

## بررسی وضعیت حقوقی کارگران قراردادی در مناطق آزاد تجاری صنعتی ایران

محمدرضا مجتهدی<sup>۱</sup>، راضیه فتحی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>عضو هیات علمی دانشگاه تبریز

<sup>۲</sup>کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه تبریز

### چکیده

تحقیق حاضر با استفاده از روش توصیفی تحلیلی به بررسی وضعیت حقوقی کارگران قراردادی در مناطق آزاد تجاری صنعتی ایران پرداخته است. یافته های تحقیق حاکیست در مجموع کارفرمایان در مناطق آزاد ایران می توانند با کارگران قراردادهای کار با مدت موقت (کمتر از یکسال) منعقد کنند و چنین قراردادهایی را برای چندین سال نیز با کارگران تمدید کنند. بدون اینکه تمدید و مجموع این قراردادهای حق برای کارگران ایجاد کند. علاوه بر این، نهاد حقوقی تعلیق قرارداد کار در تصویب نامه مقررات اشتغال نیروی انسانی و بیمه تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران پیش بینی نشده است. کارفرما در مناطق آزاد ایران می تواند، کارگر را بدون دلیل اخراج کند و در صورت شکایت کارگر و رسیدگی هیأت حل اختلاف، اگر ناموجه بودن اخراج تأیید شود کارفرما را مخیر می کند که کارگر را به کار برگرداند یا اینکه به او حق سنوات به میزان حقوق ۴۵ روز برای هر سال خدمت بپردازد. در حقیقت کارفرما می تواند با پرداخت مبلغی، کارگر را به صورت ناموجه اخراج کند. همچنین مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران تعریف صریح و روشنی در مورد از کار افتادگی ندارد. در خصوص شرایط کار نیز باید گفت که در مقررات مناطق آزاد ایران میزان ساعات کار روزانه و ساعات کار و هفتگی مشخص و معین نشده، فقط ساعات کار در چهار هفته متوالی تعیین شده است. تعیین حداقل مزد در این مناطق براساس مصوبه سالانه شورایی کار در خصوص تعیین حداقل مزد می باشد. مقاوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار در این مناطق لازم الرعایه می باشد. علاوه بر این در مقررات مناطق آزاد ایران درباره استعفا، چگونگی تعیین دستمزد مقرراتی پیش بینی نشده است.

**کلمات کلیدی:** کارگران قراردادی، منطقه آزاد تجاری، وضعیت حقوقی کارگران

## مقدمه

در برخی از کشورها به منظور ایجاد نظام اقتصادی خاص و بستر سازی مناسب برای سرمایه گذاری داخلی و خارجی، بعضی از مناطق را به عنوان مناطق آزاد تجاری - صنعتی تعیین نموده و نظام حقوقی خاصی را در راستای مدیریت بهینه این مناطق چه از نظر سرمایه گذاری و چه از نظر منابع انسانی وضع کرده اند. موضوعی که در این مبحث به آن پرداخته خواهد شد وضعیت حقوقی بخشی از نیروی انسانی شاغل در این مناطق یعنی کارگران قراردادی است که با توجه به حاکمیت نظام حقوقی متفاوت بر این مناطق، احتمال بر این می رود که در قیاس با هم قشران خود در خارج از این نظام حقوقی ویژه، در وضعیت نابرابر و نامطلوبی قرار دارند.

باتوجه به فقدان مشابه ماده فوق در مقررات خاص اشتغال مناطق آزاد و نظر به معافیت این مناطق از قانون کار ج. ۱، ۱، طبعاً ماده ۱۴۸ این قانون به مناطق آزاد تعهدی ایجاد نمی کند. بر همین اساس ماده ۱۸۳ قانون کار اشاره می نماید: کارفرمایانی که برخلاف ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلقه به کارگر (سهم کارفرما) باتوجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد. این ماده نیز نمی تواند به مناطق آزاد سرایت داشته باشد.

از جانب دیگر به موجب ماده ۴۶ مقررات اشتغال خاص مناطق، سازمان هر منطقه آزاد «مکلف» است رأساً یا با مشارکت سازمان تأمین اجتماعی و یا شرکت های بیمه نسبت به تأسیس «صندوق یا صندوق هایی» به منظور ارائه خدمات درمانی، غرامت دستمزد ایام بیماری، بارداری، از کارافتادگی جزئی و کلی، بازنشستگی، فوت و سایر موارد مربوط برای کارکنان مشمول این مقررات در مناطق آزاد اقدام نماید.

به موجب ماده فوق ملاحظه می شود ارائه طیف کامل خدمات بیمه ای به سازمان هر منطقه «تکلیف» شده است و سازمان مذکور می تواند با سازمان تأمین اجتماعی و یا سایر بیمه ها هم، به انتخاب خود، مشارکت داشته باشد یا نداشته باشد. تبصره ذیل این ماده اشعار می دارد: سازمان تأمین اجتماعی «می تواند» به طور مستقل نیز نسبت به ارائه خدمات مختلف بیمه حسب مورد به شاغلان داخلی و خارجی واحدهای مستقر در مناطق آزاد براساس قوانین و مقررات تأمین اجتماعی اقدام نماید. به موجب تبصره فوق ملاحظه می شود سازمان تأمین اجتماعی، برخلاف سازمان های هر منطقه آزاد، هیچ گونه «تکلیف» از باب ارائه این گونه خدمات ندارد بلکه آن سازمان هم «می تواند» که خدمات مذکور را ارائه نماید نکته مهمتر این که:

در حکم ماده ۱۴۸ قانون کار ج. ۱، ۱، (که گفته شد به مناطق آزاد سرایت ندارد) تأکید گردیده که کارفرمایان «مکلف» اند نسبت به بیمه نمودن کارگرانشان نزد سازمان تأمین اجتماعی اقدام به عمل آورند، یعنی تکلیف را متوجه کارفرمایان نموده است نه متوجه مؤسسات بیمه گر، و این اصلی ترین دلیلی است که تدارک پوشش تأمین اجتماعی توسط کارفرمایان برای کارگرانشان را در کشور اجباری نموده است.

لکن در ماده ۴۶ مقررات اشتغال مناطق که نخستین ماده از فصل مربوط به تأمین اجتماعی در مقررات مذکور است و شرایط خاص مورد عمل در مناطق آزاد را اعلام می دارد و نیز تبصره ذیل آن، در هیچ کدام، و نیز در سایر مواد مقررات اشتغال مناطق، چنین تکلیفی جهت کارفرما ذکر نشده یعنی در هر حال کارفرمایان مناطق آزاد به موجب مقررات خاص مناطق، در هیچ ماده ای یا تبصره ای، مکلف به بیمه نمودن کارگرانشان چه نزد صندوقی که سازمان هر منطقه مکلف است تشکیل دهد و چه نزد سازمان تأمین اجتماعی که به موجب مقررات موجود، اجازه بیمه نمودن کارگران را در مناطق آزاد (در صورت موافقت کارفرما) دارد، نیستند. تأکید قانگذار به ایجاد قواعد خاص جهت ارائه پوشش های تأمین اجتماعی در مناطق آزاد، شرایط خاصی را در این مناطق ایجاد نموده که یا بایستی عیناً رعایت گردد و یا این که در مورد اصلاح و تغییر آن اقدام به عمل آید تا مغایرتی بین مقررات موجود و عملکرد جاری وجود نداشته باشد.

صندوقی نیز که به حکم مقررات بایستی توسط سازمان های هر منطقه، در مناطق آزاد ایجاد گردد هنوز به شکلی که قانوناً تعریف شده در هیچ منطقه ای ملاحظه نمی شود. گرچه اخیراً به همت یکی از مناطق آزاد، اقداماتی مقدماتی در این زمینه برای

همان منطقه به عمل آمده است. ستاد سازمان تأمین اجتماعی نیز به چگونگی مقررات خاص مناطق آزاد عنایتی نکرده و اقدامی در جهت تکلیف به رعایت دقیق مقررات و یا اصلاح این بخش از مقررات را نداشته است. کما این که در مناطق آزاد کماکان در مواردی بر اخذ جرایم تأکید می‌نماید در حالی که کارفرمایان مناطق، حسب مقررات موجود از این لحاظ الزامی ندارند.

با چنین توصیفی تحقیق پیش رو درصدد بررسی وضعیت حقوقی کارگران قراردادی در مناطق آزاد تجاری صنعتی ایران است.

## مبانی نظری

### منطقه آزاد

از منطقه آزاد تعاریف گوناگونی ارائه شده که به برخی از آن‌ها اشاره گردد. اما قبل از اینکه به تعریف منطقه آزاد پرداخته شود. بایستی این نکته را متذکر گردد، مفاهیمی که طی زمان و بوسیله کشورهای مختلف برای مناطق آزاد به کار گرفته شده اند لزوما یکسان نبوده و مقصود خاص واحدی را بیان نمی‌کنند.

### اقسام قرارداد کار در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران

ماده ۷ و تبصره ۳ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی، مقرر می‌دارد: قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت مزد معین یا نا مزد معین یا نامعین برای کارفرما انجام می‌دهد. تبصره ۳- در مورد قراردادهای با مدت موقت و یا کار معین، هیچ یک از طرفین مجاز نیست به طور یک جانبه مبادرت به فسخ قرارداد نماید (مگر در موارد پیش بینی شده در قرارداد کار) در صورت فسخ یک جانبه قرارداد از سوی هر یک از طرفین، طرف دیگر می‌تواند از طریق مرجع حل اختلاف، مطالبه خسارت نماید، با توجه به ماده فوق و تبصره های آن، از لحاظ مدت قرارداد کار، سه نوع قرارداد کار پیش بینی شده که شامل: الف) قرارداد کار برای مدت معین، ب) قرارداد کار برای انجام کار معین، ج) قرارداد کار برای مدت نامعین.

### آثار مترتب بر اقسام قراردادهای کار

آثار مترتب بر اقسام قراردادهای کار عبارتند از: ۱- آثار قراردادهای کار با مدت معین و انجام کار معین ۲- اثر قرارداد کار برای مدت نامعین که در این گفتار بررسی می‌شود. در مقام بررسی آثار قراردادهای کار از لحاظ امنیت شغلی کارگران، تفاوتی میان این دو دسته قرارداد مطرح می‌شود. به ویژه از منظر مدت قرارداد، خاتمه قرارداد و مقررات مربوط به اخراج، می‌توان گفت قراردادهای دائمی در مقایسه با سایر قراردادهای کار دارای تضمین شغلی بالایی هستند چرا که در صورت عدم تمدید یا تجدید قراردادهای موقت توسط کارفرما، با توجه به اینکه کارفرمایان الزامی برای تجدید این نوع قراردادها را ندارند، کارگر بیکار شده و باید به دنبال کار جدیدی باشد.

### شرایط شکلی قرارداد کار

هرچند به تعبیر قاعده "اصاله الصحه" موجود در فقه اسلامی و مطابق تبصره ماده ۹ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی ایران، اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد، اما برای تنظیم صحیح قرارداد رعایت شرایط زیر الزامی است: ۱- مشروعیت مورد قرارداد ۲- معین بودن موضوع قرارداد ۳- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر. باید اضافه نمود قرارداد کار از جمله عقود است که می‌تواند به هر شکلی منعقد شود، اما، تردیدی نیست که شرایط اساسی صحت عقد باید در قرارداد کار رعایت شود.

## تعریف تعلیق قرار داد کار

تعلیق قرارداد به عنوان یک نظریه حقوقی منسجم در حقوق کار، مفهومی نو و تازه است حوادثی مانند بیماری کارگر یا تعطیلی موقت کار به سبب مشکلات فنی کارگاه یا موارد دیگر از این دست که در اجرای تعهد یکی از دو طرف به طور موقت وقفه ای ایجاد می کند از دید قراردادی محض، نمونه هایی از حوادث پیش بینی ناپذیر و جلوگیری ناپذیر تلقی می شدند و مجوزی برای فسخ قرارداد کار به شمار می آمدند.

## وضع مزد در مدت تعلیق

در این مورد باید گفت که به مقتضای قاعده حاکم بر عقود معوض و دو تعهدی- یعنی رابطه علیت و همبستگی میان عوض و معوض آنجا که کار انجام نمی شود، مزدی نیز نباید پرداخت شود با این وصف، ممکن است در برخی موارد کارگر تمام یا بخشی از درآمد ناشی از مزد را به شکل دیگری از کارفرما یا نهادهای بیرون از کارگاه (برای مثال، سازمان تامین اجتماعی) دریافت کند. در موارد بسیار استثنایی که کارفرما مکلف می شود مزد را در مدت تعلیق بپردازد، این حکم نوعی ضمانت اجرای تخلفی است که احتمالاً کارفرما انجام داده است.<sup>۱</sup>

## انحلال قرار داد کار یا پایان رابطه کارگری و کارفرمایی

عوامل متعددی موجب خاتمه و پایان قرارداد کار می شود که برخی از اینها عوامل قهری مانند فوت، از کار افتادگی کلی کارگر و یا باز نشستگی کارگر هستند و برخی دیگر ارادی هستند مانند استعفا و اخراج.

## خطوط کلی مقاوله نامه شماره ۱۵۸

محور اصلی مقاوله نامه شماره ۱۵۸ که خود نتیجه بیش از سه دهه مطالعه و بررسی سازمان بین المللی کار در این زمینه است، این است که «جزدر صورت وجود یک دلیل موجه کارگر نباید اخراج شود» (ماده ۴). از نظر این مقاوله نامه، دلایل موجه دلایلی هستند که یا به رفتار کارگر مربوط می شوند یا به مهارتها و تواناییهای او یا از ضرورتهای اداره کارگاه ناشی می شوند. برخی امور هم مانع اخراج محسوب می گردند (ماده ۵). در مورد آیین رسیدگی به دعوای اخراج هم، مقاوله نامه رهنمودهایی ارائه کرده است.<sup>۲</sup>

## دلایل توجیهی اخراج

براساس مقررات اشتغال نیروی انسانی در مناطق آزاد تجاری- صنعتی و نیز قانون کار ایران، اخراج کارگر از سوی کارفرما زمانی قانونی محسوب می شود که کارفرما دلایل موجهی برای اخراج کارگر داشته و بتواند در صورت طرح موضوع در مراجع حل اختلاف آن را اثبات نماید، در غیر اینصورت اخراج غیرقانونی خواهد بود. اسباب اخراج ممکن است از جانب کارگر و به رفتار و توانایی وی مربوط باشد و یا ناشی از ضرورت های کارگاه باشد. در ادامه به شرح دلایل توجیهی فوق پرداخته می شود.

## امور مربوط به رفتار کارگر

رفتار کارگر در صورتی مجوز اخراج محسوب می شود که عنوان تقصیر پیدا کند. البته مفهوم تقصیر باید در قانون و مقررات داخلی کشورهای عضو تبیین گردد. رفتار تقصیرآمیز را به طور کلی می توان به دو دسته تقسیم کرد:

- ۱- هنگامی که کارگر وظیفه ای را که بر عهده دارد، بد اجرا کند؛
  - ۲- مواردی که رفتار کارگر موجب به هم ریختن نظم محل کار؛ یا اختلال در اجرای وظایف دیگران شود.<sup>۳</sup>
- رفتارهای دسته نخست یعنی تقصیر ناشی از اجرای نادرست وظایف قراردادی- شامل
- سهل انگاری در انجام کارها

<sup>۱</sup>- همان

<sup>۲</sup>- عراقی، عزت الله، حقوق کار (سمت)، پیشین، ص ۲۶۵.

<sup>۳</sup>- عراقی، سید عزت الله؛ ارزیابی مقررات کار در زمینه اخراج، مجله مجتمع آموزش عالی، شماره ۳، پاییز ۱۳۷۸، ص ۲۸

- تخلف از آیین نامه کارگاه
- اجرا نکردن دستورهای قانونی کار فرما یا مقام مافوق.
- و غیبت ناموجه، می شوند
- دسته دوم یا رفتار سرزنش پذیر در محیط کار نیز شامل:
- بی انضباطی
- اعمال خشونت
- ناسزا گوئی
- اخلال در آرامش محیط کار
- حضور در محل کار در حال مستی یا پس از استعمال مواد مخدر و نوشیدن مشروبات الکلی یا استعمال مواد مخدر در محل کار می گردند.<sup>۴</sup>

افزون بر آن، میان تقصیر مهم و غیرمهم نیز فرق گذارده می شود. در موارد تقصیر مهم که باید در قانون تعریف شود، اخراج فوری را مجاز می شمارد؛ در صورتی که در موارد تقصیر غیر مهم اخراج زمانی موجه است که عمل پس از یک یا چند بار اخطار تکرار شود<sup>۵</sup> و اخراج نیز همواره با اخطار پیشین باشد.

در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران مقرر شده است. در این موارد و در صورت بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما، موضوع، بدو از طریق سازش حل خواهد شد، در غیر اینصورت به هیات رسیدگی موضوع ماده ۲۹ آن مقررات ارجاع داده می شود که آن هیات نیز در مقام رسیدگی می تواند ضمن توجه به قواعد عرفی موجود با استناد به ماده ۵۱ مقررات مذکور که مقرر می دارد «مقاولة نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار در مناطق آزاد لازم الرعایه می باشد»، آن اسناد بین المللی را برای حل اختلاف پیش آمده به کار برد.

#### ۲-۴-۱-۲- موارد مربوط به تردید در صلاحیت ها یا کاهش توانایی های کارگر

در برخی موارد، اخراج به دلیل نقص یا کاهشی است که در تواناییهای کارگر وجود داشته یا پدید آمده است. از جمله این موارد، نداشتن مهارت یا توانایی مناسب برای کاری است که کارگر برای انجام آن استخدام شده است، از دست دادن توانایی انجام کار به دنبال حادثه یا بیماری نیز در این دسته قرار می گیرد. در این موارد هم، همانند رفتار تقصیرآمیز کارگر، با شرایط خاصی می توان به کار او خاتمه داد. البته، مقررات حمایتی ویژه ای در این حالت برای تضمین حقوق کارگر در نظر گرفته شده است. برای نمونه، در مورد نخست یعنی ادعای کارفرما مبنی بر اینکه کارگر مهارت لازم و یا توانایی کافی را برای انجام کار مورد نظر را ندارد؛ باید به کارگر امکان داده شود که پیش از اخراج بتواند خلاف ادعای مذکور را ثابت کرده از اخراج شدن مصون بماند. در مورد دوم - یعنی از دست دادن توانایی انجام کار در پی بیماری یا حادثه؛ اخراج به آسانی مجاز شمرده نمی شود و مقرراتی را برای حفظ شغل کارگر، ظرف مدت معین در نظر می گیرند. البته، چنانچه بیماری یا حادثه، بیماری شغلی یا حادثه ناشی از کار باشد، طبیعی است که مقررات کار به شکل مؤثرتری از کارگر بیمار یا حادثه دیده حمایت می کنند.<sup>۶</sup>

بر اساس ماده ۳۳ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران هر گاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی آن مقررات موجه تشخیص داده شود هیأت، اخراج وی را تأیید نموده و کارفرما را ملزم خواهد ساخت که در قبال هرسال خدمت حقوق (۱۵) روز کارگر را به وی بپردازد. همچنین ماده ۳۴ قانون مذکور اضافه می کند

<sup>۴</sup> - همان، ص ۲۶۵

<sup>۵</sup> - همان، ص ۲۶۶

<sup>۶</sup> - همان، ص ۲۶۶-۲۶۷

که هر گاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی موجه شناخته نشود، کارفرما را مخیر خواهد کرد تا کارگر را به کار برگردانده و حقوق ایام بلا تکلیفی وی را بپردازد و یا آنکه در قبال هر سال خدمت حقوق (۴۵) روز وی را به عنوان خسارت اخراج بپردازد.

### ضرورت های کارگاه

این موارد ارتباطی با رفتار یا وضع کارگر نداشته و شامل مشکلات اقتصادی، فنی یا ساختاری کارگاه و موسسه محل کار او می شود. در این حالت، بیشتر کشورها آیین نامه های مفصلی را پیش بینی کرده اند که مستلزم جلب موافقت نمایندگان کارگران و مقامهای عمومی (وزارت کار و دیگر وزارت خانه های مربوط) است.<sup>۷</sup> اخراج به سبب ضرورت های کارگاه در بیشتر موارد شامل شماری از کارگران می شود، گاه نیز شامل همه کارگران شده و به تعطیلی کارگاه منجر می شود. مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران به این موضوع نپرداخته است.

### مواردی که اخراج منع شده است

برابر ماده ۵ مقاله نامه ۱۵۸- ۱۹۸۲ سازمان بین المللی کار، اموری هستند که نمی توانند دلیل موجه برای اخراج به شمار آیند و در واقع، زمانی که دلیل اخراج به دلیل عضویت در سازمانهای کارگری یا مشارکت در فعالیت های این سازمانها، نامزد شدن برای نمایندگی کارگران، یا انتخاب شدن به عنوان نماینده کارگران، شکایت از کارفرما یا مشارکت در طرح دعوا علیه او به استناد تخلف کارفرما از اجرای مقررات کار باشد، آن اخراج غیرقانونی است و در مقاله نامه فوق بر ممنوعیت این اخراج ها از سوی کارفرما تاکید شده است.

### آیین های رسیدگی به دعاوی مربوط به اخراج

در بخش دوم مقاله نامه، طی چند ماده بر حق کارگر برای اقامه دعوا در صورت اخراج ناموجه در یک مرجع بی طرف (دادگاه یا کمیسیون داوری و مانند آن) تاکید شده است.

برای آنکه بار اثبات ناموجه بودن اخراج و اقامه دلیل تنها بردوش کارگر قرار نگیرد، مقاله نامه دو راه حل پیش بینی می کند:

۱- کارفرما مکلف باشد موجه بودن تصمیم خود را ثابت کند و به دیگر سخن، اخراج اصولاً موجه شمرده نمی شود مگر آنکه کارفرما بتواند این امر را ثابت کند.

۲- هیأت رسیدگی کننده به شکایت، بر مبنای دلایل ارائه شده طرفین صلاحیت داشته باشد که «باور» خود را درباره موجه یا ناموجه بودن اخراج اعلام کند. به عبارت دیگر، هر چند روشهای اعمال این اصل می تواند بر مبنای قوانین و رویه کشورها متفاوت باشد، نظر مرجع رسیدگی کننده و آنچه از رهگذر دلایل ارائه شده طرفین بدان رسیده است ملاک موجه بودن یا نبودن شمرده می شود.

در موارد دیگر، مقاله نامه، همچنین بر ضرورت رعایت مهلت پیشین برای اعلام تصمیم اخراج (ظرف مدتی معقول) و پرداخت خسارت اخراج تاکید شده است؛ مگر آنکه اخراج کارگر به سبب تقصیر مهم او باشد. در تعریف تقصیر مهم هم، مقاله نامه می گوید که تقصیری مهم به شمار می آید که در صورت وجود آن نتوان «منطقاً» از کارفرما خواست که کارگر را در مدت اخطار در کارگاه نگه دارد.

در موارد دیگر (به جز تقصیر مهم) افزون بر خسارت اخراج، خسارت پایان کار و دیگر حمایت های مربوط به حفظ درآمد کارگر (مانند بیمه بیکاری یا دیگر، مستمر - بهای تأمین اجتماعی، نیز پیش بینی شده است.<sup>۸</sup>

با تمام تمهیدات و قواعدی که ناظر است به تصمیم گیری کارفرما برای اخراج یک کارگر، ممکن است کارفرما به اخراجی ناعادلانه دست بزند. کارگر باید بتواند از چنین تصمیمی به مرجعی صالح و بی طرف شکایت کند تا موجه بودن اخراج و دلیل تصمیم

<sup>۷</sup> - عراقی، عزت اله، حقوق کار، جلد اول، تهران، سمت، چاپ پنجم، ۱۳۸۴، ص ۲۷۵

<sup>۸</sup> - همان، صص ۲۶۸ - ۲۶۹.

کارفرما در آن ارزیابی شود. با این حال آنچه که وجه تمیز و مشخص این مراجع است، بی طرفی آن هاست که نباید با نگاهی جانب دارانه تنها منافع کارگر و یا کارفرما را در نظر داشته باشند.

در چنین مرجعی کارگر می تواند مدعی شود که اخراج وی ناعادلانه بوده است و چنانچه وی را مدعی بدانی مکلف است ادعای خود را به اثبات رسانده، برای آن دلایلی بیاورد. اما اقتضای جایگاه کارفرما چنین است که بیشترین اطلاعات و مدارک را در اختیار دارد و اوست که می تواند نشان دهد اخراج به چه دلیل صورت گرفته است. از سوی دیگر اغلب کارگران به دلیل ناآشنایی با حقوق خود و نیز نداشتن تمکن مالی که به واسطه آن بتوانند از فردی آشنا به مقررات برای کمک به خود یاری جویند، نمی توانند به سادگی خواسته خود را به اثبات برسانند. از این رو مقاوله نامه به یاری کارگران آمده و آنان را در اثبات ناعادلانه بودن اخراج تنها نگذاشته، و کارفرما را نیز در این امر سهیم دانسته است. کارفرما باید بتواند با ارائه دلایلی نشان دهد که کارگر دیگر صلاحیت ادامه کار را ندارد. لزوم حمایت از کارگر در این روند به حدی است که در برخی کشورها اساساً فرض را بر آن قرار می دهند که اخراج ناعادلانه است؛ مگر آنکه کارفرما بتواند خلاف آن را ثابت کند.<sup>۱</sup> از آنجایی که کارفرمایان عمدتاً حتی اگر بر اساس دلایلی غیرموجه کارگران را اخراج نمایند، این موضوع را بیان نمی کنند، وظیفه مرجع مربوطه است که با در نظر گرفتن جمیع جهات و اوضاع و احوال حاکم بر پرونده در این خصوص تصمیم گیری نماید.<sup>۱۱</sup> که به این ترتیب، اثبات موجه بودن اخراج یا بر عهده کارفرماست و یا مرجع رسیدگی کننده.<sup>۲</sup> بموجب مقررات قانون کار ایران کارگر می تواند از اخراج خود به هیئت های تشخیص و حل اختلاف کار شکایت نماید. از مجموع مقررات حاکم بر رسیدگی در این مراجع می توان نتیجه گرفت قانونگذار براساس اصولی که از آنها سخن رفت، اثبات ناعادلانه بودن اخراج را بر عهده کارگر قرار نداده است؛ بلکه کارفرما را نیز مکلف دانسته که ثابت کند تصمیمش عادلانه بوده و خود نیز موظف به جستجوی ادله و برهان های مرتبط است. ماده ۹۲ آیین نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیئت های تشخیص و حل اختلاف مصوب ۱۳۸۰/۱۱/۳۰، مقرر می دارد در شرایطی که اخراج براساس ماده ۲۲ قانون کار باشد، کارفرما مکلف است مدارکی را دال بر استعلام نظر تشکل کارگری موجود در کارگاه و نظریه تشکل یادشده در صورت اعلام نظر، به مرجع رسیدگی کننده ارائه نماید و چنانچه کارفرما نتواند چنین کند، براساس ذیل ماده که گفته است «درغیر این صورت استناد کارفرما به ماده فوق معتبر نخواهد بود»، اخراج غیرموجه تلقی می شود. همچنین ماده ۱۴۹۱ همین آیین نامه، مسئولیت سنجش اعتبار مدار و مستندات اقامه شده را بر عهده هیئت تشخیص گذاشته بود. در آیین دادرسی کار که در سال ۱۳۹۱ ش از سوی وزارت کار به تصویب رسید و جانشین آیین نامه یادشده گردید، نشانی از این الزام برای کارفرما وجود ندارد. در آیین نامه جدید تنها در ماده ۸۷ آمده است که «ارائه دلایل و مدارک دال بر وجود رابطه کار فیما بین طرفین و میزان مزد و مزایای بالاتری از حداقل قانونی و میزان سابقه کار در کارگاه به عهده کارگر و ارائه دلایل و مدارک بر تادیه حقوق مذکور و یا عدم شمول مقررات قانون کار به رابطه طرفین به عهده کارفرماست». چنانکه مشهود است در این مقررات اشاره صریحی به مسئله اخراج نشده و تکلیف طرفین در ارائه ادله مربوط به اثبات موجه یا ادعای غیرموجه بودن آن روشن نشده است. تنها چنانچه خواهیم مفاد این ماده را به سود کارگر و با سویه حمایت از او تفسیر کنیم، شاید بتوان گفت سیاق ماده چنان است که تادیه حقوق کارگر، ادعایی از جانب کارفرما تلقی شده که باید برای آن ادله ای از سوی وی ارائه شود و اگر کارفرما مدعی است حقوق کارگر را در جریان اخراج رعایت نموده و به استناد دلایل موجه در ماده ۲۲ به اخراج او مبادرت کرده است، باید با ارائه دلیل این ادعا را ثابت کند. اگرچه بدون اشاره صریح مواد آیین دادرسی تازه تصویب به تکلیف یادشده، تعیین چنین تکلیفی کمی دشوار می نماید. در عین حال ماده ۸۶

1- ILO (1995)General Survey Concerning Protection against Unjustified Dismissal, International Labour Office,Geneva,1995, para. 205.

2- ILO(2011)Termination of Employment Instruments, Background Paper for the Tripartite of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 and the Termination of Employment Recommendation, 1982, International Labour Standards Department, International Labour Office, p.26

3- ILO (1995)General Survey Concerning Protection against Unjustified Dismissal, International Labour Office,Geneva,1995, para. 6.

آیین دادرسی، همچنان موجب رسیدگی کننده را مسئول رسیدگی به مدارک و مستندات اقامه شده بر می شمارد و مقرر می دارد که اگر مرجع، دلایل ارائه شده را مؤثر در اثبات ادعا نداند، با استدلال از ترتیب اثر دادن به آن خودداری خواهد کرد. به عبارت دیگر، در این مقررات جدید نیز همچنان مرجع رسیدگی کننده، مسئولیت نهایی بررسی و تصمیم گیری پیرامون صحت و سقم ادله را بر عهده دارد.

در بند سوم ماده ۱ مقاوله نامه مقرر شده است که اگر اخراج بر مبنای ضرورت های اقتصادی کارگاه باشد، مرجع مورد نظر باید بررسی کند که آیا این اخراج واقعا به دلایل ادعایی صورت گرفته و این دلایل برای اخراج کافی بوده یا اینکه کارفرما این امکان را نداشته است که به طریقی دیگر مانع از اخراج شود. آیا مطابق مقررات ایران نیز می توان از کارفرمایی که به استناد بند (ح) الحاقی به ماده ۲۹ قانون کار، کارگری را اخراج کند شکایت کرد؟ به نظر می رسد مانع قانونی برای این قبیل شکایتها وجود نداشته باشد. اگر کارگران نتوانند از اخراج به استناد ضرورت های اقتصادی شکایت کنند، آنگاه تکالیف معین شده در ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور بدون ضمانت اجرا خواهد بود و چنانچه کارفرمایی بدون توجه به مفاد ماده اخیر کارگری را (یا کارگرانی) را به صرف تشخیص و صلاحدید خود به استناد الزامات اداره کارگاه اخراج نماید، راهی برای بررسی و ابطال احتمالی چنین تصمیمی در نظیر گرفته نشده است. از این رو چنانچه کارگر بتواند از این اخراج به مراجع مربوطه شکایت کند، گامی در جهت تضمین بیشتر حقوق کارگران برداشته شده است.

مقاوله نامه، کارگران را در طرح شکایت محدود می نماید. در بند سوم ماده ۸ تعیین مهلتی معین برای طرح شکایت از جانب کارگری که مدعی اخراج ناعادلانه است، مجاز دانسته شده است. در صورتی که کارگر در این مدت از حق خود بهره نگیرد، اماره ای بر آن است که آن را ناعادلانه نمی داند و حق خود را از دست می دهد. برای مثال در استرالیا، چنانچه کارگر ظرف مدت ۴ روز شکایت خود را مطرح نسازد، فرصت شکایت را از دست می دهد؛ مگر آنکه ثابت کند شرایط خاصی وجود داشته است.<sup>۱۱</sup> در ایران شکایت کارگر محدودیتی ندارد و مشمول مرور زمان نمی شود. اگرچه قانون کار و مقررات رسیدگی در مراجع حل اختلاف در این باره ساکت هستند، اما رای وحدت رویه شماره ۳۹۲ دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۸۲/۱۰/۷ مبنی بر عدم شمول مرور زمان در خصوص دعاوی و مزایای قانونی ناشی از حقوق مندرج در قانون کار، چنین چیزی را مقرر داشته است. اگرچه در ظاهر اعطای چنین حقی به کارگر می تواند حمایت بیشتری از وی ارائه دهد، اما می توان آن را مغایر با منطق حقوقی، مصالح کارفرما و سهولت در رسیدگی دانست. نتیجه چنین حکمی آن است که کارفرما به دلیل رویارویی با چنین دشواریهایی از انعقاد قرارداد دائم با کارگر ابا دارد.

### مقررات از کار افتادگی کلی

از کار افتادگی کلی نیز از مواردی است که مقررات مناطق آزاد ایران آنرا جزء موارد پایان قرارداد کار ذکر کرده است.<sup>۱۱</sup> حوادث و سوانحی که در طی انجام وظیفه یا به مناسبت آن کارگر دچار آن می شود یا بیماری صعب العلاجی که کارگر به خاطر کارش به آن گرفتار می شود و یا آن حوادث و بیماری هایی که ارتباطی با کار و حوادث شغلی ندارد می تواند سبب از کار افتادگی شود و به همین خاطر قرارداد کار پایان یابد البته قوانین و مقررات کشورها از کار افتادگی کلی تعریف خاصی دارند که در صورت انطباق شرایط کارگر با آن تعریف به عنوان از کار افتاده کلی شناخته می شود به عنوان مثال از لحاظ قانون تامین اجتماعی ایران، بیمه شده ای که طبق نظر کمیسیون پزشکی پیش بینی شده در قانون مزبور، درجه کاهش قدرت کارش «شست و شش درصد یا

1- ILO(2011)Termination of Employment Instruments, Background Paper for the Tripartite of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 and the Termination of Employment Recommendation, 1982, International Labour Standards Department, International Labour Office, p.26

<sup>۱۱</sup> - ماده ۱۲ - قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد: الف - فوت کارگر. ب - بازنشستگی کارگر. ج - از کارافتادگی کلی کارگر. د - انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین. ه - پایان کار در قراردادهایی که منوط به کار معین است. و - فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما و کارگر در مواردی که در قرارداد کار مطابق این تصویب نامه پیش بینی شده است.

بیشتر باشد از کار افتاده کلی شناخته میشود»<sup>۱۲</sup> در ضمن از آنجا که تعهد کارگر در قرارداد جنبه شخصی دارد- یعنی قائم به شخص اوست- طبیعی است هنگامی که به دلیلی، دیگر نتواند کار کند، قرارداد کار خاتمه می یابد.

### روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی- تحلیلی می باشد که متون مختلف مورد تجزیه و تحلیل و نهایتاً نتیجه گیری قرار گرفته است همچنین سعی گردیده که مفاهیم مورد بررسی قرار گرفته و با استفاده از منابع موجود (کتاب و مقالات و مجلات حقوقی معتبر) همین طور با استفاده از منابع اینترنتی به منظور به روز بودن مطالب، این پژوهش ارائه می گردد. ابتدا سوابق طرح مطالعه گردید سپس کار روی موضوع اصلی پژوهش متمرکز شده در روش تحقیق تلاش می شود تا در ساختاری حقوقی پاسخی مناسب برای پرسش اصلی این تحقیق پیدا شود.

### سوالات تحقیق

- ۱- وضعیت حقوقی کارگران قراردادی شاغل در مناطق آزاد تجاری - صنعتی با کارفرما چگونه است؟
- ۲- آیا کارگران قراردادی سازمان های مناطق آزاد تجاری- صنعتی مشمول قانون کار می باشند؟
- ۳- کارگران قراردادی در مناطق آزاد تجاری- صنعتی از لحاظ شرایط کاری (مدت کار، ساعات کاری، مرخصی ها، تعطیلات و حداقل دستمزد) در چه وضعیتی قرار دارند؟
- ۴- انحلال قرارداد کار و عوامل آن در مناطق آزاد تجاری - صنعتی چه آثار حقوقی برای کارگران قراردادی شاغل در آن مناطق به دنبال دارد؟
- ۵- وضعیت پیمانهای جمعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟
- ۶- به منظور اجرای تعهدات کارگران و کارفرمایان و نیز رعایت مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی مناطق آزاد تجاری - صنعتی ایران چه سازوکار یا ضمانت اجرایی تعریف شده است؟
- ۷- با توجه به سکوت مقررات مناطق آزاد در رابطه با بیمه نمودن کارگران قراردادی، آیا می توان به قوانین کار کشور استناد نمود و قوانین و مقررات تامین اجتماعی کشور را در مناطق آزاد نافذ و لازم الاجراء دانست؟

### مدت کار

مدت کار روزانه کارگر در مناطق آزاد بر طبق ماده ۱۶ مقررات اشتغال نیروی انسانی این مناطق براساس توافق دو طرف و به موجب قرارداد کار تعیین خواهد شد ولی در هر حال از ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی تجاوز نخواهد کرد. اما در کارگاه ها و کارخانجات مشمول قانون کار، ساعات کار، مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار میدهد. ساعات کار در هفته ۴۴ ساعت است و در کارهای نوبتی که ساعات کار به صورت چرخشی انجام میشود، ساعات کار در ماه نباید از ۱۷۶ ساعت بیشتر باشد.

### پرداخت مزد در دوره های زمانی مشخص

با توجه به وضعیت اقتصادی کارگر و موقعیت آسیب پذیر اقتصادی وی، اصولی و منطقی به نظر می رسد که دستمزدش در فواصل زمانی معین به او پرداخت شود این فواصل زمانی ممکن است روزانه، هفتگی و ماهانه و یا طرق دیگری که قوانین و مقررات یا پیمان جمعی بیان می کند، باشد در هر صورت باید این فواصل زمانی رعایت شود تا وضعیت و موقعیت آسیب پذیر کارگر متزلزل نشود ماده ۱۲ مقاوله نامه شماره ۹۵ این موضوع را بیان کرده است «مزد باید در فواصل زمانی معینی پرداخت گردد، جز در

<sup>۱۲</sup> - بند الف ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی

موردهایی که ترتیب مناسب دیگری برای تأمین پرداخت مزد در فواصل معین وجود دارد، فواصل پرداخت مزد را قوانین و مقررات ملی یا پیمان های دسته جمعی یا رای داوری تعیین خواهد کرد.<sup>۱۳</sup>

مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران مقرراتی در این خصوص ندارد. البته در تعریفی که از حقوق در ماده یک به عنوان پرداخت مزد به طور ماهانه ارائه کرده است می توان استنباط کرد که پرداخت حقوق از منظر این قانون به صورت ماهیانه فرض شده است.

### چگونگی پرداخت دستمزد

مقاله نامه ۹۵ در مواد ۳ و ۴ درباره چگونگی پرداخت دستمزد مقرر می دارد که مزد باید بصورت پول رایج کشور پرداخت شود و پرداخت مزد به صورت سفته و حواله را ممنوع اعلام نموده ولی پرداخت مزد از طریق چک بر عهده بانک یا چک یا حواله پستی را مجاز شمرده است.

همچنین کارفرما می تواند با رعایت شرایط بخشی از مزد را به صورت مزایای غیرنقدی پرداخت کند این شرایط عبارتند از:

الف- این مزایا مورد مصرف شخصی کارگر و خانواده او بوده و در جهت منافع آنها باشد.

ب- ارزش تعیین شده برای این مزایا، عادلانه و معقول باشد.

همچنین مقاله نامه مزبور پرداخت مزد به صورت مشروبات الکلی یا مواد مخدر مضر را ممنوع اعلام کرده است.<sup>۱۴</sup>

پرداخت مزد به صورت غیرنقدی این حسن را دارد که در کشورهایی که دارای اقتصاد بیمار بوده و ارزش پول، پیوسته سقوط می کند دریافت کالا که روز به روز قیمت آن افزایش می یابد تا حدودی جلوی آثار مخرب و وخیم تورم را می گیرد و ناتوانی اقتصادی کارگر را تا حدی التیام می بخشد بویژه اگر این کالاها به نرخ رسمی و ارزانتر از قیمت های آزاد عرضه شود.<sup>۱۵</sup>

اما بخاطر جلوگیری از سوء استفاده، شروط مذکور در موارد فوق و همچنین احتیاط های دیگر به نظر ضروری می رسد.

بر اساس ماده ۲۸ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد. نکته قابل توجه این که معیار روشنی برای منصفانه و معقول بودن پرداخت غیر نقدی ذکر نشده است.

### کیفیت دریافت دستمزد

براساس تکلیف مقاله نامه ۹۵ که در ماده ۱۳ بیان کرده باید دستمزد در روزهای غیرتعطیل و در محل کار یا نزدیک به آن تحویل کارگر شود زیرا روزهای تعطیل و مرخصی ها مخصوص استراحت و انجام کارهای مورد نظر است و نباید مزد طوری تحویل داده شود که در روز تعطیل و یا مکان دور باشد. در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران به این موضوع اشاره ای نشده است. البته مقاله نامه فوق در این مناطق می تواند مورد عمل قرار گیرد.

### قواعد مهم دستمزد در اسناد بین المللی

دستمزد، جبران خدمتی و پرداختی است که عمدتاً به صورت مالی و در ازای کار کارگران به آنها پرداخت می شود. جبران خدمت به شکل دستمزد به کارگران و به صورت حقوق و مزایا به کارمندان پرداخت می شود. جبران خدمت منافع پولی است که در قبال خدمت ارائه شده توسط کارکنان به آنها پرداخت می شود. مبنای محاسبه دستمزد ساعت است که متفاوت است از حقوق که پرداخت هایی ماهانه است. دستمزد رایج ترین شیوه پرداخت به کارگران و حقوق متداول ترین شیوه پرداخت به کارمندان است.

<sup>۱۳</sup> - همان، ص ۴۴

<sup>۱</sup> - همان، صص ۴۲ و ۴۳

<sup>۲</sup> - رنجبری، ابوالفضل، پیشین، ص ۱۱۱

### مقررات مربوط به دستمزد

هزینه حقوق و دستمزد نشان دهنده سهم نیروی کار در تولید محصولات و ارائه خدمات بوده و یکی از مهمترین هزینه های عملیاتی اکثر مؤسسات است. هزینه دستمزد به عنوان یکی از عوامل مهم هزینه مستلزم اندازه گیری، کنترل و تجزیه و تحلیل مستمر می باشد. افزایش تولید که به کاهش بهای تمام شده هر واحد منجر می گردد، توأم با افزایش نرخهای دستمزد و مزایای مربوط، موجب افزایش روند استفاده از تجهیزات ماشینی و پیشرفته به منظور تولید بیشتر با ساعات کار کمتر گردیده است. تغییرات در استفاده از نیروی کار، اغلب تغییرات در روشهای پرداخت پاداش را ایجاد می نماید و این امر خود موجب تغییراتی در نحوه حسابداری هزینه های دستمزد می گردد. طبق آخرین تجزیه و تحلیلها، پرداختهای دستمزد به طور مستقیم یا غیرمستقیم، بر مبنای درجه مهارت کارگران صورت می گیرد.

بنا به اهمیت مزد، هیات دولت بخاطر تضمین هرچه بیشتر جریان سالم پرداخت مزد در ماده ۱۰ مقرر کرده که یکی از مواردی که باید در قرارداد کار ذکر شود «حقوق، مزد و مزایا» می باشد. با توجه به مطالبی که راجع به مقررات حمایتی از دستمزد در صفحات پیشین گفته شد، مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران درباره «ممتاز بودن مزد و طلب های کارگر» و «کیفیت گرفتن دستمزد» مسکوت می باشد. اما درباره «چگونگی پرداخت دستمزد» مطالبی در مقررات مذکور پیش بینی شده که این ماده عیناً از قانون کار جمهوری اسلامی ایران نقل شده است.<sup>۱۶</sup>

همانطوریکه اشاره شد مزد باید به صورت پول نقد رایج کشور بوده و به صورت سفته و حواله نباشد و کارفرما می تواند با موافقت کارگر قسمتی از مزد را به صورت مزایای غیرنقدی پرداخت نماید مشروط بر اینکه این مزایا مورد مصرف شخصی کارگر و خانواده او بوده و ارزش تعیین شده برای این مزایا عادلانه و معقول باشد. در همین راستا ماده ۲۸ تصویب نامه مزبور اعلام داشته: «در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت ها منصفانه و معقول باشد».

اما مقررات مزبور درباره پرداخت نقدی دستمزدها مسکوت است در صورتیکه درباره مزایای غیرنقدی ماده فوق را پیش بینی نموده است که در آن شروط زیر بایستی رعایت شود: الف- توافق کارگر و کارفرما برای پرداخت مزایای غیرنقدی، ب- منصفانه و معقول بودن ارزش نقدی این مزایا.

درباره پرداخت مزد در فواصل زمانی معین نیز مطلبی به صراحت پیش بینی نشده، اما به نظر می رسد می توان ماده ۱۴ را در این زمینه مجری دانست؛ این ماده مقرر می دارد: «هرگونه تغییر در شرایط کار منوط به پیش بینی آن در قرارداد کار و شرایط و اوضاع و احوال کارگاه خواهد بود هرگاه کارفرما بدون توجه به قرارداد کار و عدم جلب موافقت کارگر شرایط کار را تغییر دهد به نحوی که از لحاظ میزان مزد و یا حیثیت به او لطمه و زیان وارد سازد، کارگر می تواند به مرجع حل اختلاف شکایت کرده و تقاضای خسارت نماید».

با توجه به ماده فوق اگر کارفرما دستمزد کارگر را در فواصل معینی که در قرارداد کار ذکر شده پرداخت ننماید، این مساله موقعیت آسیب پذیر کارگر را به خطر می اندازد در این صورت کارگر می تواند به هیات حل اختلاف مراجعه کرده و تقاضای خسارت نماید. از مواردی که در اصول اساسی دستمزد ذکر شد، فقط «مصونیت دستمزد» این در مقررات پیش بینی نشده و موارد دیگر چون «اصل عدم تبعیض در پرداخت دستمزد» و «حداقل دستمزد» در این مقررات پیش بینی شده است.

ماده ۲۷ مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران اصل عدم تبعیض در پرداخت دستمزد را بطور کامل بیان نموده است، براساس این ماده بایستی برای کار مساوی در شرایط مساوی در یک کارگاه برای زن و مرد حقوق و دستمزد مساوی پرداخت شود، حتی ماده مزبور تبعیض در پرداخت دستمزد را براساس سن، نژاد، جنس و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع اعلام نموده است.

<sup>۱۶</sup> - ماده ۴۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

حداقل دستمزد نیز در مقررات مذکور پیش بینی شده و در این زمینه ماده ۲۶ مقرر می دارد: « حداقل مزد پرداختی در مناطق کمتر از حداقل مزد قانونی کشور نخواهد بود.»

نکته قابل تامل در مورد اصل تعیین حداقل دستمزد در مناطق آزاد ایران این است که قیمت کالاها و خدمات و هزینه های زندگی در مناطق آزاد ایران، به نسبت، بالاتر از سایر نقاط کشور است و معیار قرار گرفتن حداقل مزد قانونی کشور در این مناطق، با توجه به بالا بودن هزینه کالاها و خدمات در مناطق آزاد ایران، معقول و قابل توجه به نظر نمی رسد، در حالیکه بهتر بود حداقل مزد با توجه به شرایط مناطق و قیمت کالاها و خدمات و هزینه های زندگی در مناطق آزاد، توسط خود سازمان منطقه و متناسب با قیمت کالاها و خدمات و هزینه های زندگی در مناطق آزاد تعیین می شد.

با توجه به اهمیت مزد، سازمان بین المللی کار نیز از طریق پیشنهاد و تصویب مقاله نامه ها، توصیه نامه هایی در زمینه تعیین حداقل دستمزد و حمایت از مزد کارگران پرداخته است، و کشورهایی هم که این مقاله نامه ها و توصیه نامه ها را پذیرفته اند،<sup>۱۷</sup> مقررات مذکور آنها را در قوانین کار خود وارد کرده که متناسب با بحث مواردی از آن آورده می شود.

### نظام حل اختلاف کارگری و کارفرمایی

همانطوری که گفته شد، بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما غیر قابل اجتناب است و مناطق آزاد ایران نیز از این قاعده مستثنی نمی باشد. روش رسیدگی به اختلافات در مناطق آزاد ایران، به نظر می رسد روش قضایی باشد زیرا همانگونه که در صفحات پیشین آمد روش صنفی و غیر قضایی از طریق تشکلهای کارگری و کارفرمایی حل و فصل می شود در حالیکه تشکلهای کارگری و کارفرمایی در مقررات مناطق آزاد ایران پیش بینی نشده است پس در نتیجه روش و روال جاری برای حل اختلافات کارگری و کارفرمایی در مقررات مناطق آزاد ایران روش قضایی است که از طریق دادگاههای کار رسیدگی می شود.<sup>۱۸</sup>

### نتیجه گیری و پیشنهادات

در پاسخ به سوال اصلی این تحقیق که وضعیت حقوقی کارگران قراردادی شاغل در مناطق آزاد تجاری - صنعتی ایران با کارفرما چگونه است؟ باید گفت که رابطه کارگری و کارفرمایی در این مناطق مشمول مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی می باشد که براساس آن مقررات کارگران می توانند سه نوع قرارداد کار با کارفرما منعقد نمایند که شامل قرارداد کار برای مدت معین، مدت نامعین و برای انجام کار معین می شود. آثار هر کدام از این قراردادهای کار در مناطق آزاد تجاری - صنعتی در متن تحقیق بطور مفصل بررسی شده است اما یادآوری این نکته لازم است که کارفرما در مناطق آزاد ایران می تواند از طریق انعقاد قراردادهای کار با مدت معین از پرداخت حق سنوات و خسارت اخراج شانه خالی کند کارفرما می تواند قراردادهایی را به مدت های کوتاه و پی در پی با کارگر منعقد کند، بدون اینکه تکرار این قراردادهای حقی برای کارگر ایجاد کند حتی اگر برای چندین سال انعقاد این قراردادهای برای هریک از کارگران ادامه یابد؛ این مساله با اجازه دادن هیأت دولت برای انعقاد قرارداد کار با مدت معین برای کارهای استمراری کارگاه، تشدید می شود.

در مجموع کارفرمایان در مناطق آزاد ایران می توانند با کارگران قراردادهای کار بامدت معین (کمتر از یکسال) منعقد کنند و چنین قراردادهایی را برای چندین سال با کارگران تمدید کنند. بدون اینکه تمدید و مجموع این قراردادهای حقی برای کارگران ایجاد کند.

<sup>۱۷</sup> - مقاله نامه شماره ۲۶ در مورد ساز و کار تعیین حداقل مزد، ۱۹۲۸ - مقاله نامه شماره ۱۳۱ در مورد تعیین حداقل مزد، ۱۹۷۰ توصیه نامه شماره ۱۳۵ در مورد تعیین حداقل مزد، ۱۹۷۰ - مقاله نامه شماره ۹۵ درباره حمایت از مزد ۱۹۴۹ - توصیه نامه شماره ۸۵ درباره حمایت از مزد، ۱۹۴۹ - مقاله نامه شماره ۱۷۳ درباره حمایت از طلب کارگران در صورت اعسار کارفرمای آنان ۱۹۹۲ و توصیه نامه شماره ۱۸۰ درباره حمایت از طلب کارگران در صورت اعسار کارفرمای آنان ۱۹۹۲ و توصیه نامه شماره ۱۸۰ درباره حمایت از طلب کارگران در صورت اعتبار کارفرمای آنان، ۱۹۹۲.

<sup>۱۸</sup> - طاهری، آزاده سادات، بررسی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین المللی کار و حقوق کار ایران، مطالعات حقوق تطبیقی،

براساس مقررات یاد شده در قراردادهای کار در مناطق آزاد، باید به مولفه هایی همچون مدت قرارداد، نوع کار، حقوق، مزد و مزایا، ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها، محل انجام کار، تاریخ انعقاد قرارداد کار، نحوه فسخ قرارداد و چگونگی حل و فصل اختلافات طرفین اشاره شود. در خصوص مولفه های یاد شده به صورت کلی می توان گفت، براساس توافق طرفین (کارگر و کارفرما) و به موجب قرارداد، مدت کار روزانه کارگران در مناطق تعیین می شود که در هر حال از ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی تجاوز نخواهد کرد. کارگران حق استفاده از تعطیلات رسمی و تعطیل هفتگی را دارند که براساس توافق دو طرفین خواهد بود. نحوه دریافت دستمزد در مقررات مناطق پیش بینی نشده است ولی حداقل دستمزد پرداختی کارگران مناطق کمتر از حداقل مزد قانونی کشور نمی باشد. که با توجه به هزینه های بالای زندگی در این مناطق عادلانه به نظر نمی رسد. در رابطه با طرق خاتمه قرارداد کار در مناطق، هیات دولت در مقررات مذکور، به ذکر مصادیق پایان قرارداد از قبیل فوت، بازنشستگی، از کارافتادگی کلی، اخراج، استعفا و فسخ (در صورت پیش بینی آن در قرارداد) بسنده کرده است. تنها در خصوص اخراج اعلام داشته است که کارفرما برای اخراج کارگر باید دلایل موجه داشته باشد البته با داشتن دلایل ناموجه نیز می تواند با پرداخت مبلغی کارگر را اخراج نماید. برای حل و فصل اختلافات کارگران و کارفرمایان، راههای سازش و مراجعه به هیات رسیدگی تصویب نامه فوق پیش بینی شده است.

برای عدم سوء استفاده کارفرمایان از این نوع قرارداد کار پیشنهاد می گردد:

اولاً: برای کارهای اصلی کارگاه و کارهایی که جنبه مستمر دارند قراردادهای با مدت نامعین منعقد شود.

ثانیاً: تمدید و تکرار قراردادهای فوق در مجموع حق سنوات برای کارگر ایجاد کند و به کارگران مزبور حق سنوات تعلق گیرد.

در پاسخ به سوال دوم این نوشته و به دنبال انجام تحقیقات لازم این فرضیه اثبات شد که کارگران قراردادی شاغل در مناطق آزاد تجاری - صنعتی مشمول قانون کار نیستند از آن جهت که این مناطق از شمول قانون کار مستثنی بوده و تابع قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی مصوب ۱۳۷۲/۶/۷ می باشند و به تبع آن کارگران قراردادی شاغل در آن مناطق نیز از نظر استخدامی و حقوقی تابع آن قانون و به ویژه فصل یازدهم آن، مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران می باشند.

در خصوص موارد انحلال و پایان قرارداد کار و ذکر عوامل و اسباب آن و اینکه چه آثاری بر وضعیت حقوقی کارگران قراردادی در این مناطق دارد، بحث گردید. ضمناً به نهاد حقوقی تعلیق قرارداد کار به طور مبسوط پرداخته شد. ملاحظه شد که در تصویب نامه مقررات اشتغال نیروی انسانی و بیمه تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران پیش بینی نشده و علل و احکام و آثار آن مدنظر مصوبین مصوبه فوق قرار نگرفته است. بدیهی است که سکوت تصویب نامه مقررات اشتغال، بیمه تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران کارگران شاغل در این مناطق را در فرض تحقق هریک از علی که به عنوان اسباب تعلیق قرارداد کار آمده اند، آنها را از حقوقی که در این دوران به ایشان تعلق می گیرد محروم خواهد نمود، لذا پیشنهاد می شود، مصوبه مذکور به جهت حمایت موثر این مقررات از حقوق کارگر در دوران تعلیق قرارداد کار مورد بازنگری و اصلاح قرار گیرد.

با عنایت به تفصیلاتی که در بحث اخراج آمده می توان نتیجه گرفت که :

الف) در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران از دلایل موجه اخراج فقط به امور مربوط به رفتار کارگران اشاره شده است و از امور دیگر همچون ضرورت های کارگاه بحثی به میان نیامده است.

ب) موارد اخراج ناموجه در مقررات ایران تعریف و مشخص نگردیده و فقط به حکم آن اشاره شده است در حالیکه موارد اخراج ناموجه در مقررات چین به طور کامل معین گردیده است مواردی چون عدم اخراج کارگری که به حوادث و بیماری ناشی از کار و یا غیر مرتبط با کار دچار شد یا عدم اخراج کارگران زن حامله که در حال گذراندن مرخصی زایمان هستند.

ج) در مقررات مناطق آزاد ایران، اخطار پیشین پیش بینی نگردیده است.

موضوعی که در اسناد بین‌المللی و قوانین کار کشورها به رسمیت شناخته شده است اخطار پیشین باعث می‌شود کارگر از طرفی به دنبال اثبات بی‌گناهی خود باشد و از طرف دیگر در این مدت در جستجوی کار جدیدی باشد تا وضعیت آسیب پذیرش در معرض خطر واقع نشود اخطار پیشین هم در مقررات مناطق چین و هم منطقه آزاد مقرر گردیده که مطابق آن باید کارفرما یک ماه قبل به کارگر اخطار دهد.

د) مهمترین انتقادی که به بحث اخراج در مقررات مناطق آزاد ایران وارد است، به رسمیت شناختن اخراج ناموجه است همانطوریکه در تحقیق حاضر به تفصیل اشاره شده کارفرمادر مناطق آزاد ایران می‌تواند، کارگر را بدون دلیل اخراج کند و در صورت شکایت کارگر و رسیدگی هیأت، اگر هیأت ناموجه بودن اخراج را تأیید کند کارفرما را مخیر می‌کند که کارگر به کار برگردد یا اینکه به او حق سنوات به میزان حقوق ۴۵ روز برای هر سال خدمت بپردازد همانگونه که ملاحظه می‌گردد کارفرما می‌تواند با پرداخت مبلغی، کارگر را به صورت ناموجه اخراج کند.

در مجموع مقررات اخراج در مناطق آزاد ایران ناقص و نارساست و در جهت تأمین منافع سرمایه‌گذار است و لذا پیشنهاد می‌شود:

۱- دلایل اخراج موجه در مقررات مناطق آزاد بطور مشخص و معین تعریف شود.

۲- موارد و مصادیق اخراج ناموجه نیز معین و مشخص شود.

۳- در صورتی که اخراج کارگر به دلایل موجه است بایستی یکماه قبل اطلاع داده شود.

۴- بطور جدی کارگران در مقابل اخراج ناموجه کارفرمایان مصون بمانند.

علاوه بر این در مقررات مناطق آزاد ایران، دلایل و موارد موجه استعفا، تشریفات استعفا و استعفا در شرایط اضطراری پیش‌بینی نگردیده است مقررات مذکور فقط به ذکر این نکته که استعفا از موارد انحلال قرارداد کار است اکتفا نموده و از تفصیل بیشتر خودداری کرده است.

در مجموع مقررات مناطق آزاد ایران بسیار ناقص است لذا پیشنهاد می‌شود.

۱- موارد و دلایل موجه استعفا کاملاً تعریف و معین شود.

۲- تشریفات برای تقدیم استعفا مقرر گردد.

۳- موارد اضطراری استعفا بدون رعایت تشریفات پیش‌بینی شود.

همچنین مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران تعریف صریح و روشنی در مورد از کار افتادگی ندارد و فقط به ذکر این نکته که کار افتادگی کلی یکی از موارد پایان رابطه کارگری و کارفرمایی است اکتفا نموده و تقسیم‌بندی خاص در این زمینه ارائه نداده است، زیرا همانطوریکه در تحقیق حاضر ذکر شد از کار افتادگی کلی می‌تواند ناشی از کار یا غیرمرتبط با کار باشد. باتوجه به انتقاد فوق تکلیف کارفرما در برابر هریک از اقسام از کار افتادگی از لحاظ پرداخت غرامت، کمک هزینه امرار معاش و هزینه‌های درمانی مشخص نیست.

در مجموع موضوع از کار افتادگی در مقررات مناطق آزاد ایران ناقص به نظر می‌رسد زیرا تقسیم‌بندی خاصی برای آن و چگونگی و میزان تعلق غرامت و کمک هزینه مقرراتی وضع نشده است.

موضع مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران در قبال از کار افتادگی کلی ناشی از کار و غیر مرتبط با کار به طور صریح مشخص گردد، تا به تبع آن کیفیت محاسبه غرامت، کمک هزینه درمانی، و کمک هزینه امرار معاش کارگر روشن شود.

نتایج پژوهشهای صورت گرفته در راستای یکی از سوالهای این تحقیق که کارگران قراردادی شاغل در مناطق ویژه از لحاظ شرایط کار (از قبیل مدت کار، ساعات کار، مرخصی‌ها و تعطیلات و حداقل دستمزد) در چه وضعیتی قرار دارند؟ حاکیست در مقررات مناطق آزاد ایران میزان ساعات کار روزانه و ساعات کار و هفتگی مشخص و معین نشده، فقط ساعات کار در چهار هفته متوالی تعیین شده است این نوع پیش‌بینی (۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی) ویژه کارهایی است که بنا به طبیعت کار در ساعتها و روزهایی از ماه فعال هستند. در زمینه کار اضافی نیز مقررات مناطق آزاد ایران، انواع کار اضافی، سقف و میزان کار اضافه در روز، هفته یا ماه و نیز میزان دستمزد کار اضافی پیش‌بینی نشده است.

در مقررات مناطق آزاد ایران، همچنین کارگران و کارفرمایان میتوانند توافق کنند که از تعطیل هفتگی، تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی استفاده نکنند. علاوه بر آن مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران به غیر از مرخصی استحقاقی، مرخصی دیگری پیش‌بینی نکرده است.

علاوه بر این در مقررات مناطق آزاد ایران درباره چگونگی تعیین دستمزد مقرراتی پیش‌بینی نشده است. مسأله دیگر درباره دستمزدها، حداقل دستمزد است در مقررات ایران حداقل دستمزد منطقه، همان حداقل دستمزدی است که در سطح کشور تصویب می‌شود و در آن جریان دارد، در صورتیکه می‌دانیم هزینه‌های زندگی در مناطق آزاد در سطح بالایی است و به نظرمی‌رسد که این حداقل دستمزد با واقعیت‌های عینی منطقه همخوانی نداشته باشد.

۱- میزان ساعت کار روزانه و هفتگی در مقررات مناطق آزاد ایران گنجانده شود تا بدین‌وسیله سلامت جسمی و روانی کارگر حفظ شود.

۲- انواع کار اضافی، میزان کار اضافی و نیز میزان دستمزد آن در مقررات پیش‌بینی گردد.

۳- انواع مختلف مرخصیهای شناخته شده و تعریف شده در قوانین کار، در مقررات مناطق آزاد ایران نیز پیش‌بینی گردد تا کارگران بتوانند در مواقع ضروری از آن استفاده کنند.

۴- ترتیبی اتخاذ شود که کارگران از تعطیلات و مرخصی‌ها بطور کامل استفاده کنند تا سلامت جسمی و روانی آنها حفظ گردد.

۵- در تعیین دستمزدها به عواملی چون، وضعیت و موقعیت شغل مربوطه، وظایف، سطح مهارت فنی، شایستگی و موفقیت کارگران توجه شود.

۶- حداقل حقوق مناطق آزاد ایران باتوجه به هزینه‌های زندگی مناطق آزاد ایران و طی زمانهای معین مورد تصویب واقع شود. در پاسخ به یکی دیگر از سوالات این تحقیق که وضعیت پیمانهای جمعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی ایران چگونه است؟ باید از سکوت تصویب‌نامه هیات دولت در این خصوص سخن گفت. چرا که در پی انجام مطالعات لازم، ملاحظه گردید که موضوع پیمانهای جمعی که از جمله نتایج وجود تشکلهاست درمقررات مناطق آزادایران پیش‌بینی نشده است. با توجه به سکوت مقررات فعلی مناطق آزاد پیشنهاد می‌شود جهت تحقق حق ایجادتشکل کارگری که از جمله حقوق اساسی کارگران است برای توسعه هرچه بهتر مناطق آزاد ایران، مقرراتی در این باره وضع شود.

در ضمن با عنایت به اصول ۲۶ و ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد می‌شود مقرراتی در زمینه اتحادیه‌های کارگری در مقررات مناطق آزادگنجانده شود تا بدین‌وسیله زمینه تحقق حق ایجاد تشکل‌ها و سازمان‌های کارگری که از جمله حقوق اساسی به شمار می‌آید فراهم شود و خلاء موجود در مقررات مزبور برطرف شود.

برای پاسخ به این دغدغه و این پرسش که برای اجرای تعهدات کارگران و کارفرمایان و نیز رعایت مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی مناطق آزاد تجاری - صنعتی ایران چه سازوکار یا ضمانت اجرایی تعریف شده است؟ باید گفت که در این خصوص دو راهکار سازش بین طرفین و یا مراجعه به هیات رسیدگی مقرر در تصویب‌نامه در صورت لاینحل ماندن اختلاف، در مقررات اشتغال مناطق آزاد پیش‌بینی شده است که آرای آن هیات نیز قطعی و لازم الاجرا می‌باشد. البته با عنایت به صلاحیت دیوان عدالت اداری در راستای رسیدگی به اعتراضات مردم از آرای قطعی هیات اختلاف کارگری، آن دیوان می‌تواند به استناد ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری به اعتراضات واصله رسیدگی و رای صادر نماید.

با بررسی نظام حل اختلاف کارگری کارفرمایی در مقررات مناطق آزاد ایران می‌توان آن را از دو جهت مورد انتقاد قرار داد: اول از جهت مراحل رسیدگی، زیرا درمقررات مزبور مرحله دیگری جهت اعتراض کارگر و درخواست تجدیدنظر پیش‌بینی نشده است، کارگر معترض فقط می‌تواند اعتراض خود را در دیوان عدالت اداری مطرح نماید و از آنجائیکه رسیدگی دیوان، زمان‌زایی می‌طلبد در نتیجه، کارگر از رسیدن به حق خود ناامید می‌شود و این طولانی بودن رسیدگی هم مغایر ویژگی دادرسی اختلافات کارگری است که بایستی در سریعترین زمان ممکن رسیدگی شود در مقابل در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چهار مرحله

جهت رسیدگی به اختلافات پیش‌بینی شده است که شامل مذاکره و سازش، کمیته میانجیگری اختلافات کاری بنگاه، کمیته داوری اختلافات کارگری و نهایتاً دادگاه عمومی.

۲- انتقاد دوم به ترکیب هیأت رسیدگی وارد است، هیأت رسیدگی از کارگر یا نماینده او، کارفرما یا نماینده او و نماینده سازمان، تشکیل می‌شود و همانطوریکه ملاحظه می‌شود ترکیب هیأت به گونه‌ای پیش‌بینی شده که در هر صورت نظر نماینده سازمان تأمین می‌شود زیرا اکثریت این هیأت ۲۳ هست و نظر نماینده سازمان هرچه باشد، همان رأی هیأت را تشکیل می‌دهد. و رأی هیأت ظرف ۱۰ روز از تاریخ ابلاغ به طرفین مزبور قطعی و لازم‌اجرا است. پیشنهاد می‌شود:

۱- در مراحل رسیدگی به اختلافات مرحله دیگری نیز در مقررات مزبور گنجانده شود تا کارگر معترض بتواند درخواست تجدیدنظر خود را در آن مطرح نماید.

۲- ترکیب هیأت رسیدگی نیز بگونه‌ای اصلاح شود که افراد کارشناس بیشتری در ترکیب هیأت گنجانده شود.

نهایتاً در پاسخ به ششمین سوال باید گفت طبق مقررات اشتغال در مناطق آزاد ایران، کارفرمایان مکلف به بیمه نمودن کارگران خود نمی‌باشند بلکه سازمان مکلف شده است که راساً یا با مشارکت سازمان تأمین اجتماعی و یا سایر شرکت‌های بیمه کارگران شاغل در منطقه را بیمه نماید. بنا بر آنچه قبلاً گفته شد، مناطق آزاد از شمول مقررات حمایتی قانون کار خارج می‌باشند و در مقررات اشتغال حاکم بر مناطق نیز مراجعه به قانون کار تصریح نشده است. اما براساس آنچه تبصره ماده ۴۶ مقررات اشتغال در مناطق آزاد مقرر می‌دارد: «سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند به طور مستقل نسبت به ارایه خدمات مختلف بیمه حسب مورد به شاغلان داخلی و خارجی واحدهای مستقر در مناطق آزاد براساس قوانین و مقررات تأمین اجتماعی اقدام نماید.» ملاحظه می‌شود در صورتی که سازمان تأمین اجتماعی مستقلاً به ارایه خدمات بپردازد، قوانین و مقررات تأمین اجتماعی کشور نسبت به مناطق آزاد تسری می‌یابد.

## فهرست منابع

### الف) - منابع فارسی

#### ۱- کتب

- ۱- اباذری فومشی، منصور؛ حقوق کار و نحوه رسیدگی به شکایات، دعاوی و جرائم در قانون کار، تهران، انتشارات خرسندی، ۱۳۸۶
- ۲- الهیان، محمدجواد، پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، جلد چهارم، چاپ دوم، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۹۲
- ۳- براتی نیا، محمود؛ دیدگاه‌های نو در حقوق کار، تهران، فکر سازان، ۱۳۸۲، چاپ اول
- ۴- ثقفی، مهری، شرایط کار (مقاله نامه‌ها و توصیه‌ها)، موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۷۹
- ۵- جعفری لنگرودی، محمد جعفر، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، ج ۴، انتشارات گنج دانش ۱۳۷۸، چاپ اول، شماره ۹۶۱۵
- ۶- \_\_\_\_\_، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، تهران، گنج دانش، ۱۳۷۸
- ۷- رنجبری، ابولفضل، حقوق کار، چاپ پنجم، تهران، مجمع علمی و فرهنگی مجد، ۱۳۸۲
- ۸- عراقی، عزت اله، حقوق کار، جلد اول، چاپ دوم، (تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، ۱۳۸۲
- ۹- عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید، تهران، امیرکبیر، چاپ ۲۲، ۱۳۸۰
- ۱۰- قائم مقام فراهانی، محمد حسین: حقوق تجارت ورشکستگی و تصفیه، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه تهران ۱۳۷۹
- ۱۱- محمدی الموتی، مسعود، مطالعه‌ای درباره مناطق آزاد و اثرات اقتصادی - بازرگانی آن، چاپ اول، انتشارات وزارت امور خارجه، ۱۳۷۴
- ۱۲- مناطق غم انگیز ایران، اقتصاد ایران، شماره ۲۶، فروردین ۱۳۸۰
- ۱۳- موحیدیان، غلامرضا، حقوق کار، چاپ اول، تهران، انتشارات فکرسازان، ۱۳۸۱
- ۱۴- \_\_\_\_\_، حقوق کار (علمی - کاربردی)، چاپ دوم، تهران، فکرسازان، ۱۳۸۵
- ۱۵- مجتهدی، محمدرضا، راهکارهای قانونی برای مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در حقوق ایران، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، شماره ۷۷۴، ۱۳۹۳
- ۱۶- \_\_\_\_\_، حقوق تامین اجتماعی، چاپ اول، تبریز، آیدین، ۱۳۹۱
- ۱۷- هاشمی، سید محمد، جزوه عدالت، انصاف و مساوات از دیدگاه حقوق بشر، سال تحصیلی ۸۰-۱۳۷۹
- ۱۸- \_\_\_\_\_، نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران، نشریه دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۹

#### ۲- مقالات:

- ۱- عراقی، عزت اله، ارزیابی مقررات کار در زمینه اخراج، مجله: مجتمع آموزش عالی، شماره ۳، پاییز ۱۳۷۸
- ۳- پایان نامه‌ها:
- ۱- اقبالی، ابراهیم، بررسی تطبیقی مواد مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری- صنعتی با قانون کار جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد تهران جنوب، سال تحصیلی ۷۸-۱۳۷۷

۲- حدادی مهدی، شیوه های حقوقی حمایت از سرمایه گذاری خارجی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران سال تحصیلی ۷۶-۷۵

#### ۴- قوانین و دستور العمل ها:

- ۱- توصیه نامه شماره ۸۵ ایلو درباره حمایت از مزد، ۱۹۴۹
  - ۲- توصیه نامه شماره ۱۳۵ ایلو در مورد تعیین حداقل مزد، ۱۹۷۰
  - ۳- توصیه نامه شماره ۱۸۰ ایلو درباره حمایت از طلب کارگران در صورت اعسار کارفرمای آنان ۱۹۹۲
  - ۴- قانون کار سال ۱۳۶۹
  - ۵- قانون و مقررات مناطق آزاد تجاری- صنعتی، دبیرخانه شورای عالی مناطق آزاد تجاری- صنعتی، انتشارات عیلام، ۱۳۸۳
  - ۶- مقاله نامه شماره ۱۷۳ ایلو درباره حمایت از طلب کارگران در صورت اعسار کارفرمای آنان ۱۹۹۲
  - ۷- مقاله نامه شماره ۲۶ ایلو در مورد ساز و کار تعیین حداقل مزد، ۱۹۲۸
  - ۸- مقاله نامه شماره ۹۵ ایلو درباره حمایت از مزد ۱۹۴۹
  - ۹- مقاله نامه شماره ۱۳۱ ایلو در مورد تعیین حداقل مزد، ۱۹۷۰
- ۵- وب سایت ها:

- 1- [www.sharimarivan.ir](http://www.sharimarivan.ir)
- 2- [www.Freezones.ir](http://www.Freezones.ir)

#### (ب) - منبع انگلیسی:

- 1- Hansen, Gray B ,A Guide to Worker Displacement: Some Tools for Reducing the Impact on Workers communities, Intenationallabour Organization, second edition, 2009
- 2- ILO (1995)General Survey Concerning Protection against Unjustified Dismissal, International Labour Office,Geneva,1995, para. 205.
- 3- ILO(2011)Termination of Employment Instruments, Background Paper for the Tripartite of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 and the Termination of Employment Recommendation, 1982, International Labour Standards Department, International Labour Office
- 4- ILO, GOverning Body, committee on Employment and Social Policy, Employment and social policy in respect of export processing Zones, (GB.286 / Eps/3 / March 2003)