

بررسی روابط کارگر و کارفرما در منطقه ویژه اقتصادی هرمزگان

(تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۰۷/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۰/۱۲/۱۸)

عبدالله پورایی^۱

امین حاجی علیزاده

چکیده

نقش مناطق ویژه اقتصادی در توسعه اقتصاد کشورهای در حال توسعه بر کسی پوشیده نیست. مقنن با ایجاد مقررات حاکم بر این مناطق در صدد ایجاد انگیزه برای سرمایه گذاران داخلی و خارجی جهت سرمایه گذاری در این مناطق می باشد. رابطه کار به عنوان یکی از ارکان مهم در این مناطق به استناد ماده ۱۶ قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۴ مشمول مقررات خاص موسوم به «مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری-صنعتی می باشد. در واقع هدف این قانون ایجاد تسهیلاتی در حقوق کار، از طریق وضع ضوابط انعطاف پذیرتر حاکم بر روابط کارگر و کارفرما، در مقایسه با قوانین معمول سرزمین اصلی می باشد. با تأسیس این مناطق و اعطاء تسهیلات در زمینه حقوق کار، دولت در مقام هدایت سرمایه در مسیری است که حداکثر منافع را برای سرمایه گذاران داشته باشد. یکی از دغدغه های اصلی صاحبان سرمایه مولد در هر جایی نحوه تنظیم رابطه خود با نیروی کار می باشد، به نحوی که عموماً یکی از موانع یا موجبات رشد سرمایه گذاری در جوامع در حال توسعه، قانون کار حاکم بر روابط کار عنوان می شود، آنچه از این تحقیق منتج شده این است که رابطه کار در مناطق ویژه اقتصادی تابع قانون کار نمی باشد و حقوق کارگران به طور کامل در مقررات این مناطق تامین نشده است و در بسیاری از موارد در مقایسه با قانون کار ایران با چالش ها و نقایص این مقررات روبرو می شویم.

واژگان کلیدی: مناطق ویژه اقتصادی، حقوق کار، کارگر، کارفرما، مناطق آزاد تجاری

مقدمه

یکی از راه حل های مطمئن برای کشورهای جهان سوم و در حال توسعه جهت آزمایش اقتصاد باز و پیوستن به تجارت جهانی، ایجاد مناطق ویژه است. همانطوریکه ملاحظه می شود یکی از اهداف کلان کشورهای در حال توسعه در ایجاد مناطق آزاد و ویژه تجاری - صنعتی افزایش اشتغال و صادرات است کشوری همچون چین توانسته در مناطق اقتصادی ۳۰ میلیون فرصت شغلی ایجاد کند. حقوق کار «مجموعه قوانین و مقرراتی است که به روابط فردی و جمعی کارهای تابع در روابط فی مابین کارگر و کارفرما می پردازد و به عبارت دیگر بخشی از علم حقوق است که در آن از مقررات و معیارهای حاکم بر روابط کار گفتگو می شود و قانون کار مهمترین منبع حقوق کار کشور به شمار می رود که تعداد بسیار زیادی از افراد جامعه یعنی کارگران و کارفرمایان را شامل می شود و علی رغم شمول این تعداد وسیع، آنچنان که باید توجهی به شرح مواد قانون کار و احراز رابطه کارگری و کارفرمایی به ویژه در مناطق ویژه اقتصادی از سوی محققین علم حقوق مبذول نشده است.

سوالات تحقیق

- حکمت و ضرورت تصویب ضوابط کار متمایز از قانون کار در مناطق ویژه اقتصادی چیست؟
- مقررات خاص مناطق ویژه اقتصادی در حوزه روابط کار با چه فرصتها و چالش هایی در خصوص تامین اهداف مورد نظر خود مواجه بوده است؟

فرضیه ها

- تصویب مقررات خاص اشتغال در مناطق ویژه به دلیل موقعیت خاص این مناطق و سهولت در جریان بازار کار است.
- محدودیت مقررات خاص اشتغال در مناطق ویژه به دلیل عدم وجود نهادی به نام هیات تشخیص مطابق با قانون کار در مرحله بدوی رسیدگی است

بخش اول: تبیین مفهوم منطقه ویژه اقتصادی

قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی مصوب ۱۳۸۴/۹/۵ در ماده ۱ خود مقرر نموده است که: «به منظور پشتیبانی از فعالیتهای اقتصادی و برقراری ارتباط تجاری بین المللی و تحرک در اقتصاد منطقه ای و تولید و پردازش کالا، انتقال فن آوری، صادرات غیر نفتی، ایجاد اشتغال مولد، جلب و تشویق سرمایه گذاری داخلی و خارجی، صادرات مجدد، عبور خارجی (ترانزیت) و انتقال کالا(ترانشیت) به دولت اجازه داده می شود در شهرستان هایی که استعداد و توان لازم برای تحقق اهداف مذکور را دارند، مناطقی را با عنوان منطقه ویژه اقتصادی ایجاد نماید». در مناطق ویژه اقتصادی که برای فعالیت های معین ایجاد شده؛ تعیین محدوده جغرافیایی، طرح جامع و کالبدی، نوع و حدود فعالیت مجاز هر یک از آنها به موجب این قانون و با پیشنهاد دبیر خانه و تصویب هیات وزیران خواهد بود. مفاهیمی که طی زمان به وسیله کشورهای مختلف برای مناطق ویژه به کار گرفته شده است؛ لزوما یکسان نبوده و یک مقصود خاص را بیان نمی کند. به همین دلیل اصطلاحات گوناگونی در کشورهای مختلف برای مفهوم منطقه ویژه بیان شده است. (شم آبادی، ۱۳۷۳: ۳۴) منطقه ویژه اقتصادی عبارت است از: «محدوده جغرافیایی مشخصی در مبادی ورودی یا در داخل کشور که در آن منطقه به منظور پشتیبانی از تولید و همچنین تامین کالا برای مصارف داخلی کشور، توسعه صادرات و ایجاد تحرک در اقتصاد منطقه ای، کلیه نیازهای وارداتی صنایع و جامعه، فارغ از شمول مقررات اداری حاکم بر گمرکات کشور تامین می شود، در این مناطق محدودیت زمانی برای نگهداری کالا و محدودیت خرید ارز وجود نداشته و تحت شرایط مطمئن و آسان توسط فروشندگان و تولید کنندگان خارجی و شرکای داخلی آنها تولید و تجارت صورت می گیرد تا پس از تولید ثانویه، پردازش یا حتی ترانزیت و صدور به سرزمین اصلی یا دیگر کشورها با ساده ترین تشریفات و در کمترین زمان محقق شود.

بخش دوم: انواع مناطق ویژه اقتصادی

امروزه انواع مختلفی از مناطق ویژه وجود دارد که شامل مناطق آزاد تجاری، مناطق اقتصادی ویژه مناطق پردازش صادرات، انبار محصور گمرکی، بنادر آزاد، مناطق آزاد شرکت ها یا کار و پیشه و مناطق گمرکی می شود. مناطق مذکور از حالت مونتاژ ابتدایی و فعالیت های پردازش ساده بیرون آمده و فن آوری پیشرفته و پارک های علمی، مناطق مالی، مراکز تهیه و توزیع و حتی مراکز توریستی

را در بر می گیرد. شکل ظاهری این مناطق علاوه بر نواحی محصور (جزیره) و غیر محصور (خشکی)، شامل مناطق تک صنعتی (مثل منطقه جواهرات در تایلند یا منطقه چرم سازی در ترکیه)، مناطق تک محصولی (مانند چای در زیمبابوه) و تک کارخانه ای (مثل واحدهای جهت دار صادراتی در هند) یا مناطق تک شرکتی (همانند چیزی که در جمهوری دومینکن هست) را در بر می گیرد.^۱ از بین انواع مختلفی که در فوق ذکر شد به توضیح منطقه ویژه تجاری، مناطق پردازش صادرات و مناطق آزاد شرکت ها یا کار و پیشه می پردازیم.

بند اول: منطقه ویژه تجاری

منطقه ویژه تجاری اساس بخش محصور از سرزمین کشوری است که بوسیله پلیس گمرکات حفاظت می شود، محلی در یک بندر یا نقطه ای در درون کشور که از نظر مقررات عمومی، به ویژه حقوق گمرکی از سایر مناطق کشور متمایز است. در منطقه ویژه تجاری و اقتصادی، انواع کالاها جز کالاهای ممنوعه - از هر مبدا می تواند بدون انجام تشریفات گمرکی تحویل انبارها شده و در آنها نگهداری شود، این کالاها عمدتاً به منظور صدور مجدد در این انبارها نگهداری می شوند و بعضاً ممکن است بسته بندی و دسته بندی شود. منطقه ویژه اقتصادی فقط از لحاظ حقوق و عوارض گمرکی و مالیات های مربوط به واردات آزاد است، به علاوه کنترل های مربوط به واردات کالا در این مناطق انجام نمی پذیرد.^۲ مناطق ویژه تجاری از قدیمی ترین انواع مناطق ویژه محسوب می شود. ابتدایی ترین، کارآفرین، معمول ترین نوع در این گروه از مناطق ویژه که امروزه در کلیه کشورهای پیشرفته در مبادی ورودی و گمرکی خود از آن بهره می جویند و جزء جدانشدنی بازرگانی آنها می باشد، همان انبارهای آزاد گمرکی هستند که به صورت انبارهای آزاد عمومی (دولتی) و انبارهای خصوصی مورد استفاده قرار می گیرند. بنابر این منطقه ویژه تجاری، چیزی جدا از مفهوم تحول یافته تعریف قدیمی بندر آزاد نیست.

^۱ ILO, Governing Body, committee of Employment and social policy, Employment and social policy in respect of export processing zones. www.ILO/epz.orgpp ۵- ۶

^۲ در ضمن کلیه قوانین جزایی و مدنی جاری در کشور میزبان می تواند در باره آن ها اعمال شود، به ویژه قوانینی که مربوط به امنیت عمومی، سلامت و بهداشت و قانون کار است.

باید توجه داشت که دو مفهوم منطقه ویژه تجاری و «ناحیه ویژه تجاری» اغلب مواقع به اشتباه به جای یکدیگر به کار برده می شوند، اما تفاوت مشخصی بین این دو مفهوم وجود دارد، ناحیه آزاد تجاری، ناحیه محدودی است که طبق موافقت نامه چند جانبه بین اعضا شکل می گیرد تا بطور متقابل حقوق و عوارض گمرکی در تجارت بین اعضا محدود یا منع شود.

بند دوم: مناطق ویژه شرکت ها یا کار و پیشه

مناطق شرکتها یا مناطق کار و پیشه با مناطق پردازش صادرات، این تفاوت را دارند که هدف اصلی این مناطق ایجاد کار و مقابله با بیکاری است، گاهی نیز برای عمران و آبادانی مناطق محروم و عقب مانده، ایجاد می شود. مناطق شرکت ها در داخل هر کشور، بخش جغرافیایی ویژه ای را در بر می گیرند که در درون آن کلیه فعالیت های شرکت ها از برتری گوناگون مالیاتی برخوردار می شوند و مقررات مالی و اداری حاکم بر آن پیچیده نیستند، به ویژه آنکه از کمک های مالی ویژه برخوردارند. برتری مالیاتی که این شرکت ها را شامل می شود عبارتند از: معافیت ده ساله بر زمین آماده ساخت و ساز و نیز مالیات های گوناگون محلی نظیر مالیات مشاغل، مالیات بر املاک صنعتی و بازرگانی و همچنین مالیات بر سرمایه گذاری های ساختمانی. (حدادی، ۱۳۷۶: ۱۳۳)

ماده ۷ قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی ج.ا.ا مصوب ۱۳۸۴ مقرر نموده است که: «صدور مجوز برای انجام فعالیت های اقتصادی، عمرانی، ساختمانی و فرهنگی و آموزشی و خدماتی مطابق سیاست ها و مقررات دولت و در چارچوب طرح جامع و کالبدی مصوب هر منطقه در اختیار سازمان مسئول آن منطقه می باشد. تبصره - در موارد تخلف از سیاست ها و مقررات یاد شده در فوق دستگاه های ذیربط مراتب را به سازمان مسئول منطقه اعلام می نمایند و سازمان مکلف به رفع تخلف می باشد. « و همچنین آیین نامه اجرایی قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی ج... مصوب ۱۳۸۵ در ماده ۱۵ خود مقرر نموده است که: « ثبت شرکتها و یا شعب نمایندگی شرکتهایی که قصد فعالیت در منطقه ویژه اقتصادی را دارند صرفنظر از میزان مشارکت سهام داخلی و یا خارجی آنها و نیز ثبت مالکیت های مادی و معنوی در منطقه بر اساس درخواست سازمان منطقه بر عهده اداره ثبت اسناد و املاک مربوط و طبق ضوابط ثبت شرکتها و مالکیت های صنعتی و معنوی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران موضوع تصویب نامه شماره ۲۱۴۵۳/ت ۱۵۰۱۱ ک مورخ ۱۳۷۴/۲/۳۰ و اصلاحات

بعدی آن می باشد. تبصره - در مناطق ویژه اقتصادی کلیه وظایف و اختیارات موضوع بندهای (۳) و (۶) ماده (۱) و مواد (۲) و (۳) تصویب نامه مزبور به اداره ثبت اسناد و املاک مربوط محول می شود.

بخش سوم: قرارداد کار با مدت معین

در مقررات مناطق ویژه اقتصادی ایران تعریف روشنی از این نوع قرارداد کار نشده است؛ اما به نظر می رسد که این دسته از قراردادها در مواردی به کار می رود که طبیعت کار جنبه غیر مستمر دارد. ماده ۱۷ آیین نامه اجرایی قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی ج.ا.ا مصوب ۱۳۸۵ شورای عالی مناطق آزاد تجاری-صنعتی مقرر نموده است که: «امور مربوط به اشتغال نیروی انسانی و روابط کار و تأمین اجتماعی، قرارداد کار، شرایط کار و مراجع حل اختلاف آنها بر اساس مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی، موضوع تصویب نامه شماره ۳۳۶۳۳/ت/۲۵ ک مورخ ۱۳۷۳/۳/۱۶ و اصلاحات بعدی آن می باشد. تبصره - عبارت «مناطق آزاد تجاری - صنعتی» در تصویب نامه مذکور برای اجرا در مناطق ویژه اقتصادی با عبارت «مناطق ویژه اقتصادی» جایگزین می شود. در نتیجه برای امور مربوط به اشتغال نیروی انسانی و مقررات قرارداد کار کارگران در منطقه ویژه اقتصادی باید به مقررات مناطق آزاد تجاری- صنعتی مراجعه کرد. همچنین ماده ۸ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق ویژه اقتصادی ۱۳۷۳ مقرر نموده: «ماهیت استمراری کار در دایمی بودن قراردادهایی که مدت معین دارد، موثر نمی باشد که با عنایت به این ماده به نظر می رسد که این نوع قرارداد کار را می توان برای کارهایی که ماهیت استمراری دارند، منعقد کرد. این موضوع قابل انتقاد به نظر می رسد؛ زیرا اصولاً برای انجام کارهایی که ماهیت استمراری دارند قرارداد کار بایستی برای مدت نامعین یا دائمی منعقد نمود و این در حالیست که ماده ۸ فوق الذکر به کار گرفتن کارگران را برای کارهایی که ماهیت مستمر دارند به صورت موقت مجاز دانسته است. در نتیجه کارفرمایان برای فرار از خسارت اخراج و حق سنوات که از آثار قرارداد کار دایمی هست، با استفاده از قرارداد کار برای مدت معین، شانه خالی می کنند. (ابراهیم خانی، ۱۳۸۷: ۶۸)

قرارداد کار برای مدت معین که در ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ با عنوان قرارداد مدت موقت بیان شده است مقرر می دارد که: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن

کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد. تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دایمی تلقی می شود. تبصره ۳- (الحاقی طبق ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴) قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می شود و در اختیار طرفین قرار می گیرد. تبصره ۴ (الحاقی طبق ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴) کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کار کرد، مزایای قانونی پایان کار را به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند. حسن قرار داد کار با مدت معین از آنجا مشخص می گردد که در مشاغل مستمر که جنبه دائمی دارند؛ اگر این نوع از قراردادهای وجود نداشت باعث افزایش خودسرانه اخراج کارگران توسط کارفرمایان گردیده و این امر باعث خسارت و دشواری هم برای کارگران و هم برای کارفرمایان می شود. از طرف دیگر امروزه با افزایش روز افزون قراردادهای مدت موقت و همچنین لزوم وجود آن، متأسفانه استفاده نامناسب از این نوع قراردادهای توسط افراد سودجو و فرصت طلب، حقوق بسیاری از کارگران را تضعیف نموده و باعث ایجاد نگرشی منفی نسبت به این نوع قراردادهای گردیده است. (بیرموند، ۱۳۹۲: ۲۹)

هیات عمومی دیوان عدالت اداری در رای شماره ۱۷۹ مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۲ در مقام رد شکایت نسبت به بخشنامه دفتر تنظیم و نظارت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی وقت در زمینه دائمی شدن قرارداد کار مدت موقت به دلیل تکرار و تمدید آن و در نتیجه تایید بخشنامه موصوف، چنین رایی صادر نموده است: «مستفاد از مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار فوق الذکر این است که در صورت ذکر مدت در قرارداد کار، قرارداد تنظیمی موقت و غیر دائمی خواهد بود؛ بنابراین دستورالعمل مورد اعتراض خلاف قانون تشخیص داده نمی شود. همچنین هیات عمومی دیوان عدالت اداری در رای شماره ۲۳۸ مورخ ۱۳۷۸/۵/۶ بخشنامه دفتر تنظیم و نظارت روابط کار وزارت کار وقت را که « ذکر مدت را در تمدید یا تجدید قراردادهای کار که قبل از صدور بخشنامه شماره ۱۷۱۹۰ مورخ ۱۳۷۳/۲/۱۵ تنظیم شده است را فاقد اعتبار تلقی و قراردادهای مذکور را با وجود تعیین مدت،

دائمی محسوب کرده است» مغایر حکم قانونگذار به شرح تبصره فوق الذکر تشخیص داده و آنرا ابطال نموده است؛ در این رای بیان شده است که: «مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام دلالت بر این دارد که قرارداد کار در صورت ذکر مدت موقت خواهد بود. بنابر این مفاد قسمت اخیر بخشنامه شماره ۱۷۱۹۰ مورخ ۱۳۷۶/۵/۲۶ که ذکر مدت را تمدید یا تجدید قراردادهای کار که قبل از صدور بخشنامه ۳۵۷۲۲.ن مورخ ۱۳۷۳/۲/۱۵ تنظیم شده است؛ فاقد اعتبار تلقی و قراردادهای مذکور را با وجود تعیین مدت دائمی محسوب کرده است؛ مغایر حکم قانونگذار به شرح تبصره فوق الذکر تشخیص داده می شود و مستند به ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال و حذف می گردد»^۱ (معاونت قضایی و آموزش و تحقیقات علمی دادگستری استان تهران، ۱۳۸۰، ۱: ۱۵۸). در رابطه با این مبحث شایان ذکر است که اگر کارگران مسئولیت پذیر، با وجدان کاری و قانونمند نسبت به مقررات کارگاه در جهت بالا بردن سطح مهارت و کارایی با توجه به نوآوری ها و ابتکارات باشند بدین وسیله امنیت شغلی خود را تضمین می کنند؛ زیرا به تجربه ثابت شده است که هیچ مدیری حاضر نیست کارگری را که مسائل فوق را رعایت می کند و وجود او در پیشرفت کارگاه موثر است را از دست بدهد. (بیرم وند، ۱۳۹۲: ۳۰؛ سعیدی، ۱۳۸۸: ۸۴ - ۸۵) لذا با توجه به مطالب فوق الذکر باید گفت در مقررات قرارداد کار با مدت معین نیاز به اصلاحات اساسی در مورد حداقل و حداکثر زمانی باید تعیین نمود تا از سوء استفاده های احتمالی از این نوع قراردادها جلوگیری گردد، تا از یک سو حقوق کارگران حفظ و از سوی دیگر کارگر با آرامش خیال و امنیت شغلی به کار خود ادامه دهد و کارفرما نیز دغدغه کارگر نداشته باشد.

بخش چهارم: دوره آزمایشی کار در مناطق ویژه اقتصادی

ماده ۱۱ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق ویژه اقتصادی در مورد دوره آزمایشی قرارداد کار مقرر نموده است که: «کارفرما می تواند مدتی را به نام دوره آموزشی کار تعیین نماید؛ در خلال این دوره هر یک از طرفین می تواند بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد؛ رابطه کار را قطع نماید. مدت دوره آزمایشی با توافق دو طرف تعیین و در

۱ قانون دیوان عدالت اداری ۱۳۸۵/۹/۲۵ به موجب قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۵ نسخ گردیده است.

قرارداد ذکر می شود ولی در مورد کارگران نیمه ماهر و ساده بیش از یک ماه و کارگران ماهر بیش از سه ماه نخواهد بود. در هر صورت مزد و مزایای ضمن کار کارگری که کار وی حین دوره آموزشی یا پایان آن خاتمه می یابد. باید برای مدتی که به کار اشتغال داشته است پرداخته شود. تبصره - انعقاد قرارداد آزمایشی بین یک کارگر و یک کارفرما برای یک شغل معین فقط برای یک بار صورت خواهد گرفت، همانطوریکه در استخدام دولتی دوره ای بنام دوره آزمایشی پیش بینی می شود؛ در قرارداد کار در منطقه ویژه اقتصادی نیز می توان چنین دوره ای را پیش بینی کرد. فایده پیش بینی چنین دوره ای آن است که طی آن کارفرما می تواند صلاحیت و توانایی های کارگر را برای انجام کار مورد نظر احراز کند. کارگر نیز می تواند از نزدیک به شرایط و ویژگیهای مؤسسه محل کار خود واقف شود و بر اساس آن، هر یک نسبت به ادامه رابطه قراردادی تصمیم بگیرند، از آن جا که تعیین دوره آزمایشی در منطقه ویژه اقتصادی با وجود جنبه های مثبتی که دارد، می تواند مورد سوء استفاده قرار گیرد و دارای آثاری می باشد: ۱) وجود دوره آزمایشی اصل نیست و استثناء محسوب می شود؛ بنابراین، کسی که به استناد پیش بینی دوره آزمایشی در قرارداد کار، به این رابطه خاتمه می دهد، باید آن را اثبات کند. ۲) هیات دولت برخلاف قوانین برخی کشورها حداکثر مدت دوره آزمایشی را تعیین کرده است. (عراقی، ۱۳۸۶، ۱: ۱۹۳ - ۱۹۴) از آنجائیکه «... در خلال این دوره هر یک از طرفین می توانند بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نمایند...» (ماده ۱۱ مقررات منطقه ویژه)، برای آنکه طرفین قرارداد به این بهانه از تکالیف قانونی خود در مورد استعفاء یا اخراج شانه خالی نکنند و بویژه از آن جهت که کارفرما نتواند با عنوان دوره آزمایشی مدتی طولانی کارگر را به خدمت گیرد و سرانجام هم، او را بدون رعایت مقررات اخراج کند، ادامه ماده ۱۱ فوق الذکر مقرر می دارد که: «مدت دوره آزمایشی با توافق دو طرف تعیین و در قرارداد کار ذکر می شود، ولی در مورد کارگران نیمه ماهر و ساده بیش از یک ماه و کارگران ماهر بیش از سه ماه نخواهد بود». اثر مهم پیش بینی دوره آزمایشی در قرارداد کار آن است که هر یک از طرفین ظرف این مدت می توانند به آسانی و بدون الزام به جبران خسارت، به رابطه خود با طرف مقابل پایان دهد. در واقع می توان پیش بینی این دوره را به منزله اختیار فسخ قرارداد در نظر گرفت، ولی به جز این اختیار، بقیه تکالیف و تعهدهای قانونی و قراردادی طرفین به قوت خود باقی است. بنابر این همه مقررات مربوط به ساعات کار، مزد، حفاظت فنی، بهداشت کار و غیره در این دوره نیز بر روابط طرفین حاکم است.

یادآوری می شود که هر چند به ظاهر اختیار هر یک از طرفین در قطع رابطه کار ظرف مدت دوره آزمایشی مطلق است، استفاده از این حق مانند هر حق دیگری باید به شکل مقبول و منطقی باشد و گرنه، مصداق سوء استفاده از حق خواهد بود. به دیگر سخن، کارفرمایی که در حین دوره آزمایشی به خدمت کارگر خاتمه می دهد، تصمیمش باید به سبب احراز ناتوانی کارگر باشد نه بر اساس امور نامربوط با کار.

بخش پنجم: انواع مختلف کار در مناطق ویژه اقتصادی از لحاظ زمانی

مقررات اشتغال نیروی انسانی در مناطق ویژه اقتصادی، تعریف روشن و صریحی از کار روز، کار شب، کار مختلط، کار متناوب و کار نوبتی ارائه داده است. «کار روز، کاری است که زمان انجام آن از ساعت ۶ تا ۲۲ است. کار شب، کاری است که زمان انجام آن ۲۲ تا ۶ می باشد. کار مختلط، کاری است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود.^۱ کار متناوب، کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز انجام می گیرد.^۲ و همچنین ماده ۵۴ قانون کار در مورد کار متناوب بیان داشته که: «کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد. 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 می گردد.» بهترین مثال برای این نوع کارها، کار نانوائی و رستورانها است که از صبح تا ظهر با تمام روز را بطور پیوسته کار نمی کنند، بلکه ساعاتی را در بامداد و میان روز تعطیل می کنند. مقررات مزبور سقفی را برای چنین کارهایی مشخص نکرده در حالیکه قانون کار ج.ا.ا. حداکثر ساعاتی که

۱ ماده ۱۷ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق ویژه اقتصادی مصوب ۱۳۷۳.

۲ ماده ۱۸ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق ویژه اقتصادی مصوب ۱۳۷۳. و ماده ۵۳ قانون کار ۱۳۶۹ بیان نموده که: «کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ساعت ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ 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 می شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جز کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده (۵۸) این قانون استفاده می نماید.»

کارگر باید در کارگاه باشد، چه ساعاتی که مشغول به کار است و چه ساعاتی که بنا به طبیعت کار مشغول به کار نیست، پانزده (۱۵) ساعت ذکر کرده است^۱ و این حداکثر و سقف در مقررات اشتغال ۱۳۷۳ مسکوت مانده است. کار نوبتی، عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب^۲ واقع می شود. ماده ۵۵ قانون کار اشعار می دارد که: «کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.» فلسفه پیدایش نظام نوبتی برای کار در کارگاهها مبنی بر دو دلیل عمده است: یکی لزوم حضور دائمی کارگران در کارهایی که به خدمات عمومی ارتباط داشته و امکان تعطیلی کارهای مزبور وجود ندارد مثل حمل و نقل شهری. دلیل دیگر عبارت است از انگیزه اقتصادی به این معنی که کارفرمایان برای اینکه از دستگاهها و سرمایه خود به طور دائم استفاده نمایند کارگران را به دو یا سه دسته تقسیم می کنند و هر دسته از آنها در یک نوبت یا «شیفت کار می کنند. (رنجبری، ۱۳۸۴: ۱۳۲) مقررات اشتغال در مناطق ویژه، فوق العاده و مزایای ویژه ای برای کار نوبتی و شب کاری در نظر گرفته و آنرا موکول به توافق در قرارداد کار و نیز شرایط و اوضاع احوال کارگاه کرده است. لذا در ماده ۲۰ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق ویژه اقتصادی مصوب ۱۳۷۳ مقرر نموده است: «هر گاه به موجب قرارداد منعقد، کار به صورت نوبتی و یا شب کاری انجام پذیرد، مزایای پرداختی به این قبیل کارها بر اساس قرارداد کار و توافق کارگر و کارفرما و شرایط و اوضاع و احوال کارگاه تعیین خواهد شد».

در مقررات اشتغال مناطق ویژه اقتصادی به مدت زمان ساعت کار روزانه و یا هفتگی در کارهای سخت و زیان آور اشاره نشده است؛ ولی ماده ۵۳ قانون کار در ذکر این مطلب مقرر نموده است: «در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید...». این نشان از اهمیت تعیین و تکلیف در خصوص کارهای سخت و زیان آور کارگران می باشد که متاسفانه در منطقه ویژه مسکوت مانده است و باعث می گردد کارفرمایان از کارگران بهره کشی جسمی و تحمیل شرایط کار عادی در کارهای سخت و زیان آور نمایند. لذا توصیه می گردد که تدابیر لازم در جهت حمایت از کارهای سخت و زیان آور این کارگران در مناطق ویژه

۱ تبصره ماده ۵۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ۱۳۶۹.

۲ ماده ۱۹ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق ویژه اقتصادی مصوب ۱۳۷۳

اقتصادی با تصویب قوانین جدید اعمال گردد.

بخش ششم: ممتاز بودن مزد و طلبهای کارگر در قبال دیگر بدهی های کارفرما

با توجه به اهمیت مزد، سازمان بین المللی کار نیز از طریق پیشنهاد و تصویب مقاوله نامه ها، توصیه نامه هایی در زمینه تعیین حداقل دستمزد و حمایت از مزد کارگران پرداخته است، و کشورهایی هم که این مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها را پذیرفته اند.^۱ مقررات مذکور را در قوانین کار خود وارد کرده اند. در مقررات اشتغال مناطق ویژه اقتصادی در خصوص ممتاز بودن طلب کارگر و موارد و شرایطی که قبلاً در خصوص مقاوله نامه شماره ۹۵ سازمان بین المللی کار بیان شده اشاره ای نشده است. با توجه به اینکه ایران به مقاوله نامه مزبور پیوسته و طبق ماده ۵۱ مقررات اشتغال مناطق ویژه اقتصادی مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار ایران به آن پیوسته در مناطق ویژه لازم الرعایه می باشد؛ ولی در تدوین مقررات اشتغال مناطق ویژه اقتصادی متأسفانه هیچ گونه توجه ای به مقاوله نامه شماره ۹۵ نشده است. ماده ۳ مقررات مزبور بیان می دارد: «سازمان هر منطقه می تواند برای انجام تعهدات کارفرمایان در قبال کارگزارانشان ضمانت های لازم را اخذ نماید و در صورت عدم انجام تعهدات یاد شده از سوی کارفرمایان از محل ضمانت های اخذ شده تعهدات کارفرمایان با آرای مراجع و محاکم قانونی را در مورد کارگران آنها ایفا نماید». همان طور که ملاحظه می شود در ماده مزبور سازمان هر منطقه می تواند برای اجرای تعهدات کارفرمایان ضمانت از آنها را اخذ نماید. البته با توجه به آوردن قید «می تواند در این ماده، تکلیفی در خصوص گرفتن ضمانت از طرف سازمان منطقه ویژه وجود ندارد و سازمان هر منطقه مختار است که ضمانت از کارفرما بگیرد یا نگیرد. جا دارد در این مورد با توجه به اهمیت ویژه مزد در حقوق کار، مقررات مناطق ویژه اقتصادی اصلاح گردد و موارد حمایتی برای مزد کارگر در نظر گرفته شود و این مقررات با مقاوله نامه شماره ۹۵ همسوتر شده؛ تعهدات کارفرمایان با آرای مراجع و محاکم قانونی را در مورد کارگران آنها ایفا کند. (بیرم وند، ۱۳۹۲: ۸۸)

۱. مقاوله نامه شماره ۲۶ در مورد ساز و کار تعیین حداقل مزد، ۱۹۲۸ - مقاوله نامه شماره ۱۳۱ در مورد تعیین حداقل مزد، ۱۹۷۰ توصیه نامه شماره ۱۳۵ در مورد تعیین حداقل مزد، ۱۹۷۰ - مقاوله نامه شماره ۹۵ درباره حمایت از مزد ۱۹۴۹ - توصیه نامه شماره ۸۵ درباره حمایت از مزد، ۱۹۴۹ - مقاوله 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.

بخش هفتم: حل اختلاف کارگری و کارفرمایی

منظور از مراجع حل اختلاف کار، آن دسته از مراجع اختصاصی خارج از دادگستری است که به اختلافات فیما بین کارگران و کارفرمایان که مربوط به قرارداد کار و قوانین مرتبط با کار است رسیدگی می نماید. به موجب مواد ۱۵۸^۱ و ۱۶۰^۲ قانون کار مراجع مزبور، خارج از دادگستری و از نظر تشکیلات سازمانی زیر مجموعه وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می باشد. این مراجع تحت عنوان هیات تشخیص و حل اختلاف رسیدگی به اختلافات فردی و جمعی کارگران را بر عهده دارند. هیات تشخیص، رسیدگی نخستین به دعاوی و هیات حل اختلاف، رسیدگی به اعتراضات نسبت به آرای هیات تشخیص را جز در موارد استثنایی که رسیدگی ابتدایی می نماید؛ عهده دار هستند. در مواد ۱۵۷^۳، ۱۴۳^۴ و ۱۴۲^۵ قانون کار موضوعات قابل رسیدگی در این مراجع بیان شده است. با وجود

۱ ماده ۱۵۸ ق.ک: « هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود: ۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی ۲ - یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شوراهای اسلامی کار استان ۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت 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.»

۲ ماده ۱۶۰ ق.ک: « هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شورای اسلامی کار استان با 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 دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.»

۳ ماده ۱۵۷ ق.ک: « هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کار آموزی، موافقتنامه های کارگاهی با پیمانهای دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران 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.»

۴ ماده ۱۴۳ ق.ک: « در صورتی که پیشهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.»

آنکه مراجع حل اختلاف، در مقایسه با صلاحیت عام دادگاههای دادگستری در زمره مراجع اختصاصی غیر دادگستری به شمار می روند؛ لیکن در محدوده دعاوی مربوط به کارگر و کارفرما که مستند به قوانین و مقررات کار، قراردادهای انفرادی کار، پیمان های دسته جمعی و موافقت نامه های کارگاهی می باشند. دارای صلاحیت عام و مطلق اند. (محمودی، ۱۳۸۴-۸۵: ۱۱۱) مطابق قانون کار ایران مراجع حل اختلاف در حقوق کار هیات تشخیص و حل اختلاف نامیده می شوند. این نوع مراجع را از نظر ماهیت به هیچ نوع دادگاهی نمی توان تشبیه نمود. آنها دادگاههایی اختصاصی به معنای واقعی نیستند؛ زیرا خارج از حیطه نفوذ و مراقبت قوه قضائیه کشور انجام وظیفه می کنند و بعلاوه در امر رسیدگی بیشتر تحت تاثیر و نفوذ نمایندگان قوه مجریه قرار دارند.

بند اول: هیات تشخیص

اختلافات کارگر و کارفرما در صورتی که از طریق سازش حل و فصل نگردد؛ از طریق هیات تشخیص به ترتیبی که در قانون برای آن معین گردیده است انجام خواهد گرفت. این هیات از سه عضو تشکیل گردیده است که یک نفر نماینده وزارت کار و دو نفر دیگر نمایندگان کارگران و کارفرمایان می باشند. انتخاب اعضای هیات تشخیص به موجب آیین نامه ای تحت عنوان « آیین نامه انتخاب اعضای هیات تشخیص در ۱۲ ماده و ۱۵ تبصره در سال ۱۳۸۷ به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی رسید. (رفیعی، ۱۳۹۲، ۱: ۲۹۰) وظایف هیات تشخیص بر طبق مواد قانون کار عبارتند از: ۱- رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات (اعم از فردی و جمعی) بین کارگر و کارفرما ناشی از مقررات قانون کار و سایر مقررات مربوطه ۲- رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص

۱ ماده ۱۴۲ ق. ک: « در صورتی که اختلاف نظر در 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 صورتی که 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. هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

دعاوی و اختلافات ناشی از اجرای قرارداد کار، موافقت نامه های کارگاهی و پیمانهای دسته جمعی
۳- رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات بین کارفرما و کارآموز ناشی از قانون
کار و سایر مقررات مربوطه ۴- رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات ناشی از
قرارداد کار آموزی. (هداوند و نجابت خواه، ۱۳۹۰: ۶۵)

بند دوم: هیات حل اختلاف

اختلاف کارگر و کارفرمایی که در هیات تشخیص مورد رسیدگی قرار گرفته و منجر به صدور رای
شده؛ در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی اعتراضی می باشد؛ به عبارتی مرجع تجدید نظر یا پژوهش
آرای صادره از هیات تشخیص، هیات حل اختلاف می باشد. بنابراین هیات حل اختلاف مرجع
رسیدگی به اعتراض و شکایت از آرای هیات های تشخیص است؛ مگر در مواردی که قانون اتخاذ
تصمیم را مستقیماً به آن محول نموده باشد. ماده ۱۰۹ قانون کار مقرر نموده است که: «رای هیاتهای
تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد و در صورتی که 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 لازم الاجرا خواهد بود. نظرات
اعضای بایستی در پرونده درج شود». لذا رای هیات تشخیص در هر مورد که باشد، مطلقاً قابل اعتراض
و رسیدگی در هیات حل اختلاف است و رای هیات حل اختلاف قطعی است. (شریف زاده، ۱۳۷۸: ۹۰)
هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همآهنگی شورای اسلامی
کار استان با 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 دولت (مدیر کل کار و
امور اجتماعی، فرماندار و رییس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می
گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به
تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام می نماید.^۱

بخش هشتم: نظام حل اختلاف کارگری و کارفرمایی در مقررات مناطق ویژه اقتصادی

بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما غیر قابل اجتناب است و مناطق ویژه اقتصادی نیز از این قاعده استثناء نمی باشد. روش رسیدگی به اختلافات در مناطق ویژه اقتصادی، 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 ویژه اقتصادی پیش بینی نشده است. پس در نتیجه روش و روال جاری برای حل اختلافات کارگری و کارفرمایی در مقررات مناطق ویژه اقتصادی، روشی قضایی است که از طریق دادگاههای کار رسیدگی می شود. اما از حیث انواع اختلافات پیش آمده در مناطق مزبور باید گفت اختلافات مزبور به صورت فردی و حقوقی می باشد؛ زیرا اختلافات جمعی و صنفی در جایی اتفاق می افتد که سازمانهای کارگری و کارفرمایی در آنجا وجود دارد یا اینکه اختلافاتی در مورد مفاد پیمانهای دسته جمعی میان تشکلهای کارگری و تشکلهای کارفرمایی بروز می کند. در حالی که تشکلهای کارگری و پیمانهای جمعی در مقررات مناطق ویژه اقتصادی پیش بینی نشده است. رفیعی، ۲، ۱۳۹۲: ۸۴) علاوه بر این، در ماده ۲۹ مقررات مناطق ویژه اقتصادی صراحتاً اختلافات حقوقی را مد نظر قرار داده و مقرر کرده: « هر گونه اختلاف ناشی از اجرای مقررات این تصویب نامه و قرارداد کار که بین کارفرما رخ می دهد...». لذا از این ماده آنچه مستفاد می گردد این است که صلاحیت هیات حل اختلاف در این مناطق فقط محدود به تصویب نامه مقررات اشتغال این مناطق است.

حل اختلاف کارگر و کارفرما در مقررات مناطق ویژه اقتصادی فقط دو مرحله است: مرحله اول از طریق سازش و مذاکره؛ بدین معنی که ابتدائاً کارگر و کارفرما با همدیگر به مذاکره می نشینند و از طریق مذاکره و گفتگو به سازش و حل اختلاف می رسند و اگر از این طریق، اختلاف حل و فصل نشد دو طرف اختلاف می توانند از طریق هیات رسیدگی اقدام نمایند. مقررات مناطق ویژه اقتصادی در ماده ۲۹ مقرر نموده که طرفین اختلاف ظرف ۱۰ روز باید به هیات رسیدگی مراجعه نمایند و خواستار رسیدگی به اختلاف شوند. همچنین ماده ۳۰ مقررات مناطق ویژه اقتصادی نیز ترکیب هیات مذکور را چنین پیش بینی کرده است: کارفرمای ذیربط یا نماینده تام الاختیار وی؛ کارگر ذیربط یا نماینده تام الاختیار وی؛ نماینده سازمان.. هیات بایستی ظرف ۱۰ روز به اختلاف رسیدگی نماید و نظر خود را اعلام نماید، تعیین این مهلت ها دقیقاً با ویژگی رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما که همان سرعت عمل در رسیدگی است، همخوانی و هماهنگی دارد. ماده ۳۱ مقرر نموده که تصمیمات

هیات مزبور ظرف ۱۰ روز از تاریخ ابلاغ به طرفین، قطعی و لازم الاجرا می شود و توسط دایره اجرای احکام دادگستری اجرا می شود.

منابع و مأخذ:

- اباذری فومشی، منصور (۱۳۸۶)، حقوق کار و نحوه رسیدگی به شکایات - دعاوی و جرائم در قانون کار، تهران: انتشارات خرسندی.
- ابراهیم خانی، حسن (۱۳۸۴)، بررسی تطبیقی حقوق کار، چ ۱، تهران: انتشارات آریان.
- استیگلینز، جوزف (۱۳۸۳)، جهانی شدن و مسائل آن، ترجمه دکتر سعید عیسی زاده و پیمان سعید نیا، چ ۱، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی.
- باقری تبار، سید کارا (۱۳۸۹)، بررسی ماهیت تعلیق در قرارداد کار از نظر قانون کار ج.ا.ا، چ ۱، تهران، انتشارات عصر دانش
- ثقفی، مهری و همکاران (۱۳۷۹)، شرایط کار (مقاله نامه ها و توصیه های بین المللی کار)، تهران: انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی.
- جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۷۸)، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، چ ۱، تهران: انتشارات گنج دانش.
- درویشی، هویدا (۱۳۸۸)، شیوه های جایگزین حل و فصل اختلاف، تهران، نشر میزان.
- رفیعی، احمد (۱۳۹۲)، حقوق کار دفتر اول - مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرارداد کار در ایران، ج ۱، تهران: انتشارات نگاه بینه.
- رنجبری، ابوالفضل (۱۳۸۲)، حقوق کار، ج ۶، تهران: انتشارات مجد.
- ساعتی، مرتضی (۱۳۸۲)، اشتغال بازار کار سیاست های اقتصادی، چ اول، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.
- سپهری، محمد رضا و همکاران (۱۳۸۴)، مقاله نامه های بین المللی کار (۱۹۱۹-۲۰۰۴)، چ ۱، تهران: انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی.
- سلمان طاهری، محمد (۱۳۸۸)، حقوق کار در نظم حقوق کنونی، ج ۲، تهران: انتشارات میزان.
- عباسی، بیژن (۱۳۹۰)، حقوق بشر و آزادی های بنیادین (سه نسل حقوق بشر در اسلام، ایران و اسناد بین المللی و منطقه ای)، ج ۱، تهران: انتشارات داد گستر.
- عراقی، عزت الله (۱۳۸۶)، حقوق کار، ج ۱، ج ۷، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).

- عمید، حسن (۱۳۸۰)، فرهنگ فارسی عمید، چ ۲۲، تهران، انتشارات امیر کبیر، ص ۹۵۵.
- لواف، علی (۱۳۷۷-۷۸)، جزوه حقوق کار، تهران، انتشارات دانشکده علوم قضایی و خدمات اداری.

