوت اندک در مورد تعیین مزد برای مناطق مختلف و صنایع مختلف که در حال حاضر اجرا نمی‌شود

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلیل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
<p>پیش‌بینی شده است. مواد ۵۲ و ۵۳ مواد جدیدی هستند که به لحاظ نیاز به آن به طرح پیش‌نویس اضافه شده و ماده ۸۱ تقریباً همان ماده ۴۱ به نحوی کاملتر و دیدگاه‌های جدیدتر می‌باشد.</p>	<p>اقتصادی و در قالب برنامه‌های اقتصادی - اجتماعی و در جهت رفع نیازهای مادی و معنوی کارگر و شرایط اقتصادی واحدهای صنعتی حداقل مزد را هر سال متناسب با ابعاد خانوار کارگر و سطح تورم اعلام شده از سوی بانک مرکزی تعیین و اعلام نماید به این اعتبار حداقل مزد عبارتست از مبلغی که بدون توجه به مشخصات جسمی و روحی کارگر و ویژگی‌های کار محول شده به وی تعیین می‌گردد.</p>	<p>۲. حداقل مزد بدون اینکه 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 تامین نماید.</p>	
<p>مواد مورد نظر مشابه یکدیگر هستند ولی برای تعیین شرایط مأموریت حق مأموریت و ایاب و ذهاب مأمور اضافه کار در مدت مأموریت آئین‌نامه‌ای پیش‌بینی شده است که بموجب تبصره تعیین خواهد شد. این تبصره جایگزین تبصره قانون موجود گردیده است.</p> <p>این ماده اضافه شده است و ضرورت آن کاملاً روشن است و به منظور ممانعت از عمیق‌شدن اختلاف سطح حداقل و حداکثر مزدها پیش‌بینی شده است.</p>	<p>ماده ۶۰: به کارگرانی که به موجب قرارداد، ویژگی‌های کار یا موافقت بعدی به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده مأموریت تعلق می‌گیرد.</p> <p>تبصره:</p> <p>مقررات مربوط به اجرای این ماده به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که پس از تأیید شورایی عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.</p> <p>ماده ۶۱: به منظور تامین شرایط برابر برای برخورداری از امکانات مادی و معنوی جامعه و جلوگیری از عمیق‌تر شدن اختلاف سطح مزدها دولت مکلف است حداکثر مزد قابل پرداخت در بخش‌های اقتصادی را تعیین نماید.</p>	<p>به کارگرانی که بموجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده مأموریت تعلق می‌گیرد. این فوق‌العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین کند.</p> <p>تبصره:</p> <p>مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید</p>	<p>ماده ۴۶</p>
<p>این ماده به لحاظ اینکه به درستی اجرا نشده و برای افزایش تولید ضابطه مشخصی بدست نداده و لذا همواره به صورت درآمد کارگر منتهای افزایش تولید بوده، حذف می‌شود. کارگر و کارفرما خود می‌توانند در این زمینه تصمیم بگیرند.</p>	<p>حذف ماده</p>	<p>به منظور 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 می‌رسد منعقد می‌نماید.</p>	<p>ماده ۴۷</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
<p>این تبصره و تبصره ماده ۶۲ مشابه‌اند</p> <p>این تبصره‌ها نیز مشابهند. تنها بجای هیأت حل اختلاف، دادگاه کار به اختلاف رسیدگی می‌کند.</p>	<p align="center">تبصره:</p> <p>صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه‌بندی مشاغل در کارگاهها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.</p> <p align="center">تبصره:</p> <p>اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی دادگاه کار قابل رسیدگی است.</p>	<p>تبصره ۱:</p> <p>وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر بر تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلان خواهد کرد.</p> <p>تبصره ۲:</p> <p>صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه‌بندی مشاغل در کارگاهها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشند.</p> <p>تبصره ۳:</p> <p>اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.</p>	
<p>این ماده به لحاظ لزوم آن در ارتباط با چگونگی تنظیم طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی لازم است و اضافه می‌شود.</p>	<p align="center">تبصره:</p> <p>از تاریخی که طرح اجرا می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را به کارگران بپردازد.</p> <p>ماده ۶۵: طرحهای طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل علاوه بر رعایت نظام ارزیابی مشاغل باید متضمن مشخصات زیر باشد:</p> <p>الف: شرح شغل</p> <p>ب: ارزیابی مشاغل</p> <p>ج: شرح وظیفه متصدی شغل</p> <p align="center">تبصره:</p> <p>آئین‌نامه اجرایی طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل شامل شرح</p>		

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		وچگونگی اجرای موارد فوق به وسیله شورایعالی کار تهیه و تصویب و سپس به تأیید وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید.	
		ماده ۶۶: برای نظارت بر تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل در هر کارگاه کمیته‌ای به نام کمیته طبقه‌بندی مشاغل تشکیل می‌گردد که چگونگی وظایف و اعضاء ونحوه تشکیل آن بموجب آئین‌نامه مذکور در ماده فوق تعیین می‌گردد. ماده ۶۷: پیش نویس طرحهای تهیه شده باید برای تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال گردد. طرحهای مذکور ظرف یک ماه مورد رسیدگی قرار گرفته و نسبت به آن اعلام نظر می‌گردد. ماده ۶۸: کارگاههای مشمول اجرای نظام ارزیابی مشاغل و طبقه‌بندی مشاغل می‌توانند رأساً توسط کارشناس ارزیابی مشاغل انتخابی خود اقدام به تهیه طرح نمایند و یا از وزارت کار وامور اجتماعی درخواست معرفی کارشناس نمایند. در هر حال صلاحیت کارشناسان ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل باید به تأیید وزارت کار وامور اجتماعی برسد.	این مواد به لحاظ مشخص شدن چگونگی اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل ووظیفه کارفرمایان در مورد تهیه طرح وارسال آن به وزارت کار وامور اجتماعی و وظیفه سازمانهای مربوط در وزارت کار به قانون قبلی اضافه شده است. این ماده به قانون کار اضافه شده است زیرا ضرورت ایجاد می‌کند که وظیفه مدیریت و کمیته‌های طبقه‌بندی مشاغل و سازمانهای کارگری در این زمینه مشخص شود.
		ماده ۶۹: مدیریت و سازمان کارگری کارگاههای مشمول مسئول حسن اجرا و جاری نگاهداشتن طرحهای طبقه‌بندی مشاغل هستند.	
ماده ۵۲	در کارهای سخت و زیان‌آور وزیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید. تبصره : کارهای سخت و زیان آور وزیرزمینی بموجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت و بهداشت کار و شورای عالی حفاظت و بهداشت کار و شورایعالی کار تهیه و به تصویب وزرای کارواموراجتماعی و بهداشت و درمان واموزش پزشکی	ماده ۷۱: در کارهای سخت و زیان‌آور وزیرزمینی ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند. تبصره: کارهای سخت و زیان‌آور وزیرزمینی بموجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت و درمان واموزش پزشکی خواهد رسید.	ماده قانونی و تبصره آن بدون تغییر است.

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلیل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
این ماده و تبصره آن حذف می‌شود. زیرا مدت ۱۵ ساعت بسیار زیاد است. وانگهی فواصل متناوب در اختیار کارگر نیست بلکه براساس نوع کار در اختیار کارفرماست . حضور کارگر در مدت انجام کار الزامی است و هرگونه تغییر در تناوب و غیره بستگی به نوع کار دارد براین اساس بهتر است مقررات خاصی برای این کارها تنظیم گردد.		خواهد رسید. کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد. بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز انجام می‌گیرد. تبصره : فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد.	ماده ۵۴
این تبصره اضافه شده است زیرا در عمل نوبت‌کاری‌های متفاوت و مختلفی وجود دارد که لازم است تکلیف آنها روشن شود.	تبصره : کارگرانی که نوبت گردش کارشان طولانی‌تر از ۸ ساعت و یا طولانی‌تر از یک هفته باشد نیز کارگر نوبت کار تلقی می‌گردند و از مزایای نوبت کاری استفاده می‌کنند.		
ماده تغییر یافته است زیرا ماده موجود در عمل با پیچیدگی‌هایی روبرو بوده و غالباً اشتباهاتی در محاسبه رخ می‌داد.	ماده ۷۴ : کارگرانی که به اقتضای نوبت کاری گردش کارشان در هفته صبح، عصر و شب می‌باشد ۱۵٪ علاوه بر مزد بعنوان فوق‌العاده نوبت کاری دریافت خواهند کرد.	کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبت‌های کار وی صبح و عصر واقع می‌شود . ۱۰ درصد و چنانچه نوبت‌ها در صبح ، ظهر و شب قرار گیرد ۱۵ درصد و در صورتی که به صبح و شب یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق‌العاده نوبتکاری دریافت می‌دارد.	ماده ۵۶
برخی از حوادث و تخریب و ساعات ناشی از زلزله و سیل را می‌توان به وسیله کارگران دیگر رفع کرد و لذا مدت این	ماده ۷۸ : در موارد ذیل ارجاع کار اضافی به تشخیص مدیر کارگاه تنها به مدت مورد نیاز و به منظور رفع وضع غیرعادی مجاز می‌باشد.	ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کار (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که برای	ماده ۶۰

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	مقابله با اوضاع واحوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین) الف: جلوگیری از حوادث قابل پیش‌بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور باشد. ب : اعاده فعالیت کارگاه در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی ، سیل ، زلزله و یا اوضاع احوال غیر قابل پیش‌بینی دیگر قطع شده باشد.	جلوگیری از حوادث قابل پیش‌بینی یا ترمیم خسارات ناشی از حوادث مذکور ، اعاده فعالیت کارگاه و آماده‌سازی کارگاه به منظور تداوم فعالیت کارگاه و جلوگیری از ضایع شدن مواد تولیدی ماده ۷۹ : مدت اضافه کاری در موارد ماده فوق بیش از ۶ ساعت نخواهد بود. مگر در موارد استثنایی و بابت این اضافه‌کار ۵۰ درصد علاوه بر مزد عادی پرداخت می‌شود.	اضافه ۶ ساعت بیشتر برای کارگر جانفرسا خواهد بود. این ماده به لحاظ ضرورت اضافه شده است.
	تبصره ۱: پس از انجام کار اضافی در موارد فوق ، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود. تبصره ۲: در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارت وارده به کارگر خواهد بود.		مدت کار کاهش یافته است.
ماده ۶۳	علاوه تعطیلات رسمی کشور روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران محسوب می‌شود.	ماده ۸۳ : روزهای تعطیل رسمی عبارتند از: ۲۲ بهمن روز پیروزی انقلاب اسلامی ایران، عید نوروز، عید قربان، عید غدیر، روز مبعث حضرت رسول(ص)، نیمه شعبان، روز عاشورا، ۲۱ ماه مبارک رمضان، ۱۲ فروردین، روز جمهوری اسلامی ایران، ۱۳	در زمینه این ماده یادآور می‌شود تاکنون در قانون کار تعطیلات رسمی ذکر نشده و تنها به روز ۱۱ اردیبهشت اکتفا شده است ولی در اصلاحات جدید روزهای تعطیلات رسمی در قانون ذکر شد ولی چون تعداد آنها زیاد بود تعدادی از آنها

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		فروردین، روز ۲۹ اسفندروز ملی شدن صنعت نفت، ۱۱ اردیبهشت روز اول ماه مه عید کارگران .	کاسته شد واز ۲۵ روز به ۱۳ روز کاهش یافت.
ماده ۶۴	مرخصی استحقاقی سالانه کارگران بااستفاده از مزد و حقوق و احتساب چهار روز جمعه جمعا" یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.	ماده ۸۴ : مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد ۲۵ روز کاری است. روزهای جمعه و سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نمی‌شود. برای کار کمتر از یک سال مدت مرخصی به نسبت مدت کار انجام یافته محسوب می‌شود.	باتوجه به بالابودن میزان مرخصی‌ها و تعطیلات در قانون و تاثیر منفی آن در روند تولید و میزان محصول و ازسوی دیگر نارضایتی مدیران و کارآفرینان مدت مرخصی کاهش یافته است.
ماده ۶۵	مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و خطرناک و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی حتی‌الامکان در دو نوبت و درپایان هرششماه کار صورت می‌پذیرد.	ماده ۸۵ : مدت مرخصی استحقاقی کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۳۰ روز کاری است. استفاده از این مرخصی حتی‌الامکان در دونوبت انجام می‌یابد.	اعم از کارهای معمولی، کارهای سخت و زیان آور محاسبات انجام یافته نشان می‌دهد جمع تعطیلات مرخصی‌ها در سال ۱۲۵ روز است.
ماده ۶۶	کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند .	ماده ۸۶ : کارگر نمی‌تواند بیش از ۵ روز مرخصی سالانه خود را ذخیره نماید.	درمورد این ماده مدت ذخیره کاهش یافت تا کارگران به میزان بیشتری از مرخصی استفاده کنند.
ماده ۶۹	میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می‌شود. درصورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم‌الاجراست.	ماده ۸۸ : میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد کارگر تعیین می‌شود. ماده ۸۹ : تاریخ استفاده از مرخصی استحقاقی با توافق کارفرما و کارگر تعیین می‌گردد.	این ماده تفاوتی ندارد و مشابه ماده موجود است از آنجا که مصالح کارگاه و نیاز به کارگر را کارفرما بهتر از اداره کار تشخیص می‌دهد، لذا ارجح آن است که طرفین توافق نمایند .
ردیف	درصورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی یا ازکارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و درصورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود.	ماده ۹۲ : در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی یا ازکارافتادگی کلی کارگر یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و درصورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود.	
ردیف	مرخصی و بارداری و زایمان زن جمعا" ۹۰ روز است که حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توامان ۱۴ روز به	ماده ۹۷ : مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا" ۱۲۰ روز است که ۶۰ روز آن بعد از زایمان استفاده خواهد شد.	ماده و تبصره آن مشابه اند ولی علاوه بر توامان طولانی و سخت شدن زایمان و افزایش تعداد فرزندان در نظر گرفته شده است

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	مرخصی اضافه می‌شود .		
ماده ۷۷	تبصره ۱: پس از پایان مرخصی زایمان کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود تبصره ۲: حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد	تبصره ۱: درمورد سختی زایمان و زایمان توامان و بیشتر از آن مدت مرخصی ۱۵ روز اضافه خواهد شد. تبصره ۲: اخراج کارگران زن در دوران مرخصی بارداری و هنگام شیردادن طفل ممنوع است.	۱. دو تبصره ماده ۷۶ حذف می‌شود چون مربوط به قانون تامین اجتماعی است. ۲. دو تبصره به ماده ۹۶ اضافه می‌شود.
ردیف	در کارهایی که بعلت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌یابد برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است. حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.	حذف ماده	این ماده تاکنون به نحو مطلوب اجرا نشده در مقاله نامه‌های ۵ و ۶ سازمان بین‌المللی کار نیز چنین موضوعی پیش‌بینی نشده و انگهی تشخیص دقیق این امر مشکل است لذا حذف شد.
ردیف	تبصره ۱: پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آئین‌نامه‌های مربوط به حفاظت کارگران و سایر وظایف مربوط به شورا کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد. تبصره ۲: آئین‌نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید. تبصره ۳:	تبصره ۱: انتخاب نمایندگان کارفرمایان و نمایندگان کارگران به وسیله تشکلهای فراگیر کارفرمائی و کارگری انجام می‌یابد. تبصره ۲: شورا به منظور تهیه مقررات ایمنی و بهداشت کار و انجام سایر وظایفی که در این قانون تعیین گردیده است کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان رشته‌های مختلف فنی تشکیل خواهد شد. تبصره ۳: آئین‌نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار به تصویب شورای مذکور رسیده و به تأیید وزیر کار	بطوریکه ملاحظه می‌شود در طرح جدید نمایندگان کارگران و کارفرمایان باید به وسیله تشکلهای فراگیر انتخاب شود. این تبصره اضافه شده است ولی تبصره‌های بعدی مربوط به کمیته‌های تخصصی مشابه هستند.

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.	وامور اجتماعی خواهد رسید.	تبصره انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان از طریق تشکلهای فراگیر مربوط انجام می‌یابد و نیازی به دستورالعمل ندارد ولذا این تبصره حذف می‌شود.
ردیف	اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث کنند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند. مکلفند بدو" برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرحهای موردنظر را از لحاظ پیش‌بینی درامر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهارنظر و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره‌برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.	ماده ۱۰۸: کلیه اشخاص حقوقی یا حقیقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند مکلفند کلیه مقررات و آئین‌نامه‌های ایمنی و بهداشت کار را که مربوط به رشته فعالیت خود باشد رعایت نمایند.	هدف این دوماه مشابه است و آن اجرای مقررات حفاظت و بهداشت کار است.التهایه در ماده ۸۷ وظایفی متوجه وزارت کار و امور اجتماعی ساخته است که مربوط به یک ساختار فنی است و باید کمیته خاص برای انجام این وظایف پیش‌بینی شود.
		ماده ۱۰۹: به منظور اجرای فرایند احداث کارگاهها از سوی اشخاص حقیقی یا حقوقی، نظارت بر اجرای مقررات بهداشتی و ایمنی مورنظر، موسساتی تحت عنوان موسسه خدمات کارشناسی مربوط تشکیل خواهد شد و کلیه وظایفی که در این قانون جهت رعایت مقررات بهداشتی و ایمنی پیش‌بینی گردیده است باید به تأیید این موسسات برسد. تبصره : آئین‌نامه چگونگی تاسیس این موسسات توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و پس از تأیید شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.	از آنجا که وزارت کار و امور اجتماعی و اداره کل بازرسی کار اطلاعات لازم و کافی و تخصص موردنیاز را ندارند و نباید یک سازمان دولتی درگیر این امر شود لذا تشکیل یک چنین کمیته‌ها و سازمانهایی برای انجام این وظایف لازم و ضروری است.

جدول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	کارفرمایان مکلفند پیش از بهره‌برداری از ماشینها و دستگاهها ابزار ولوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین‌نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت انجام داده و مدارک مربوط را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.	ماده ۱۱۱: کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که کارکنانی را در استخدام دارند و نیز کلیه خویش‌فرمایان مکلفند بیش از بهره‌برداری از ماشینها، دستگاهها و ابزارآلات مورد نیاز، آزمایش‌های لازم را توسط موسسات خدماتی مذکور در ماده ۱۰۸ انجام داده و مدارک مربوط را حفظ و در موارد لزوم به بازرسان کار ارائه دهند.	موضوع دو ماده مشابه است. البته در طرح بجای آزمایشگاههای مختلف از موسسات خدماتی استفاده شده و مدارک لزوماً به بازرسان کار ارائه می‌شود و ارسال آن به وزارت کار بیفایده است.
ماده ۹۰	کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند باید مشخصات و سائل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.	ماده ۱۱۲: کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند وسایل ایمنی و بهداشت کار را وارد یا تولید نمایند باید مشخصات این لوازم را حسب مورد همراه با نمونه‌ای از آن را به موسسات خدمات بهداشتی و ایمنی مذکور در ماده ۱۰۸ ارسال و پس از تأیید آن موسسه به تولید و یابارد کردن آن اقدام نمایند.	در این ماده نیز بجای وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت و درمان آموزش پزشکی که ممکن است دستخوش بوروکراسی شود و جنبه فنی آن شناخته نشود از موسسه خدمات که در طرح بدین منظور پیش‌بینی شده است استفاده می‌شود. وسایل ایمنی و بهداشت مورد نظر به آنجا ارائه می‌گردد.
ماده ۹۲	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 یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.	ماده ۱۱۴: چنانچه هریک از کارکنان کارگاههای موضوع ماده ۱۰۴ این قانون مدعی شوند که به بیماری ناشی از کار مبتلا شده و یا در معرض ابتلاست یا بازرس کار یا کمیته ایمنی و بهداشت کار کارگاه چنین تشخیص دهند که کارگرانی در معرض بیماریهای ناشی از کار قرار دارند کارفرما یا مدیرمسئول کارگاه مکلفند پس از معاینه پزشکی کارگران از سوی پزشکان تامین اجتماعی، برای هریک از آنان پرونده پزشکی تشکیل داده و حداقل سالی یک بار مورد آزمایش قرار دهند. ضمناً کارفرما یا مدیر مسئول کارگاه موظفند نسبت به انتقال آنان به محل دیگر بدون کسر مزد و حقوق آنان اقدام کند	دوماده از لحاظ مدلول هدف مشابهی دارند ولی در طرح امکان انتقال این قبیل کارگران به محلی که در معرض خطر نباشند پیش‌بینی شده است ضمناً طی مدت انتقال کارگران مزد و حقوق آنان تغییر نخواهد کرد زیرا این انتقال ناشی از شرایط و اوضاع و احوال کارگاه است و کارگر در آن نقشی ندارد. ضمناً مفاد تبصره ۱ در ماده جدید گنجانده شده است. مقررات این ماده در طرح با تبصره ماده ۹۳ مشابه است.
ماده ۹۳	به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای	ماده ۱۱۵: به منظور جلب مشارکت کارکنان و نظارت بر حسن اجرای	این دو ماده از لحاظ هدف مشابه‌اند ولی سازمانهایی که

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	<p>مقررات حفاظتی وبهداشت در محیط کار وپیش‌گیری از حوادث وبيماریه‌ها، درکارگاههائی که وزارت کار وامور اجتماعی وموسسه خدمات ایمنی و بهداشتی موضوع ماده ۱۰۸ ضروری تشخیص دهند کمیته ایمنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.</p> <p style="text-align: right;">تبصره ۱:</p> <p>کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی وبهداشت کاروامور فنی کارگاه تشکیل می‌شود.ازبین اعضاء دونفرشخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار واموراجتماعی وبهداشت درمان آموزش پزشکی باشند تعیین می‌گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کاروامور اجتماعی وبهداشت و بهداری و آموزش پزشکی می‌باشد.</p>	<p>مقررات ایمنی وبهداشتی درمحیط کار وپیش‌گیری از حوادث وبيماریه‌ها، درکارگاههائی که وزارت کار وامور اجتماعی وموسسه خدمات ایمنی و بهداشتی موضوع ماده ۱۰۸ ضروری تشخیص دهند کمیته ایمنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.</p>	<p>تشکیل کمیته ایمنی وبهداشت کار را تشخیص می‌دهند اندکی تفاوت کرده است.</p> <p style="text-align: right;">تبصره ۱:</p> <p>ضروری نیست و تاکنون از تاریخ اجرای قانون چنین روشی اعمال نشده است وانگهی این مسائل می‌تواند در آئین نامه مذکور درتبصره ۲ گنجانده شود. نکته مهم اینکه در آئین نامه موجود در مورد کمیته حفاظت فنی وبهداشت کار این وظایف گنجانده نشده است.</p>
ماده ۹۶	<p>به منظور اجرای صحیح این قانون وضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی کار وزارت کار واموراجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود:</p> <p>الف : نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت وزیان آوروخطرناک، مدت کار، مزد و رفاه کارگر ، اشتغال زنان وکارگران نوجوان.</p> <p>ب : نظارت براجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین‌نامه‌هاودستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی .</p> <p>ج: آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی</p>	<p>ماده ۱۱۹: به منظور نظارت براجرای صحیح مقررات این قانون ومصوبات شورای عالی ایمنی وبهداشت کار وسایر مقررات دراین زمینه سازمان بازرسی کار با وظایف زیر از سوی وزارت کار وامور اجتماعی تشکیل خواهد شد.</p> <p>الف : نظارت بر اجرای مقررات مرتبط با شرایط کار به‌ویژه در زمینه کارهای سخت وخطرناک و زیان‌آور، مدت کار ، مزد ، اشتغال گروههای خاص .</p> <p>ب : نظارت براجرای صحیح مقررات قانون کار وآئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مختلف آن</p> <p>ج : آموزش مسائل مربوط به ایمنی وبهداشت کار و راهنمایی</p>	<p>این دو ماده از لحاظ وظایفی که برای بازرسی کار وبازرسان کار معین شده است مشابه‌اند ولی پیشنهاد طرح بجای اداره کل بازرسی کار ، سازمان بازرسی کار است با وظایف و ساختار معین و زیر نظر وزارت کار وامور اجتماعی و وابسته به آن انجام وظیفه خواهد کرد.</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	کارگران و کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.	کارگران و کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و بیماریهای کار قرار دارند	
ماده ۹۷	اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است. تبصره: آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی ، وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هرگونه تعرض مصون بدارد.	ماده ۱۲۰: فعالیت در سازمان بازرسی کار تحت عنوان بازرس کار منوط به گذراندن دوره آموزش علمی و نظری لازم در آغاز و در حین خدمت است. تبصره : آئین نامه شرایط استخدام و وظایف و اختیارات بازرسان کار به وسیله سازمان بازرسی کار تهیه و پس از تأیید شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین نماید.	آموزش و بالابردن سطح دانش علمی نباید محدود به آغاز کار باشد بلکه بازرسان کار باید حین انجام کار نیز آموزش ببینند. دو تبصره موضوعاً " مشابه‌اند ولی تهیه کننده و تأیید کننده متفاوت است. سازمان بازرسی کار تهیه و شورای عالی کار و هیأت وزیران تصویب می کند.
ماده ۱۰۰	کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای دارای کارت ویژه حسب مورد با امضای وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.	ماده ۱۲۳: کلیه بازرسان کار دارای کارت ویژه با امضای وزیر کار و امور اجتماعی خواهند بود که هنگام بازرسی باید همراه آنان باشد و در صورت تقاضای مسئولین واحد ارائه نمایند.	مشابه است ولی کارت بازرسی کار با امضای وزیر کار و امور اجتماعی خواهد بود و کارشناسان بهداشت کار از سازمان مربوط دریافت خواهند داشت.
ماده ۱۰۵	هرگاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود بازرس یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.	ماده ۱۲۸: هرگاه حین بازرسی به تشخیص بازرس کار احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود بازرس کار مکلف است مراتب را فوراً و کتباً به مدیریت کارگاه و مدیر مسئول یا نماینده آنان و نیز به رئیس سازمان بازرسی کار اطلاع دهد.	

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	تبصره ۱: وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید.	تبصره ۱: وزارت کار و امور اجتماعی براساس گزارش بازرسان کار از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی 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 اجرا است. 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 ۲: کارفرما مکلف است درایمی که بعلت فوق کارگاه تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.	تبصره ۲: مدیر کارگاه و مدیرمسئول واحدهای مشمول این قانون مکلفند در ایامی که کارگاه تعطیل است کارگران را برای دریافت مستمری بیمه بیکاری به سازمان تامین اجتماعی معرفی نمایند.	تبصره ۲ ماده ۱۲۸ موضوع جدیدی را در برابر تبصره ۲ ماده ۱۰۵ قانون موجود مطرح می‌سازد.
ماده ۱۰۶	دستورالعمل‌ها و آئین‌نامه‌های اجرایی مربوط به این فصل به پیسنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.		
ماده ۱۰۷	۱- مراکز کارآموزی	ماده ۱۲۹: وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است به منظور تعمیم	در این فصل در قانون موجود بدو" به مراکز کارآموزی

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	<p>در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کارونیز بالا بردن دانش فنی کارگران وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.</p> <p>تبصره : وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاری‌های لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.</p>	<p>آموزش فنی و حرفه‌ای نیروی کار و ارتقاء سطح مهارت‌ها منطبق با نیازهای بازار کار، گسترش نظام آموزش فنی - حرفه‌ای با همکاری بخش خصوصی، وظایف و اهداف زیر را از طریق سازمان آموزش فنی - حرفه‌ای پی‌گیری نماید.</p> <p>الف: فراهم نمودن زمینه آموزش فنی - حرفه‌ای و ارتقاء سطح مهارت برای جویندگان کار</p> <p>ب : ایجاد هماهنگی بین آموزش عمومی و آموزش فنی - حرفه‌ای</p> <p>ج : ارائه آموزش‌های فنی - حرفه‌ای به کارگرانی که به علت نیازهای عملیاتی کارگاهها و یا نوسازی و یا تغییرات ساختاری، مهارت و تخصص آنان مورد نیاز نبوده و نیازمند بازآموزی می‌باشند</p>	<p>پرداخته ولی در طرح پیشنهادی بدواً اهداف مورد توجه قرار گرفته است و در این ارتباط مراکز آموزش حرفه‌ای و سازمان آموزش فنی - حرفه‌ای ملاک سخن بوده است و در هر دو متن تمامی مسائل مرتبط با آموزش فنی - حرفه‌ای مورد بحث قرار گرفته‌اند تا نهایتاً در طرح جدید نوآوری‌هایی ملاحظه می‌شود</p>
		<p>تبصره :</p> <p>ضوابط و مقررات مربوط به ایجاد مراکز آموزشی فنی - حرفه‌ای جوار و بین کارگاهی به تدریج و برحسب مورد به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.</p> <p>ماده ۱۳۳: به منظور ایجاد هماهنگی و انطباق برنامه‌های آموزش فنی - حرفه‌ای دبیرستانها و هنرستانها و دانشگاهها با تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز صنایع وزارتخانه‌های آموزش و پرورش، علوم و فن‌آوری و کار و امور اجتماعی با همکاری اتاق بازرگانی و صنایع و معادن طرحهای لازم را تهیه و به مرحله اجرا خواهند گذارد.</p> <p>ماده ۱۳۴ : آموزش در تمام سطوح مهارت در مراکز آموزش حرفه‌ای رایگان خواهد بود. ارائه خدمات رفاهی به کارآموزان مراکز مذکور به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.</p>	<p>این مواد در پیشنهاد اضافه شده است.</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		<p>ماده ۱۳۵ : وزارت کار و امور اجتماعی به تدریج نسبت به تهیه و ارائه استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز آموزش حرفه‌ای جوار و بین کارگاهی و همچنین ایجاد تسهیلات جهت تعلیم و تامین مربیان مراکز مذکور از طریق سازمان آموزش فنی - حرفه‌ای اقدام می‌نماید.</p> <p>ماده ۱۳۶ : علاوه بر تشکیل مراکز آموزش فنی - حرفه‌ای توسط وزارت کار و امور اجتماعی و بین کارگاهی و مراکز جوار مراکز آموزش آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی با اجازه وزارت کار و امور اجتماعی تاسیس می‌شود.</p> <p>ماده ۱۳۷ : وزارت کار و امور اجتماعی به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی به افرادی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین گردیده‌اند در صورت نیاز آموزش‌های لازم را در زمینه روابط انسانی کار و ایمنی و بهداشت کار خواهد داد.</p>	این مواد در طرح اضافه شده است.
		<p>تبصره :</p> <p>مقررات مربوط به تشکیل موسسات مذکور در ماده فوق و چگونگی انجام وظایف آنها از طریق آئین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد.</p>	ماده قبل و این تبصره ویژه مواد پیش‌بینی شده در طرح پیشنهادی است.
		<p>ماده ۱۴۰ : وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است به تدریج نسبت به تشخیص مهارتهای فنی ، تهیه استانداردهای مربوط و طبقه‌بندی آنها در سطوح مختلف اقدام نماید.</p> <p>ماده ۱۴۱ : تشخیص درجه مهارت افراد مذکور در زیر برعهده وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد که از طریق آزمون انجام می‌شود:</p> <p>الف : افرادی که دوره‌های آموزش مراکز آموزش فنی - حرفه‌ای</p>	این مبحث در قانون کار کنونی وجود ندارد و ابتکاری است و به پیش‌نویس طرح اضافه شده است.

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		<p>مذکور در این قانون را گذرانده‌اند .</p> <p>ب : مربیان مراکز آموزش فنی – حرفه‌ای</p> <p>ج : سرپرستانی که دوره‌های آموزشی سرپرستی را از طریق وزارت کار و امور اجتماعی یا در واحدهای صنعتی گذرانده‌اند.</p> <p>د : مسئولان و مربیان موسسات آموزش آزاد و کارآموزان آنها</p> <p>ه : متقاضیان ایجاد واحدهای فنی و خدماتی و تولیدی</p> <p>و : هرفردی که شخصاً" برای شرکت در آزمون مراجعه نماید و یا از طرف واحدهایی که در آن شاغل است معرفی گردد.</p>	
		<p>تبصره :</p> <p>مقررات مربوط به نحوه اجرای آزمون و صلاحیت فنی آزمایش‌کنندگان و هزینه‌های مربوط به آزمون و ضوابط تعیین هزینه‌های مذکور بموجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که مشترکاً" از سوی وزرای کار و امور اجتماعی و امور اقتصادی و دارایی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.</p> <p>ماده ۱۴۲ : وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است پس از آزمون افراد موضوع ماده فوق گواهینامه صلاحیت فنی و حرفه‌ای با ذکر حرفه و درجه مهارت به نام آنان صادر نماید.</p>	
	تبصره ۲:	<p>ماده ۱۴۴ : وظایف مراکز مذکور عبارتند از :</p> <p>الف : فراهم آوردن زمینه ورود متقاضیان کار به بازار کار از طریق ارائه مشاوره شغلی و ارزیابی استعدادها و توانائی‌های فکری و جسمی آنها و معرفی آنان برای تصدی فرصتهای شغلی .</p> <p>ب : ایجاد ارتباط و همکاری نزدیک با مراکز آموزش فنی – حرفه‌ای و کارفرمایان به منظور تأمین فرصتهای آموزش فنی – حرفه‌ای</p>	<p>این تبصره‌ها به قانون کار و وزارت کار و امور اجتماعی ارتباطی ندارد لذا از طرح حذف شده و به جای آن وظایف دیگری ذکر می‌گردد.</p>
	دولت موظف است تا ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی) معلولین را از طریق اعطای وامهای قرض الحسنه درازمدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری		

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	<p>در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها که معلولین در آنها حضور می‌یابند اقدام نماید.</p> <p>تبصره ۳:</p> <p>وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین‌نامه‌های لازم راجع به تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.</p>	<p>برای متقاضیان کار مطابق با توانائی‌های آنان پس از انجام آزمون‌های لازم.</p> <p>ج : فراهم نمودن زمینه بازآموزی افرادی که برای تخصص‌های آنان در بازار کار فرصتهای شغلی وجود ندارد و فراهم آوردن امکان اشتغال آنان .</p> <p>د : ارائه راهنمای‌های شغلی در زمینه خود اشتغالی به افراد مستعد پس از اتمام آزمون‌های لازم .</p> <p>ه : ارائه مشاوره شغلی و هدایت گروه‌های خاص جامعه مانند جوانان، زنان ، سالخوردگان و معلولین جهت اشتغال و فراهم نمودن فرصتهای آموزش فنی – حرفه‌ای و یا بازآموزی آنان در مراکز مربوط.</p>	<p>این وظایف در قانون کار پیش‌بینی نشده است و اختصاصاً در طرح پیشنهادی ارائه گردیده است.</p>
	<p>و : ارائه خدمات اشتغال برای همه جویندگان کار بدون توجه به رنگ ، جنس ، زبان ، مذهب ، نژاد و عقاید سیاسی</p> <p>ز : جمع‌آوری اطلاعات جامع از بازار کار شامل فرصتهای شغلی و تعداد متقاضیان کار به ویژه برحسب گروه‌های مهارت متقاضیان و نیازهای کارفرمایان ضمن حفظ رازداری و افشاء اطلاعات افراد.</p> <p>ح : همکاری و مشارکت در ارائه مشاوره و راهنمایی‌های شغلی جوانان در دوره‌های آموزش عمومی در سطوح مختلف به منظور درک بهتر موقعیت و اهمیت مشاغل موجود در بازار کار .</p> <p>ماده ۱۴۵ : کلیه خدمات ارائه شده به کارگران و متقاضیان کار در مراکز خدمات اشتغال و مشاوره شغلی اعم از مراکز دولتی یا خصوصی رایگان است.</p> <p>ماده ۱۴۶ : مراکز خدمات اشتغال جویندگان کار را به تناسب شغلی</p>		

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		و حرفه‌ای بسوی فرصت‌های خالی اشتغال هدایت می‌نماید و کارگاه‌ها را نیز در جهت تأمین نیروی انسانی مورد نیاز یاری می‌نماید.	
ماده ۱۲۳	وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در صورت ضرورت و بایه عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آنکه وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیأت وزیران از پرداخت حق صدور حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف دارد.	حذف ماده	این ماده پذیرفته نیست زیرا اولاً" تشخیص مورد بسیار مشکل است و انگهی دلیلی وجود ندارد که این افراد از پرداخت حقوق متعلق به مردم ایران معاف شوند و لذا در پیش نویس حذف شده است.
ماده ۱۳۰	به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دست‌آوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند نسبت به تأسیس انجمن‌های اسلامی اقدام نمایند. تبصره ۱: انجمن‌های اسلامی می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی نسبت به تأسیس کانونهای هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند. تبصره ۲: آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی		ماده ۱۳۰ و تبصره‌های آن مربوط به انجمن اسلامی کارگران ارتباطی با تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی ندارد. اهداف و وظایف انجمن‌های اسلامی جنبه دینی دارد و نمی‌تواند در زمره تشکل‌های کارگری که هدف آن حفظ حقوق صنفی کارگران است قرار گیرد و لذا حذف می‌شود.

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلیل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
		<p>وسازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد.</p>	
<p>این دو ماده از لحاظ محتوا مشابه است ولی در طرح پیشنهادی نام تشکلهای به اختیار تشکیل دهندگان آن قرارداد شده است ولی در کشورهای دیگر عنوان سندیکا مورد استفاده قرار گرفته است.</p> <p>این تبصره در طرح پیشنهادی آمده است زیرا ضروری است.</p>	<p>ماده ۱۶۰: در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع قانونی و در جهت بهبود وضع کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تاسیس سندیکای کارگری و کارفرمایی بنمایند و یا به تشکلهای موجود بپیوندند.</p> <p>تبصره ۱:</p> <p>تشکلهای مذکور می‌توانند تحت عنوان سندیکا، انجمن صنفی، شورا، مجمع و اتحادیه نام‌گذاری شوند و هرگاه اساسنامه آنها به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد در زمره تشکلهای قانونی خواهند بود و می‌توانند به فعالیت بپردازند.</p>	<p>ماده ۱۳۱: 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 می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند.</p> <p>تبصره ۱:</p> <p>به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمن‌های صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل قانون انجمن‌های صنفی در استان و قانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام کنند.</p>	<p>ماده ۱۳۱</p>
<p>ماده ۱۶۰ و تبصره ۱ ماده ۱۳۱ قانون فعلی شامل ایجاد ساختار تشکلهای هستند ولی عناوین آنها با یکدیگر متفاوت است.</p> <p>ماده ۱۶۲: طرح و تبصره ۲ ماده ۱۳۱ قانون موجود مشابه می‌باشند و هدف تنظیم اساسنامه است.</p> <p>در ماده ۱۶۳ مرجع انتخاب نمایندگان تغییر یافته است.</p>	<p>ماده ۱۶۱: سندیکاهای می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی نسبت به تشکیل فدراسیون در استان و کنفدراسیون در کل کشور اقدام نمایند</p> <p>ماده ۱۶۲: کلیه سندیکاهای فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌ها به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار جهت اطلاع می‌باشند.</p> <p>ماده ۱۶۳: کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار توسط کنفدراسیون کارفرمایان ایران</p>	<p>تبصره ۲:</p> <p>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 می‌باشند.</p> <p>تبصره ۳:</p> <p>کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و کنفرانس بین‌المللی کار و نظایر آن توسط قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان در صورت</p>	

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلیل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
	در صورت تشکیل انتخاب و در غیر این صورت توسط فدراسیون حائز اکثریت کارفرمایی استان انتخاب می‌گردد.	تشکیل انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.	
<p>شرکت های تعاونی مسکن اعم از اینکه به وسیله کارگران ایجاد گردد یا افراد دیگر در زمره تشکلهای کارگری محسوب نمی‌شوند زیرا وظایف دیگری به عهده دارند.</p> <p>مواد مذکور در قانون کار مربوط به شرکتهای تعاونی است. شرکتهای تعاونی تحت عنوان مسکن، مصرف و توزیع را نمی‌توان در زمره تشکلهای کارگری برشمرد . در قوانین کار دیگر کشورهای جهان نیز این مساله در نظر گرفته شده است.</p>	حذف ماده	<p>به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین براساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، صنفی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت های تعاونی مسکن اقدام نمایند.</p> <p>تبصره:</p> <p>شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هراستان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند.</p>	ماده ۱۳۲
<p>همانطور که قبلاً" خاطرنشان شد شرکتهای تعاونی تحت اشکال مختلف آن در زمره تشکلهای کارگری محسوب نمی‌شوند و لذا در طرح حذف شده‌اند.</p>	حذف ماده	<p>به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران اقدام نمایند.</p>	ماده ۱۳۳
<p>همانطور که در صفحات قبل اعلام شد شرکتهای تعاونی</p>		تبصره:	

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
<p>تحت نام‌های مختلف آن در زمره تشکلهای کارگری نیستند.</p>	<p>حذف تبصره</p>	<p>شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تاسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانون‌های هماهنگی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های مصرف کارگران (اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف «توزیع») امکان اقدام نمایند. وزارتخانه‌های کار و اموراجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه‌های صنعتی موظف هستند تا همکاری‌های لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و اموراجتماعی به ثبت می‌رسد.</p>	
<p>این مواد نیز نمی‌تواند جزء مقررات تشکلهای کارگری محسوب گردد.</p>		<p>به منظور بررسی و پی‌گیری مسائل ومشکلات صنفی و اجتماعی وحسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست ونهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع وبهره‌مندی از خدمات بهداشتی، درمانی ومراقبت‌های پزشکی می‌باشد. کارگران ومدیران بازنشسته می‌توانند بطور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران ومدیران بازنشسته شهرستانها واستانها اقدام بنمایند. تبصره ۱: کانونهای کارگران ومدیران بازنشسته شهرستانها واستانها می‌توانند نسبت به تاسیس کانون‌های عالی</p>	<p>ماده ۱۳۴</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	کارگران ومدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند. تبصره ۲: وزارتخانه های کارواموراجتماعی وبهداشت و درمان آموزش پزشکی وسازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانون های عالی کارگران ومدیران بازنشسته کشور می باشند.		
ماده ۱۳۵	به منظور ایجاد وخدمت روش وهماهنگی 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 ونحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کارموضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور وکارواموراجتماعی وسازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد.	حذف ماده	شوراهای اسلامی کار باتوجه به وظایف وترکیب آنها جزء تشکل های کارگری محسوب نمی شود و سازمان بین المللی کار نیز این موضوع را به وزارت کار واموراجتماعی اعلام داشته است.
		ماده ۱۶۸ : سندیکاها ، فدراسیون ها وکنفدراسیون های کارگری وکارفرمایی می توانند به شرکتهای تعاونی کمک های مالی اعطاء کنند. ماده ۱۶۹ : سندیکاها، فدراسیون ها وکنفدراسیون های کارگری وکارفرمایی می توانند قراردادهای وپیمان های دسته جمعی با سایر	این مواد در قانون کار وجود ندارد ولی ضرورت ایجاب می کند که در طرح پیش بینی شود.

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی منعقد سازند. ماده ۱۷۰: هر عضو سندیکا هر لحظه که بخواهد می‌تواند از عضویت سندیکا استعفا دهد مگر آنکه در اساسنامه سندیکا مقررات خاصی در این زمینه پیش‌بینی شده باشد. ماده ۱۷۱: سندیکاها می‌توانند با عضوی که مدت شش‌ماه بدون عذر موجه از پرداخت حق عضویت خودداری کرده است قطع رابطه کنند.	
		ماده ۱۷۲: در صورت انحلال سندیکا، فدراسیون یا کنفدراسیون اعم از ارادی، قانونی یا رأی مقامات قضایی، اموال آن به موجب مقررات اساسنامه اداره می‌گردد و هرگاه در اساسنامه مقرراتی در این زمینه وجود نداشته باشد بر طبق تصمیم مجمع عمومی عمل خواهد شد. در هر حال هیچگاه دارایی‌ها بین اعضاء تقسیم نمی‌گردد.	این ماده اختصاص به طرح پیش‌نویس دارد و ذکر آن در قانون بسیار ضروری است.
ماده ۱۳۷	به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه تشکل‌های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند. تبصره: آئین‌نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و کاروا مورا اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.	حذف ماده	این مسائل در همان چارچوب مقررات تشکلهای کارگری و کارفرمایی اجرا می‌شود و دیگر نیاز به ساختارهای جدید نیست.
ماده ۱۳۸	مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌توانند در هریک		ماده ۱۳۸ تاکنون به مرحله اجرا گذارده نشده است.

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشد.	حذف ماده	
ماده ۱۴۵	فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی‌باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.	حذف ماده	این ماده مشکلاتی پدید می‌آورد و لذا حذف شده است.
ماده ۱۴۷	دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.	حذف ماده	به لحاظ آنکه مواد مذکور در این فصل وظایفی را برای واحدهای تولیدی و کارفرمایان پیش‌بینی کرده است که در واقع جزو وظایف دولت، سازمان بهزیستی، سازمان تربیت بدنی و غیره می‌باشد و این فصل همواره مورد ایراد کارشناسان و کارفرمایان می‌باشد لذا این فصل از قانون کار حذف شد.
ماده ۱۴۸	کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام نمایند.	حذف ماده	
ماده ۱۵۷	هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی کار باشد در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد	ماده ۱۹۴: هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی و قرارداد کارگاهی باشد اختلاف در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز یا نمایندگان آنها حل و فصل می‌گردد. ماده ۱۹۵: در صورت عدم امکان سازش و یا عدم پذیرش راه‌حل سازشی از سوی طرفین اختلاف موضوع ظرف ۱۵ روز به دادگاه کار ارجاع می‌گردد.	ابتدای دوماهه با یکدیگر مشابه‌اند ولی در مورد مراجع حل اختلاف که مرکب از نمایندگان شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و نمایندگان کارفرمایان و دولت می‌باشد تفاوت آشکاری بین دو قانون وجود دارد و آن استفاده از دادگاه کار، قاضی دادگستری و متخصصان اقتصادی - اجتماعی و نمایندگان دوطرف می‌باشد. از آنجا که اعضای کنونی هیأت‌ها جنبه حقوقی ندارند لذا افراد حقوقی بدین منظور انتخاب شده‌اند ضمناً برای

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	شد و در صورت عدم سازش از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.	ماده ۱۹۶: به منظور حل و فصل اختلاف ناشی از کار سازمان دادرسی کار مرکب از مراحل سازش دادگاه بدوی کار و دادگاه تجدیدنظر کار وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می‌گردد.	استقلال مراجع جدید سازمانی پیش‌بینی شده است که گرچه وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد ولی از لحاظ عمل مستقل است.
ماده ۱۵۸	هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد زیر تشکیل می‌شود: ۱. یکنفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی ۲. یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی استان ۳. یکنفر از مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت‌ها وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح هراستان اقدام نماید.	ماده ۱۹۷: مرحله بدوی دادگاه کار مرکب از سه نفر می‌باشد: قاضی دادگستری به انتخاب رئیس قوه قضائیه که ریاست دادگاه را به عهده خواهد داشت و دونفر کارشناس مسائل اقتصادی - اجتماعی به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی. ماده ۱۹۸: سازمان دادرسی کار در هر شهرستان و استان برحسب شرایط اقتصادی - اجتماعی و وضع واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی اقدام به تشکیل دادگاه کار می‌نماید. ماده ۱۹۹: دادگاه مرحله بدوی ظرف ۱۰ روز از تاریخ دریافت شکایت برنامه رسیدگی به شکایت را تنظیم و از طرفین دعوی جهت شرکت در جلسه دادگاه دعوت بعمل می‌آورد و پس از رسیدگی ظرف ۱۰ روز از تاریخ تشکیل رأی لازم را صادر خواهد کرد.	به طوری که در مواد مورد نظر ملاحظه می‌شود به جای مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار - هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف - از یکسو سازمان دادرسی کار تشکیل گردیده و از سوی دیگر دادگاه‌های کار در مراحل سه گانه با وظایفی کاملاً نظیر مراجع حل اختلاف ولی به لحاظ رعایت جنبه حقوقی رسیدگی، ضرورت ایجاد می‌کند که افرادی عادلانه و بی‌طرفانه به اختلاف رسیدگی نمایند.
ماده ۱۵۹	رأی هیأت‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم‌الاجرا می‌باشد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتباً به هیأت حل اختلاف تقدیم می‌نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم‌الاجراست. نظرات اعضای هیأت باید در پرونده درج	ماده ۲۰۰: هرگاه طرفین اختلاف نسبت به رأی دادگاه معترض باشند موظفند ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ رؤیت رأی به دادگاه تجدیدنظر کار اعتراض خود را اعلام دارند. در غیر این صورت رأی دادگاه بدوی کار قطعی و لازم‌الاجرا خواهد شد. ماده ۲۰۱: دادگاه تجدید نظر کار مرکب از پنج نفر به شرح زیر می‌باشد:	به لحاظ لزوم تغییر ساختار رسیدگی به اختلافات و مراجع دادرسی دادگاه تجدیدنظر کار به جای هیأت حل اختلاف انتخاب شده است.

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	شود.	<p>۱. قاضی دادگستری که درعین حال رئیس دادگاه خواهد بود.</p> <p>از سوی رئیس قوه قضائیه انتخاب می‌شود.</p> <p>۲. دونفر مستشار متخصص در زمینه مسائل اقتصادی - اجتماعی به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی</p> <p>۳. دونفر نماینده تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی</p>	
ماده ۱۶۰	<p>هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نمایندگان کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت دو سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و باتوجه به میزان کار هیأت‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.</p>	<p>ماده ۲۰۲: سازمان دادرسی کار می‌تواند باتوجه به شرایط و احوال و ضرورت، تعداد لازم دادگاه تجدیدنظر کار در استان و شهرستان ایجاد نماید.</p> <p>ماده ۲۰۳: دادگاه تجدیدنظر کار موظف است پس از دریافت شکایت حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز به شکایات رسیده، رسیدگی و رأی لازم صادر نماید.</p> <p>ماده ۲۰۴: دادگاه تجدیدنظر کار می‌تواند از طرفین دعوت بعمل آورد که در جلسه دادگاه شرکت نمایند ولی عدم حضور آنان مانع تشکیل جلسه نخواهد شد.</p> <p>ماده ۲۰۵: دادگاه کار در صورت لزوم می‌تواند کارشناسی را به منظور تحقیق و بررسی در مورد اظهارات دوطرف به محل کارگاه یا هر محل دیگری که لازم بداند اعزام و نظرات وی را دریافت دارد.</p> <p>ماده ۲۰۶: هرگاه هریک از طرفین نسبت به رأی دادگاه تجدیدنظر کار معترض باشد می‌تواند ظرف ۱۵ روز به دادگاه عالی کار شکایت برد.</p>	<p>بطوریکه در مواد مورد نظر ملاحظه می‌گردد دو ارگان مختلف با اعضای مختلف تشکیل می‌گردد و بدون شک دادگاه‌های کار از جمله مراجع حل اختلاف در کشورهای مختلف می‌باشد که قضات متخصص در زمینه حقوق کار و متخصصان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و درعین حال نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در آن شرکت دارند</p>
ماده ۱۶۱	<p>هیأت‌های حل اختلاف باتوجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.</p>	<p>ماده ۲۰۷: دادگاه عالی کار مرکب از یک قاضی عضو دیوانعالی کشور به‌عنوان رئیس دادگاه، دونفر متخصص در مسائل اقتصادی - اجتماعی به عنوان مستشار و دونفر نماینده از هریک از تشکل‌های</p>	<p>در مواد قانون کار موجود و قانون پیشنهادی باتوجه به تغییر ساختار دادرسی کار مسائلی مطرح شده است که با یکدیگر مشابه‌اند و هدف مشابهی دارند ولی در دادگاه‌ها و مراجع</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		<p>کارگری وتشکل‌های کارفرمایی می‌باشد.</p> <p>ماده ۲۰۷: رئیس ومستشاران عضو دادگاه عالی باید دارای تحصیلات عالی مرجحا" حقوق بوده و ۱۵ سال سابقه کار دراین زمینه باشند.</p> <p>ماده ۲۰۸: محل استقرار دادگاه عالی کار در تهران خواهد بود.</p> <p>ماده ۲۰۹: اعتراض رسیده به دادگاه عالی کار قبلا" از سوی کارشناس سازمان دادرسی کار مورد بررسی و مطالعه قرار می‌گیرد ومدارک ودلائل ارائه شده رسیدگی می‌شود و در صورتی که پرونده قابل ارائه به دادگاه عالی باشد به دادگاه ارجاع می‌شود، در غیراینصورت رأی صادره مورد تأیید قرار می‌گیرد و پرونده مختومه اعلام می‌شود.</p>	<p>غیرمتشابهی به دعاوی رسیدگی ورأی لازم صادر می‌شود ولی نتیجه تصمیم‌گیری نیل به یک هدف می‌باشد.</p>
ماده ۱۶۲	<p>هیأت‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور درجلسه رسیدگی دعوت می‌کنند. عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست مگر آنکه هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. دراینصورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نماید . درهرحال هیأت حتی‌الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده رسیدگی و رأی لازم صادر می‌نماید.</p>		
ماده ۱۶۳	<p>هیأت‌های حل اختلاف می‌توانند درصورت لزوم ازمسئولین وکارشناسان، انجمنهاو شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی وکشاورزی دعوت بعمل آورند ونظرات واطلاعات آنان را درخصوص موضوع استماع نمایند.</p>		

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
<p>همانطور که درمورد مواد گذشته بیان شد مراجع حل اختلاف در طرح جدید به صورت دادگاههای بدوی، تجدید نظر و عالی کار درآمده و اعضای دادگاههای مذکور قاضی دادگستری و کارشناسان اقتصادی - اجتماعی و نمایندگان تشکلهای می‌باشند.</p> <p>بدین طریق مراجع مذکور جنبه حقوقی داشته و حکم دادگاه حقوقی را دارند و در رسیدگی جنبه بی‌طرفی را حفظ می‌کنند.</p> <p>مواد یاد شده مشابه مواد ۱۶۴ و ۱۶۶ قانون کار موجود می‌باشد.</p>	<p>ماده ۲۱۰: دادگاه عالی کار می‌تواند از طرفین دعوی جهت حضور در دادگاه دعوت بعمل آورد ولی عدم حضور هریک از طرفین مانع رسیدگی نخواهد بود.</p> <p>ماده ۲۱۱: دادگاه عالی کار موظف است ظرف مدت یک ماه از تاریخ وصول شکایت پرونده را مورد رسیدگی قرار داده و رأی لازم صادر نماید. مگر آنکه نیاز به تحقیق و کارشناسی داشته باشد که دراین صورت مدت رسیدگی افزایش می‌یابد و در هر صورت از دو ماه تجاوز نخواهد کرد.</p> <p>ماده ۲۱۲: رأی دادگاه بدوی، تجدیدنظر و عالی کار، پس از قطعی شدن لازم‌الاجراست و به وسیله اجرای دادگستری اجرا می‌گردد.</p> <p>ماده ۲۱۳: آئین‌نامه اجرایی این فصل به وسیله وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری تهیه و پس از تأیید شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.</p>	<p>مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و تعیین چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.</p>	<p>ماده ۱۶۴</p>
		<p>در صورتی که هیأت حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.</p> <p>تبصره:</p> <p>چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط باز گردد کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر نسبت به هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق بپردازد.</p>	<p>ماده ۱۶۵</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلیل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
<p>موارد جدید چگونگی رسیدگی در دادگاه عالی کار است که در حال حاضر در قانون کار وجود ندارد و در طرح جدید پیش‌بینی شده است.</p>	<p>حذف ماده</p>	<p>آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار لازم‌الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.</p>	<p>ماده ۱۶۶</p>
<p>رفع اختلاف دسته‌جمعی از طریق مراجع مذکور در قانون کار موجود و طرح پیشنهادی با رعایت مراجع حل اختلاف مشابه است.</p> <p>تنها در مرحله پایانی، در ارتباط با عدم حل اختلاف وارجاع موضوع به هیأت وزیران این اختلاف وجود دارد که تجربه نشان داده است که آنچه درقانون کار پیش‌بینی گردیده مورد رضایت کارفرمایان نبوده و عملاً" نیز قابل اجرا نبوده به همین دلیل در طرح پیشنهادی رسیدگی نهایی به دادگاه عالی کار محول گردیده است ولی در پایان، در صورت عدم حل اختلاف راه‌حل جدیدی پیشنهاد شده است که در صورت ادامه اختلاف از سوی هریک از طرفین راه‌حل مناسب از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ارائه گردیده است.</p>	<p>ماده ۲۱۴: در مواردی که در زمینه موادی از قانون کار یا پیمان دسته‌جمعی قبلی ویا درخواست‌های جدید کارگران و کارفرمایان جهت انعقاد پیمان دسته‌جمعی جدید اختلاف رخ دهد به نحوی که موجب اعتصاب یا کم کاری کارگران و کاهش عمدی تولید از سوی کارگران و یا تعطیل کار از سوی کارفرما گردد هیأت سازش موظف است براساس درخواست هریک از طرفین موضوع اختلاف را سریعاً" مورد بررسی قرار داده و تصمیمات سازشی را ابلاغ نماید.</p> <p>ماده ۲۱۵: هرگاه اختلاف بدین طریق حل نشود موضوع ظرف ۵ روز به دادگاه بدوی کار احاله خواهد شد. دادگاه کار موظف است ظرف ۵ روز به موضوع رسیدگی و اختلاف را حل نماید. هرگاه طرفین نسبت به رأی دادگاه معترض بوده و اختلاف لاینحل بماند موضوع به وزارت کار و اموراجتماعی اطلاع داده می‌شود و موضوع اختلاف به دادگاه عالی ارجاع می‌گردد.</p>	<p>در صورتیکه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون ویا پیمانهای قبلی ویا هریک 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، هیأت تشخیص موظف است براساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی موضوع اختلاف را سریعاً" مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.</p> <p>تبصره:</p> <p>در صورتیکه هریک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نظر مذکور را نپذیرد می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیأت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه</p>	<p>ماده ۱۴۲</p>
	<p>ماده ۲۱۶: رأی دادگاه عالی کار برای طرفین لازم‌الاجرا و قطعی است و هرگاه طرف کارگران به رأی دادگاه تمکین ننماید نسبت به بازخرید و اخراج کارگران اقدام خواهد شد و هرگاه کارفرمایان به مخالفت ادامه دهند اداره امور کارگاه به مدیران جدیدی از همان</p>	<p>و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید. هیأت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً" به موضوع اختلاف در پیمان دسته‌جمعی رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان دسته‌جمعی کار اعلام می‌کند.</p>	

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		کارگاه واگذار خواهد شد تا اختلافات دسته‌جمعی رفع گردد.	
ماده ۱۴۳	در صورتیکه پیشنهاد هیأت حل اختلاف ظرف سه روز در مورد قبول طرفین قرار نگیرد رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.		
ماده ۱۶۷	در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورایی عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که بموجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است. اعضای شورا عبارتند از: الف : وزیر کار و امور اجتماعی که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت. ب : دونفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اقتصادی و اجتماعی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت وزیران ج : سه نفر از نمایندگان کارفرمایان به انتخاب کنفدراسیون صنایع انتخاب خواهد شد. د : سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان د : سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار	ماده ۲۱۷: در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورایی عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوط به عهده آن واگذار شده است. تبصره : اعضای شورا عبارتند از : الف : وزیر کار و امور اجتماعی که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت. ب : دونفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی - اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت وزیران ج : سه نفر از نمایندگان کارفرمایان به انتخاب کنفدراسیون کارفرمایان ایران د : سه نفر از نمایندگان کارگران به انتخاب کنفدراسیون کارگران ایران	مواد مذکور در این فصل از لحاظ محتوی مشابه هستند تنها در مورد اعضاء باتوجه به تشکلهای کارگری و کارفرمایی در طرح پیشنهادی با قانون کار موجود متفاوت است.
ماده ۱۷۲	کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل	ماده ۲۲۲: کار اجباری باتوجه به مواد ۱۰ و ۱۱ این قانون به هر شکل	در این ماده مجازات زندان حذف گردیده و به جای آن

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
<p>جریمه افزایش یافته است.</p>	<p>ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام یافته و جبران خسارت و رفع تبعیض باتوجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جرائم نقدی از ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم می‌گردد و در صورت تکرار به حداکثر مجازات محکوم می‌شود.</p> <p>هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه شخصی را به کار اجباری بگمارند هریک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا" مسئول پرداخت اجرت‌المثل خواهند بود مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد که در اینصورت مسبب شخصا" مسئول است.</p>	<p>ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام یافته و جبران خسارت باتوجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هرگاه چندنفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه شخصی را به کار اجباری بگمارند هریک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم ومشترکا" مسئول پرداخت اجرت‌المثل خواهندبود مگر آنکه سبب اقوی از مباشر باشد که دراین صورت مسبب شخصا" مسئول است.</p>	
	<p>تبصره :</p> <p>چنانچه چندنفر به طور جمعی بکار اجباری گمارده شوند متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل باتوجه به شرایط وامکانات خاصی ومراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.</p>	<p>تبصره:</p> <p>چنانچه چند نفر به طور جمعی بکار اجباری گمارده شوند متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل باتوجه به شرایط وامکانات خا طی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.</p>	
<p>نظر به اینکه فصل مربوط به خدمات رفاهی کارگران که مواد ۱۴۹ تا ۱۵۵ مربوط به آن است حذف گردیده است لذا در طرح پیشنهادی این ماده حذف گردید.</p>	<p>حذف ماده</p>	<p>متخلفان از هریک از مواد مذکور درمواد ۱۴۹، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۵ وقسمت دوم ماده ۷۸ علاوه بر رفع تخلف درمهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد باتوجه به تعداد کارگران وحجم کارگاه در کارگاههای کمتر از ۱۰۰ نفر برای هربار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از ۷۰ تا ۱۵۰ برابر حداقل مزد روزانه رسمی کارگردرتاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صدنفر کارگراضافی</p>	<p>ماده ۱۷۳</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
		در کارگاه ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.	
<p>در این ماده باتوجه به تغییر شماره مواد در عین حال میزان جریمه نقدی تغییر یافته است.</p>	<p>ماده ۲۲۳: کارفرمایانی که برخلاف مقررات مواد ۶۰، ۸۶، ۸۸ و ۹۲ این قانون در مورد پرداخت مزد برابر به زنان و مردان وعدم تبعیض وعدم پرداخت مزدی کمتر از حداقل مزد به کارگران وموارد اضافه کاری بجز آنچه در قانون مقرر گردیده است عمل نمایند برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کاروامور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهد شد.</p> <p>۱. برای تا ده نفر ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه</p> <p>۲. برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر تا ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر</p> <p>۳. برای بالاتر از صد نفر نسبت به مازاد صد نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه کارگر</p>	<p>متخلفان از هر یک موارد مذکور درمواد ۳۸، ۴۵، ۵۹ و تبصره ماده ۴۱ 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 کاروامور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهد شد.</p> <p>۱. برای تا ده نفر ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه</p> <p>۲. برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر تا ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر</p> <p>۳. برای بالاتر از صد نفر نسبت به مازاد صد نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه کارگر</p>	<p>ماده ۱۷۴</p>
<p>در تمامی موارد : اولاً : کسب نظر از نماینده وزارت کار ثانیاً : مجازات زندان حذف شده ثالثاً : جرایم نقدی هم کاهش یافته است.</p>	<p>ماده ۲۲۶ : متخلفان از هر یک از موارد مذکور درمواد ۸۰، ۱۸۳، ۱۸۴ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه تعیین خواهد کرد به جریمه نقدی به ترتیب زیر محکوم خواهند شد:</p> <p>۱. در کارگاهها تا ۱۰ نفر کارگر از ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر</p> <p>۲. در کارگاهها تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد بر ده نفر ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد کارگر</p> <p>۳. در کارگاههای بیش از صد نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر از</p>	<p>متخلفان از هر یک از موارد مذکور درمواد ۸۷ و ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر ویا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار واموراجتماعی تعیین خواهد کرد به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز ویا جریمه نقدی به ترتیب زیر محکوم خواهند شد:</p> <p>۱. در کارگاهها تا ۱۰ نفر کارگر ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل حقوق کارگر در روز</p>	<p>ماده ۱۷۷</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلیل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
	<p>۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر و در صورت تکرار تخلف متخلفان به حداکثر جریمه نقدی محکوم می‌شوند.</p>	<p>۲. در کارگاه‌های ۱۰۰ نفر به بالا ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر. در صورت تکرار تخلف متخلفان به حبس از ۱۲۰ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.</p>	
<p>در این مواد مجازات‌های حبس حذف گردیده است و مابقی مدلول آنها مشابه است.</p>	<p>ماده ۲۲۹: کارفرمایانی که برخلاف مفاد مواد ۱۴۴ و ۱۵۸ این قانون از اجرای به موقع آراء قطعی و لازم‌الاجرای دادگاه‌های کار خودداری نمایند. علاوه بر اجرای آراء مذکور، باتوجه به شرایط وامکانات خاطی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.</p>	<p>کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای به موقع آراء قطعی و لازم‌الاجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند علاوه بر اجرای آراء مذکور باتوجه به شرایط وامکانات خاطی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.</p>	<p>ماده ۱۸۰</p>
	<p>ماده ۲۳۰: کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار بگمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند باتوجه به شرایط وامکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.</p>	<p>کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار بگمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند باتوجه به شرایط وامکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.</p>	<p>ماده ۱۸۱</p>
	<p>ماده ۲۳۵: کارفرمایانی که برخلاف موارد پیش‌بینی شده در ماده ۲۶۱ این قانون در زمینه صدور گواهینامه برای کارگرانی که خدمتشان پایان یافته است و درخواست آن را کرده‌اند اقدام نکنند علاوه بر الزام به اعطای گواهینامه انجام کار در هر مورد باتوجه به شرایط خاطی به</p>		

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد کارگر محکوم خواهند شد.	
		ماده ۲۳۶: کارگرانی که وظایف مندرج در مواد ۲۴۶، ۲۴۷ و ۲۴۸ این قانون را به مرحله اجرا نگذارند پس از رسیدگی در مراجع قضایی علاوه بر حکم صادره به جریمه‌ای نقدی معادل ۱۰ تا ۲۵ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم می‌گردد.	
ماده ۱۸۸	اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری با سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرًا توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود. تبصره: حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی‌باشد.	حذف ماده	این مواد در ابتدای طرح پیشنهادی در فصل اول مواد ۸، ۷، ۶، ۵ ذکر شده است
ماده ۱۸۹	در بخش کشاورزی فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل، کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیتهای درکشاورزی به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.		این مواد در ابتدای قانون در مواد ۸، ۷، ۶، ۵ ذکر شده است.
ماده ۱۹۰	مدت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها، مزد یا حقوق صیادان کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی، دریایی) خدمه		

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی

دلائل توجیهی	متن پیشنهادی	متن فعلی	ردیف
		<p>ومستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرزکارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد ودرآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود وهمچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً" در ساعات متناوب انجام می‌گیرد درآئین نامه هایی که توسط شورایعالی کار تدوین وبه تصویب هیأت وزیران خواهدرسید تعیین می‌گردد. درموارد مواد این قانون حاکم است.</p>	
<p>این مواد در ابتدای قانون ذکر شده است. مواد ۸ ، ۷ ، ۶ ، ۵</p>		<p>کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان برحسب مصلحت موقتاً" از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود- تشخیص مصلحت وموارد استثنا به موجب آئین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهدرسید.</p>	<p>ماده ۱۹۱</p>
	<p>ماده ۲۳۸: کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر آمار و اطلاعات موردنیاز وزارت کار وامور اجتماعی را طبق آئین نامه‌ای که به تصویب وزیر کار وامور اجتماعی می‌رسد تهیه وتسلیم نمایند.</p>	<p>کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار وامور اجتماعی را طبق آئین نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تهیه وتسلیم نمایند.</p>	<p>ماده ۱۹۲</p>
<p>وظایف مذکور دراین ماده به سازمان آموزش فنی- حرفه‌ای مربوط می‌گردد وآن سازمان آن را اجرا می‌کند نیازی به دخالت وزارت بهداشت ودرمان و آموزش پزشکی نیست ماده حذف می‌شود. وانگهی تاکنون نیز چنین اقداماتی بعمل نیامده است.</p>	<p>حذف ماده</p>	<p>وزارت کاروامور اجتماعی ووزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشکی حسب مورد به منظور تأمین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین شده‌اند آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر بر روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد. آئین نامه مربوط توسط شورایعالی کار تهیه و حسب مورد</p>	<p>ماده ۱۹۳</p>

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
	به تصویب وزرای کار وامور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.		
	تبصره : آئین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار وامور اجتماعی ودفاع پشتیبانی نیروهای مسلح تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.		
ماده ۱۹۶	وزارت کارواموراجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران ورشد کارهای علمی، عملی وتخصصی در زمینه‌های علم، صنعت کشاورزی وخدماتی، فیلم ، اسلاید واموزش لازم دیگر را تدارک ببیند واین امکانات را از طریق رادیو وتلوویزیون و رسانه های گروهی وبابه هرنحو دیگری که لازم باشد دراختیار آنان قراردهد.	ماده ۲۴۰: وزارت کار وامور اجتماعی مکلف است کلیه حقوق و وظایف مذکور دراین قانون را با روشهای مناسب به اطلاع کارگران وکارفرمایان برساند.	ماده ۱۹۶ قانون کار تاکنون اجرا نگردیده ودر صورت اجرا هم تاثیری برای کارگران نداشت زیرا از آن استفاده نمی کردند لذا ماده حذف شد.
ماده ۱۹۷	دولت مکلف است باتوجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند وبه کارکشاورزی پردازند تسهیلات لازم را فراهم کند.		این ماده به قانون کار ووزارت کاروامور اجتماعی مربوط نیست ولذا درطرح پیشنهادی حذف گردیده است.
		ماده ۲۴۳: کارگران نسبت به وسایل کار واشیاء ولوازمی که به مناسبت انجام کار از سوی کارفرما دراختیار آنان نهاده شده است وکارفرما نسبت به وسایل شخصی کارگر که معمولاً همراه خود به کارگاه می‌آورد امین محسوب می‌شوند وحدود مسئولیت امین همان است که در قانون مدنی مقرر شده است. ماده ۲۴۵: کارگران موظفند از افشای اسرار فنی ، تجاری و مالی کارگاه که به مناسبت شغل خود نسبت به آنها آگاهی یافته‌اند جز در	این مواد در قانون کاروجود ندارد و به منظور تعیین تعهدات و وظایف کارگران آمده است.

جداول مقایسه‌ای حاوی دلایل اصلاحات پیشنهادی			
ردیف	متن فعلی	متن پیشنهادی	دلایل توجیهی
		موارد تکلیف قانونی خودداری نمایند متخلفین به مجازات‌های مقرر در قانون محکوم خواهند شد. ماده ۲۴۶: کارفرمایان می‌توانند با مشارکت نماینده تشکل کارگری واحد، نظامنامه داخلی کارگاه را تنظیم نمایند.	
		ماده ۲۴۷: نظامنامه داخلی هر کارگاه حاوی ضوابط مربوط به روابط کار ، سازماندهی کار وسایر اموری است که در قوانین ومقررات جاری به صورت کلی تعیین شده و تصمیم‌گیری درباره جزئیات آن به مشارکت وموافقیت کارفرما و کارگران هر کارگاه واگذار می‌شود. ماده ۲۴۸: نظامنامه داخلی کارگاه نباید با مقررات جاری کشور و معیارهای مقرر در پیمان دسته‌جمعی کار مغایر باشد. نظامنامه داخلی کارگاه باید به تصویب وزارت کار واموراجتماعی برسد.	این مواد در قانون کار موجود نیست بلکه مواد جدیدی است که به منظور تعیین روابط دوجانبه کارگر و کارفرما در طرح پیشنهادی آمده است.
ماده ۱۹۹	وزارت کار واموراجتماعی مکلف است ظرف ششماه از تاریخ تصویب این قانون آئین‌نامه‌های اجرایی مربوطه را تهیه وبه تصویب مراجع مذکور دراین قانون برساند .	ماده ۲۴۹ : وزارت کار وامور اجتماعي مكلف است ظرف ششماه از تاريخ تصویب این قانون آئین‌نامه‌های اجرایی مربوطه را تهیه و به تصویب مراجع مذکور دراین قانون برساند.	
ماده ۲۰۰	با تصویب این قانون وآئین‌نامه‌های اجرایی آن قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌گردد	مده ۲۵۰: با تصویب این قانون وآئین‌نامه‌های اجرایی آن قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ لغو می‌گردد.	