

بررسی تطبیقی قواعد حقوق کار در "قلمرو سرزمینی" با "مناطق ویژه اقتصادی ایران..."

عباس کیامرثی^۱دارا افتخاری ملکی^۲پژمان غفوری^۳

چکیده

"مناطق ویژه اقتصادی"، از جمله **تبعیض‌های مثبت** مقنن در سال ۱۳۸۴ در قالب قانون "قانون تشکیل و اداره ی مناطق ویژه ی اقتصادی"^۱ و به منظور پشتیبانی و حمایت فوق العاده و خاص از فعالیتهای اقتصادی، تجاری، صادرات، جلب و تشویق سرمایه گذاری و... می‌باشد؛ بدین توضیح که در این نواحی که خارج از قلمرو گمرکی کشور (ماده ۲۰ آن قانون) می‌باشند، در راستای رشد تصاعدی و رونق اقتصادی، نظام و ضوابط حقوقی تعدیل یافته تری از جمله در رابطه با حقوق کار نیروی انسانی، حاکم است؛ (تخصیصی بر قانون عام حقوق کار مصوب ۱۳۶۹ می‌باشد). از جمله این که به موازات حمایت از حقوق کارگر، معافیت‌های استثنایی را در خصوص تکالیف مرسوم کارفرمایان نیز مقرر کرده و یا به تفاوت با مناطق سرزمینی در مقوله ی فرآیند دادرسی کار را میتوان اشاره نمود. در این پژوهش، که از نوع توصیفی- تحلیلی و با روش مطالعه ی کتابخانه ای و اسنادی صورت پذیرفته؛ درصددیم تا ضمن مطالعه ای تطبیقی، نظام حقوقی مناطق ویژه اقتصادی در باب حقوق کار با توجه به ماده ۱۶ قانون فوق الاشعار (سال ۸۴)؛ ماده ۱۷ آئین نامه ی سال ۸۵ و تصویب نامه ی شماره ۳۳۴۳۳/ت۲۵ ک مورخ ۱۶/۰۳/۷۳ مورد مذاقه و تدقیق قرار داده تا شمای کلی از تصویر حقوق شغلی کارگران در این منطقه در قیاس با قلمرو سرزمینی به تصویر کشیده شود.

واژگان کلیدی: مناطق ویژه اقتصادی، قلمرو سرزمینی، حقوق کار، کارفرما، کارگر

۱. مدرس دانشگاه های آزاد اسلامی بندرعباس و هرمز و علمی کاربردی جهاددانشگاهی و نیروی انتظامی هرمزگان

۲. کارشناسی ارشد دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول) daraeftekarimlk@gmail.com

۳. دانشجو دکتری حقوق عمومی دانشگاه تبریز، ایران.

Labor Rights of Human Resources in the Special Economic Zone; Specific Analysis of Labor Insurance

Abstract

Special economic zones are areas outside the customs territory of the country that are governed by a special legal system. For example, there are special legal rules regarding the employment of human resources. One of the most important issues regarding manpower employment is the obligations that employers have towards workers' rights. Services, welfare, job security and other workers' rights are among the most important rules of law for workers. These cases are among their job rights. It should be noted that the set of legal rules guaranteeing these rights in some cases, due to unilateral protection of workers and cumbersome for employers, reduce the desire of capitalists for economic activities. And this is contrary to the goal of creating special economic zones. Therefore, in the special economic zone, which has been created in line with the growth of economic prosperity, a special labor law system prevails, which, in addition to supporting the worker, has also established exemptions for the usual duties of employers. In this study, the legal system of special economic zones is examined with an approach to the general rules of labor law, in order to depict the general outline of workers' labor rights in this region.

Keywords: Manpower, Workers' Insurance, Employers, Citizenship Rights, Economics.

مقدمه

منطقه ویژه اقتصادی، منطقه‌ای است که با هدف افزایش تراز تجاری، اشتغال، سرمایه‌گذاری، ایجاد بسترهای مناسب شغلی، مدیریت مؤثر ایجاد فضای کسب و کار و تبادل تجاری تشکیل شده^۱ و دارای نظام حقوقی خاصی است. مناطق ویژه اقتصادی در خارج از قلمرو گمرکی کشور قرار دارند و در هر کشوری، به منظور تشویق برپایی کسب و کارها در این مناطق، سیاست‌های مالی خاصی تعریف می‌شود. این سیاست‌ها معمولاً شامل حمایت دولتی از سرمایه‌گذاری، تخفیف‌های مالیاتی، امتیازات ویژه‌ی تجاری، سهمیه‌بندی، مقررات تعدیل‌یافته و بهینه‌شده‌ی کاری و گمرکی است. علاوه بر این، شرکت‌های فعال در این مناطق ممکن است از معافیت‌های مالیاتی به صورت دوره‌ای بهره‌مند شوند.^۲

تجربه مدیریتی در این مناطق نشان می‌دهد که شروع صنعتی کردن از بعضی روستاها آغاز شده است و سرانجام با طی کردن مسیر خودگردانی تجاری به بلوغ مدیریتی رسیده و به مناطق مستقل خودفرمان تبدیل می‌شوند.^۳ این مناطق امروزه نقش بسزایی را در تجارت و اقتصاد چه در حوزه ملی و چه در حوزه فراملی دارند و در واقع در مسیر شکوفایی اقتصاد در عرصه بین‌المللی تأثیر شگرفی دارند. طبیعتاً هر منطقه اقتصادی و تجاری دارای پروژه‌های گسترده عمرانی، تجاری، صنعتی و فرهنگی است که در هر یک از آنها کارفرمایان مجری پروژه و کارگران ایفای نقش می‌کنند. در این پروژه‌ها، روابط حقوقی کارگری و کارفرمایی با وضعیت حقوقی خاص حاکم می‌شود. از این رو، پژوهش حاضر در صدد است تا ماهیت و نظام حقوقی حاکم بر این روابط کاری را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد.

در این میان لازم است به قوانین و مقررات زیر توجه گردد:

قانون تشکیل و اداره‌ی مناطق ویژه‌ی اقتصادی مصوب ۱۳۸۴/۰۹/۰۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام به خصوص ماده‌ی ۱۶ آن که اشعار می‌دارد: " امور مربوط به اشتغال نیروی انسانی و روابط کار، بیمه و تامین اجتماعی در منطقه بر اساس مقررات مصوب و جاری در مناطق آزاد تجاری-

^۱ Tewodros Makonnen Gebrewolde, Special Economic Zones Evidence and prerequisites for success, International Growth Centre (2019), at 4.

^۲ Douglas Zhihua Zeng, Special Economic Zones: Lessons from the Global Experience, PEDL (2021), at 4-5.

^۳ Mölsle, Saskia, Special economic zones: An effective instrument for growth in Africa? PEGNet (2019) at 3.

صنعتی خواهد بود؛^۱ همچنین ماده ۱۷ آئین نامه ی اجرایی آن قانون (مصوب) که ابراز می‌دارد: " امور مربوط به اشتغال نیروی انسانی و روابط کار و تأمین اجتماعی، قرارداد کار، شرایط کار و مراجع حل اختلاف آن‌ها براساس مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی، موضوع تصویب‌نامه شماره ۳۳۴۳۳/ت۲۵ک مورخ ۱۳۷۳/۳/۱۶ و اصلاحات بعدی آن می‌باشد." و همچنین تصویب نامه ی مورخ ۱۳۷۳/۰۲/۱۹ هیات وزیران که در ۵۱ ماده، مقررات خاصی را در باب "حقوق کار شاغلین مناطق ویژه ی اقتصادی" مقرر داشته است.

بنابراین، این پژوهش در تلاش است تا به این سوال اصلی پاسخ دهد که چه احکامی بر ماهیت قرارداد کار مناطق ویژه اقتصادی حاکم است و وجوه تمایز آن با ضوابط کلی حقوق کار نسبت به قراردادهای کار حوزه گمرکی کشور چیست؟ آنچه که به عنوان فرضیه در ذهن تجلی می‌شود تفاوت اساسی اینگونه قراردادهای کار در وضعیت تکالیف کارفرما - همچون الزامات مربوط به بیمه کارگر - برای تشویق به سرمایه‌گذاری است. برای پاسخ به سوال مذکور و ارزیابی فرضیه از رهگذر بررسی تحلیلی نقش و اهمیت مناطق ویژه اقتصادی (گفتار نخست) و تبیین مبانی حقوق کار در این مناطق (گفتار دوم)، ماهیت احکام قراردادهای کار این مناطق و حل اختلافات مربوطه مورد مذاقه نظر قرار گرفته (گفتار سوم) و سپس وضعیت بیمه کارگران در آن‌ها بررسی می‌شود تا در نهایت به چارچوب مشخصی از نظام حقوقی حاکم بر قراردادهای کار منطقه ویژه اقتصادی نائل شویم.

گفتار نخست - درآمدی بر نقش و اهمیت مناطق ویژه اقتصادی

مطابق تحولات عرصه جهانی شدن و اقتصاد فراملی مناطق ویژه اقتصادی عمدتاً برای آماده سازی اقتصاد ملی جهت پیوستن به اقتصاد جهانی تشکیل شده‌اند.^۲ نمونه‌های موفق همچون مناطق ویژه اقتصادی در چین، کره جنوبی، سنگاپور و تایوان در اقتصاد ملی خود اثر زیادی به جا گذاشته‌اند و در این راستا اصلی ترین هدف فعالیت خود را جذب سرمایه گذاران تعیین کرده‌اند. به عنوان مثال با توجه به قوانین خاصی که بر هنگ کنگ حاکم است، این منطقه ویژه اقتصادی امکان جذب و رشد

1 Dube, Cornelius; Matsika, Wellington; Chiwunze, Gamuchirai, Special economic zones in Southern Africa: Is success influenced by design attributes? WIDER Working Paper (2020) at 1.

2 Arjya, Majumdar B, Special Economic Zones: Policy and Procedure, CCH India: Wolters Kluwer(2009), at 3-4.

را برای سرمایه‌گذاری خارجی از سراسر جهان فراهم آورده و موجب رونق و توسعه اقتصادی محل و کشور چین در سطح کلان شده است. برخی از این قوانین شامل معافیت از عوارض معمول داخل کشور صدور مجوز تمامی فعالیت‌ها در این مناطق مستثنی بودن مبادلات بازرگانی با خارج از کشور از مقررات صادرات و واردات و محاسبه ارزش افزوده کالاهای تولید شده در مناطق برای ورود به سایر نقاط کشور می‌شوند که از جمله مشخصه‌های اصلی حقوقی فعالیت در این مناطق هستند. لذا مناطق ویژه اقتصادی بیش از پیش در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه در عرصه اقتصاد همچون چین اهمیت یافته است.^۱

در اغلب کشورهای فعال در عرصه مناطق ویژه اقتصادی مانند سریلانکا و هند مطالعات به خوبی نشان می‌دهد که منطقه دارای مزیت برتر و فوق العاده‌ای است و اغلب قوانین ریز و دست و پاگیر که باعث عدم جذب سرمایه‌گذاران می‌شود از درجه اعتبار ساقط شده یا بعضاً در برخی از کشورها همانند فیلیپین با وضع مقررات خاص جایگزین گشته‌اند.^۲ هر منطقه ویژه اقتصادی دارای قابلیت‌هایی مانند قابلیت‌های صنعتی و نفت و انرژی و گردشگری است که مورد توجه کشورها قرار گرفته است و بر مبنای مقتضیات حاکم بر آن منطقه تصمیم‌گیری و مقررات گذاری می‌شود^۳ مهم‌ترین ویژگی منطقه تسهیل گردش عملیات تجاری و حذف فرآیندها و تشریفات قانونی دست و پا گیر در ارتباط با فعالیت‌ها در منطقه است^۴ امروزه با گسترش مبادلات تجاری عرصه جهانی شدن و پیدا شدن بازیگران فراملی اقتصادی، این مناطق اهمیت دو چندانی یافته‌اند^۵

1 Mariya Brussevich, *The Socio-Economic Impact of Special Economic Zones*, International Monetary Fund, (2020), at 4.

2 Shah S, *A Comparative Analysis of Bangladesh, Sri Lanka, and India*, Harvard University, *Special Economic Zone in South Asia*: (2008), at 1-27.

3 IBP: *Philippines Business Law Handbook: Strategic Information and Laws*, USA. International Business Publications, (2014), at 202.

4-Reddy AR (2012). "*Special Economic Zones: A Step for Quality Industrialization*", in *Development of Special Economic Zones in India: Policies and Issues*, by Mookkiah Soundarapandian. : 6.

5 Jordana J (2011), "*the Global Diffusion of Regulatory Agencies Channels of Transfer and tive political studies journal*, Stages of Diffusoin", *Compara*). Vol. 44. No. 1.: 278.

6Jordana, 2011: 1345.(

گفتار دوم - تبیین مبانی حقوق کار در منطقه ویژه اقتصادی

حقوق کار سبقه طولانی در تاریخ ایران داشته که حتی می‌توان آن را به دوران صدرات هخامنشیان نیز منتسب نمود.^۱ به طور کلی، از نظر فقه اسلام، روابط بین کارگر و کارفرما تحت دو عنوان اجاره و جعاله شکل می‌گرفت و در این چارچوب مقررات حقوق کار وضع می‌شد.^۲ حقوق کار در یک تعریف کلی، به حوزه‌ای از نظام حقوقی اطلاق می‌شود که بر کلیه روابط حقوقی که از انجام کار برای دیگری ناشی شده و در هر مورد که اجرای کار با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد، حاکم است.^۳ از این رو، حقوق کار منطقه ویژه اقتصادی نیز مجموعه قواعد حقوقی حاکم بر روابط کاری (رابطه حقوقی میان کارگر و کارفرما) در منطقه تلقی می‌شود. به طور کلی، حقوق کار بیشتر جنبه حمایتی - از کارگر - دارد و فلسفه آن هم، حمایت از قشر ضعیف و در عین حال تلاش‌گر جامعه می‌باشد؛ لذا به‌رغم اینکه قرارداد کار (قرار داد میان کارفرما و کارگر) تحت شمول قواعد حقوقی حقوق خصوصی قرار می‌گیرد، مبتنی بر احکام «آمره» و «حمایتی» حقوق کار می‌باشد.^۴ از این رو، قرارداد کار تابع نظام حقوقی عمومی نیز می‌باشد.^۵ به هر ترتیب، قرارداد کار در غیر از موارد احکام آمره، جنبه توافقی دارد. لذا قرارداد کار در زمره عقود معوض جای می‌گیرد که متعاقب آن کارفرما در برابر مالی که می‌دهد (حق‌السعی کارگر)، تعهد کارگر به انجام کار را برای خود تضمین می‌سازد.^۶

مطابق حکم ماده ۱۶ قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۴، «امور مربوط به اشتغال نیروی انسانی و روابط کار، بیمه و تامین اجتماعی در منطقه براساس

۱. مهر، فرهنگ (۱۳۵۰). حقوق کار، تهران، انتشارات موسسه عالی حسابداری، ص ۲۹.

۲. همدانی، علی‌اله (۱۳۸۰). کلیات حقوق کار، تهران، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی، ص ۱۲.

۳. عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۰). حقوق کار، تهران، نشر دانشگاه بهشتی، جلد ۱، ص ۵۹.

۴. هاشمی، سید محمد (۱۳۷۰). «تگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران»، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۹، ص ۱۳ و عراقی، عزت‌الله (۱۳۸۲). «بررسی تطبیقی پیرامون قرارداد کار موقت»، (۱۳۸۲). کار و جامعه، شماره ۱۲۸، ص ۲۵.

۵. موحدیان، غلامرضا (۱۳۹۰). حقوق کار، تهران، انتشارات فکرسازان، ص ۴۹.

۶. کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۳). دوره مقدماتی حقوق مدنی اعمال حقوقی، تهران، شرکت سهامی انتشار، چاپ نهم، ص ۳۸.

مقررات مصوب و جاری در مناطق آزاد تجاری - صنعتی خواهد بود.» قاعده حقوقی مذکور حائز دو اثر مهم است: اول اینکه نظام حقوق کار در منطقه دارای احکام خاصی بوده و از شمول احکام قانون کار خارج است؛ «با این حال در موارد اجمال و ابهام و سکوت مقررات منطقه‌ای، قانون عام و سرزمینی و امره بر موضوع حاکمیت دارد»؛^۱ دوم اینکه احکام اشتغال نیروی انسانی، تابع مقررات حقوق کار مناطق آزاد تجاری - صنعتی است. از این رو امور مربوط به اشتغال نیروی انسانی و روابط کار و تامین اجتماعی، قرارداد کار، شرایط کار و مراجع حل اختلاف آن‌ها بر اساس مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی (م.ا.ن.ا)، موضوع تصویب نامه شماره ۳۳۴۳۳/ت۲۵ک مورخ ۱۳۷۳/۳/۱۶ شورای عالی مناطق آزاد و ویژه اقتصادی (شورا) و اصلاحات بعدی آن می‌باشد.^۲ بنابراین کلیه قواعد حقوق کار مناطق آزاد تجاری - صنعتی بر منطقه حاکم است و قانون‌گذار از قاعده تسری تام حکم قانونی استفاده نموده است.^۳

علاوه بر مقرر فوق‌الذکر، احکام کلی نسبت به روابط کار وجود دارد که رعایت آن‌ها الزام‌آور می‌باشند. از جمله مهمترین آن‌ها، موادی از قانون مدنی (مواد ۱۰، ۱۹۰، ۲۲۶، ۲۳۰، ۵۱۲ الی ۵۱۵)،^۴ قوانین و مقررات پراکنده (مانند قانون اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها مصوب ۱۳۵۲ و قواعدی از قانون اجرای احکام مدنی در زمینه اجرای احکام صادره در دادرسی کار و امثالهم) و مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار.^۵ بنابراین این اسناد حقوقی روح قواعد امره حقوق کار در منطقه را تشکیل می‌دهند. فارغ از قواعد کلی حاکم بر این اسناد، با توجه به اینکه

۱. دادنامه شماره ۳۶۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۷/۳/۸.

۲. ماده ۱۷ آیین‌نامه اجرایی قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۵.

۳. تبصره ماده ۱۷ همان: عبارت «مناطق آزاد تجاری - صنعتی» در تصویب نامه مذکور برای اجرا در مناطق ویژه اقتصادی با عبارت «مناطق ویژه اقتصادی» جایگزین می‌شود.

۴. باید دانست که از کارگر در قانون مدنی به عنوان «اجیر» یاد شده است. در قانون مدنی مبحثی به اجاره اشخاصی اختصاص داده شده است که مقصود از اجاره اشخاص: «عقدی است معوض که بموجب آن شخصی در برابر اجرت معین، ملزم می‌شود کاری را انجام دهد.» و «در اجاره اشخاص، کسی که اجاره می‌کند مستاجر و کسی که مورد اجاره واقع می‌شود اجیر و مال الاجاره اجرت نامیده می‌شود.» (ماده ۵۱۲ ق.م.ر.ک: ناصر کاتوزیان، حقوق مدنی؛ درس‌هایی از عقود معین، ج اول، انتشارات گنج دانش، چ سوم (۱۳۸۰)، ص ۲۴۱.

۵. ماده ۵۱ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی، موضوع تصویب نامه شماره ۳۳۴۳۳/ت۲۵ک مورخ ۱۳۷۳/۳/۱۶ شورای عالی مناطق آزاد و ویژه اقتصادی (م.ا.ن.ا) ناصر کاتوزیان، حقوق مدنی؛ درس‌هایی از عقود معین، ج اول، انتشارات گنج دانش، چ سوم (۱۳۸۰)، ص ۲۴۱.

قانون گذار در ماده ۱۶ قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی (ق.ت.ا.م) و ماده ۱۷ آیین نامه اجرایی آن، تعیین تکلیف وضعیت حقوقی اشتغال نیروی انسانی در منطقه را بر عهده هیات وزیران گذارده است، لذا نظام حقوق کار در منطقه با نوع مشابه آن در قلمرو سرزمینی تفاوت های اساسی دارد: اولاً نظام حقوق کار منطقه بر اساس مقرر دولتی (تصویب نامه شورا) و در قلمرو سرزمینی بر اساس قانون (قانون کار) است؛ ثانیاً نظام حقوق کار در منطقه علاوه بر جنبه حمایتی از کارگر، توجه ویژه ای نیز به تسهیل بازرگانی و حمایت از سرمایه داران دارد - که در واقع ناظر بر کارفرمایان است - و این در حالیست که حقوق کار در قلمرو سرزمینی، علی الاصول تنها به جنبه حمایتی از کارگر تأکید دارد. علت تفاوت اخیر الذکر، به فلسفه وجودی منطقه در رونق اقتصادی و جذب سرمایه گذاری بازمی گردد که پیش تر مفصلاً بیان شد.

بند اول: دامنه شمول حقوق کار منطقه

نظام حقوق کار خاص حاکم بر منطقه، فقط ناظر بر «روابط کار» در منطقه است و لذا کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاه های واقع در منطقه مشمول احکام آن هستند. (ماده ۲ م.ا.ن.۱) از این رو، تعاریف دقیق طرفین این رابطه و نوع و ماهیت آن در تبیین دقیق دامنه شمول قواعد حقوق کار بر روابط منطقه امری حائز اهمیت است. در تعریف کارگر، کارفرما و کارگاه مقرر شده است: «... کارگر، کسی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق به درخواست کارفرما کار کند. کارفرما، شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می کند. کارگاه، محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند...» (ماده ۱ م.ا.ن.۱)

نکته مهم در این تعریف قانونی فوق الذکر مؤلفه «مزد یا حقوق» است. لذا انجام کار در ازای مقرری ثابت ماهیانه (حقوق) و یا غیر آن (مزد اعم از وجوه پرداختی ثابت یا غیر آن به تبع کار انجام شده) بر اساس قرارداد، موجب تاسیس رابطه کار میان طرفین (کارگر و کارفرما) معامله (قرارداد کار) می شود. با قید «کارگر» در این تعریف، اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و با تصریح «کارگاه» به قرینه «درخواست کارفرما»، نیز کارگران کارگاه های خانوادگی که انجام کار آنها منحصر توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود (تبصره ماده ۲ م.ا.ن.۱)، از شمول نظام حقوق کار منطقه خارج می باشند.

امر اساسی دیگر در تحقق رابطه کار، «قرارداد کار» است. به موجب مقررات، «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت مزد معین، کاری را برای مدت معین یا نامعین برای کارفرما انجام می‌دهد.» (ماده ۷ م.ا.ن.ا^۱) بنابراین برای قرار گرفتن رابطه کاری طرفین در قالب حقوق کار منطقه، باید «قرارداد کتبی» میان کارگر و کارفرما وجود داشته باشد که می‌تواند برای مدت موقت یا دائم باشد. لذا سندیت تسری تعهدات قرارداد کار منطقه به طرفین آن، کتبی بودن آنست از جمیع مؤلفه‌های مشروح فوق می‌توان دریافت که کلیه روابط کاری - و نه استخدامی یا کارگاه‌های خانوادگی - که مطابق آن، کارگر بنا به درخواست کارفرما و به موجب قرارداد کتبی کار در قبال دریافت مزد یا حقوق معین در منطقه شکل می‌گیرد، تحت شمول حقوق کار منطقه است.

بند دوم: قرارداد کار و مرجع حل اختلاف

قانون‌گذار با پذیرش اصل صحت در قراردادهای کار به طور صریح (تبصره ماده ۹ م.ا.ن.ا^۱)، شروط اساسی صحت قرارداد را - در کنار شروط ماهوی آن (ماده ۱۰ م.ا.ن.ا^۱) - به شرح ذیل بیان نموده است: «الف - مشروعیت مورد قرارداد؛ ب - معین بودن موضوع قرارداد؛ پ - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.» (ماده ۹ م.ا.ن.ا^۱) در زمینه اهلیت طرفین نیز قواعد کلی حقوق مدنی حاکم است (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۳۷). خاتمه قرارداد کار در غیر از موارد بازنشستگی، از کارافتادگی، اتمام کار و امثالهم (موارد مذکور در ماده ۱۲ م.ا.ن.ا^۱)، عموماً در موارد فسخ یکجانبه موجب بروز اختلاف میان طرفین قرارداد می‌شود که متعاقب عدم تحقق سازش در حل موضوع، این امر ظرف ۱۰ روز از سوی هر یک از طرفین به «هیأت رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما» ارجاع می‌شود (ماده ۲۹ م.ا.ن.ا^۱). فرآیند این امر مشابه با حل اختلاف کارگر-کارفرما در قلمرو سرزمینی است؛ با این تفاوت که به موجب قانون کار (ماده ۱۵۷ قانون کار (ق.ک))، رسیدگی

۱. در حقوق کار قلمرو سرزمینی هم، قرارداد کار موقت پذیرفته شده است؛ اما لزوم کتبی بودن قرارداد کار منطقه امری متفاوت از قرارداد کار قلمرو سرزمینی است که می‌تواند شفاهی یا کتبی باشد. ر.ک به: الهیان محمد جواد، پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، موسسه کار و تامین اجتماعی، چ اول، تهران (۱۳۸۴)، ص ۴۸؛ محبوب علی‌رضا، قرارداد موقت کار در ایران، انتشارات واژه، چ اول، تهران (۱۳۸۱)، ص ۷۹.

۲. مدنی، سید جلال‌الدین (۱۳۸۱). ادله اثبات دعوی، تهران: انتشارات پایدار، چاپ ششم، ص ۹۱.

۳. رسایی‌نیا، ناصر (۱۳۷۹). حقوق کار، تهران، انتشارات آوای نور، چاپ اول، ص ۱۲۵.

۴. گفته می‌شود که این شرط بدلیل پاسداری از نظم اجتماعی و معنوی مقرر شده است. ر.ک به: شهیدی مهدی، تشکیل قراردادهای و تعهدات، مجمع علمی فرهنگی مجد، چ سوم، تهران (۱۳۸۲)، ص ۳۳۵.

به اختلافات کارگر و کارفرما در صورتی که در مجامع کارگری (مثل شورای اسلامی کار) به سازش نرسند، در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف می‌باشد.

بنابراین، دادرسی کار در حقوق کار منطقه و قلمرو سرزمینی دو تفاوت اساسی دارد: الف) فرآیند دادرسی کار منطقه یک‌مرحله‌ای است (طرح شکایت در هیأت حل موضوع ماده ۲۹) اما نوع مشابه آن در قلمرو سرزمینی می‌تواند دو مرحله‌ای می‌باشد (طرح شکایت در هیأت تشخیص و متعاقب آن، شکایت از رای هیأت مذکور نزد هیأت حل اختلاف) از این حیث، تجدید نظر از رای هیأت رسیدگی به اختلاف کار در دادرسی کار منطقه با توجه به ظاهر احکام موجود^۱ موضوعیت ندارد که البته بر اساس اصول دادرسی منصفانه محل تامل است؛ ب) سازش در حقوق کار منطقه بطور غیر رسمی و مبتنی بر مذاکره طرفین است (در تصویب‌نامه شورا، مرجع خاصی معین نشده است)؛ اما سازش در حقوق کار قلمرو سرزمینی، در مراجع رسمی یعنی مجامع کارگری صورت می‌گیرد که این مجامع همانطور که از نامش نیز پیداست، بیشتر نهادهای حامی و طرفدار حقوق کارگر می‌باشند و نمونه بارز آن‌را می‌توان شوراهای اسلامی کار دانست که غالباً تا حد امکان تضمین‌کننده امنیت شغلی و حقوق کارگران هستند.

تفاوت اول نشان‌دهنده اینست که حقوق کار قلمرو سرزمینی با اطلاع دادرسی کار و پیش‌بینی چند مرحله امکان رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما، تا حد امکان تلاش نموده است که کارفرما را از اخراج کارگر یا نقض حقوق وی بازدارد. چراکه عملاً وی را درگیر فرآیند دادرسی طولانی کار خواهد کرد که به نوبه خود امری بازدارنده تلقی می‌شود. این در حالیست که فرآیند دادرسی حقوق کار منطقه جنبه حداقلی دارد و به نوعی به کارفرما این امکان را داده است که با سهولت بیشتری در امر اخراج کارگر یا تصمیم‌گیری نسبت به وضعیت وی مواجه باشد، زیرا دادرسی دست و پاگیری در پی نخواهد داشت. امر اخیر به نوعی کفه ترازو را به نفع کارفرما سنگین می‌سازد و با جنبه حمایتی بودن حقوق کار و دادرسی منصفانه چندان همسو نیست؛ اما از طرفی با حذف تشریفات طولانی و مقررات زدایی، امعان توجه ویژه‌ای به امر حمایت از کارفرمایان برای ترغیب به سرمایه‌گذاری داشته است. افزون بر این‌ها، تفاوت دوم نیز نشان‌دهنده حذف تشریفات غیر ضرور و اهمیت بسزای تسهیل فعالیت و تصمیم‌گیری سرمایه‌گذار نسبت به نیروی انسانی خود در منطقه می‌باشد.

۱. ماده ۳۱ م.ا.ن.ا: تصمیمات هیأت رسیدگی ظرف ۱۰ روز از تاریخ ابلاغ به طرفین، قطعی و لازم‌الاجرا بوده و به وسیله دایره اجرای احکام دادگستری اجرا می‌شود.

نکته دیگری که در مورد مرجع حل اختلاف کارگر و کارفرما نیز باید اشاره کرد اینست که این مرجع در قیاس با سایر مراجع شبه قضایی (مثل کمیسیون‌های ماده ۱۰۰ و ۷۷ شهرداری، مراجع حل اختلاف مالیاتی و امثالهم) که متکفل رسیدگی به اختلاف دستگاه مربوطه و مردم یا مؤدیان می‌باشند، به اختلاف میان کارگر و کارفرما می‌پردازد و عملاً در دعوی مستقل و بی‌طرف است؛ لذا این مراجع را می‌توان به مثابه داور بی‌طرف در دعوی کار منطقه پنداشت.

گفتار سوم - شرایط کار: تکالیف و حقوق طرفین قرارداد کار منطقه و حل اختلافات آن

در این قسمت تلاش می‌شود تا شمای کلی از شرایط حاکم بر قرارداد کار منطقه تبیین شود. هدف این امر استخراج کلیاتی از وضعیت حقوقی کارفرما و کارگر در نظام حقوقی خاص منطقه و تفاوت‌های اصلی آن با قلمرو سرزمینی می‌باشد. علی‌القاعده، حقوق کارگر را تکالیف کارفرما و تکالیف وی را حقوق کارفرما تشکیل می‌دهد.

بند اول: حقوق و تکالیف کارگر

تکالیف کارگر را عموماً تبعیت از اوامر کارفرما و ضوابط کارگاه، اجرای شخصی کار و رعایت دقت، امانت و صداقت در کار، تشکیل می‌دهد. این تکالیف از اصول قانون‌مداری، شخصی بودن وظایف و مسئولیت‌پذیری نشأت می‌گیرند^۱ علی‌الاصول کارگر نمی‌تواند وظیفه محوله را به دیگری واگذار کند، مگر در موارد استثنا (مثل مرخصی یا بیماری) که به تایید کارفرما رسیده باشد. در این مورد تفاوتی میان حقوق کار منطقه و قلمرو سرزمینی وجود ندارد و از قواعد حقوقی کلی محسوب می‌شود. حقوق کارگر بیشتر مشتمل بر مزد یا حقوق ماهیانه، مزایا و مرخصی می‌باشد. در ارتباط با حقوق مالی یا همان مزد کارگر در حقوق کار منطقه مقرر شده است که حداقل مزد پرداختی در منطقه، کمتر از حداقل مزد قانونی کشور نخواهد بود (م ۲۶ م.ا.ن.ا). این امر از قواعد حمایتی از کارگر است که مطابق آن، درآمد کارگر مشغول به کار در منطقه نمی‌تواند از نوع مشابه آن در قلمرو سرزمینی کمتر باشد. همچنین در حقوق کار منطقه، قاعده آمره اصل برابری در بهره‌مندی کارگر از حقوق و مزایا - که خود از حکم کلی اصل برابری اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی منتج می‌شود - حاکم است

1. Susanne- Susanne A (2021), *Special Economic Zones and Sourcing Linkages with the Local Economy: Reality or Pipedream?* The European Journal of Development Research 374.

که مطابق آن: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.» (م ۲۷ م.ا.ن.ا) «در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت‌ها منصفانه و معقول باشد.» (م ۲۸ م.ا.ن.ا)

همچنین مقررات منطقه، ضوابط خاصی برای مرخصی کارگران تعیین کرده است. به موجب ماده ۲۴ م.ا.ن.ا، مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با احتساب روزهای جمعه جمعاً بیست روز است و سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. این امر بطور مشابه در ماده ۶۴ ق.ک مقرر شده است؛ با این تفاوت که اولاً مرخصی را با احتساب روز جمعه جمعاً ۲۶ روز اعلام نموده و ثانیاً قانون‌گذار در قانون کار، میان میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران عادی و کارهای سخت و زیان آور قابل به تفکیک شده است (م ۶۵ ق.ک). بموجب ماده ۲۲ م.ا.ن.ا علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز جهانی کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید؛ این امر بطور مشابه در ماده ۶۳ ق.ک نیز منعکس شده است. در منطقه، استفاده از تعطیلی هفتگی، مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی بر اساس توافق دو طرف صورت می‌گیرد و هرگاه با موافقت کارگر این مرخصی‌ها به روز دیگری منتقل شود و یا استفاده نشود، مزایای پرداختی بر اساس توافق طرفین که قبلاً اتخاذ شده باشد، خواهد بود. (م ۲۱ م.ا.ن.ا).

بنابراین، استفاده از مرخصی استحقاقی توسط کارگر با توجه به ضوابط حقوق کار منطقه و قلمرو سرزمینی، اختیاری است و کارگر می‌تواند در ازای عدم استفاده از آن، مزایا دریافت کند؛ اما بر خلاف حقوق کار منطقه که استفاده از تعطیلات (جمعه و رسمی) را امر توافقی و مبتنی بر اختیار مقرر نموده، حقوق کار در قلمرو سرزمینی، استفاده از این حق را الزامی و از تکالیف کارفرما دانسته است (م ۶۲ ق.ک). این تفاوت از جمله مواردی است که موجب ترغیب سرمایه‌گذاری در منطقه می‌شود؛ چراکه عملاً کارفرما را تشویق می‌کند که با توجه به امکان استمرار کاری در حتی روزهای تعطیل، به فعالیت اقتصادی در منطقه بپردازد. هرچند این امر چندان با اصول حقوق کار همخوانی ندارد، اما

۱. مطابق قانون کار، چنانچه ضرورت اقتضا کند کارگر در روز جمعه اشتغال داشته باشد، باید برای وی روز دیگری از هفته بعنوان تعطیل و با استفاده از مزد تعیین گردد؛ ضمن اینکه چنین کارگرانی به‌واسطه انجام کار در روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت می‌کنند لذا بهره‌مندی کارگر از یکروز تعطیل اجباری است و توافق بر خلاف آن معتبر نیست. ر.ک: غلامرضا موحدیان حقوق کار، تهران، انتشارات فکرسازان (۱۳۹۰)، ص ۱۲۸.

ما به ازای تسهیل و جذب سرمایه‌گذاری در منطقه است. بنابراین استفاده از تعطیلات در حقوق کار قلمرو سرزمینی یک قاعده آمره و در حقوق کار منطقه یک امر مبتنی بر توافق است.

بند دوم: حقوق و تکالیف کارفرما

عمده وظایف کارفرما در قانون کار را پرداخت مزد، اعطای مرخصی و مزایا، بیمه و حفظ امنیت و بهداشت کارگاه تشکیل می‌دهد؛ اما تصویب‌نامه شورا نسبت به موارد اخیر مسکوت است و مطابق آنچه پیش‌تر نیز مورد اشاره قرار گرفت، قواعد کلی حقوق کار حاکم می‌شود. لذا به نظر می‌رسد با عنایت به تأکید مقنن بر تسهیل فعالیت سرمایه‌گذاران و حذف مقررات پراکنده نسبت به فعالیت‌های اقتصادی در منطقه، به غیر تعهدات کلی منتج از قواعد کلی حقوق کار (مانند عدم تصرف عدوانی بر دستمزد کارگر، حفظ بهداشت محیط کار و مانند آن) و حقوق مدنی (مانند مسئولیت مدنی نسبت به ضرر وارده یا لزوم برخورد قانونی با کارگر و امثالهم)، امر دیگری بطور خاص به عنوان تکلیف بر عهده کارفرما نمی‌باشد. بنابراین، با توجه به اینکه تعداد قواعد آمره حاکم بر قراردادهای کار منطقه در قیاس با قلمرو سرزمینی کمتر است، به نظر می‌رسد قراردادهای کار منطقه نسبت به نوع مشابه آن در قلمرو سرزمینی، بیشتر به قراردادهای حقوق خصوصی نزدیک باشد؛ به غیر از پاره‌ای معدود از قواعد آمره که برای طرفین قرارداد کار منطقه لازم‌الاتباع است، در بیشتر موارد، توافق میان کارگر و کارفرما تعهدات آنان را رقم می‌زند.

افزون بر این، جنبه حمایتی حقوق کار منطقه در قیاس با قلمرو سرزمینی به دلیل جذب سرمایه‌گذاری و رونق اقتصادی کمرنگ‌تر است. مثلاً میزان فوق‌العاده اضافه‌کاری در حقوق کار منطقه توافقی است، اما در قانون کار، حداقل ۴۰٪ مازاد بر مزد تعیین شده است. با این حال مشابهت در تکالیف کارفرمای قلمرو سرزمینی و منطقه هم مشهود است. برای نمونه، در حقوق کار منطقه، «مدت کار روزانه کارگر 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.» از طرفی، قانون کار حداکثر ۸ ساعت کار روزانه و ۴۴ ساعت کار در هفته برای کارگران پیش‌بینی نموده است (ماده ۵۱ ق.ک و تبصره). اگر بخواهیم ساعت کار منطقه را با معیار قانون کار مورد سنجش قرار دهیم متوجه می‌شویم که میزان کاری هفتگی معادل با ۴۴ ساعت مقرر شده است.

۱. ماده ۲۵ م.ا.ن. مقرر می‌دارد: «هر گونه اضافه کار در چهار هفته که بیش از ۱۷۶ ساعت مذکور در ماده ۱۶ این تصویب‌نامه انجام یابد مستلزم پرداخت مزایایی است که قبلاً در قرارداد کار پیش‌بینی شده است.»

اینگونه توجه قانون‌گذار به کارفرما و تسهیل فعالیت سرمایه‌داران موجب شده است که عده‌ای ضوابط حقوق کار منطقه را خلاف مقتضای عدالت پنداشته و آنرا حامی کارفرمایان و حتی موجب استثمار قشر کارگر پندارند؛ اما چنین پنداشتی چندان صحیح نیست. نباید فراموش کرد که هدف از ایجاد مناطق ویژه اقتصادی جذب و تسهیل سرمایه‌گذاری است و یکی از عوامل این امر مقررات‌زدایی و حذف تشریفات بازردارنده قانونی به منظور تشویق کارفرمایان است. برای نمونه می‌توان به پرونده مهم شکایت از مواد ۲۴ و ۳۴ تصویب‌نامه شورا نزد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اشاره نمود.^۱ در این پرونده شاکی که نسبت به مواد ۲۴ (مرخصی استحقاقی) و ۳۴ (اخراج غیر موجه) ذی نفع بود، بطور خاص از این احکام تصویب‌نامه شورا نزد دیوان طرح شکایت نموده بود؛ اساس استدلال وی را تضییع حقوق کارگر و حمایت غیر عادلانه از کارفرما در احکام مقرر در تصویب‌نامه شورا تشکیل می‌داد. شاکی در این پرونده، حقوق کار منطقه را تبعیض‌آمیز و مغایر با اصول حمایتی از کارگر می‌داند. وی در جهت اثبات ادعای خود بیان می‌دارد: « مواد ۲۴ و ۳۴ مقررات نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری و صنعتی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۳/۲/۱۹ شورای عالی مناطق آزاد تجاری صنعتی، صرف نظر از این که پس از گذشت پانزده سال کلیات آن نارسا و ناقص است، با مواد ۶۴ و ۲۵ و سایر مواد قانون کار جمهوری اسلامی ایران که مدت مرخصی استحقاقی کارگران را ۳۰ روز (بدون احتساب جمعه) اعلام کرده است و فسخ یک طرفه قرارداد را مجاز نمی‌شمارد، به طور کامل مغایرت دارد؛ زیرا میزان مرخصی استحقاقی را به ۲۰ روز تقلیل داده و فسخ یک طرفه قرارداد کار را مجاز شمرده است...» مشاور و مدیرکل دفتر امور حقوقی دولت به موجب لایحه دفاعیه در پاسخ به این شکایت توضیح داده است که:

«صرف نظر از این که در محدوده‌های مشمول قانون کار (محدوده‌های خارج از مناطق آزاد) بر اساس بندهای «ب و ج» ماده ۸ قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی (مصوب ۱۳۸۷) امکان فسخ قراردادهای مشمول قانون کار پیش‌بینی شده است، اساساً با عنایت به ماده ۵ قانون چگونگی اداره مناطق آزاد (مصوب ۱۳۱۲) هر یک از سازمان‌های مناطق آزاد توسط شرکتهای دولتی اداره می‌شوند که منحصراً بر اساس قانون یاد شده و اساسنامه‌های مربوط اداره خواهند شد و بر همین مبنا قانونگذار در ماده ۱۲ قانون مذکور اختیار وضع مقررات خاص در زمینه «اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی» را به هیأت وزیران داده است... بنابراین با عنایت به عدم شمول قانون کار بر روابط مربوط به حوزه مناطق آزاد و اختیار قانونی هیأت وزیران، موضوع مغایر بودن

۱. دادنامه شماره ۲۷۸ مورخ ۱۳۹۰/۷/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

مصوبه با قانون یاد شده به طور اساسی قابل طرح نبوده و منتفی است.» از این رو، مشتکی عنه معتقد است که نباید میان آنچه مقتضای حقوق کار منطقه است و آنچه در قلمرو سزمینی جاری است شباهتی پنداشت. اساساً اختیار وضع مصوبه خاص برای تعیین وضعیت حقوق کار منطقه از سوی هیات وزیران به دلیل ایجاد نظام حقوقی خاص روابط کارگر و کارفرما در منطقه است. که هم از حیث فلسفه وجودی این مناطق، هم از جهت خارج بودن آن از قلمرو گمرکی کشور و هم بدلیل مقتضای این نواحی برای تسهیل امر سرمایه گذاری، حذف تشریفات قانونی و ایجاد تمایل به فعالیت بازیگران اقتصادی در آن، با هم متفاوتند و نمی توان آن دو را تحت نظام واحد حقوق کار قرار داد.

هیات عمومی دیوان عدالت اداری با تایید استدلال مدیرکل دفتر امور حقوقی دولت اعلام می دارد: « ماده ۱۲ قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۲/۶/۷ مقرر داشته است که مقررات مربوط به اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی و صدور روادید برای اتباع خارجی به موجب آیین نامه هایی خواهد بود که به تصویب هیأت وزیران می رسد. نظر به این که هیأت وزیران برابر مصوبه شماره ۱۶۶۳۲/ت ۳۰ هـ مورخ ۱۳۷۳/۲/۱۳ اختیار حاصله به موجب قانون مذکور را به وزرای عضو شورای عالی مناطق آزاد تجاری - صنعتی تفویض کرده است و این شورا در راستای قانون صدرالذکر مقررات اشتغال نیروی انسانی و بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری صنعتی را تصویب کرده است. بنابراین مواد ۲۴ و ۳۴ از آیین نامه مورد اعتراض در حدود اختیارات مرجع وضع کننده صادر شده است و به لحاظ این که با قانون مغایرتی ندارد قابل ابطال تشخیص نمی شود.»

بند سوم: دادرسی کار منطقه

به ترتیب مذکور در گفتار پیشین، مرجع رسیدگی کننده به اختلاف کاری در منطقه، «هیات رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما» موضوع ماده ۲۹ تصویب نامه شورا می باشد. مطابق تصویب نامه مذکور، ترکیب این هیات عبارت است از: «...الف) کارفرمای ذی ربط یا نماینده تام الاختیار وی ب) کارگر ذی ربط یا نماینده تام الاختیار وی ج) نماینده سازمان منطقه.» (ماده ۳۰ م.ا.ن) با دقت بر ترکیب مذکور درمیابیم که عضو سوم به عنوان ثالث بی طرف ایفای نقش می کند چراکه سازمان منطقه اساساً نه به عنوان نهادی در پشتیبانی از کارگران و نه حامی سرمایه داران است. این سازمان بمنظور اداره منطقه تاسیس می شود. لذا عملاً حضور کارفرما و کارگر در هیات، نشانگر برابری آنها

در استیفای حق بر داوری است و با توجه به اینکه اتخاذ تصمیم در هیات مبتنی بر رای اکثریت است، در عمل، نظر نماینده سازمان تعیین کننده خواهد بود.

نکته‌ای که در این موضوع مشاهده می‌شود تفاوت اعضای این هیات با مرجع مشابه آن در قانون کار است. همانطور که بیان شد، مراجع حل اختلاف در قانون کار، «هیات‌های تشخیص و حل اختلاف» می‌باشند. هیات‌های تشخیص متشکل از نمایندگان وزارت کار، کارگران و کارفرمایان هستند (م ۱۵۸ ق.ک) که تفاوت آن از حیث شکلی با هیات رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما در منطقه، ترکیب اعضا و عدم حضور و اصدار رای توسط کارگر و کارفرما روشن است. و از حیث ماهوی نیز نمی‌توان نقش وزارت کار در هیات تشخیص را با سازمان منطقه در هیات رسیدگی یکسان پنداشت. چون به سبب اصول حمایتی قانون کار از کارگران، عملاً کفه ترازو به سمت کارگران سنگینی می‌نماید و وزارت کار اغلب تمایل به حمایت از کارگر دارد؛ اما سازمان منطقه با توجه به وظیفه خود در اداره منطقه، تسهیل و ترویج امر سرمایه‌گذاری در منطقه، بعضاً حمایت کارفرما را مرجع می‌پندارند. لذا از حیث ماهوی می‌توان تسامحاً هیات تشخیص را بیشتر حامی کارگر و هیات رسیدگی را حامی کارفرما دانست. همچنین در هیات حل اختلاف نمایندگان دولت، کارگران و نیز کارفرمایان (هر کدام سه نماینده) حضور دارند (ماده ۱۶۰ ق.ک) که با توجه به حضور مدیر کل کار و امور اجتماعی در میان اعضا (از نمایندگان دولت) وضعیتی مشابه با هیات تشخیص در حمایت از کارگر پیدا می‌کند. لذا به طور کلی مراجع حل اختلافی کار در قانون کار، تفاوت شکلی و ماهوی با هیات رسیدگی کننده به اختلافات کار منطقه دارند.

متعاقب بروز اختلاف میان طرفین قرارداد کار منطقه و یا به دلایل دیگری، ممکن است کارفرما تصمیم به تعدیل نیرو گرفته و کارگر را اخراج کند. در این مورد حقوق کار منطقه اساساً با عنایت بر حمایت از حقوق کارگر و امنیت شغلی وی، امکان شکایت از کارفرما مبنی بر اخراج وی را پیش‌بینی نموده است. در این مورد تصویب‌نامه شورا مقرر نموده است که: «هرگاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی موجه تشخیص داده شود، هیأت، اخراج وی را تأیید نموده و کارفرما را ملزم خواهد ساخت که در قبال هر سال خدمت، حقوق ۱۵ روز کارگر را به وی بپردازد.» (ماده ۳۳ م.ا.ن.ا) لذا چنانچه اخراج کارگر موجه پنداشته شود، در راستای تضمین امرار معاش و پرداخت مبلغی به ازای ارائه خدمات وی، کارفرما ملزم به پرداخت وجه مقرر است. امری که در این حکم قانونی حائز اهمیت است، اخراج کارگر به صرف تصمیم کارفرماست. این در حالیست که در قانون کار، اخراج کارگر در موارد قصور در انجام وظایف وی و یا موارد انضباطی از این قبیل، توسط کارفرما با اعلام نظر مثبت

شورای اسلامی کار امکان‌پذیر است؛ و چنانچه اخراج شود مستحق دریافت حق سنوات به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق وی می‌باشد. (ماده ۲۷ ق.ک) لذا تمایزات اساسی میان اخراج موجه کارگر در حقوق کار منطقه و قلمرو سرزمینی این است که اولاً امر اخراج در نظام حقوق کار قلمرو سرزمینی مستلزم طی تشریفات قانونی، اما در نظام حقوق کار منطقه تن‌ها مبتنی بر تصمیم کارفرماست؛ ثانیاً میزان حق و سنوات پرداختی کارگر اخراج شده در حقوق کار منطقه نصف میزان مشابه آن در حقوق کار قلمرو سرزمینی است.

قانون کار، اخراج کارگر بدون دلیل موجه قانونی را فاقد اعتبار دانسته لذا با پیش‌بینی بازوهای حل اختلافی کار (هیأت تشخیص و حل اختلاف) امکان بازگرداندن و اعاده وضعیت کارگر به کار را فراهم نموده است. اما در نظام حقوق کار منطقه، اخراج کارگر حتی بدون دلایل موجه قانونی هم میسر است. «هرگاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی موجه شناخته نشود، کارفرما را مخیر خواهد کرد تا کارگر را به کار برگردانده و حقوق ایام بلاتکلیفی وی را بپردازد و یا آنکه در قبال هر سال خدمت حقوق ۴۵ روز وی را به عنوان خسارت اخراج بپردازد.» با قید «مخیر» مشخص می‌شود که کارفرما می‌تواند با پرداخت حق سنوات مقرر در این ماده یا اعطای حقوق بیکاری، کارگر را حتی بدون دلیل موجه قانونی اخراج نماید. این مسئله عملاً موجب تضعیف امنیت شغلی کارگر می‌شود اما بعد مثبت آن ترغیب سرمایه‌داران به فعالیت اقتصادی در منطقه است. چراکه چنانچه کارفرما خود را با تشریفات و فرآیندهای قانونی بازدارنده نسبت به اخراج کارگر مواجه ببیند، ممکن است نسبت به سرمایه‌گذاری و شروع فعالیت اقتصادی به‌راست و تمایلی از خود نشان ندهد.

نتیجه‌گیری

احکام اشتغال نیروی انسانی منطقه ویژه اقتصادی، تابع مقررات حقوق کار مناطق آزاد تجاری-صنعتی است که تصویب‌نامه شورای عالی مناطق آزاد و ویژه اقتصادی آن را ترسیم نموده است. لذا احکام حقوق کار منطقه عمدتاً به موجب ضوابط این مقرر دولتی تعیین شده‌اند. کلیه روابط کاری که مطابق آن، کارگر بنا به درخواست کارفرما و بموجب قرارداد کتبی کار در قبال دریافت مزد یا حقوق معین در منطقه شکل می‌گیرد، تحت شمول حقوق کار منطقه است. نظام حقوق کار در منطقه علاوه بر جنبه حمایتی از کارگر، توجه ویژه‌ای نیز به تسهیل بازرگانی و حمایت از سرمایه‌دار دارد. با عنایت به فلسفه وجودی منطقه قانون‌گذار نسبت به حقوق کار منطقه، در جهت حذف تشریفات زائد و بعضاً دست و پا گیر قانونی و تعیین معافیت‌های استثنایی برای فعالیت سرمایه‌گذاران گام برداشته است تا شرایط را برای ترغیب سرمایه‌گذاری و رقابت اقتصادی جهت تحقق اهداف و رونق اقتصاد منطقه فراهم آورد. بدین‌سان جنبه حمایتی حقوق کار منطقه در قیاس با قلمرو سرزمینی کم‌رنگ‌تر است.

فرآیند دادرسی کار منطقه بر خلاف قلمرو سرزمینی، یک‌مرحله‌ای است (طرح شکایت در هیات حل اختلاف) و سازش به طور غیر رسمی و مبتنی بر مذاکره طرفین صورت می‌گیرد. از طرفی، مراجع حل اختلافی کار در قانون کار، تفاوت شکلی و ماهوی با هیات رسیدگی کننده به اختلافات کار منطقه دارند. افزون بر این‌ها، بر اساس حقوق کار منطقه، کارفرما می‌تواند بدون عذر موجه کارگر را اخراج کند. تمامی این موارد نشان می‌دهند که فرآیند دادرسی حقوق کار منطقه جنبه حداقلی دارد و ضوابط حمایتی امنیت شغلی کارگران در ازای جذب سرمایه‌گذاری تعدیل شده‌اند.

منابع

منابع فارسی

الف - کتاب‌ها

- ابادری، منصور (۱۳۸۱). حقوق کار، تهران، انتشارات بهنامی، چاپ ۱ و ۲.
- رسایی‌نیا، ناصر (۱۳۷۹). حقوق کار، تهران، انتشارات آوای نور، چاپ اول.
- عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۰). حقوق کار، تهران، نشر دانشگاه بهشتی، جلد ۱.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۰). حقوق مدنی؛ درس‌هایی از عقود معین، تهران، انتشارات گنج دانش، چاپ ۳.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۳). دوره مقدماتی حقوق مدنی اعمال حقوقی، تهران، شرکت سهامی انتشار، چاپ نهم.
- کاتوزیان ناصر (۱۳۸۰)، قواعد عمومی قراردادها، تهران، شرکت سهامی انتشار، چاپ ششم.
- مدنی، سید جلال‌الدین (۱۳۸۱). ادله اثبات دعوی، تهران: انتشارات پایدار، چاپ ششم.
- موحدیان، غلامرضا (۱۳۹۰). حقوق کار، تهران، انتشارات فکرسازان، چاپ اول.
- مهر، فرهنگ (۱۳۵۰). حقوق کار، تهران، انتشارات موسسه عالی حسابداری، چاپ چهارم.
- همدانی، علی‌اله (۱۳۸۰). کلیات حقوق کار، تهران، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ اول.

ب-مقاله‌ها

- عراقی، عزت‌الله (۱۳۸۲). «بررسی تطبیقی پیرامون قرارداد کار موقت»، (۱۳۸۲). کار و جامعه، شماره ۱۲۸.
- هاشمی، سید محمد (۱۳۷۰). «نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران»، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۹.

پ- منابع انگلیسی

Books

- Douglas Z (2021), *Special Economic Zones: Lessons from the Global Experience*, PEDL .

- Dolli SV, Jeyaraaj T (2012), *"Role of Government on Special Economic Zone"* in *Development of Special Economic Zone in India: Policies and issues*, by Mookkiah Soundarapandian.
- Dube Cornelius, Matsika Wellington, Chiwunze Gamuchirai (2020), *Special economic zones in Southern Africa: Is success influenced by design attributes?* WIDER Working Paper.
- IBP: *Philippines Business Law Handbook: Strategic Information and Laws*, USA. International Business Publications, (2014).
- Jordana J (2011), *"the Global Diffusion of Regulatory Agencies Channels of Transfer and tive political studies journal, Stages of Diffusoin"*, *Compara*. Vol. 44. No. 1.
- Majumdar B (2009), *Special Economic Zones: Policy and Procedure*, CCH India: Wolters Kluwer.
- Brussevich M (2020), *The Socio-Economic Impact of Special Economic Zones*, International Monetary Fund.
- Saskia M (2019), *Special economic zones: An effective instrument for growth in Africa?* PEGNet.
- Reddy AR (2012). *"Special Economic Zones: A Step for Quality Industrialization"*, in *Development of Special Economic Zones in India: Policies and Issues*, by Mookkiah Soundarapandian.
- Shah S (2008), *A Comparative Analysis of Bangladesh, Sri Lanka, and India, Harvard University, Special Economic Zone in South Asia: .*
- Susanne A (2021), *Special Economic Zones and Sourcing Linkages with the Local Economy: Reality or Pipedream?* The European Journal of Development Research .
- Tewodros M (2019), *Special Economic Zones Evidence and prerequisites for success*, International Growth Centre .
- Trebilcock, M (2014), *The Regulation of International Trade*, 4th Edition, Routledge.