

میشود، اما مجموع این اوقات در شبانه روز نباید بیشتر از ۴۰ دقیقه باشد.
تبصره ۱ - کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان میتواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲ - در کارهای کشاورزی کارفرما میتواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار را در شبانه روز یا توجه به کار و عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۱ - در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۴ ساعت در هفته تجاوز نماید، اوقات اداء نماز و صرف غذا حداکثر ۴۰ دقیقه میباشد که جزو ساعات کار محسوب میشود.

تبصره - کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی بموجب آئین نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و بتصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۲ - کار روز، کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۱۸ میباشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۱۸ تا ۶ بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع میشود. در کارهای مختلط ساعاتی که جزء کار شب محسوب میشود کارگر از فوق‌العاده موضوع ماده ۵۲ این قانون استفاده مینماید.

ماده ۵۳ - کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمییابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت 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 جمعا 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 - کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، پنجمی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع میشود.

ماده ۵۵ - کارگری که در طول ماه بطور نوبتی کار میکند و نوبتهای کار وی در صبح یا عصر واقع میشود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتند ۲۲/۵٪ مزد علاوه بر حوالسمعی بعنوان فوقالعاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۶ - در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۷ - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر حوالسمعی ساعت کار عادی تعلق میگیرد.

ماده ۵۸ - در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط زیر مجاز است.

الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

تبصره - ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید.

ماده ۵۹ - ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۸) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال زیر ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود.

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب - اعاده فعالیت کارگاه، در صورتیکه فعالیت مذکور بعلت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله، و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱ - پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت موضوع را به واحد کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲ - در صورت عدم تائید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار محل کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۰ - ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند ممنوع است.

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده ۶۱ - روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از حق‌السعی می‌باشد.

تبصره ۱ - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین بطور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود. و بهر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار میکنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر حق‌السعی دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲ - در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره ۳ - کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگانشان از دو روز تعطیل استفاده میکنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۲ - علاوه بر تعطیلات رسمی کشور روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.

ماده ۶۳ - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد ۳۰ روز است، برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه میشود.

ماده ۶۴ - استفاده از مرخصی سالانه برای کارگر الزامی است، کارگر نمیتواند بیش از ده روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۵ - مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند ۳۶ روز است، استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد.

ماده ۶۶ - هر کارگر حق دارد بمنظور ادای قریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یکماه بعنوان مرخصی استحقاقی علاوه بر مرخصی سالیانه استفاده نماید.

ماده ۶۷ - میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارکرد تعیین میشود.

ماده ۶۸ - تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین میشود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر شورای اسلامی یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران کارگاه لازم الاجرا است.

تبصره - درمورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا مینماید کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۶۹ - مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور میشود و حداکثر مدت این نوع مرخصی از ۱۰ روز در سال تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۷۰ - در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت میشود.

ماده ۷۱ - نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی، با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۲ - کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.
الف - ازدواج دائم.

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان، برادران و خواهر.

ماده ۷۳ - مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده ۷۴ - انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۵ - انجام کار در شب برای کارگران زن با استثناء امور بهداشتی، درمانی، فرهنگی و نظایر آن ممنوع است.

تبصره ۱ - در موارد اختلاف، تشخیص امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

تبصره ۲ - ضرورت کار زنان در شب برای امور دیگر باید به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

ماده ۷۶ - مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا ۹۰ روز است حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد، برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه میشود.

تبصره ۱ - پس از پایان مرخصی زایمان کارگر زن به کار سابق خود بازمیگردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب میشود.

تبصره ۲ - حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

تبصره ۳ - ارجاع اضافه کاری از هر نوع به زنان باردار و مادران شیرده ممنوع است.

ماده ۷۷ - در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر حوالسعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع مینماید.

ماده ۷۸ - درکارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب میشود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه و مهد کودک و...) را ایجاد نماید.

تبصره - آئین نامه اجرائی، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته میشود.

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹ - به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.
ماده ۸۰ - کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده میشود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱ - آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد، پزشک درباره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهار نظر میکند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است شغل کارگر را بدون کسر حقوق و مزایا تغییر دهد و یک نسخه از مدارک پزشکی فوق را جهت اطلاع به شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران ارائه نماید.

ماده ۸۲ - ساعت کار روزانه کارگر نوجوان، یک ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است، ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳ - ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴ - مرخصی سالانه کارگر نوجوان ۳۰ روز در سال خواهد بود.

ماده ۸۵ - در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام میشود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود، تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

فصل چهارم - حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول - کلیات

ماده ۸۶ - برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور دستورالعملهایی که از طرف شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه‌ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین میشود برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره - کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار میباشند.

ماده ۸۷ - شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آئین نامه های حفاظت فنی میباشند و از اعضاء زیر تشکیل میگردد.

۱ - وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود.

۲ - معاون وزارت صنایع

۳ - معاون وزارت صنایع سنگین

۴ - معاون وزارت کشاورزی

۵ - معاون وزارت نفت

۶ - معاون وزارت معادن و فلزات

۷ - معاون وزارت جهاد سازندگی

۸ - رئیس سازمان حفاظت محیط زیست

۹ - دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی

۱۰ - دو نفر از مدیران صنایع

۱۱ - دو نفر از نمایندگان کارگران

۱۲ - مدیر کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره ۱ - پیشنهادات شورا بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم میتواند برای تهیه طرح آئین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره ۲ - آئین نامه داخلی شورا به پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۳ - انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق ضوابطی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۸ - اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند مکلفند بدوا برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۹ - اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین میپردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب میباشند.

ماده ۹۰ - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۱ - کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات و سائیل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید به ساخت یا وارد کردن این وسائل اقدام نمایند.

ماده ۹۲ - کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه میباشند.

ماده ۹۳ - کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.

تبصره ۱ - چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حقوقالسعی به قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲ - در صورت مشاهده چنین بیماریهای وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشتی و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۴ - به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱ - کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل میشود و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین میگردد که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی میباشد.

تبصره ۲ - نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹۵ - در مواردیکه یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند میتوانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط

فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری میشود ثبت گردد.

تبصره - چنانچه کارفرما یا مسئول واحد وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیکترین واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. واحد کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۶ - مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۶ این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد حادثه‌ای رخ دهد شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است.

تبصره ۱ - کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام میگردد ثبت و مراتب را سریعاً بصورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲ - چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم - بازرسی کار

ماده ۹۷ - به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی اداره کل بازرسی وزارت کار با وظایف زیر تشکیل میشود.

الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار بویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان.

ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و

دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی.

ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزونها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی.

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد بمنظور پیشگیری حوادث.

تبصره ۱ - وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.

تبصره ۲ - بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام میگردد.
ماده ۹۸ - اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در هلدو استخدام است.

تبصره - آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی بتصویب هیات وزیران خواهد رسید. این شرایط بنحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تأمین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۹ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۶ این قانون وارد شده و به بازرسی پردازند و نیز میتوانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

تبصره - ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۱۰۰ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند بمنظور اطلاع

از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس میباشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار میگیرد، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است، در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره - سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید. ماده ۱۰۱ - کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.

ماده ۱۰۲ - گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار میتوانند بعنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲ - بازرس کار و کارشناسان بهداشت کار نمیتوانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هاییکه قبلاً بعنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده‌اند شرکت کنند.

ماده ۱۰۳ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمیتوانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان بطور مستقیم در آن ذینفع باشند.

ماده ۱۰۴ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعاتی را که به مقتضای شغل خود بدست آورده‌اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش نمایند.

تبصره - متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰۵ - کارفرمایان و دیگر کسانیکه مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند،

حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.
 ماده ۱۰۶ - هر گاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست. دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذریبط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند.

تبصره ۲ - کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل میشود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳ - متضرران از قراردادهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه میتوانند از مراجع مزبور به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراست.

ماده ۱۰۷ - دستورالعملها و آیین نامه های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بتصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموزی و مراکز کارآموزی

۱ - مراکز تعلیمات حرفه‌ای

ماده ۱۰۸ - در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و

مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره - وزارتخانه ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی میباشند.

ماده ۱۰۹ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است بر حسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای زیر در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید.

الف - مراکز سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.

ب - مراکز تعلیمات حرفه‌ای تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر و ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای.

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای.

د - مراکز تعلیمات حرفه‌ای خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید و ...).

ماده ۱۱۰ - مراکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۹ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی بطور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهد شد.

ماده ۱۱۱ - واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش و پرورش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز تعلیمات حرفه‌ای جوار کارگاه و یا بین کارگاهی همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند.

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی، استناداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان مراکز مزبور اقدام مینماید.

تبصره ۲ - دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز تعلیمات حرفه‌ای جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۲ - علاوه بر تشکیل مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز بمنظور آموزش صنعت یا حرفه معین، بوسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تاسیس میشود.

تبصره - آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

۲ - کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۳ - از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز، به افراد زیر اطلاق میشود.

الف - کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می‌بینند.

ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی، به منظور فرا گرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره ۱ - کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز تعلیمات حرفه‌ای معرفی میشوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز تعلیمات حرفه‌ای مراجعه می‌نمایند.

تبصره ۲ - دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش و حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند "ب" با پیشنهاد شورایعالی کار، بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی میرسد.

ماده ۱۱۴ - کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۳ برای کارآموزی در یکی از مراکز تعلیمات حرفه‌ای پذیرفته میشوند از حقوق زیر برخوردار خواهند بود.

الف - رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمیشود و این مدت از

هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب میشود.

ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مینا کمتر نخواهد بود.

ج - مزایای غیر نقدی و کمکهای فوقالعاده هائیکه برای چهران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت میشود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد.

چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر میتواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۵ - کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۳ برای کارآموزی در یکی از مراکز تعلیمات حرفه‌ای پذیرفته میشود مکلف است:

الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و بطور منظم در برنامه‌های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین‌نامه‌های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.

ب - پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه بکار اشتغال ورزد.

تبصره - در صورتیکه کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد کارفرما میتواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۶ - کارآموزان مذکور در بند "ب" ماده ۱۱۳ تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۵ این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱۷ - قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب زیر باشد.

الف - تعهدات طرفین.

ب - سن کارآموز.

ج - مزد کارآموز.

د - محل کارآموزی.

ه - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد.

و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)
 ز - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آنرا در قرارداد لازم بدانند.
 ماده ۱۱۸ - کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.
 ماده ۱۱۹ - مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای موظفند برای آموزش کارآموز و مسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و بطور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تامین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم - اشتغال

ماده ۱۲۰ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید، مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصتهای اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز آموزش فنی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.
 تبصره ۱ - مراکز خدمات اشتغال در مراکز استاتبا موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور میباشند.
 تبصره ۲ - دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی) معلولین را از طریق اعطای وامهای قرض‌الحسنه دراز مدت 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 در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها که معلولین در آنها حضور می‌یابند اقدام نماید.
 تبصره ۳ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین نامه‌های لازم را در جهت برقراری 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.

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۱ - اتباع بیگانه نمیتوانند در ایران مشغول بکار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.

تبصره - اتباع بیگانه زیر مشمول مقررات ماده ۱۲۱ نمیباشند.

الف - اتباع بیگانه ای که منحصرأ در خدمت ماموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.

ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان های وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه.

ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ماده ۱۲۲ - وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد.

الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده بکار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

ب - تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.

ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره - احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران میرسد.

ماده ۱۲۳ - وزارت کار و امور اجتماعی میتواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه کار افراد زیر اقدام نماید.

الف - تبعه بیگانه‌ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشند.

ب - تبعه بیگانه‌ای که دارای همسر ایرانی باشند.

ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه.

ماده ۱۲۴ - وزارت کار و امور اجتماعی میتواند در صورت ضرورت و یا بعنوان 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 هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

ماده ۱۲۵ - پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یکسال صادر یا تمدید و یا تجدید میشود.

ماده ۱۲۶ - در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع میشود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست میکند.

ماده ۱۲۷ - در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را بطور استثنائی ایجاب کند وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام مینماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوطه به صدور روادید با حق کار مشخص صادر خواهد شد.

تبصره - مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده ۱۲۸ - شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و

سازمان امور اداری و استخدامی کشور با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

ماده ۱۲۹ - کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه میشود نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۳۰ - آئین نامه های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور و تمدید و تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۲ این قانون با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل ششم - تشکلهای کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۱ - بمنظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای 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 تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱ - انجمنهای اسلامی میتوانند بمنظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی نسبت به تاسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲ - قانون چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و پس از طی مراحل قانونی بتصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

تبصره ۳ - آئین نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف یکماه پس از تصویب این قانون توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزارت کشور خواهد رسید.

ماده ۱۳۲ - در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و بمنظور 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.
- تبصره ۱ - بمنظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی، انجمنهای صنفی میتوانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.
- تبصره ۲ - 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.
- تبصره ۳ - کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان در صورت تشکیل انتخاب و در غیر اینصورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.
- تبصره ۴ - آئین نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف یکماه پس از تصویب این قانون توسط شورای عالی کار تهیه و بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.
- تبصره ۵ - آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یکماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی خواهد رسید.
- ماده ۱۳۳ - بمنظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، میتوانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.
- تبصره - شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان میتوانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران استانها باید نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند.
- الف - وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴ - بمنظور 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 و صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، میتوانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره - 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 مهیابست نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران * اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران - امکان، اقدام نمایند*.

الف - وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۵ - به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل ۲۹ قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبتهای پزشکی میباشد، کارگران و مدیران بازنشسته میتوانند بطور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.

تبصره ۱ - کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها میتوانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲ - وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور میباشد.

ماده ۱۳۶ - بمنظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار میتوانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

ماده ۱۳۷ - کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیاتهای تشکیلی، هیاتهای حل اختلاف و شورای عالی تامین اجتماعی،

شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

ماده ۱۳۸ - بمنظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکلهای کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون میتوانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره - آئین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار و وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و پس از تأیید دو سوم اعضاء مجامع مربوطه به تصویب وزیران کشور و کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

فصل هفتم - مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

ماده ۱۳۹ - هدف از مذاکرات دسته جمعی پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها... در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق مییابد. خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱ - هر موضوع که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، میتواند موضوع مذاکره قرار بگیرد مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای دولت اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد ادامه یابد.

تبصره ۲ - در صورتیکه طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند میتوانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، بعنوان کارشناس

پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰ - پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کالونها و کالونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد میشود.

تبصره - در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱ - پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف - مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بند الف و ب به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بند الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا اعلام نماید.

تبصره ۲ - نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بند الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

ماده ۱۴۲ - در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از

سوی کارگران شود، هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره - در صورتیکه هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد میتواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید.

دادگاه کار پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام میکند. ماده ۱۴۳ - در پیمانهای دسته جمعی کار برای مدت معینی منعقد میگردد، هیچ یک از طرفین نمیتواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آنرا بنماید مگر آنکه شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۴ - فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمیشود، و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۵ - در کلیه قراردادهای انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد مینماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم‌الاتباع است مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

ماده ۱۴۶ - در صورت لزوم اداره کل کار میتواند با اخذ مجوز از هیات حل اختلاف مادامی که اختلاف ادامه دارد به منظور جلوگیری از تعطیل کارگاه و تقلیل تولیدات و حفظ مصالح عمومی کارگاه را به حساب کارفرما اداره نماید. بدیهی است اداره مزبور پاسخگوی عملکرد خود در مدت تصدی اداره کارگاه در مقابل هیات حل اختلاف مربوطه خواهد بود.

فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷ - دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای

کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.
 ماده ۱۴۸ - کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹ - کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر میباشند.
 تبصره ۱ - دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲ - نحوه میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰ - کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه محل مناسبی برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شوراهای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱ - در کارگاههایی که برای مدت محدود، بمنظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد میشوند کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و رایگان (صبحانه - نهار - شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود.
 ماده ۱۵۲ - در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۳ - کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی

کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

تبصره - دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۴ - بمنظور حفظ و صیانت نیروی کار، کارفرمایان موظفند با اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با توجه به تعداد کارگران خود نسبت به اختصاص محل مناسبی جهت استفاده کارگران خود حسب مورد در رشته های مختلف ورزشی اقدام نمایند و سازمان تربیت بدنی کشور موظف است همکاریهای لازم را در این زمینه بعمل آورد.

تبصره ۱ - مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی کشور، جهانی و ساعات متعارف تمرین مربوط به آن جزو ساعات کار کارگران محسوب میشود.

تبصره ۲ - در صورت ضرورت و اعلام وزارت کار و امور اجتماعی کارفرمایان باید در هر شهرستان و یا منطقه مشترکا نسبت به ایجاد مجتمع های ورزشی کارگری با همکاری سازمان تربیت بدنی کشور اقدام نمایند.

تبصره ۳ - نحوه تاسیس و ضوابط مربوط به آن و میزان همکاریهای سازمان تربیت بدنی کشور بر حسب آئین نامه هایی که مشترکا توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و بتصویب هیات وزیران خواهد رسید مشخص میشود.

ماده ۱۵۵ - کلیه کارفرمایان موظفند در مدت متعارف نسبت به سوادآموزی کارگران بیسواد خویش اقدام نمایند و وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی نیز همکاریهای لازم در این زمینه را بعمل خواهند آورد.

تبصره ۱ - کارگران بیسواد واجد شرایط موظف به شرکت در کلاسهای سوادآموزی میباشند و تا ۵ ساعت آموزش در هفته جزو ساعات کار آنان محسوب میگردد.

تبصره ۲ - شرط ورود کارگران به دوره های مراکز فنی و حرفه ای حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی است.

ماده ۱۵۶ - دستورالعملهای مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء درخواهد آمد.

فصل نهم - مراجع حل اختلاف

مبحث اول - رسیدگی به اختلافات فردی کار

ماده ۱۵۷ - هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر و کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا بیمه‌های دسته جمعی کار باشد در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شوراهای اسلامی کار و در صورتی که شوراهای اسلامی کار در واحدی نباشد از طریق انجمنهای صنفی کارگران و یا نمایندگان قانونی کارگر و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸ - هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل میشود.

- ۱ - یک نفر نماینده وزیر کار و امور اجتماعی
 - ۲ - یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان
 - ۳ - یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها وزارت کار و امور اجتماعی میتواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.
- تبصره - کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹ - رای هیاتهای تشخیص پس از یکماه از صدور آن لازم‌الاجرا میگردد و در صورتیکه ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۶۰ - هیات 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 نماینده کارفرمایان به انتخاب

مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده اداره کل کار و امور اجتماعی برای مدت ۲ سال تشکیل میگردد.

ماده ۱۶۱ - هیاتهای حل اختلاف پس از بررسی و مشاوره با کارشناسان مربوطه نسبت به صدور رای اقدام خواهند نمود. نظرات اعضاء هیات بایستی در پرونده درج شود. رای صادره قطعی و لازم الاجراست.

ماده ۱۶۲ - هیاتهای حل اختلاف با توجه 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.

ماده ۱۶۳ - هیاتهای حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتبا دعوت میکنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست مگر آنکه هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت مینماید. در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رای لازم را صادر مینماید.

ماده ۱۶۴ - هیاتهای حل اختلاف میتوانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان و انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی و صنعتی و خدماتی و کشاورزی دعوت بعمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع استماع نمایند.

ماده ۱۶۵ - مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیاتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۶۶ - در صورتیکه هیات حل اختلاف اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر میکند و در غیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.

تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

فصل دهم - شورای عالی کار

ماده ۱۶۷ - در وزارت کار و امور اجتماعی شورائی بنام شورای 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 بعهده خواهد داشت.
- ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.
- ج - 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 عالی شوراهاى اسلامی کار.

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار بقیه اعضا آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب میگردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است. تبصره - هر یک از اعضا شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهند بود. ماده ۱۶۸ - شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه میدهد.

در صورت ضرورت، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل میشود. جلسات شورا با حضور هفت (۷) نفر از اعضا رسمیت مییابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹ - شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است. کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار میدهند.

تبصره - محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است. مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب میشود که بعنوان دبیر شورا بدون حق رای در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰ - دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی