

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooon.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

نقش مناطق آزاد تجاری در توسعه

اقتصادی کشورهای در حال توسعه

مقدمه :

معرفی موضوع:

یکی از راه حل های مطمئن برای کشورهای جهان سوم و در حال توسعه جهت آزمایش اقتصاد باز و پیوستن به تجارت جهانی، مناطق آزاد هستند. مناطق آزاد طبق تعریف سازمان بین المللی کار، مناطقی هستند که سبب جذب سرمایه، افزایش استخدام و افزایش صادرات و تبادلات ارزی می شوند، همانطوریکه ملاحظه می شود یکی از اهداف کلان کشورهای در حال توسعه در ایجاد مناطق آزاد، افزایش اشتغال صادرات است کشوری همچون چین توانسته در مناطق ۳۰ میلیون فرصت شغلی ایجاد کند در ضمن یکی از بزرگترین اهداف سرمایه گذاران خارجی در سرمایه گذاری در مناطق آزاد استفاده از نیروی کار ارزان هست، به همین مناسبت بایستی نظام حقوقی این مناطق به گونه ای تدوین گردد که مصالح هر دو طرف رابطه حفظ شود. در نتیجه برای برقراری نظام حقوقی مناسب، حقوق کار در مناطق آزاد مطرح می گردد زیرا رسالت حقوق کار تنظیم رابطه حقوقی دو طرف رابطه کاری و کارفرمایی هست به گونه ای که مصالح و منافع ضعیف ترین طرف رابطه کاری و کارفرمایی حفظ شود.

معمولا برخی از کشورها نظام حقوق کاری سهل تری نسبت به حقوق کار سرزمین اصلی به موقع اجرا می گذارند که به تبع آن حقوق و مصالح کارگران از بین می رود.

انگیزه انتخاب موضوع

نقش مناطق آزاد تجاری در توسعه اقتصادی کشورهای در حال توسعه بر کسی پوشیده نیست به واقع این نهادهای حقوقی و اقتصادی با ایجاد تسهیلاتی که از طریق حکومت قوانین و مقرراتی انعطاف پذیرتر از قواعد حاکم بر سرزمین اصلی، محقق می شوند، در صدد ایجاد انگیزه برای سرمایه گذاران داخلی یا خارجی جهت سرمایه گذاری در منطقه و حوزه ای که دولت مرکزی خواهان آن است می باشند.

با تأسیس این مناطق و اعطاء تسهیلات، دولت در مقام هدایت سرمایه در مسیری که حداکثر منافع را برای جامعه داشته باشد بر می آید. بدیهی است که اعطای این تسهیلات نیز با تصویب مقررات و قوانین خاص برای این مناطق عملی می شود، 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 خارجی در جوامع در حال رشد قانون کار حاکم بر روابط کارگر و کارفرما عنوان می شود، لذا در تصویب این مقررات مقنن باید با بینش و بصیرت عالمانه ای، اقدام به قانونگذاری کند، در رسیدن به این بینش عالمانه دو ضرورت عمده باید مورد لحاظ وی واقع شود، اولین ضرورت، مد نظر قرار دادن منافع کار فرمایان که صاحبان سرمایه هستند می باشد، اگر منافع اینان در تصویب مقررات مذکور از نگاه مقنن پوشیده بماند، طبیعی است، که سرمایه در عرصه های غیر مولد و غیر اشتغال زا انباشته خواهد شد که مضار آن بر اقتصاد کشور قابل انکار

نمی باشد، از طرف دیگر نیروی کار نیز یکی از عوامل تولید است، لذا مقنن موظف است که از نیروی کار جامعه خود نیز به نحو شایسته ای حمایت کند و این رکن تولید را فدای منافع سرمایه و سرمایه دار نسازد، این خود دومین ضرورت نیل به بیشش عالمانه جهت تقنین در حوزه حقوق کار می باشد.

تخطی از دو ضرورت فوق و عدم ایجاد تعادل و سازش بین آن دو، تبعات منفی گسترده ای برای نظام اقتصادی در بر خواهد داشت، قانونگذاری برای روابط کارگر و کارفرما در مناطق آزاد تجاری نیز از همین ظرافت برخوردار است، یعنی در این حوزه نیز مقنن باید همان ضرورت های فوق الذکر را البته با دقت نظر و نکته سنجی بیشتری لحاظ نماید، که در غیر این صورت به آنچه هدف از تأسیس منطقه آزاد است نایل خواهد شد، چون اگر در حمایت از نیروی کار راه افراط پیماید، سرمایه گذاری در این مناطق با بحران مواجه خواهد شد و در مقابل اگر در حمایت از سرمایه مرز اعتدال را رعایت نکند، نیروی کار به استثمار خواهد رفت که هر دو در تحلیل نهایی از موجبات کاهش بهره دهی بهینه این مناطق می باشند. قانونگذار ایرانی با وجود ضرورت و اهمیت تصویب مقرراتی جامع در حوزه روابط کارگر و کارفرما در مناطق آزاد تجاری بنا به دلایلی از این امر خود داری کرده است، و آنچه نیز در این رابطه در حقوق ایران به تصویب رسیده است در حد دستورالعمل ناقصی می باشد.

این در حالیست که مقننین کشورهای که در تاسیس و اداره مناطق آزاد تجاری تجارب موفق دارند مقرراتی کار آمد و مفید در حوزه حقوق کار مناطق آزاد تجاری به تصویب رسانده اند، انگیزه انتخاب موضوع تحقیق حاضر را نیز در واقع همین نقایص حقوق موضوعه ایران که در این رابطه ایجاد کرده است، تشکیل می دهد تا با مطالعه تطبیقی موضوع در نظام های حقوقی خارجی علاوه بر شناسایی ناکارآمدیهای حقوق داخلی، تجربیات این نظام ها در تنظیم و تنسيق مناسب روابط کارگر و کارفرما در مناطق آزاد تجاری به عنوان پیشنهاداتی جهت رفع این خلاء ها و نقص ها در اختیار مقنن ایرانی قرار بگیرد، تا بلکه بتواند با بینش و بصیرتی علمی ضرورت فوق الذکر را در رابطه کارگر و کارفرما (کار و سرمایه) به صورت متعادل و مناسب بر آورده سازد.

سوال و فرضیه تحقیق:

مسئله اصلی تحقیق نیز در بطن تفصیل فوق نهفته است، در این تحقیق در مقام یافتن پاسخی بدین سوالم که آیا مقررات موضوعه کنونی ایرانی در ارتباط با حقوق کار مناطق آزاد تجاری حمایت متعادل و متناسب از هر دو طرف قرار داد کار یعنی کارگر و کارفرما به عمل می آورد یا خیر؟

در مقام پاسخ گویی به سوال فوق نیز فرضیه تحقیق که در مقام اثبات آن بودیم و با توجه به تفصیل مذکور در متن تحقیق نیز آنرا اثبات کردیم این است که در رویکرد

قانونگذار ایرانی در تنظیم مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما در مناطق آزاد تجاری عمدتاً حمایت از منافع کارفرما بوده و در این رابطه از مرز اعتدال خارج شده است.

روش تحقیق:

در راستای جستجو برای یافتن مطالب مورد نیاز جهت اثبات فرضیه فوق همانند سایر رشته های علوم انسانی از روش تحقیق کتابخانه ای استفاده شده است بدین صورت که با مطالعه منابع موجود در ارتباط با موضوع تحقیق، مطالب مرتبط فیش برداری شده و در جهت شکل دادن به تحقیق و اثبات فرضیه مورد استفاده قرار گرفته اند علاوه بر این به دلیل ضعف منابع کتابخانه ای موجود در کشور، از مطالب موجود در سایت های اینترنتی مرتبط به صورت قابل ملاحظه ای استفاده شده است.

پیشینه تحقیق:

در رابطه با موضوع مستقیم تحقیق که همان "حقوق کار در مناطق آزاد تجاری" می باشد، کتاب یا مقاله خاصی در ادبیات حقوقی ایران ملاحظه نشده هر چند "نظام حقوقی مناطق آزاد تجاری" به صورت عام موضوع یک پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه تربیت مدرس می باشد.

مشکلات و موانع تحقیق:

**جهت خرید فایل word به سایت www.kandooen.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

مهم ترین مانعی که در تدوین و نگارش مطالب پایان نامه با آن مواجه بودیم فقدان

منابع داخلی در رابطه با موضوع تحقیق بود. منابع خارجی مرتبط با موضوع تحقیق نیز در

کتابخانه های داخل یافت نمی شد، لذا با مشکلات فراوان از طریق سایت های اینترنتی به

منابع محدودی دست یافتیم که به آنها در متن تحقیق ارجاع شده است.

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooon.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

بخش اول :

کلیات

فصل اول: تعریف، انواع، دلایل ایجاد و حمایت های

موجود در مناطق آزاد

مبحث اول: تعریف منطقه آزاد^۱

از منطقه آزاد تعاریف گوناگونی ارائه شده که برخی از آن ها را اشاره می کنیم. اما قبل از اینکه به تعریف منطقه آزاد پردازیم با یستی این نکته را متذکر شویم، مفاهیمی که طی زمان و بوسیله کشورهای مختلف برای مناطق آزاد به کار گرفته شده اند لزوما یکسان نبوده و یک مقصود خاصی را بیان نمی کنند. به همین دلیل اصطلاحات گوناگونی در کشورهای مختلف برای مفهوم منطقه آزاد بیان شده است. مرکز شرکت های فراملیتی سازمان ملل در این رابطه ۲۳ اصطلاح متفاوت برای منطقه آزاد فهرست کرده است. ولی اصطلاحی که بیش از سایر اصطلاحات در مجامع و سازمان های بین المللی و نشریات معتبر علمی جهانی به کار می رود واژه «منطقه پردازش صادرات»^۲ است فلسفه رواج این اصطلاح را باید ناشی از تغییر در استراتژی توسعه صنعتی در کشورهای در حال توسعه طی سه دهه اخیر از استراتژی جایگزین واردات به استراتژی توسعه صادرات دانست.^۳

۱. Free Zone.

۲. Export Processing Zones.

سازمان های گوناگون بین المللی، نظرات متفاوتی در مورد مناطق آزاد دارند. سازمان بین المللی کار منطقه آزاد را چنین تعریف کرده است «مناطق صنعتی با انگیزه های خاص که جهت جذب سرمایه گذاران خارجی راه اندازی می شوند که در این مناطق مواد وارد شده قبل از اینکه باز صادر شوند تا حدی پردازش می شوند»^۱.

سازمان توسعه صنعتی ملل متحد (UNIDO) مناطق آزاد را به عنوان محرکه ای برای تشویق توسعه با هدف صدور کالاهای صنعتی می داند.^۲

بانک جهانی^۳ در این باره معتقد است: «منطقه آزاد تجاری، قلمرو معینی است که غالباً در داخل یا در مجاورت یک بندر واقع گردیده است و در آن تجارت آزاد که با سایر نقاط جهان مجاز شناخته می شود»^۴.

در مجموع می توان منطقه آزاد را این گونه تعریف کرد: منطقه آزاد، ناحیه ای از قلمرو کشور است که خارج از محدوده قانونی، اداری و فیزیکی تاسیسات گمرکی قرار دارد، ورود و خروج سرمایه و سود به آن و جابه جایی نیروی کار متخصص در منطقه به سهولت صورت می گیرد، کالاها و موادی که منع قانونی نداشته باشد را می توان بدون هرگونه مانع گمرکی، ترانزیت و یا در انبارهای آن نگهداری و یا در کارخانه مستقر در

1. ILO, GOVerning Body, committee on Employment and Social Policy, **Employment and social policy in respect of export processing Zones**, p.1. (GB.286 / Eps/3 / March 2003)

آن تغییر شکل داده و به کالاهای دیگر تبدیل نمود. این گونه تولیدات بیشتر جهت گیری صادراتی دارد و در صورتی که به کشور میزبان وارد شوند، مشمول مقررات و قوانین گمرکی آن خواهد شد.^۱

نکته ای که باید به آن توجه نمود این است که اولاً باید به طور دقیق روشن شود، منطقه یا سرزمین آزاد مورد نظر از کدام نوع مناطق آزاد است، ثانیاً کدامین مالیات ها و مقررات در منطقه، تعدیل یا آزاد خواهد شد. و به طور کلی مزایای مترتب بر این منطقه ها در چه حد و برای چه مدتی برقرار خواهد بود.

مبحث دوم: انواع مناطق آزاد

امروزه انواع مختلفی از مناطق آزاد وجود دارد که شامل مناطق آزاد تجاری، و مناطق اقتصادی ویژه (مناطق پردازش صادرات) و انبار محصور گمرکی، بنادر آزاد، مناطق آزاد شرکت ها یا کاروپیشه و مناطق گمرکی می شود.

مناطق مذکور از حالت مونتاژ ابتدائی 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)، شامل مناطق تک صنعتی (مثل منطقه جواهرات در تایلند یا منطقه چرم سازی در ترکیه)، مناطق تک محصولی (مانند چای در زیмбаوه) 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. از بین انواع مختلفی که در فوق ذکر شد به توضیح منطقه آزاد تجاری، مناطق پردازش صادرات و مناطق آزاد شرکت ها یا کار و پیشه می پردازیم.

گفتار اول: منطقه آزاد تجاری^۱:

منطقه آزاد تجاری اساساً 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، بویژه حقوق گمرکی از سایر مناطق کشور متمایز است. در منطقه آزاد تجاری، 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 آزاد تجاری 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^۱ مناطق آزاد تجاری از قدیمی ترین انواع مناطق آزاد محسوب می شوند.

1. Ilo, Governing Body, op. cit, pp. 1 and 2.

. Free Trade Zones.

ابتدایی ترین، کارآفرین، معمول ترین نوع در این گروه از مناطق آزاد که امروزه در کلیه کشورهای پیشرفته در مبادی ورودی و گمرکی خود از آن بهره می جویند و جزء جدانشدنی بازرگانی آن ها می باشد، همان انبارهای آزاد گمرکی هستند که به صورت انبارهای آزاد عمومی (دولتی) و انبارهای خصوصی مورد استفاده قرار می گیرند. بنابراین منطقه آزاد تجاری، چیزی جدا از مفهوم تحول یافته تعریف قدیمی بندر آزاد نیست. باید توجه داشت که دو مفهوم منطقه آزاد تجاری و «ناحیه آزاد تجاری» (مانند ناحیه آزاد تجاری امریکای لاتین) 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.

گفتار دوم: منطقه پردازش صادرات:

از میان تعاریفی که در خصوص مناطق پردازش صادرات یا مناطق آزاد تجاری-صنعتی ارائه شده، تعریف بانک جهانی هم جامع تر و هم بین مناطق آزاد تجاری و مناطق پردازش صادرات قائل به تفکیک شده است، آورده می شود: «منطقه آزاد تجاری» قلمرو معینی است که غالباً در داخل یا در مجاورت یک بندر واقع گردیده و در آن تجارت آزاد

با سایر نقاط جهان مجاز شناخته می شود. کالاها را می توان بدون پرداخت حقوق و

عوارض گمرکی از این مناطق، خارج و یا به آن مناطق وارد کرد. اما کالاهایی که از

مناطق تجاری آزاد به بخش های داخلی کشور میزبان وارد می شوند،

حقوق و عوارض گمرکی مقرر را می پردازند ذخیره سازی قبلی آن ها در انبارهای

منطقه تجاری آزاد، تحویل سریع سفارشات را، امکان پذیر می سازد و همزمان در بهره

مربوط به حقوق و عوارض گمرکی صرفه جویی می گردد. مناطق پردازش صادرات

علاوه بر تسهیلات فوق، ابنیه و خدمات مورد نیاز جهت تولید را با هدف صدور آن ها و یا

فروش در بازارهای داخلی، با در نظر گرفتن پرداخت حقوق و عوارض گمرکی معمول،

فراهم می سازند بدین ترتیب منطقه آزاد پردازش صادرات، ناحیه ای است که از نظر

فیزیکی و یا اداری در خارج از مرزهای گمرکی کشور قرار گرفته و فرض بر آن است

که تولیداتش به منظور صادرات، مورد توجه می باشد، علاوه بر این ها در این مناطق

برخی مشوق های دیگر به منظور جلب نظر سرمایه گذاران خارجی و در زمینه سازی

جهت ورود سرمایه های آنان به کار گرفته می شود.^۱

این گروه از مناطق آزاد در مجموع با الهام از منطقه آزاد شانون^۱ واقع در ایرلند شمالی که در سال ۱۹۵۸ ایجاد شده، تاسیس گردیده اند. امروزه بسیاری از دولت های حاکم بر کشورهای در حال توسعه به منظور ترویج صنایع ناظر بر صادرات، اقدام به تاسیس مناطق پردازش صادرات می نمایند. این مناطق با عناوین دیگری چون مناطق آزاد اقتصادی، مناطق اقتصادی ویژه و مناطق آزاد صنعتی نیز خوانده می شود.

هدف بلند مدت هر منطقه پردازش صادرات بطور کلی این است که به منظور افزایش قدرت رقابت تولیدات داخلی، پیوندهایی بین اقتصاد داخلی و بازارهای خارجی و جهانی برقرار نماید^۲.

^۱ Shannon.

گفتار سوم: مناطق آزاد شرکت ها یا کار و پیشه^۱:

مناطق شرکت ها یا مناطق کار و پیشه با مناطق پردازش صادرات، این تفاوت را دارند که هدف اصلی آن ها ایجاد کار و مقابله با بیکاری است، و گاهی نیز برای عمرانی 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، بویژه 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^۲.

مبحث سوم: دلایل و هدف های ایجاد و توسعه مناطق آزاد

هر یک از کشورهای ایجاد کننده مناطق آزاد بر حسب شرایط و ویژگی های کشور خود اولویت را به دلیلی از دلایل زیر می دهند بعنوان مثال کشور چین از آنجائیکه نیروی کار زیاد دارد اولویت اول را به اشتغال داده و دلایل بعدی در رده های بعدی قرار می گیرند.

4. Enterprise Zone

سازمان بین المللی کار اهداف کشورهای تاسیس کننده را چنین بیان می نماید

« کشورهای، این مناطق را تاسیس می کنند با این امید که جذب سرمایه گذاری کنند،

استخدام را افزایش دهند، صادرات را بیشتر کرده و تبادلات ارزی ایجاد کنند.»^۱

بنابراین از دیدگاه سازمان بین المللی کار این چهار هدف بعنوان دلایل اصلی ایجاد

مناطق آزاد از جانب کشورهای صاحب منطقه است، اما دلایل دیگری نیز ذکر شده که ما

در ادامه بحث به آن اشاره می کنیم.

گفتار اول: اشتغال

یکی از اهداف عمده کشورهای از ایجاد مناطق آزاد، افزایش اشتغال می باشد. بر اساس

گزارش سازمان بین المللی کار «استخدام در مناطق پردازش صادرات در برخی از کشورها

به شدت افزایش یافته است. تا سال ۲۰۰۲ چین فقط ۳۰ میلیون استخدام در مناطق اقتصادی

ویژه، مناطق توسعه اقتصادی و تکنولوژی و مناطق مرزی داشته است. رقم کلی استخدام

در مناطق دیگر کشورها در سال ۱۹۹۷ چهارو نیم میلیون نفر بود که این رقم با تخمین

های محتاطانه تا پایان سال ۲۰۰۲ (در مورد ۱۰۸ کشور که داده هایشان در دسترس است)

حداقل به ۱۳ میلیون می رسد. استخدام در مناطق پردازش صادرات از نیمه دهه ۱۹۹۰ به

طور قابل ملاحظه ای افزایش یافته است. به عنوان مثال در فیلیپین رقم استخدام در مناطق

پردازش صادرات بین سال های ۱۹۹۴ تا ۲۰۰۱ از ۲۲۹۶۵۰ به ۷۱۶۹۹۰ رسید»^۲.

1. Ilo, Governing Body, op, cit. p, 2.

2. Ibid., p 6

در مقابل این افزایش معمولاً کشورها در این مناطق مقررات سهل تری را به موقع اجرا می گذارند موضوعی که مورد توجه سازمان بین المللی کار قرار گرفته است مسائلی که در مناطق آزاد نادیده گرفته شده اند عبارتند از:

الف) عدم توجه به تشکیل و ایجاد اتحادیه های کارگری^۱

ب) نبود پیمان های دسته جمعی و محترم نشمردن این حق کارگران، حقی که راه بهبود شرایط کار و مناسبات استخدامی است.^۲

ج) عدم رعایت مقررات بهداشتی و امنیتی کارگران بویژه راجع به زنان.^۳

نظام اشتغال در مناطق آزاد دارای ویژگی های چندی است که عبارتند از:

اول اینکه بیشتر کارگران مناطق آزاد را زنان تشکیل می دهند و «هیچ کشور در حال توسعه ای نیست که صادرات اجناس تولیدی بیشترین منابع شغلی را برای کارگران زن فراهم نکرده باشد این مناطق برای زنان جوان این امکان را فراهم کرده اند که بتوانند با حقوق بهتر از کشاورزی و خدمات داخلی وارد اقتصاد رسمی شوند. زنان اکثریت کارگران را در بیشتر این مناطق تشکیل می دهند، به طوری که حتی در بعضی به ۹۰ درصد می رسد».^۴

اما همانگونه که در بالا اشاره شد برخی از حقوق کارگران زن در چنین مناطقی نادیده انگاشته می شود. «اطلاعات موجود نشان می دهد مشکلات مربوط به ساعتهای کاری،

1. Ibid., PP. 7and 8.

2. I bid., pp,7and 8

3. Ibid., p.6.

4. Ibid.,p. 9.

اضافه کاری و حقوق، امنیت و بهداشت شغلی، مرخصی، تامین غذا و حمل و نقل شبانه،

تامین اجتماعی و نیازهای ویژه کارگران زن هنوز پابرجا هستند»^۱.

دومین ویژگی اشتغال مناطق آزاد دامنه زیاد تغییرات نیروی کار است. «میزان

جایگزینی کارگران مناطق خیلی بالاست به طوری که میزان کار متوسط هر کارگر به

ندرت بالاتر از پنج سال است. عواملی چون طبیعت متمرکز تولید، عوامل فرهنگی،

استفاده از قرار دادهای کار با مدت مشخص، نبود سیاست های توسعه نیروی انسانی و

اعمال روابط کاری رشد نیافته در بعضی بنگاه های این مناطق، در این جایگزینی سهم

هستند»^۲.

سومین ویژگی نظام اشتغال مناطق آزاد نبود ارتباط بین کارگران و کارفرمایان و بنگاه ها

هست در این رابطه سازمان بین المللی کار اعلام کرده «از ویژگی های مناطق پردازش

صادرات اغلب عدم گفتمان اجتماعی بین کارفرمایان و نمایندگان کارگران که برخی

مهاجر و برخی دیگر برای اولین بار در صنعت کار می کنند، هست. با نبود مکانیسم ها و

روش های مناسب برای تبادل اطلاعات، مشاوره، بحث و بررسی و حل و فصل اختلافات

، در نتیجه پرداختن به اختلافات و کانالیزه کردن آنها، کاری مشکل است. این مساله

معمولا توسط مدیریت خارجی بیشتر بنگاه های این مناطق که با کشور صاحب منطقه آشنا

نیستند، شدیدتر می شود. اما در سطح مناطق در جاهایی که گفتمان اجتماعی تحت فشار

1. Ibid., p. 10.

2. Ibid., p7.

اتحادیه ها یا با ابتکار دولت یا کارفرما صورت گرفته است چنین بر می آید که این مناطق از سطوح کمتر نا آرامی صنعتی و جایگزینی کار سود برده اند. مقامات برخی مناطق آزاد چون سنگاپور و فیلیپین اتحادیه های کارگری را در هیات مدیره خود گنجانده اند.^۱

گفتار دوم : توسعه صادرات

هدف مهم دیگری که از سوی کشورهای صاحب منطقه از ایجاد مناطق آزاد دنبال می شود، توسعه صادرات می باشد، در خصوص اهمیت هدف فوق باید گفت که مناطق آزاد بیشتر به نام مناطق پردازش صادرات موسوم هست و یکی از مشخصه های اصلی این مناطق، جهت گیری صادرات آنها می باشد.

«برای بسیاری از کشورها صادرات انجام شده از جانب مناطق پردازش صادرات، بخش قابل توجهی از درآمد صادراتشان را تشکیل می دهد که اغلب تا ۸۰ درصد صادرات کالا می رسد کشورهایی چون فلپین، چین، جمهوری چک، مجارستان مکزیک و تونس و ... به این هدف رسیده اند.

کارکرد دیگر مناطق پردازش صادرات در زمینه صادرات، این است که به اقتصاد کشور کمک کرده اند تا از صادرات سنتی (سابق) فاصله بگیرند بعنوان مثال سریلانکا از استراتژی مناطق آزاد برای تغییر صادرات از لاستیک و چای به پوشاک استفاده می کند.^۲ مناطق آزاد از دو جهت، یعنی بطور مستقیم و غیر مستقیم در توسعه صادرات

1. Ibid., p.11.

2. Ibid., pp.2 and 3.

کشور صاحب منطقه موثر می باشد تاثیر مستقیم که مشخص است اما تاثیر غیر مستقیم بدین صورت است که صنایع مستقر در منطقه آزاد جهت تامین مواد اولیه خود از بازارهای داخلی کشور صاحب منطقه استفاده می نمایند. به خصوص اینکه برخی از کشورها بنگاه ها را ملزم می کنند حداقل بخشی از مواد اولیه خود را از داخل تامین کنند. و این امر موجب رشد صادرات مواد خام یا نیمه ساخته قلمرو گمرکی کشور صاحب منطقه می گردد.^۱ «با توجه به داده های سازمان تجارت جهانی امکان مشخص کردن کشورهایی که از مناطق پردازش صادرات، صادرات قابل توجهی داشته اند ممکن می باشد. الکترونیک و پوشاک صادرات اصلی از مناطق پردازش صادرات هست ارزش متوسط صادرات پوشاک چین در سال ۱۹۹۹ به بیلون دلار آمریکا افزایش یافت در مالزی مونتاژ تلویزیون در ۱۹۹۵ به اوج خود رسید که معادل ۲/۳ بیلون دلار آمریکا یعنی $\frac{1}{10}$ صادرات جهان بود.»^۲

محصولات تولید شده، نمی تواند وارد کشور صاحب منطقه شود مگر اینکه حقوق گمرکی محصولات مزبور را پردازد و کشور صاحب منطقه سعی می کند که محصولات، وارد کشور نشود و بنگاه ها را تشویق می کند که محصولات تولیدی را به کشورهای دیگر صادر کنند.

گفتار سوم: انتقال تکنولوژی

یکی از مهمترین اهداف کشورهای ایجاد کننده مناطق آزاد برخورداری از تکنولوژی پیشرفته شرکت های بزرگ و صنایع کشورهای توسعه یافته صنعتی است، اهمیت این هدف چنان است که اکثر قوانین راجع به مناطق آزاد در ماده نخست از قانون یا مقدمه آن به صراحت این امر را، دست کم یکی از اهداف ایجاد مناطق آزاد اعلام می نمایند.

راههای دست یابی به تکنولوژی دو راه است، اول: تولید تکنولوژی، دوم: انتقال تکنولوژی، کشورهای در حال توسعه برای دستیابی به تکنولوژی، معمولاً از روش دوم استفاده می کنند زیرا اولاً روش نخست احتیاج به مراکز مجهز و متخصصین کار آزموده دارد و ثانیاً روش دوم سریعتر است و ثالثاً خطر پذیری کمتری دارد^۱.

گفتار چهارم: کسب درآمد ارزی

کشورهای در حال توسعه، همواره از نظر ذخیره ارزی خارجی در تنگنا هستند و برای تامین نیازهای ارزی خارجی خود به اقدامات متعددی از قبیل کنترل های شدید ارزی، مکانیزم عدم قابلیت تسعیر ارزی و نیز اقدام به انجام انواع مختلف تجارت متقابل دست یازیده اند. یکی از اهداف ایجاد مناطق آزاد نیز، کسب درآمد ارزی می باشد، کشورهای صاحب منطقه برای اینکه بتوانند از ایجاد و فعالیت مناطق آزاد کسب درآمد ارزی قابل ملاحظه ای بنمایند پیش بینی های متعددی به عمل آورده اند از جمله این پیش

بینی ها ، وضع مقرراتی راجع به لزوم انجام معاملات و پرداخت در منطقه به ارز خارجی است، این ترتیب موجب می شود که سرمایه گذاران خارجی بهای مواد اولیه وارداتی، بهای خدمات اعطایی، اجاره بهای محل مورد اجاره و کلیه پرداخت های خود را الزاما با ارز خارجی انجام دهند این خود موجب می شود که برای کشور صاحب منطقه درآمد ارزی حاصل شود، البته موارد استثنایی که پرداخت الزاما باید با پول ملی باشد، نیز پیش بینی می گردد. یکی دیگر از روش های کسب درآمد ارزی این است که کشورها در خصوص انتقال سرمایه خارجی مقرر می دارند کلیه سرمایه های خارجی، باید با ارز قابل تسعیر خارجی باشد. و این امر باعث می شود که سرمایه های ثابت سرمایه گذاران در واقع به عنوان یک درآمد ارزی برای کشور صاحب منطقه جلوه نماید.

بعلاوه کشورها بسته به مورد، مالیات بر کالاهای صادراتی وضع می نمایند و از آنجا که این مالیات به ارز خارجی دریافت می شود موجب کسب درآمد ارزی خواهد شد.^۱

گفتار پنجم: ورود به بازارهای جهانی

به طور کلی هدف بسیاری از کشورها امکان رسیدن به وضعیتی است که بتوانند در نظام اقتصاد جهانی و تجارت آزاد فعالیت نمایند. آدام اسمیت معتقد بود که تجارت آزاد موجب مشخص شدن کشورها در صنعتی می شود که در آن «مزیت مطلق» دارند و در مجموع موجب اقتصادی تر شدن تولید در سطح جهانی خواهد گردید؛ اما کشورهای در

حال توسعه به دلیل اینکه صنایع قابل رقابتی در این خصوص ندارند، در صورتیکه بدون طی یک دوره انتقالی به بازار آزاد جهانی وارد شوند این امر در واقع باعث زیان های اقتصادی فراوان خواهد شد؛ علاوه بر اینکه نظام اداری و مدیریتی و بازرگانی این کشورها آمادگی فعالیت در جهان تجارت آزاد را ندارند؛ از طرف دیگر این گونه کشورها به مصلحت هم نمی بینند که به طور همیشگی نظام اقتصادی متمرکز را حفظ نمایند؛ لذا با اقدام به تاسیس مناطق آزاد و تجربه اقتصاد آزاد در این مناطق و نیز حفظ اقتصاد سنتی خود در بقیه قلمرو کشور یک دوره موقت انتقالی را طی می کنند و پس از فراهم شدن شرایط و آمادگی های لازم به اقتصاد و تجارت آزاد روی می آورند برای این کشورها در واقع منطقه آزاد حکم آزمایشگاه نظام اقتصاد و تجارت آزاد را دارد.^۱

گفتار ششم: جذب سرمایه

سرمایه گذاری بخش خصوصی در مناطق آزاد، یکی از مهم ترین اهداف کشورهای صاحب منطقه از ایجاد مناطق آزاد می باشد، به نحوی که برخی از نویسندگان اصطلاح «منطقه توسعه سرمایه گذاری»^۲ را مترادف با منطقه آزاد به کار می برند.^۳

. Investment Promotion Zone.

اهمیت هدف مذکور به حدی است که برخی معتقدند، کشورها باید هدف انتقال تکنولوژی و برخی اهداف بلند پروازانه دیگر را به کناری نهاده و هدف جذب سرمایه خارجی را که واقع بینانه و در ضمن خود باعث تحقق برخی از اهداف دیگر از قبیل اشتغال و صادرات می باشد، در مرکز توجه قرار دهند^۱، هر چند جذب سرمایه گذاران غیر تبعه کشور صاحب منطقه نیز اهمیت فراوانی دارد، اما در خصوص برخی کشورها، هدف اصلی جذب سرمایه گذاران تبعه کشور صاحب منطقه که در کشورهای دیگر، مقیم هستند، به منظور سرمایه گذاری در منطقه آزاد، می باشد، مثلاً ۵۰ درصد سرمایه گذاری در مناطق آزاد چین بوسیله چینی های مقیم خارج بعمل آمده است.

در هر صورت برای توفیق جذب سرمایه خارجی، کشورهای مختلف تمهیدات حقوق چندی مقرر داشته اند که در قسمت بعدی به آن خواهیم پرداخت.

مطلب قابل توجه این است که کشورها از طرفی به دلایل مختلف در خصوص سرمایه گذاری ۱۰۰ درصد خارجی بدین هستند و از طرفی هم مایل نیستند که صنایع مناطق آزاد با مالکیت ۱۰۰ درصد داخلی باشد، لذا در موضوع حداکثر یا حداقل سهم مجاز خارجیان در بنگاه های منطقه، وحدت رویه ای ندارند، برخی از کشورها به دلایل روشنی، حداکثر در خصوص سهام اتباع خارجی قائل هستند (مثلاً ۴۹ درصد) و برخی کشورها نه تنها،

:

).

.(

امکان فعالیت بنگاهها با ۱۰۰ درصد سرمایه خارجی را مجاز می دانند، بلکه برعکس در خصوص سهم اتباع داخلی در شرکت های منطقه ، محدودیت قائل می شوند، مثلا بر طبق قوانین پاکستان علاوه بر اینکه شرکت های با ۱۰۰ درصد سرمایه خارجی مجاز به فعالیت می باشند ، در سرمایه گذاری مشترک اتباع پاکستانی مقیم پاکستان حداکثر تا ۴۰ درصد مجاز به داشتن سهم هستند^۱.

مبحث چهارم:

امتیازات و حمایت های حقوقی در زمینه جذب سرمایه گذاری های

خارجی در منطقه آزاد

کشورها به منظور دستیابی به هدف جذب سرمایه های خارجی اقدامات متعددی در این زمینه انجام می دهند، این اقدامات نسبت به شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور ایجاد کننده منطقه آزاد، بعضا متفاوت است اما اعمال تسهیلات و مؤلفه های حقوقی یکی از مهمترین اقدامات کشورها می باشد که به طور مختصر ذیلا شرح داده می شود.

گفتار اول: انگیزه ها و معافیت های موجود در مناطق آزاد^۲

در مناطق آزاد، خصوصا کشورهای در حال توسعه ، معافیت ها و انگیزه های خاصی

در ارتباط با سرمایه گذاران خارجی اعمال می شود که عبارتند از

بند اول: اصل مجاز بودن سرمایه گذاری خارجی

بدیهی است که مجاز دانستن سرمایه گذاری برای خارجیان در کشورها و مناطق آزاد آنها ضروری ترین شرط سرمایه گذاری می باشد. لزوم امکان سرمایه گذاری امری بدیهی است. اما مجاز بودن سرمایه گذاری خارجی در برخی از کشورها موجب تردیدهایی گردیده است و بعضی از نیروهای فشار در کشورهای متمایل به اقتصاد دولتی با آن از در مخالفت در آمده اند.

موضوع در خصوص ایران نیز همواره با تردیدهایی مواجه بوده است و منشا این تردیدها وجود اصل ۸۱ قانون اساسی که مقرر می دارد: «دادن امتیاز تشکیل شرکت ها و موسسات در امور تجارتي و صنعتی و کشاورزی و معادن و خدمات به خارجیان مطلقاً ممنوع است».

اشکالات اجرائی پدید آمده از اصل هشتماد و یک قانون اساسی، به خاطر عدم ثبت شعب شرکت های خارجی در ثبت شرکت ها، دولت را در سال ۱۳۶۰ بر آن داشت که سوالی را بدین شرح در نزد شورای نگهبان مطرح نماید:

«آیا شرکت های خارجی طرف قرارداد با دستگاه های دولتی ایران که در کشور خود به ثبت رسیده و فعالیت دارند می توانند جهت انجام امور قانونی و فعالیت های خود در حدود قرار دادهای منعقد با دولت جمهوری اسلامی ایران به ثبت رسیده و فعالیت نمایند یا خیر؟»

در پاسخ به نامه مذکور، نظر شورا بدین شرح اعلام گردید:

«شرکت های خارجی که با دستگاه های دولتی ایران قرارداد قانونی منعقد نموده اند می توانند جهت انجام امور قانونی و فعالیت های خود در حدود قراردادهای منعقد، طبق ماده ۳ قانون ثبت شرکت ها به ثبت شعب خود در ایران مبادرت نمایند و این امر با اصل ۸۱ قانون اساسی مغایرت ندارد».

بدین ترتیب، ملاحظه می شود که شورای نگهبان قراردادهای شرکت های خارجی با دولت را قانونی قلمداد نموده و آن ها را مغایر با اصل هشتم و یکم ندانسته است. فلذا، چنین استنباط می شود که شورای نگهبان قراردادهای منعقد را، چون عنوان «امتیاز» نداشته قانونی و معتبر دانسته است.^۱

اما در خصوص مناطق آزاد بحث فوق با توجه به ماده ۵ مقررات سرمایه گذاری در مناطق آزاد تجاری- صنعتی جمهوری اسلامی ایران، به نظر می رسد بحثی پایان یافته تلقی شود. این ماده اشعار می دارد:

«سرمایه گذاران خارجی می توانند در فعالیت های اقتصادی منطقه به هر نسبتی مشارکت نمایند»

و ماده ۲ مقررات فوق الذکر مقرر می دارد:

()

« کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی و موسسات اعم از ایرانی و خارجی و سازمان های بین المللی طبق این مقررات می توانند مستقلا و یا با مشارکت سازمان و شرکت های تابع آن یا با مشارکت یکدیگر در مناطق آزاد سرمایه گذاری نمایند و سرمایه پذیرفته شده آنان مشمول این مقررات می شوند.»

دو ماده فوق^۱ در راستای تفسیر نظر شورای نگهبان بوده و با هدف تاسیس مناطق آزاد همخوانی دارد و مشارکت بین سرمایه گذاران خارجی و داخلی مورد تاکید این مقررات گرفته است.

بند دوم: کاهش تشریفات و سهولت امور اداری

از دیگر مشوق های سرمایه گذاری خارجی در مناطق آزاد، تسریع تشریفات مربوط به آن می باشد سرمایه گذاری در سرزمین اصلی کشور ایجاد کننده منطقه آزاد به دلایل زیادی با تشریفات فراوان مواجه است سرمایه گذاری در سرزمین اصلی همیشه موكول به گذشتن از موانع بسیار متنوع و مختلفی است که در پیچ و خم ادارات و وزارتخانه های متعددی وجود دارد از طرفی قوانین راجع به سرمایه گذاری، بسیار پیچیده و متورم می باشد به علاوه مقاومت و بازدارندگی نیروهای فشار و نهادهای صاحب نفوذ در طبقه دیوان سالار کشور را نباید از نظر دور داشت . همه عوامل فوق الذکر باعث می شود که سرمایه گذاران تمایل چندانی به سرمایه گذاری در چنین کشورهایی نداشته باشند.

کشورهایی که اقدام به ایجاد مناطق آزاد می کنند، برای تشویق سرمایه گذاران خارجی تشریفات سرمایه گذاری در مناطق آزاد را به حداقل رسانیده اند معمولاً در این کشورها زمانی که قانون برای بوجود آوردن مناطق آزاد از سوی قوه مقننه تصویب می شود قانون مکمل دیگری نیز همراه با آن به تصویب می رسد که بر طبق آن سازمان مستقلی بوجود می آید که اداره مناطق آزاد را بر عهده می گیرد و بدین ترتیب ارتباط سرمایه گذاران با سرزمین اصلی و تشکیلات اداری مستقر در مرکز به حداقل ممکن کاهش می یابد. زیرا کلیه اختیارات و وظایف وزارت خانه ها به این سازمان تفویض می شود. و همه این وظایف را سازمان منطقه آزاد انجام می دهد!

بند سوم: معافیت های گمرکی و مالیاتی

در مناطق آزاد بر حسب نوع آن، ورود و خروج کالا و نیز وارد کردن مواد خام و صادر کردن فراورده های تولید شده از پرداخت عوارض گمرکی و نیز مالیات، معاف هستند البته بسته به اینکه کشور دارنده مناطق چه مقدار طالب جذب سرمایه گذاری خارجی باشد ارائه این تسهیلات از کشوری به کشور دیگر متفاوت می باشد برای مثال مواد خام لازم برای تولید اقلام صادراتی را می توان بدون پرداخت عوارض گمرکی قطع نظر از محدودیت های کلی موجود در اقتصاد داخلی، وارد منطقه پردازش صادرات کرد و فراورده های تولید شده را نیز می توان بدون پرداخت مالیات صادرات، عوارض فروش و

غیره صادر نمود حتی شرکت های فعال در منطقه پردازش صادرات غالباً در خرید مواد خام و کالاهای واسطه ای از عرضه کنندگان بومی، از تسهیلات یارانه ای برخوردار می شوند و این تلاشی است برای تشویق پیوند های این شرکت ها با اقتصاد کشور میزبان از طرف دیگر شرکت های فعال در منطقه پردازش صادرات غالباً برای سه تا ده سال از قید مقررات پرداخت مالیات عادی بر درآمد معاف هستند این شرکت ها اغلب موفق می شدند با مذاکره و تهدید به عزیمت به یک کشور دیگر این دوره معافیت مالیاتی را افزایش دهند در یک جمع بندی می توان اظهار داشت که سرمایه گذاران خارجی در مناطق آزاد از طیف وسیعی از امتیازات و مشوق هایی که در اقتصاد داخلی قابل دسترسی نیست برخوردارند.

گفتار دوم: تضمینات

یکی از مهمترین مباحث و شاید مهمترین بحث سرمایه گذاری خارجی، موضوع تضمینات اعطایی به سرمایه گذاران خارجی است سرمایه گذار قبل از اقدام به سرمایه گذاری باید مطمئن باشد که سرمایه او همچنین منافع وی در امنیت کامل قرار دارد و نیز باید مطمئن شود که ابزارهای حقوقی و اداری به منظور حفاظت از سرمایه در طی تحولات مختلف سیاسی و اجتماعی به نحو مطلوبی قابل دستیابی می باشد.

کشورهای متمایل به سرمایه گذاری خارجی با توجه به مقتضیات حقوقی و اجتماعی کشور خود روش های مختلفی برای حمایت و در نتیجه جذب سرمایه های خارجی به مناطق آزاد در پیش گرفته اند.^۱

بند اول: تضمین عدم ملی کردن یا جبران خسارت عادلانه

یکی از تهدیدهای که متوجه سرمایه خارجی است و موجب عدم اشتیاق سرمایه گذاری خارجی می گردد خطر سلب مالکیت و ملی کردن دارائی خارجی می باشد برخی از قوانین به منظور تشویق سرمایه گذاری خارجی، اصولاً حق ملی کردن سرمایه خارجی را از خود سلب نموده اند.

برخی از کشورها، هر چند اصل امکان ملی کردن دارائی خارجی را در راستای منافع عمومی محفوظ داشته اند اما پرداخت غرامت مربوط را تضمین کرده اند. در ایران در خصوص موضوع روش مشابهی اتخاذ شده است. چنانکه می دانیم در اصل ۴۳ قانون اساسی نظام اقتصادی کشور به سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی تقسیم شده است و بخش خصوصی فقط تا جایی مورد حمایت قانونگذار اعلام شده است که معارض با منافع عمومی نباشد بنابراین در ایران نمی توان روش عدم ملی کردن مطلق را اتخاذ نمود، در واقع حق ملی کردن دارائی حق اساسی دولت است و حتی بوسیله قانون عادی نیز نمی توان از آن عدول کرد. بنابراین تنها روشی که باقی می ماند، امکان پرداخت خسارت به

صاحب سرمایه می باشد این امر دربارهٔ مقررات سرمایه گذاری مناطق آزاد مورد پیش بینی قرار گرفته است.^۱

بعضی از کشورها، خصوصا کشورهای آسیایی، تا جایی پیش می روند که سود عادلانه سرمایه گذاریهای خارجی را علاوه بر اصل سرمایه تضمین می نمایند این امر باعث می گردد که بسیاری از سرمایه گذاریها بدون ترس از حوادثی که ممکن است به زیان و موجب از دست رفتن سرمایه آنها در مناطق آزاد منجر گردد، امکانات و سرمایه های خود را به منطقه آورند. لیکن عده ای را عقیده بر این است که وقتی بر حسب مزیت های نسبی هزینه های سرمایه گذاری برای این نوع واحدها را پایین می آوریم و انواع معافیت های مالیاتی و گمرکی را برای آنها فراهم می کنیم، مشکل ملی کردن یا سلب مالکیت را هم با تضمین دولت برای سرمایه گذار برطرف می کنیم دیگر لزومی به تضمین سود سرمایه گذاریها نیست.^۲

بند دوم: تضمین انتقال سرمایه و سود:

هدف سرمایه گذار خارجی از سرمایه گذاری در مناطق آزاد، ماندن و بقاء ابدی سرمایه در منطقهٔ آزاد نیست، بدیهی است که سرمایه گذار در صورتی مایل به فعالیت خواهد بود که در صورت لزوم بتواند سرمایه خود را از مناطق آزاد خارج کند و به هر محل که مایل است منتقل نماید این مساله در مورد سود حاصل از سرمایه گذاری نیز

صادق است زیرا زمانی که سرمایه گذار نتواند از سود حاصل از فعالیت خود به طور دلخواه استفاده نماید مسلماً هیچگاه اقدام به ریسک انجام سرمایه گذاری نخواهد کرد. امکان خروج سرمایه به اضافه سودهای متعلق به آن از مشوق های مهم سرمایه گذاری در منطقه آزاد می باشد چرا که عدم امکان خروج سرمایه از مناطق آزاد به معنی محدودیت اختیار سرمایه گذار بوده و مانعی در جذب سرمایه خارجی می باشد^۱.

گفتار سوم: حل و فصل اختلافات:

یکی از بحث انگیزترین موضوعات در مناطق آزاد و اصولاً سرمایه گذاری خارجی موضوع چگونگی حل و فصل اختلافات حاصل بین سرمایه گذاران با یکدیگر و نیز اختلافات آنان با سازمان ها و نهادهای دولتی و به خصوص نهاد اداره کننده مناطق آزاد می باشد. روشن است که سرمایه گذار خارجی به طور معمول به نهادهای قضایی کشور محل سرمایه گذاری نمی تواند اعتماد کامل داشته باشد و قوانین ماهوی مورد اجرا در کشور محل سرمایه گذاری را ممکن است منافی منافع خود بداند، سرمایه گذاران خارجی در این مورد قبل از هر گونه سرمایه گذاری در کشور محل سرمایه گذاری، موضوع فوق الذکر را با مدیران و مقامات کشور محل سرمایه گذاری مطرح نموده در خصوص آن به چانه زنی می پردازند از طرفی می دانیم که اعمال حاکمیت قانون و صلاحیت های قضایی کشور محل سرمایه گذاری از اصول مربوط به حاکمیت یک کشور بر سرزمین آن می

باشد و بدین سان عدول از اجرای این حاکمیت در موارد استثنایی ممکن است پذیرفته

شود اما کشورهای متقاضی سرمایه گذاری خارجی بسته به درجه شدت نیازشان به سرمایه

خارجی، در این مورد مهم، قائل به امتیاز می شوند و از طرفی ضمن توافق با سرمایه گذار

به قوانینی غیر از قوانین کشور خود جهت حکومت برقرار داد رضایت می دهند و از طرف

دیگر صلاحیت قضایی رسیدگی و اجرای قوانین مورد توافق را نیز از دادگاههای کشور

سلب و معمولاً به داوری مورد توافق واگذار می نماید.^۱

فصل دوم: معرفی مناطق آزاد ایران، چین و امارات

مبحث اول: تاریخچه مناطق آزاد ایران

اندیشه تاسیس و راه اندازی مناطق آزاد ایران در سالهای اولیه ۱۳۳۰ شکل گرفت. در آن سالها با بوجود آمدن مشکلات ناشی از فقدان تسهیلات بندری و تاسیسات مورد نیاز برای نگهداری کالاهای وارده به کشور، در بنادر و بازرگانی بزرگ جنوب (همچون خرمشهر، بوشهر و بندر عباس) ضرورت چنین کاری احساس می شد. در همان زمان نیز این فکر از سوی طرفداران تجارت و بازرگانی آزاد، مورد توجه قرار گرفت و مطرح شد، که مورد تصویب مقامات مرکزی نیز واقع گردید. با این حال، مطالعات مربوط به تاسیس این مناطق، از سوی سازمان برنامه به مشاوران دانمارکی «کامپسلاکسی» محول شد در اثر نتایج این مطالعات، تنها یک انبار نگهداری کالا در خرمشهر ایجاد شد^۱. اما سابقه تاسیس مناطق آزاد به سال ۱۳۴۹ بر می گردد. در آن سال، حکومت وقت با هدف افزایش درآمد ارزی، قصد داشت یک منطقه تفریحی-سیاحتی برای جلب سرمایه داران کشورهای حوزه خلیج فارس ایجاد کند، پس از بررسی کارشناسان ایرانی و آمریکائی، جزیره کیش به سبب موقعیت جغرافیایی خاص، به عنوان مرکز بین المللی توریستی - تجاری انتخاب شد. در دهه پنجاه بعد از به ثبت رسیدن سازمان عمران کیش، بسیاری از مجتمع های اقامتی، شبکه های آب و برق و دیگر امکانات رفاهی به منظور کاربری توریستی - تجاری

در این منطقه ایجاد شد. هدف اصلی، جذب سرمایه گذاران برای سرمایه گذاری و یا مشارکت در صنعت توریسم بود و مسایلی نظیر تولید، اشتغال و صادرات به عنوان اهداف فرعی مدنظر بودند اگر چه اهداف اصلی که در کشورهای در حال توسعه از ایجاد این مناطق دنبال می شد، جذب سرمایه گذاری های خارجی، افزایش صادرات کالاهای صنعتی و در نتیجه، افزایش درآمد ارزی کشورها بود.^۱ تا سال ۱۳۵۷ این مناطق نقش جهانگردی خود را حفظ کرده بودند، اما در سال ۱۳۵۸ با تصویب ماده واحده‌ای توسط شورای انقلاب، منطقه کیش از پرداخت حقوق و عوارض گمرکی و حق انحصار و ثبت سفارش در مورد کالاهای وارده، معاف شد. به این ترتیب جهانگردی آن به تدریج کم رنگ گردید.

در سال ۱۳۶۸ بر اساس تبصره ۱۹ قانون نخستین برنامه پنج ساله در توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی کشور، به دولت اجازه داده شده که در سه نقطه مرکزی اقدام به تاسیس مناطق آزاد تجاری- صنعتی کند. در همین راستا گمرک ایران و سازمان بنادر و کشتیرانی مکلف شدند تا ظرف شش ماه از تاریخ تصویب قانون برنامه اول، مناطق ویژه حراست شده ای را در مبادی ورودی یا گمرکات اصلی، احداث کنند تا به منظور نگهداری امانی مواد اولیه و قطعات، ابزار و مواد تولیدی که بدون انتقال ارز وارد کشور می گردید مورد استفاده قرار گیرند.

**جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

در همین راستا لایحه چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران تقدیم مجلس شورای اسلامی شد. متن لایحه نهایی که پس از اصلاحات درخواست شده، از سوی شورای نگهبان، در مورد لایحه، مورد تصویب مجدد مجلس شورای اسلامی قرار گرفت شامل سه قسمت اساسی است که اهداف، تعاریف و ارکان مناطق آزاد را مورد توجه قرار می دهد!

و بدین ترتیب مناطق کیش، قشم و چابهار را به عنوان مناطق آزاد ایران معین شد و بنابر آشنایی درباره مناطق آزاد ایران از توضیح اضافی خودداری می کنیم.^۲

فصل دوم: معرفی مناطق اقتصادی ویژه چین:

راینسون قبل از اصلاحات ۱۹۷۸ چین گفته بود، چین الگوی دستیابی به توسعه برای کشورهای جهان سوم است.

«پنجره ها را باز کنیم، مگس ها می آیند»

بندیم، نفس هایمان تنگ می شود

توری بگذارید

«جیانگ زمین»

پنجره ها را باز کنید»

گفتار اول: مقدمه

در بیست سال اخیر چینی ها معجزه کرده اند و عموم کسانی که به بررسی تجربه چین پرداخته اند بدلائل متفاوت، اسیر نوعی حیرت شده اند، استیلاگیتز معاون بانک جهانی، این چنین تجربه چین را توصیف می کند:

«گستره و موفقیت اقتصاد چین در دو دهه گذشته معمای برای نظریه مرسوم است. سیاست گذاران چینی نه تنها از راهبرد خصوصی سازی کاملاً اجتناب نموده اند، بلکه بسیاری از اصول اجماع واشنگتنی^۲ را نیز پذیرفته اند. با این وجود تجربه اخیر چین یکی از موفق ترین داستان های اقتصادی در تاریخ است. اگر ۳۰ استان چین را کشورهای مستقل

Standard Theory.

Washington Consensus.

در نظر بگیریم، که جمعیت بسیاری از آنها بیش از سایر کشورهای کم درآمد است. ۲۰
کشوری که بیشترین رشد اقتصادی را در طول دوره ۱۹۷۸ تا ۱۹۹۵ داشته اند همگی به
استان های چین تعلق دارند^۱

منظور استیگلیتز از اجماع واشنگتنی مجموعه سیاست هایی است که از سوی بانک
جهانی، صندوق بین المللی و خزانه داری آمریکا در کشورهای آمریکای لاتین و سپس
اروپای شرقی، روسیه و آسیای میانه به اجرا درآمد تقریباً همان مجموعه سیاستی که در
ایران به عنوان سیاست های تعدیل شناخته شده است. امروزه دیگر بانک جهانی از تجویز
اصول اجماع واشنگتنی دست کشیده است و سیاست هایی را پیشنهاد می کند که به آن
اجماع فرا واشنگتنی^۲ می گویند.

این تحول، تحولی بزرگ در عرصه سیاست گذاری و اندیشه اقتصادی است، و چین
یکی از عواملی بود که اندیشمندان و سیاست گذاران را وادار به تجدید نظر و روی
آوردن به اجماع فرا واشنگتنی کرد. در واقع آنچه موجب حیرت استیگلیتز و دیگر
اقتصاددانان شده این است که چین علیرغم پشت پا زدن به شماری از اصول اجماع

^۱ Post- Washington Consensus.

واشنگتنی مانند خصوصی سازی، آزاد سازی مالی، آزاد سازی نرخ ارز و آزاد سازی

بازار، عوامل تولید توانسته است موفقیتی این چنین بدست آورد^۱.

موفقیت چین حاصل شیوه خاص ورود به نظام بازار و نهادسازی بومی چینی ها بوده

است. یکی از سیاست های اصلاح گران اقتصادی در چین ایجاد مناطق آزاد اقتصادی در

سطح کشور بود قابل ذکر است که اصطلاحی که در چین برای مناطق آزادش در نظر

گرفته شد، اصطلاح «مناطق اقتصادی ویژه» بود.

پس از شروع اصلاحات اقتصادی، استراتژی توسعه بر دوپایه اساسی استوار شد:

استراتژی توسعه صنعتی

استراتژی توسعه منطقه ای

اما اینکه این استراتژی ها و ساختار توزیع منطقه ای، چگونه انجام گیرد و به آن ها چه

منابعی اختصاص بیاید، مساله ای بوده است که می بایست برایش چاره ای اندیشیده می شد

در این ارتباط دنگ شیائو پینگ می گوید: باید اجازه داد بعضی از مناطق، به سرعت

توسعه یابند تا بتوانند به توسعه دیگر مناطق کمک نمایند و این خط مشی اصلی و میان بر

در توسعه دیگر مناطق و دستیابی به موفقیت است.

علاوه بر آن، با توجه به سیاست های اعلام شده از سوی مقامات چینی مبنی بر ایجاد

روابط و همکاری های اقتصادی؛ بازرگانی علمی و فنی با کشورهای جهان بر اساس

برابری و منافع متقابل و همچنین در پیش گرفتن سیاست های درهای باز و نیز زمانی که در سال ۱۹۷۹ بحث نزدیک شدن چین به هنگ کنگ و ماکائو و استفاده از امتیازات این مناطق مطرح بود، دنگ شیائو پینگ ایجاد مناطق اقتصادی ویژه را مطرح کرد. در همین راستا، در جولای ۱۹۷۹ کمیته مرکزی حزب کمونیست و شورای دولتی چین ایجاد مناطق ویژه شن ژن، شانتو، ژوهای و زیامن را تصویب کرده و در اوت ۱۹۸۰ این مناطق به صورت مناطق اقتصادی ویژه در آمدند.^۱

کمیته مرکزی حزب کمونیست در سال ۱۹۸۴ با جمع بندی از نتایج حاصله از اجرای اصلاحات، سیاست درهای باز و ایجاد مناطق اقتصادی ویژه (که کاملاً موفقیت آمیز و سازنده ارزیابی نمود) تصمیم گرفت که ۱۴ منطقه ساحلی و شهرهای بندری از جمله شانگهای، کانتون، تیان جین، دالیانو... را به عنوان شهرهای باز اعلام کند^۲ و سپس برای جذب سرمایه گذاری خارجی، سیاست های ویژه ای را در این مناطق اعمال کرد که امتیازات و تسهیلات اعطاء شده در این مناطق برابر و یا بیشتر از مناطق اقتصادی ویژه هستند.

و در سال ۱۹۸۷ منطقه اقتصادی ویژه جیانگ سو و در سال ۱۹۸۸ منطقه ژجیانگ و خاینان مورد تصویب کنگره ملی خلق چین قرار گرفت و به دنبال آن شورای عالی دولتی، مناطق دیگری مانند لی یودونگ و جی دونگ را باز اعلام کرد و کمر بند باز ساحلی را

به وجود آورد. آخرین تصمیم دولت چین در مورد مناطق آزاد در سال ۱۹۹۰ بود که

منطقه جدید پودونگ در شرق شانگهای را به وجود آورد.

مناطق اقتصادی ویژه از اهمیت خاصی در توسعه اقتصادی چین برخوردارند. و در واقع

میدان آزمایش و تجربه چین در جهت تغییر ساختار اقتصادی این کشور هستند^۱ جیانگ

زمین رئیس جمهور چین می گوید: پنج منطقه اقتصادی ویژه و منطقه جدید پودونگ باید

به صورت بهتری به کارشان ادامه دهند و این مناطق به انضمام شهرهای باز و همچنین

مناطق باز بایستی نقش کامل خود را در ترقی و پیشرفت اصلاحات و توسعه این کشور ایفا

نمایند^۲. لی پنگ نخست وزیر چین نیز اشاره می کند که: مناطق اقتصادی ویژه باید برای

دستیابی به نتایج هر چه بیشتر و بهتر توسعه یابند و همه این مناطق و شهرهای ساحلی باز

باید فعالانه در همکاری های اقتصادی بین المللی وارد شوند و خدمات لازم را به مناطق

اطراف خود و دیگر مناطق کشور ارائه دهند. در این راستا چین بازار داخلی خود را بر

اساس نیازهای اصلاحات و توسعه به ویژه در زمینه های مالی، بازرگانی و توریسم به

تدریج باز خواهد کرد.

مناطق اقتصادی ویژه در واقع میدان آزمایش برای اصلاح ساختار اقتصادی و پنجره ای

به روی خار جیان است بدین سان اصلاحات عمیق، بهینه سازی تولیدات، ارتقاء

1. Ilo, Governing Body, op, cit, p2.

تکنولوژی، بهبود اجرای امور اقتصادی حضور در رقابت های بین المللی و مبادلات

بازرگانی و تجاری از مواردی است که توسط این مناطق دنبال شده است.

دولت مرکزی برای روند توسعه مناطق اقتصادی ویژه سه مرحله را در نظر گرفته است

که عبارتند از:

۱- دوره ابتدائی از زمان بنیان گذاری و تاسیس تا ساخت امور زیر بنایی.

۲- مرحله توسعه و ساختن یک اقتصاد متکی بر صادرات (تا سال ۱۹۹۰).

۳- مرحله افزایش توسعه مناطق از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۰.

در ادامه بحث، مناطق اقتصادی ویژه چین به طور مختصر معرفی می شود:

گفتار دوم: منطقه ویژه ژوهای: (Zhuhai)

منطقه آزاد ژوهای در حوزه رود مروارید و در منطقه ای پشت شهر ماکائو قرار گرفته

است. شهر ژوهای ۶۵۴ کیلومتر مربع مساحت دارد و وسعت منطقه آزاد آن ۱۵/۱۶ کیلومتر

مربع است.

تاسیسات صنعتی موجود شامل تاسیسات مربوط به کالاهای الکترونیکی، منسوجات

محصولات شیمیایی، صنایع غذایی، ماشین آلات و ابزار مهندسی و مواد پتروشیمی می

گردد. در زمینه تاسیسات صنعتی، کارخانجات آلومینیوم و چینی دارای اولویت ویژه ای

هستند و تاکید خاصی بر فعالیت های جهانگردی وجود دارد. صادرات این منطقه بیشتر

شامل محصولات کشاورزی، ماهی، و کالاهای کنسرو شده می شود. در ژوئن ۱۹۸۴ کمیته حزب کمونیست در منطقه آزاد ژوهای سیاست های جدیدی را درباره مقدار سرمایه گذاریهای مشترک مجاز، خرید تولیدات از بنگاه ها و شرکتهای فعال در منطقه آزاد توسط بازار داخلی، اتخاذ کرد. بر اساس این سیاستها به تاسیسات صنعتی در منطقه آزاد، اجازه داده شد تا تولیداتشان را به قیمت ۳۰ درصد بالای هزینه تمام شده، به بازار داخلی عرضه کنند؛ همچنین اجازه یافتند مازاد بر نیاز داخلی را به طرفهای خارجی بفروشند. این سیاستها توجه بیشتری به نقش تجاری این منطقه آزاد در تسریع رشد اقتصادی جمهوری خلق چین داشت.

گفتار سوم: منطقه اقتصادی ویژه شانتو (Shantou)

این منطقه در استان «جیوجیوند» در جنوب چین قرار گرفته است، پس از سال ۱۹۸۳، شهر بندری «شانتو» محلی برای روابط تجاری بین آمریکا و کشورهای اروپایی با چین گردید و انتخاب شانتو به عنوان منطقه آزاد به دلیل سابقه این بندر در فعالیتهای تجاری و بازرگانی سنتی بوده است. مساحت منطقه مذکور ۵۲/۶ کیلومتر مربع بوده است. صنایع فعال در اقتصاد این منطقه، شامل: صنایع ترکیب مواد، الکترونیک، ارتباط از راه دور، محصولات کنسرو شده، پلاستیک و صنایع دستی می باشد.

این مناطق در زمینه کشاورزی در محصولاتی چون: میوه، سبزیجات، محصولات

دریایی، و حیوانات اهلی فعال می باشد.

در طرح اولیه تاسیس منطقه «شاتو» توسعه جهانگردی و پردازش صادرات محصولات کارخانه ای سبک مطرح گردید. که در وهله اول تاکید بر صنایع کاربر و در مرحله دوم تاکید بر صنایع سرمایه بر بود. در سال ۱۹۸۱ تصمیم گرفته شد، که چهار شرکت پیشرفته، شامل یک شرکت کشاورزی بازرگانی، یک شرکت جهانگردی یک شرکت خدماتی، یک شرکت پیشرفته مدیریت در این منطقه تاسیس شود، همچنین ۲۳ طرح مورد مطالعه قرار گرفت که بیست طرح مربوط به کارخانه های صنعتی، دو طرح برای فعالیت های دامداری و یک طرح برای رستوران های سلف سرویس بود^۱.

گفتار چهارم: منطقه اقتصادی ویژه (شن ژن: ShanZhen)

منطقه سن ژن در اوت سال ۱۹۸۰ به عنوان منطقه اقتصادی ویژه اعلام شد، که توسعه یافته ترین منطقه آزاد در بین مناطق اقتصادی ویژه چین است^۲. شن ژن ۲۰۲۰ کیلومتر مربع وسعت دارد که منطقه اقتصادی ویژه آن ۳۲۷ کیلومتر مربع را با پوشش می دهد. این شهر در استان گواندونگ و در جنوب آن قرار دارد. فعالیت های صنعتی در این منطقه شامل؛ صنایع الکترونیک، ارتباط از راه دور، نفت، پتروشیمی و صنایع حمل و نقل است.

در ابتدا سرمایه گذاری در منطقه آزاد شن ژن به سه نوع تفکیک شده بود: اول، زیر بنای اجتماعی، دوم جهانگردی، و سوم صنایع مدرن. این منطقه بر اساس برنامه دولت مرکزی، پایگاهی برای ورود و انتقال تکنولوژی پیشرفته از طریق تاسیس صنایع جدید به حساب می آید.

این منطقه ۲۲۹/۹ کیلومتر ساحل دارد در این منطقه ۱۵ معدن سنگ آهن و ۱۲ معدن غیر فلزی مهم وجود دارد. این منطقه دارای راه آهن، بزرگراهها، فرودگاه بین المللی و ۸ بندر و ۳۰ خط کشتیرانی بوده و در زمینه های تجارت بین المللی و مالی و ارتباطات و مخابرات، مستغلات و توریسم توانمند است.

تعداد ۱۱۶۸ ارگان مالی از جمله بانک و موسسات مالی و اعتباری در سطح شهرها فعالیت دارند که از این تعداد ۵۲ موسسه مالی، خارجی هستند که شعبه و یا دفتر نمایندگی دارند بازار بورس سهام این شهر با ثبت ۱۳۵ شرکت از جمله ۱۲۷ سهام A (داخلی) و ۳۴ سهام B (خارجی) با کل سرمایه ای معادل ۲۶/۷ میلیارد یوان (حدود ۳/۳ میلیارد دلار) در حال فعالیت است.

نزدیکی این منطقه (هم مرزی) با هنگ کنگ موجب شده که بسیاری از چینی های ماوراء بحار که پیوندهای خانوادگی گسترده ای با چینی های داخلی دارند، در این منطقه سرمایه گذاری کنند.

شن ژن تا پایان برنامه پنج سال (۲۰۰۰-۹۶) تولیدات ناخالص داخلی خود را به ۱۶۵ میلیارد یوان (حدود ۲۰ میلیارد دلار) بار شد متوسط سالانه ۱۳٪ رساند و همچنین تولیدات ناخالص صنعتی خود را به ۱۷۵ میلیارد یوان بار شد متوسط سالانه ۱۴٪ افزایش داد.

صادرات این منطقه بار شد متوسط ۶/۵ درصد، به ۲۸ میلیارد دلار در سال ۲۰۰۰ رسید و سرمایه گذاری در سرمایه ثابت، با رشد متوسط سالانه ۹٪ به ۱۸۰ میلیارد یوان بالغ شد.^۱

بخش صنعتی شکو (Shekou) در منطقه آزاد شن ژن از اهمیت ویژه ای برخوردار است، که ابتدا با وسعت یک کیلومتر مربع در قسمت جنوب منطقه مذکور قرار گرفت و تحت مدیریت مستقیم وزارت ارتباطات و کشتیرانی (CMSN) بود، شکو دارای شرکت های چینی با سرمایه گذاری مشترک طرف های خارجی است که از سال ۱۹۷۹ در این منطقه شروع به کار کرده اند. در پایان ۱۹۸۳ بیش از یکصد کیلومتر مربع از زمین های این بخش، برای کارگران ساخته شد و سایر خدمات از جمله هتل و رستوران نیز مهیا گردید، و دانشگاه جدید «شن ژن» از سال ۱۹۸۴ میلادی به «شیکو» انتقال یافت.^۲

در «شکو» طرحهای با تکنولوژی پیشرفته و سرمایه بر، همراه با طرح های با تکنولوژی کاربر، مدنظر قرار گرفته است.

گفتار پنجم: منطقه اقتصادی ویژه (زیامن Xiamen)

«زیامن» بر خلاف مناطق دیگر، در استان «فوجیان» (Fujian) و در سواحل مرکزی چین با مساحتی برابر با ۱۳۱ کیلومتر مربع واقع شده است. اقتصاد سنتی این منطقه بر ماهیگیری و تجارت با مناطق داخلی چین متمرکز بوده است امروزه روابط گسترده تجاری با بیش از شصت کشور خارجی، این منطقه را یکی از مهمترین بنادر چین کرده است ارتباط استان «فوجیان» با فیلیپین، سنگاپور، اندونزی، ژاپن و ایالات متحده آمریکا از طریق این بندر برقرار می گردد.

بندر «زیامن» در اکتبر ۱۹۸۱ میلادی تاسیس شد. طرح توسعه این منطقه با سرمایه گذاری در صنایع سبک ساختمان سازی در منطقه هیولی (Huli) آغاز شد. منطقه مذکور حدود هفت کیلومتر از مرکز شهر و سه کیلومتر از بندر بزرگ «دوگ دو» (Dougdu) و ۲/۵ کیلومتر از فرودگاه زیامن فاصله دارد.

منطقه «هیولی» برای جذب سرمایه گذاری، جهت مدرنیزاسیون صنعتی تاسیس شده و علاوه بر آن وظایف تولید محصولات اساسی و فروش آنها به بازارهای داخلی را نیز بر عهده دارد. صنایع فعال در منطقه آزاد «زیامن» شامل: صنایع تولید نیرو، الکترونیک، ماشین ابزار، صنایع شیمیایی ارتباط از راه دور، صنایع غذایی، پلاستیک و چرم می گردند در بخش کشاورزی، محصولات برنج، نیشکر، بادام زمینی، چای و میوه مد نظر هستند.

برای این منطقه اقتصادی ویژه مشوق هایی در نظر گرفته شده که برای سایر مناطق مدنظر نبوده از جمله، اینکه سهم خارجی از سرمایه گذاری، بین ۲۵ تا حداکثر ۱۰۰ درصد

در نظر گرفته شده است مالیات بر سود در مورد صنایع کارخانه ای به میزان ۱۵ درصد
وضع شده است ، مدت اجاره زمین به طور متوسط بیست تا شصت سال است، که پس از
استفاده باید به دولت انتقال داده شود. نرخ اجاره یک تا سه یوان (Rmb) برای هر متر مربع،
به علاوه ۶۰-۵۰ یوان برای هزینه های تسطیح و آماده سازی زمین است و این مشوقها
نقش مفیدی در رونق فعالیت های اقتصادی منطقه «زیامن» داشته اند.

با توجه به جاذبه های ایجاد شده در این بندر و گسترش سرمایه گذاری های خارجی در
آن ، شاید بتوان گفت که منطقه آزاد «زیامن» نقش با اهمیت و ویژه ای در جذب سرمایه
های خارجی به چین داشته است. بدین ترتیب این منطقه به سمت یک پایگاه بزرگ
جهانگردی و صادرات صنایع سبک و واردات کالاهای اساسی پیش می رود و ارتباط
تجاری گسترده ای بین چین و کشورهای جهانی برقرار می کند.

گفتار ششم: شهر آزاد شانگهای

تحولات سریع و شگرف اقتصادی و صنعتی طی سالهای گذشته در چین و بویژه در
شانگهای بعنوان قطب اقتصادی و بازرگانی این کشور موجب گشته است که این منطقه
بعنوان کانون پویا ترین اقتصاد جهانی مورد توجه قرار گیرد. شهر شانگهای با جمعیتی بیش
از ۱۳/۵ میلیون نفر، بزرگترین شهر و مرکز صنعتی ، تجارت و امور مالی چین و همچنین
بزرگترین بندر چین - دارای رتبه چهارم جهانی - از لحاظ ظرفیت بندری است. شانگهای

بعنوان سر ارژدهای چین با تحولات فزاینده اقتصادی، تجاری و صنعتی خود را در جهت سبقت گرفتن از هنگ کنگ و تایوان به پیش می رود. سرعت تحولات و حجم فعالیت های اقتصادی و صنعتی در این شهر به نحوی است که تصور تبدیل شدن شانگهای به قطب بزرگ اقتصادی جنوب و شرق آسیا در دهه اول قرن آتی را تقویت می نماید^۱.

از سویی ظرفیت عظیم اقتصادی و صنعتی این شهر که در سایه اجرای سیاستهای اصلاحات و درهای باز اقتصادی بوجود آمده، خیل سرمایه و تکنولوژی شرکتهای خارجی را به سمت خود جذب کرده و از سوی دیگر بازار مصرف عظیم آن که با احتساب استانهای اطراف، بازار ۲۵۰ میلیون نفری را تشکیل می دهد. انبوه کالاهای مصرفی را از دیگر کشورها به این شهر سرازیر نموده است.

شانگهای بزرگترین پایگاه صنعتی چین است. بزرگ ترین مجتمع های فولاد، پتروشیمی و بزرگترین کارخانه اتومبیل سازی، هواپیما سازی کامپیوتر و... در این شهر مستقر می باشند. و این شهر بزرگترین منبع مالی در سطح چین است. از دو بازار سهام موجود در چین، بزرگترین بازار بورس، در شانگهای قرار دارد.

در حال حاضر بیش از ۳۰ هزار بنگاه صنعتی در این شهر وجود دارد که بیش از ۱۰ هزار آن در حومه شهری در حال فعالیت می باشند در بین ۴۰۰ نوع صنعت موجود در شانگهای،

صنایع متالورژی، شیمیایی، ساخت ماشین آلات، کشتی سازی، الکترونیک، منسوجات، ابزار

اندازه گیری، دارو سازی و صنایع سبک از عمده ترین صنایع می باشد^۱.

گفتار هفتم: منطقه اقتصادی ویژه پودونگ

دولت مرکزی چین در سال ۱۹۹۰ برای تسریع روند توسعه و تحولات اقتصادی و

همچنین جذب بیشتر سرمایه های خارجی، قسمت شرقی شانگهای یعنی پودونگ را بعنوان

منطقه اقتصادی ویژه اعلام نمود.

رودخانه «خوانگ پو» که یک رودخانه فرعی از رودخانه «یانگ تسه» می باشد، ۱۱۰

کیلومتر امتداد دارد. این رودخانه از وسط شهر شانگهای می گذرد و شهر را به دو بخش

تقسیم می کند که عبارتند از: «پودونگ» و «پوشی». بدین ترتیب منطقه پودونگ بخشی از

شهرستان شانگهای می باشد منطقه پودونگ ۵۲۲ کیلومتر وسعت دارد. از ۵۲۲ کیلومتر

مربع زمین منطقه پودونگ بیش از ۵ درصد یا ۲۶/۱ کیلومتر مربع مورد استفاده صنعتی و

مالی و بقیه کشاورزی، روستا و شهر می باشد.

صنایع اصلی این منطقه شامل پتروشیمی، کشتی سازی، آهن و فولاد، مصالح ساختمانی،

صنایع سبک و منسوجات است. در منطقه پودونگ در ساحل شرقی رودخانه خوانگ پو

در حال حاضر، ۷۸ اسکله وجود دارد که ۳۲ اسکله برای کشتی های با ظرفیت حداکثر ۱۰

هزار تن مورد استفاده قرار می گیرد. در حال حاضر ۳ تونل زیر آبی منطقه پودونگ را به

شانگهای متصل میکند. علاوه آن دو پل معلق و همچنین ۱۶ معبر مسافربری با قایقهای مسافربری و ۴ معبر برای حمل وسایل نقلیه وجود دارد که روزانه در حدود ۱/۱ میلیون نفر و ۱۷ هزار وسیله نقلیه موتوری در آن تردد دارند.

هدف اصلی از اعلام پودونگ به عنوان منطقه اقتصادی ویژه، ساختن یک منطقه شهری در سطح جهانی، ایجاد بزرگترین مرکز فعالیت های تجاری چین، منطقه تجاری آزاد وسیع و باز، صنایع با تکنولوژی پیشرفته، پایگاه پردازش صادرات، کشاورزی مدرن در حومه آن و منازل مسکونی مدرن است. در این راستا بسیاری از پروژه های زیر بنایی با سرمایه گذاری داخلی و خارجی انجام گرفت. افزایش راههای تردد بین شانگهای و پودونگ، ساخت برج تلویزیونی به ارتفاع ۴۶۸ متر، احداث فرودگاه بین المللی - که ۸ برابر فرودگاه فعلی شانگهای است -، ایجاد سیستم مخابراتی و ارتباطی مدرن، ایجاد مراکز تجاری، ادواری، بازرگانی و مالی، از جمله اقدامات دولت محلی می باشد. هزینه های این پروژه ها از طریق فروش سهام، اجاره زمین، وامهای بانک جهانی، بانک توسعه آسیایی، سرمایه گذاری دیگر استانها و خارجی ها و وامهای دولت مرکزی تامین شده است.

با ورود شرکت های چند ملیتی به منطقه پودونگ، رقابت بین آنان ایجاد شده و هر کدام بنحوی سعی داشتند با افزایش میزان سرمایه گذاری خود در پروژه های مهم معرفی شده از سوی دولت شانگهای فعالانه شرکت نمایند. در حال حاضر تعداد شرکت های چند

ملیتی معروف دنیا که در این منطقه سرمایه گذاری نموده اند به ۶۰ شرکت می رسد که ۱۶

شرکت آن آمریکائی و ژاپنی می باشند!

مبحث سوم: مناطق آزاد امارات

امارات نخستین کشور خاورمیانه است که منطقه آزاد تاسیس نمود و این فدراسیون متشکل از ابوظبی، دوبی، شارجه، ام القوین، عجمان، رأس الخیمه، فجیره و مساحت آن در حدود ۴۱۰۰۰ مایل مربع است.

امارات در ۹ فوریه ۱۹۸۵ با صدور حکمی، بندر جبل علی را منطقه آزاد اعلام نمود، از اواسط دهه ۱۹۹۰ تاکنون هر ساله منطقه جدیدی را بعنوان منطقه آزاد در این کشور تاسیس می نماید و تا سال ۲۰۰۰ در مناطق آزاد این کشور حدود ۳۰۰۰ شرکت تاسیس شده است.

انگیزه های کلی در مناطق آزاد امارات متحده عربی فراوان است. در همه آنها امکان مالکیت صد در صدی شرکت های خارجی، معافیت کامل از گمرک، مالیات و تعرفه های تجاری، خروج کامل سرمایه و سود و اجاره های بلند مدت وجود دارد. در همه آنها نیز کاغذ بازی به حداقل رسیده و مجوزهای جدید به سرعت صادر می گردد و تنها تفاوت آنها در جزئیات آنهاست. مثلا در ۲ منطقه آزاد شارجه مدت اجاره های سرمایه گذاری ۲۵ سال است که می توان برای ۲۵ سال دیگر تمدید کرد در حالی که در شهر اینترنتی دوبی

اجاره های سرمایه گذاری ۵۰ ساله است. تمامی مناطق آزاد امارات متحده

عربی با استفاده از جذابیت های محلی و استراتژیک و حصول اطمینان از دسترسی به
بهترین نوع ارتباطات مانند بنادر و فرودگاه ها برای خود بازاریابی می کنند، آن مناطق
آزادی که خارج از دومی هستند نیز به تبلیغ هزینه های کمتر خود در اجاره و هزینه های
کلی زندگی، می پردازند.^۱

گفتار اول: منطقه آزاد جبل علی

منطقه آزاد جبل علی قدیمی ترین منطقه آزاد امارات متحده عربی و بزرگترین آن نیز
هست، که در دومی واقع شده است. منطقه آزاد جبل علی در حد فاصل شرق و غرب واقع
شده است این منطقه در پایین منطقه خلیج عربی قرار گرفته است، این منطقه آزاد محلی
است که به طور طبیعی توسط راههای ارتباطی، این نقطه صادراتی را به بازارهای خلیج
فارس ارتباط می دهد.

در داخل منطقه آزاد، بندری وجود دارد که قادر به پذیرایی از هر نوع کشتی با هر
ظرفیتی می باشد. در این منطقه ۶۷ لنگرگاه کشتی با بیش از ۱۱ کیلومتر طول و یک
ترمینال کانتینر با مدرن ترین وسایل تخلیه و بارگیری وجود دارد.

دوبی در پیروی از یک سیستم صنعتی صحیح در طرح های مانند آلومینیم سازی، فیروزه، گاز طبیعی، کارخانه مس و کابل های آلومینیومی و همچنین امکانات مونتاژ فلزات و غیره سرمایه گذاری کرده است که اکثریت این طرحهای صنعتی در منطقه جبل علی واقع شده اند^۱ منطقه آزاد جبل علی به خاطر اینکه ۱۰ سال زودتر از دیگر رقبا شروع به کار کرده قادر شده تا مشتریان مهمی را به محدوده ۱۰۰ کیلومتر مربعی خود، جذب کنند. تا سال ۲۰۰۰، تعداد ۱۶۵۰ شرکت در این منطقه ثبت شده بودند که حدود ۵۰ هزار نفر را در اشتغال داشتند. این شرکت ها از ۹۰ کشور مختلف در این منطقه جمع شده اند از نظر ملی بزرگترین گروه آنها ۲۸۵ شرکت متعلق به امارات متحده عربی است و پس از آن به ترتیب انگلستان با ۲۰۰ شرکت، هندوستان با ۱۹۰ شرکت، آمریکا با ۱۳۰ شرکت و ژاپن و آلمان با ۶۰ شرکت قرار دارند.^۲

منطقه آزاد جبل علی با هدف قرار دادن بازار ۱/۵ میلیارد نفری کشورهای آسیای میانه، کشورهای حاشیه خلیج فارس و شمال آفریقا به گونه ای طراحی شده که سرمایه هایی از سراسر جهان را به خود جذب کرده است.^۳

گفتار دوم : منطقه آزاد حمریه

منطقه آزاد حمريه که در سال ۱۹۹۵ توسط حکم امير ايجاد شد، منطقه ای به وسعت حدود ۱۰ ميليون متر مربع از مناطق ساحلی شارجه می باشد. اکنون این منطقه دارای بندری با عمق ۱۴ متر آب عمیق با دو اسکله مواد پتروشیمی و ۲ اسکله کالا عمومی، ۹۲ انبار و دفتر پیش ساخته در اندازه های ۴۱۶ و ۶۱۴ متر مربعی و منطقه مسکونی برای ۲۴۰۰ کارمند است.

تاکنون بزرگترین سرمایه گذار، شرکت پالایش نفت شارجه است که عملیات تاسیس یک پالایشگاه را در این منطقه شروع کرده است. جذب بیشتر صنایع سنگین به داخل منطقه از مهم ترین اهداف این منطقه آزاد است که می خواهد ۴۵ درصد کل زمین های منطقه را به آن اختصاص دهد. از میان پروژه های آتی می توان از کارخانجات نساجی، ترمینال سیمان و یک مجتمع روغن گیری سویا نام برد. زمینی به وسعت ۳۵۰ هزار متر مربع نیز برای انبار محصولات نفتی به ظرفیت ۸۶۵ هزار متر مکعب و نیز توزیع و فرآوری آن اختصاص یافته است.

منطقه آزاد حمريه علاوه بر انگیزه های سرمایه گذاری به تبلیغ محل و هزینه ها خود نیز می پردازد این منطقه به بنادر غرب و شرق امارات متحده عربی و نیز به فرودگاه بین المللی شارجه دسترسی دارد.

گفتار سوم: منطقه آزاد فرودگاه بین المللی شارجه (سیف Saif)

منطقه آزاد سیف نیز مانند منطقه آزاد حمیه تحت پوشش اداره مناطق آزاد شارجه قرار دارد. قوانین و مقررات آن درست مانند مقررات همان منطقه آزاد است هر چند که مخاطبین آن متفاوت است زیرا بیشتر صنایع متوسط و سبک را مد نظر دارد که بتوانند بیشترین استفاده را از ترمینال حمل کالا در همسایگی این منطقه بنمایند.

تاکنون ۳۸۲ شرکت در منطقه سیف مستقر شده اند از میان این شرکت ها ۲۸۱ شرکت در بخش تجاری، ۹۵ شرکت در بخش خدمات، ۴۷ شرکت در بخش صنعت فعالیت می کنند و فعالیت های آنها گستره ای از تولیدات مختلف از جواهرات و منسوجات گرفته تا فرآوری مواد غذایی را در بر می گیرد. دولت شارجه حدود ۲۰۰ میلیون دلار در توسعه زیر ساخت های این منطقه سرمایه گذاری کرده است.

هدف منطقه جذب شرکت های صنعتی مخصوصا از شبه قاره هند است بازار یابی این منطقه بر اساس کیفیت ارتباطات و مخابرات ارزان تر از دویی می باشد و ادعا می کنند که هیچ منطقه آزاد دیگری قادر نیست مانند این منطقه در مدت ۲۴ ساعت مجوزها را صادر کند!

گفتار چهارم: منطقه آزاد عجمان

برخلاف ویژگی های تخصصی دیگر مناطق، عجمان حاضر است تا شرکت هایی از هر اندازه و هر فعالیتی را بپذیرد.

انگیزه های ارایه شده توسط عجمان مشابه دیگر مناطق است همانند مالکیت صد در صدی توسط خارجیان، خروج سرمایه و سود، معافیت ۲۰ ساله مالیات و گمرک و نبود هیچ مالیات شرکتی یا مالیات بر درآمد. منطقه آزاد تجاری عجمان در تلاش های بازار یابی خود بر مرکزیت جغرافیایی خود در این فدراسیون و نزدیکی آن به فرودگاه بین المللی و ۴ بندر تاکید دارد. با این حال بزرگترین مزیت این منطقه آزاد در هزینه های آن است. اجاره زمین، انبار و دفتر تقریباً نصف قیمت دیگر مناطق آزاد هست به علاوه هزینه زندگی در عجمان بسیار پایین تر از هزینه زندگی در امارت های همسایه است!

گفتار پنجم: منطقه آزاد فجیره

فجیره تنها منطقه آزاد در ساحل شرقی امارات متحده عربی است تاکنون ۱۲۰ شرکت را جذب کرده که ۳۰ درصد آن شرکت های تولیدی و بقیه در بخش مونتاژ، تجارت و خدمات هستند. جمع تجارت از طریق این منطقه د حال حاضر ۳۵۴ میلیون دلار در سال است و سرمایه گذاری کل نیز ۲۱۸ میلیون دلار برآورد می گردد.

به نظر می رسد که با در نظر گرفتن شرکت های تولیدی که در آینده وارد منطقه خواهد شد، برنامه این منطقه برای جذب تجارت های کوچک تا متوسط ادامه خواهد یافت. این صنایع شامل مجتمع خوراک ماهی به ارزش ۱/۵ میلیون دلار، واحد تولید پودر

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooon.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

میکرونی به ارزش یک میلیون دلار و نیز تجهیزات فرآوری صنایع غذایی به ارزش ۲

میلیون دلار است^۱.

البته قابل ذکر است که بین تمام مناطق آزاد، فقط منطقه جبل علی قوانین و مقررات

مجازی دارد به همین دلیل تنها به بررسی مقررات کار منطقه جبل علی پرداخته می شود.

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooon.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

بخش دوم

قرارداد کار

فصل اول: اقسام قرار داد کار^۱

تفاوت و اختلاف عمده ای که در زمینه قرارداد کار در مقررات مناطق آزاد ایران، چین و امارات وجود دارد، تقسیم بندی قرار داد کار از حیث زمانی به انواع مختلف در مقررات مناطق آزاد ایران است. بدین معنی که قراردادهای کار در مناطق آزاد ایران از لحاظ زمانی به سه دسته تقسیم می شود که این تقسیم بندی متأثر از تقسیم بندی قرارداد کار و اقسام آن در قانون کار جمهوری اسلامی ایران است، در حالی که چنین تقسیم بندی در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین و منطقه آزاد جبل علی وجود ندارد. این تقسیم بندی آثاری نیز به دنبال دارد که با یکدیگر متفاوت هست که در سطور ذیل به بررسی آن می پردازیم.

مبحث اول: اقسام قرارداد کار در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران

گفتار اول: تقسیم بندی قرارداد کار به قرارداد کار با مدت معین، با مدت

نا معین و برای انجام کار معین

با توجه به ماده ۷ و تبصره ۳ آن،^۲ 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.

^۱-Labour contract.

بند اول قرارداد برای مدت معین:

در مقررات مناطق آزاد ایران تعریف روشنی از این نوع قرارداد کار نشده است اما به نظر می رسد که این دسته از قراردادها برای مواردی به کار می رود که طبیعت کار جنبه غیر مستمر دارد. البته ماده ۸ مقررات مذکور 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 که این موضوع قابل انتقاد به نظر می رسد زیرا اصولاً برای انجام کارهایی که ماهیت استمراری دارند قرارداد کار بایستی برای مدت نامعین با دائمی منعقد نمود و این در حالیست که ماده ۸ به کارگرفتن 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.

بند دوم: قرارداد کار برای انجام کار معین:

از این نوع قرارداد کار هم تعریفی در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران وجود ندارد. اما در پیش نویس قانون کار ۱۳۶۹ تعریف قرارداد کار معین این چنین آمده بود: «هرگاه برای انجام کار معینی که آغاز و پایان آن به طور تقریبی مشخص است مانند احداث راه به

مسافت معین، ساختن بنای مشخص، نصب ماشین آلات و غیره قراردادی به منظور اشتغال

کارگر منعقد گردد قرارداد کار برای کار معین نامیده می شود.^۱

تفاوت این نوع قرارداد کار با قرارداد پیمانکاری در این است که در قرار داد

پیمانکاری، پیمانکار از مقاطعه دهنده یا صاحب کار تبعیت نمی نماید و کار خویش را که

از سوی صاحبکار به او محول شده است مستقلاً انجام می دهد، اما در قرارداد کار برای

انجام کار معین هر چند کاری که کارگر باید انجام دهد معین و مشخص است و بعد از

انجام آن کار قرارداد نیز خاتمه می یابد و از این جهت شبیه قرارداد پیمانکاری است اما

کارگر بر خلاف پیمانکار در انجام کار مورد نظر از کارفرما تبعیت می کند.^۲

بند سوم: قرارداد کار برای مدت نا معین :

قراردادهای دسته سوم اصلی ترین قراردادهای کار هستند در مورد مدت در این

قراردادها دو نظریه وجود دارد: یکی این که مدت در این قراردادها نامعلوم و نا معین است

اما نظر دوم این است که این قراردادها نیز مدت دار بوده و مدت در آنها نامعین نیست بلکه

غیر موقت است به این معنی که نهایت آن مدت، بازنشستگی، فوت، از کارافتادگی و یا

استعفاست.^۳

()

)

(

(

)

گفتار دوم: آثار مترتب برای اقسام قراردادهای کار

الف) آثار قراردادهای کار با مدت معین و انجام کار معین :

برابر تبصره ۳ ماده ۷ «در مورد قراردادهای با مدت موقت یا کار معین، هیچ یک از طرفین مجاز نیست به طور یک جانبه مبادرت به فسخ قرارداد نمایند (مگر در موارد پیش بینی شده در قرارداد کار) در صورت فسخ یکجانبه قرارداد از سوی هر یک از طرفین، طرف دیگر می تواند از طریق مرجع حل اختلاف مطالبه خسارت نماید».

از این ماده می شود نتیجه گرفت که رابطه قراردادی طرفین، رابطه ای محکم و استوار است و هر یک از دو طرف می تواند، در صورتی که حق فسخ در قرارداد پیش بینی نشده باشد، با اطمینان خاطر تا پایان مدت به ادامه رابطه قراردادی امیدوار باشد. چنانچه بدون داشتن حق فسخ، پیش از پایان مدت یا انجام کار مورد نظر قرارداد فسخ شود، پرداخت خسارت می تواند تضمین کننده حقوق طرفی باشد که قرارداد به زیان او پایان یافته است. ولی بر خلاف این ظاهر موجه قانونی، به دلایل زیر قراردادهای مذکور تضمین لازم را برای کارگران ایجاد نمی کند:

نخست، قرارداد های با مدت معین اختصاص به موارد خاصی ندارد و برای هر نوع کار- از جمله کارهای دائمی و فعالیت اصلی کارگاه- ممکن است چنین قراردادی منعقد شود؛ دوم، برای این گونه قراردادها حداقل یا حداکثر مدتی در نظر گرفته نشده است؛

سوم، انعقاد این دسته از قراردادها به صورت مکرر ممنوع نیست و تکرار آنها هیچ حقی

برای کارگران ایجاد نمی کند.^۱

چهارم، حق سنوات به چنین کارگرانی تعلق نمی گیرد. مگر اینکه قرارداد کار برای

مدتی بیشتر از یکسال منعقد شده باشد و کارفرما قرارداد کار را به طور یکجانبه فسخ کرده

باشد بدون اینکه کارگر تقصیری داشته باشد.

ب) اثر قرارداد کار برای مدت نامعین

برخلاف قراردادهای کار با مدت معین و قراردادهای کار برای انجام کار معین،

قراردادهای کار با مدت نامعین را می شود بدون ذکر حق فسخ نیز برهم زد یعنی کارفرما

و کارگر هر یک می توانند قرارداد کار را بطور یکجانبه فسخ نمایند البته شایسته بود که مهلتی

برای چنین کاری در نظر گرفته می شد اما چنین مهلتی در مقررات مناطق آزاد پیش بینی

نشده است. در هر صورت اگر کارفرما قرارداد کار برای مدت نامعین را به طور یکجانبه

فسخ نماید، تعبیر به اخراج می شود که به دو صورت می تواند باشد اخراج موجه و اخراج

ناموجه. و اگر فسخ قرارداد کار از طرف کارگر باشد تعبیر به استعفا می شود.

با توجه به ماده ۳۲، ۳۳ و ۳۴ مقررات مناطق آزاد ایران «کارگری که قرارداد کارش از

سوی کارفرما فسخ می شود می تواند ظرف (۱۵) روز به هیات مراجعه و تقاضای رسیدگی

نماید. هرگاه اخراج کارگر از سوی هیات رسیدگی موجه تشخیص داده شود، هیات،

اخراج وی را تایید نموده و کارفرما را ملزم خواهد ساخت که در قبال هر سال خدمت، حقوق (۱۵) روز کارگر را به وی بپردازد.

«هرگاه اخراج کارگر از سوی هیات 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». بررسی موارد فوق در بحث اخراج به تفصیل آمده است.

بحث دوم: قرارداد کار در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین

همانگونه که در صفحات پیشین آمد تنها یک نوع قرارداد کار در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین پیش بینی شده است. مقررات کلیه مناطق چین در ماده هایی که مربوط به مفاد قرارداد کار است یکی از مفاد قرارداد کار را مدت قرارداد کار ذکر کرده که بایستی در قرارداد کار معین و مشخص شود.^۱ بعنوان مثال مقررات «ژجیانگ» در ماده ۹ مقرر کرده: «کارگران بنگاه از نظام قرارداد کار تبعیت خواهند کرد. بنگاه متناسب با نیاز تولیدی، قرارداد استخدام یا قرارداد کار با مدت های مختلف امضا خواهند کرد. قرارداد بایستی مطابق مقررات و قوانین کشور باشد و مفادش شامل: «... ۲- دوره آزمایشی و مدت قرارداد کار...».

1. I.P.L.M.E.F.I, Article10- R.M.L.W.P.F.F.E.SH,Article11,Item2-R.L.M.X.S.E.Z.,Article5-L.R.G.S.E.Z.G.P,Article11, Item2- R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V,Article9,Item2-R.L.M.F.I.E.J.P,Article7.

از مطالب فوق می توان نتیجه گرفت فقط یک نوع قرارداد کار در مقررات چین پیش بینی شده است و تا حدودی مشابه قرارداد کار با مدت معین در مقررات ایران است با این تفاوت که به تمام کارگران مناطق چین حق سنوات و خسارت اخراج تعلق می گیرد حتی اگر استعفا دهد، متناسب با سال های خدمت کارگر به او حق سنوات پرداخت می شود در حالیکه حق سنوات به کارگر ایرانی که قرارداد کارش مدت معینی است تعلق نمی گیرد. به طور کلی قرارداد کاری که در مناطق اقتصادی ویژه چین منعقد می شود شبیه قرارداد کار با مدت نامعین در مقررات ایران است یعنی همان آثاری که بر قرارداد کار با مدت نامعین مترتب است بر قرارداد کار مناطق اقتصادی ویژه چین نیز مترتب است.

مبحث سوم: قرارداد کار در مقررات منطقه آزاد جبل علی (امارت)

در مقررات منطقه آزاد جبل علی درباره مدت قرارداد کار مطلبی ذکر نشده است و به اصطلاح مسکوت است اما در نمونه قرارداد کاری در سایت منطقه آزاد جبل علی آمده، حداکثر مدتی برای قرارداد کار معین شده که براساس آن حداکثر مدت قرارداد کار دو سال پیش بینی شده است که به کارگران با رعایت شرایطی حق سنواتی معادل حقوق هفت روز در نظر گرفته شده حتی کارگری که به صورت ناموجه اخراج می شود نیز خسارت اخراج پیش بینی شده که در بحث اخراج به طور مفصل بررسی شده است.

قرارداد کار منطقه آزاد جبل علی از حیث زمان شبیه قرارداد کار با مدت معین در مقررات مناطق آزاد ایران و از لحاظ آثار شبیه قرارداد کار با مدت نامعین است. قرارداد

**جهت خرید فایل word به سایت www.kandoo.cn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

کار منطقه آزاد جبل علی همانند قرارداد کار مناطق اقتصادی ویژه چین است. فقط در

مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین قرارداد کار محدودیتی از حیث سال، معین نشده است

در حالیکه در مقررات منطقه آزاد جبل علی حداکثری برای قرار داد کار معین شده و آن

دو سال است و هر کارگر به مدت دو سال می تواند با بنگاه قرارداد کار منعقد کند و بعد

از آن می تواند قرارداد کار را تمدید نمایند.

فصل دوم: شرایط شکلی قرارداد کار

مبحث اول: شرایط شکلی قرارداد کار در مقررات اشتغال مناطق آزاد

ایران

شرط کتبی بودن قرارداد کار

قرارداد کار یک عقد رضایی است^۱ که انعقاد آن تنها با توافق دو طرف صورت می پذیرد و تحقق آن نیازمند تشریفات خاصی نیست حتی کتبی و شفاهی بودن قرارداد کار هم تغییری در ماهیت آن نمی دهد و قرارداد کار کتبی و شفاهی هر دو اعتبار یکسان دارد.^۲

قرارداد کار کتبی در مقایسه با قرارداد کار شفاهی مزیتی دارد و مزیت آن، زمان بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما و مراجعه به هیات حل اختلاف آشکار می شود، زیرا در صورت کتبی بودن قرارداد کار، رابطه قراردادی بین کارگر و کارفرما به آسانی قابل اثبات است در حالی که در صورت شفاهی بودن قرارداد کار، اثبات رابطه قراردادی بین کارگر و کارفرما بسیار دشوار است. در همین راستا ماده ۷ مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران ضمن تعریف قرارداد کار، شرط کتبی بودن قرارداد کار را مقرر نموده است:

)

()

()

«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 می دهد».

در نتیجه اگر ایجاد رابطه کاری براساس قرارداد شفاهی می باشد اختلاف حاصله بین

طرفین در هیات رسیدگی قابل طرح نیست زیرا هیات دولت در مقررات اشتغال مناطق آزاد

ایران این نوع قرارداد را به رسمیت نشناخته است و اینکه کارگر معترض در چنین مواردی

به چه جایی می تواند رجوع نماید، مشخص نشده است و از طرفی مجازات یا ضمانت

اجرایی برای انعقاد قرارداد شفاهی کار و عدم رعایت ماده ۷ در مناطق آزاد توسط

کارفرما، پیش بینی نشده است.^۱

نمونه قراردادهای کار توسط سازمان منطقه به دو زبان که یکی از آنها به زبان فارسی

است تهیه و در اختیار کارگران و کارفرمایان قرار می گیرد^۲ و قرارداد کار در سه نسخه

تنظیم می شود که یک نسخه آن نزد کارگر، یک نسخه آن نزد کارفرما و یک نسخه در

اختیار سازمان منطقه قرار می گیرد.^۳

مبحث دوم: شرایط شکلی قرارداد کار در مقررات مناطق اقتصادی ویژه

چین

مقررات کلیه مناطق اقتصادی ویژه چین به غیر از منطقه «خاینان» در مقررات خود، فقط قرارداد کار کتبی را پیش بینی کرده اند زیرا مفادی که باید در قرارداد کار ذکر شود در مقررات کلیه مناطق چین پیش بینی شده است. بعنوان مثال ماده ۵ مقررات کار منطقه اقتصادی ویژه «زیامن» در همین راستا اعلام کرده است: «بنگاههای منطقه اقتصادی ویژه، قراردادهایی را با کارگران و کارکنان جهت استخدامشان، منعقد می کنند. قرارداد کار شامل مفاد زیر خواهد بود: استخدام، اخراج، استعفا کارگران و کارکنان، مدت قرارداد، مسئولیت های شغلی در تولید و کارهای دیگر، دستمزدها، پاداش ها و تنبیهات، ساعات کاری و تعطیلات، بیمه و رفاه کارگر، حمایت و انضباط کارگری. قراردادهای کار جهت ثبت بایستی به اداره کار شهر زیامن گزارش شود.»

اما منطقه «خاینان» علاوه بر قرارداد کار کتبی، قرارداد کار شفاهی را نیز پیش بینی نموده است ماده ۱۰ مقررات این منطقه درباره قرارداد کار مقرر گردیده که پاراگراف اول این ماده مربوط به قرارداد کار کتبی و پاراگراف دوم، مربوط به قرارداد کار شفاهی است.

پاراگراف دوم ماده مزبور، شرطی را مطرح نموده که بر اساس آن «اگر مدت استخدام بیشتر از یکماه باشد» بایستی قراردادهای کار به صورت کتبی منعقد شود» طبق ماده فوق اگر قرارداد کار برای کمتر از یکماه باشد بایستی به صورت کتبی منعقد شود و قراردادهای

کار بایستی جهت ثبت به اداره کار محلی ارسال و در ضمن یک نسخه از قراردادها بایستی به اتحادیه های کارگری فرستاده شود.

در زمینه زبان قرارداد کار، مقررات مناطق به جز مقررات شانگهای مسکوت است مقررات شانگهای در این زمینه مقرر نموده «قرارداد کار به زبان چینی نوشته خواهد شد و می تواند به زبانهای خارجی نیز نوشته شود در صورتیکه تعارضاتی بین دو نسخه وجود داشته باشد، نسخه چینی حاکم خواهد بود»^۱.

مبحث سوم: شرایط شکلی قرارداد کار در مقررات منطقه آزاد جبل علی (امارات)

مقررات منطقه آزاد جبل علی نیز فقط قرارداد کتبی را پیش بینی نموده است در همین راستا ماده ۶.۵.۹ مقرر نموده: «همه کارگران مورد حمایت، یک قرارداد استخدامی که بوسیله اداره منطقه آزاد تعیین شده است را امضاء می کنند که این قرارداد باید حداقل شرایط قابل قبول استخدام را ارائه نماید. بنگاه ها برای فراهم کردن شرایط بهتر در صورت تمایل مجاز هستند». با توجه به اینکه نمونه قرارداد کار در مقررات منطقه آزاد جبل علی بوده پیش بینی شده به نظر می رسد فقط قرارداد کتبی مدنظر قانونگذار منطقه آزاد جبل علی بوده است و از حیث زبان در قرارداد کار نمونه ای که از طرف سازمان منطقه آزاد

جبل علی تهیه گردیده، هر دو زبان وجود دارد و قرارداد کار به دو زبان انگلیسی و عربی

تدوین شده است این نمونه قرارداد کار در پیوست پایان نامه آورده شده است.

فصل سوم: دوره آزمایشی^۱

مبحث اول: دوره آزمایشی در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران

همانطوریکه در استخدام دولتی دوره ای بنام دوره آزمایشی پیش بینی می شود در قرارداد کار 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 احرا کند. کارگر نیز می تواند از نزدیک شرایط و ویژگیهای مؤسسه محل کار خود واقف شود و بر اساس آن، هر یک نسبت به ادامه رابطه قراردادی تصمیم بگیرد، بر این اساس، مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران در ماده ۱۱ پیش بینی کرده است «کارفرما می تواند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نماید...» از آن جا که تعیین دوره آزمایشی با وجود جنبه های مثبتی که دارد، می تواند مورد سوء استفاده قرار گیرد، (۱) وجود دوره آزمایشی اصل نیست و استثنا محسوب می شود- و بنابراین، کسی که به استناد پیش بینی دوره آزمایشی در قرارداد کار، به این رابطه خاتمه می دهد، باید آن را اثبات کند (۲)

1. Probationary Period.

هیات دولت برخلاف قوانین برخی کشورها حداکثر مدت دوره آزمایشی را تعیین کرده است.^۱

از آنجائیکه «... 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...» (ماده ۱۱)، برای آنکه طرفین قرارداد به این بهانه از تکالیف قانونی خود در مورد استعفا 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 مقرر میدارد که: «مدت دوره آزمایشی با توافق دو طرف تعیین و در قرارداد کار ذکر ذکر می شود ولی در مورد کارگران نیمه ماهر و ساده بیش از یکماه 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 تواند 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. بنابراین 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.^۱

مبحث دوم: دوره آزمایش در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین

برخلاف مقررات مناطق آزاد ایران، مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین دوره آزمایشی را بعنوان موضوعی توافقی مطرح نکرده، بلکه دوره آزمایشی را بعنوان یکی از مفاد قرارداد کار مطرح کرده که هر کارگری که برای اولین بار به استخدام بنگاهی در می آید بایستی دوره آزمایشی را طی کند. در نتیجه دوره آزمایشی برای تمام کارگران پیش بینی شده و شامل تمام کارگران می شود. البته این دوره فقط یکبار برای کارگری که به استخدام بنگاه در می آید امکان دارد و زمانی که قرارداد کار کارگر با بنگاه به پایان رسد اگر قرارداد کار جدیدی با بنگاه منعقد نماید دیگر دوره آزمایشی جدیدی برای چنین کارگری وجود ندارد. و بخاطر اینکه کارفرمایان و بنگاهها با طولانی کردن دوره آزمایشی از کارگر سوء استفاده نکنند و از پرداخت حقوق و مزایای سابقه خدمت شانه خالی نکنند، مقررات مناطق

اقتصادی ویژه چین حداقل و حداکثری برای دوره آزمایشی در نظر گرفته حداقل مدت

این دوره سه ماه، و حداکثر آن شش ماه پیش بینی شده است.^۱

در ضمن مقررات مزبور مقرر نموده اند که اگر کارگر در خلال دوره آزمایشی و یا در پایان آن معیارها و صلاحیت های شغل مورد نظر را بدست نیاورد کارفرما می تواند به استخدام او بدون الزام به جبران خسارت پایان دهد و یا اگر کارگر در خلال دوره آزمایشی یا پایان آن نسبت به تصدی شغل مورد نظر بی میل و ناراضی باشد می تواند بدون اخطار پیشین به استخدام خود پایان دهد.

مبحث سوم: دوره آزمایشی در مقررات منطقه آزاد جبل علی (امارات)

مقررات منطقه آزاد جبل علی درباره دوره آزمایشی مسکوت است اما در نمونه قرارداد کاری که در سایت منطقه آزاد جبل علی آمده، اولین شرط از شروط قرارداد کار پیش بینی دوره آزمایشی برای تمام کارگران است.

طبق شرط مذکور شش ماه اول استخدام، دوره آزمایشی تلقی می شود که طی این دوره هر یک از طرفین قرارداد می توانند بدون اخطار پیشین به قرارداد کار خاتمه دهند. همانطوریکه ملاحظه می شود در مقررات منطقه آزاد جبل علی نیز دوره آزمایشی همانند مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین بعنوان یکی از مفاد و موارد ضروری قرارداد کار معرفی شده است در حالیکه در مقررات مناطق آزاد ایران این دوره بصورت توافقی و

1. L.R.G.S.E.Z.G.P,Article22-R.M.L.W.P.F.F.E.SH,Article10-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V,Article8-R.L.M.X.S.E.Z,Article3-I.P.H.P.L.M.E.F.I,Article9.

**جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

اختیاری مطرح شده است به علاوه مقررات منطقه آزاد جبل علی هیچ تفاوتی بین کارگر

ساده و ماهر قائل نشده و برای تمام کارگران دوره آزمایشی شش ماهه در نظر گرفته است.

همچنین مقررات منطقه مزبور درباره دوره آزمایشی در صورت تجدید و تمدید قرارداد

کار مسکوت است بدین معنی که معین نکرده که در صورت تمدید قرارداد کار آیا نیازی

دوباره به دوره آزمایشی هست یا نه؟

فصل چهارم: تعلیق^۱ قرارداد کار

مبحث اول: کلیات

گفتار اول: تعریف تعلیق قرارداد 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 نا پذیر تلقی می شدند و مجوزی برای فسخ قرارداد کار به شمار می آمدند. از این دیدگاه، هنگامی که یکی از دو طرف قرارداد- برای نمونه کارگر- با اراده و اختیار از انجام تعهد خویش- یعنی کار- خودداری می کرد و به جریان اعتصاب می پیوست، به طریق اولی طرف مقابل حق داشت قرارداد را فسخ کند.

به تدریج که حقوق کار به شکل یک حقوق حمایتی درآمد و با این مشخصه در میان دیگر رشته های حقوق جایی یافت، این گونه راه حلها با حق اشتغال کارگر و امنیت و ثبات شغلی او ناسازگار به نظر می رسد از همین رو، در برخی کشورها، دادگاهها از دیدگاه امنیت شغلی راه حلهایی ارائه کردند که با آنچه امروزه به عنوان آثار تعلیق شمرده می شود، مشابه است. دانشمندان حقوق کار با الهام از راه حلهای ارائه شده دادگاهها، به تدریج نظریه کلی تعلیق قرارداد کار را مطرح کردند.

1. Suspension.

بنابراین تعلیق یک وضعیت حقوقی است که بقای قرارداد کار را تضمین می کند و عدم

اجرای تعهدهای مورد تعلیق را مشروع می داند.^۱

گفتار دوم: شرایط تعلیق قرارداد کار

برای اینکه قرارداد کار به مفهوم حقوقی کلمه به حال تعلیق در آید، تحقق دو شرط لازم است:

الف) مانعی در راه اجرای تعهد ایجاد شود. نظر به تنوع موارد و هدف از تعلیق که حفظ رابطه قراردادی است، در مورد امری که مانع انجام تعهدها شده است، تنها به مصداقهای قوه قاهره بسنده نمی شود و بویژه در فرضی که مانع مربوط به کارگر است، با دیدی وسیع به موضوع نگریسته می شود. از همین رو، در پاره ای از کشورها که کارگران زن می توانند پس از پایان دوره مرخصی استحقاقی زایمان، مدت دیگری نیز به شکل اختیاری از مرخصی استفاده کنند، این مرخصی اختیاری را جزو موارد تعلیق می شمارند. در واقع، در این قبیل موارد، «انگیزه مشروع» را برای تعلیق مبنا قرار می دهند. از همین قبیل است عرف شغلی (که گاه در پیمانهای جمعی هم تایید شده است که برابر آن غیبتهای کوتاه به سبب ازدواج کارگر، بیماری سخت یا فوت همسر یا پدر یا مادر یا فرزند را جزو موارد تعلیق می شمارند. از آن مهم تر، اعتصاب را با آنکه اختیاری است، به لحاظ احترام به این اصل که

اعتصاب یکی از حقوق بنیادین کارگران یا دست کم یکی از آزادیهای عمومی است، از موجبات تعلیق به حساب می آورند.

ب) دومین شرط برای تعلیق قرارداد آن است که عدم اجرای تعهد یکی از طرفین، موقت باشد در پاره ای موارد مدت مزبور در قانون مشخص شده است مثل مرخصی تحصیلی و در موارد دیگر باید با توجه به عرف آن را معین کرد.^۱

گفتار سوم: آثار تعلیق

هر چند اصطلاح تعلیق قرارداد روشن به نظر می رسد، می تواند مورد تفسیرهای گوناگون قرار گیرد. ممکن است از واژه تعلیق چنین برداشت شود که طی مدت تعلیق، قرارداد و روابط طرفین به طور کامل متوقف می شود و پس از رفع حالت تعلیق، حیاتی نومی یابد. چنین تفسیری با طبیعت این نهاد حقوقی هماهنگی کامل ندارد و با جنبه های اجتماعی آن سازگار نیست.

آنچه به حال تعلیق در می آید، اجرای تعهد است بی آنکه تعلق کارگر به کارگاه مورد تردید واقع شود. پس از رفع حالت تعلق کارگر اصولاً حق دارد به کار پیشین خود باز گردد نکته های قابل توجه در مورد آثار تعلیق عبارتند از:

۱- وضع فرد 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 کارگاه (برای مثال، سازمان

تامین اجتماعی) دریافت کند.^۱

۲- احتساب عدم احتساب مدت تعلیق جزو پیشینه خدمت کارگر

مدتی که قرارداد کار طی آن به حالت تعلیق در می آید در برخی موارد ممکن است

جزو سابقه خدمت کارگر محسوب شود و در برخی موارد نیز ممکن است محاسبه نشود

درباره مورد اول می توان به مواردی اشاره کرد که مربوط به کارفرماست بدین معنی که

کارفرما سبب تعلیق قرارداد کار می شود مثل مشکل ایمنی و بهداشتی که خطرات آن

سلامتی کارگران را مورد تهدید قرار می دهد و دولت بلافاصله پس از آگاهی، کارفرما

ملزم به اصلاح و انطباق با مقررات ایمنی و بهداشتی می کند. و موردی که طی آن دوره

تعلیق جزو سابقه محسوب نمی شود مانند مرخصی های بدون حقوق.

۳- پیشینه پیش از حالت تعلیق

با توجه به فلسفه تعلیق قرارداد کار، که جلوگیری از قطع رابطه کار و نیز حفظ شغل

کارگر برای وی پس از رفع موانع تعلیق است، طبیعی است که حتی در مواردی که هم

مدت تعلیق جزو پیشینه خدمت محسوب نمی شود، پیشینه خدمت کار پس از وقوع امری

که منجر به تعلیق شده است محفوظ بماند.^۱

قبل از اینکه درباره تعلیق قرارداد کار در مقررات کار مناطق آزاد ایران، چین امارت شروع به بحث نمائیم ذکر این نکته ضروری به نظر می رسد که تعلیق قرارداد کار در مقررات مناطق ایران به صراحت پیش بینی نشده است اما در مقابل برخی مواد مقررات مناطق چین بحث تعلیق را در نظر گرفته است که هر یک را مورد بررسی قرار می دهیم.

مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران

در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران واژه تعلیق به هیچ عنوان به کار نرفته است و حتی موارد تعلیق قرارداد کار مثل بیماری کارگر و یا مرخصی زایمان و مرخصی استعلاجی که به طور طبیعی می تواند برای کارگران اتفاق بیافتد، ذکر نشده است. زیرا براساس تعریف تعلیق قرارداد کار، یکی از طرفین قرارداد کار، در تعلیق، بطور موقت نمی تواند تعهد خود را انجام دهد و پس از رفع مانع کارگر می تواند دوباره به کار خود برگشته و انجام وظیفه نماید. اما همان طوریکه گفته شد قابل تصور نمی باشد که در مناطق آزاد ایران هیچ کارگری به بیماری یا حوادث پیش بینی ناپذیر دچار نشود که در نتیجه چندین روز یا چندین ماه تحت درمان پزشکی باشد و نتواند طبق قرارداد تعهدات خویش را انجام دهد و

قرارداد کار به حالت تعلیق درآید. و در صورت بروز چنین حالت‌هایی وضعیت کارگر و کارفرما چگونه خواهد بود و این سکوت قانون چگونه توجیه خواهد شد.

اما علل تعلیق قرارداد کار همواره محدود به کارگران نبوده بلکه گاهی عللی اتفاق می‌افتد که منسوب به کارفرما و منجر به تعلیق قرارداد کار می‌شود عللی همچون سیل، زلزله یا جنگ و غیره سبب می‌شود که کارگاه برای مدتی تعطیل شود و چون از طرفی تعهد کارگر انجام کار و تولید است و کارگران هم آماده انجام وظیفه می‌باشند و از طرف دیگر این کارفرما است که نمی‌تواند زمینه انجام وظیفه کارگران را فراهم نماید که این امر نهایتاً منجر به تعلیق قرارداد کار می‌شود و از موارد دیگر تعلیق قرارداد کار عدم رعایت مقررات بهداشت و ایمنی در کارگاه‌های تولیدی است که در صورت وجود چنین شرایطی، تولید متوقف و کارفرما ملزم به تهیه و اصلاح شرایط تهدید کننده بهداشت و سلامتی کارگر می‌شود.

تصویب نامه مزبور هیچ یک از موارد فوق که منجر به تعلیق قرارداد کار می‌شود را پیش بینی نکرده است در مقررات مزبور فقط در ماده ۳۴ و اثره «بلا تکلیفی» به کار رفته که به نظر می‌رسد با مصادیق تعلیق انطباق داشته باشد زیرا ظاهراً ماده مذکور نسخه برداری ناقصی از مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران باشد. ماده مزبور مقرر دارد: «هرگاه اخراج کارگر از سوی هیات 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 پردازد.^۱ اما هیات دولت
تعمدا بجای واژه تعلیق از واژه «بلا تکلیفی» استفاده کرده است البته این تعمد به شکلی قابل
توجیه می باشد. زیرا اگر هیات دولت از واژه تعلیق در تدوین این ماده استفاده نمی کرد به
تبع آن بایستی آثار تعلیق را نیز بر آن حمل می کرد بدین معنی بعد از رفع حالت تعلیق و
بعد از رفع مانع انجام وظیفه قراردادی، تبعاً وضعیت کارگر به حالت اولیه بر می گردد و
کارگر بایستی به کار ادامه دهد و قرار داد نیز به حیات خود ادامه دهد در حالیکه تصویب
نامه در ماده مزبور کارفرما را بین برگردان و اخراج کارگر آزاد گذاشته که این موضوع
کاملاً با فلسفه و هدف تعلیق قرارداد کار در تقابل و مغایر با آن است به همین جهت هیات
دولت از واژه «بلا تکلیفی» استفاده نموده است؛ به ترتیبی که در مبحث اخراج خواهد آمد
این موضوع و تسامح باعث به رسمیت شناختن اخراج ناموجه شده و در نتیجه حقوق و
مصالح کارگر از این طریق نقض می شود.

در نتیجه مواقعی که کارگران به بیماری یا حادثه ای دچار می شوند خواه ناشی از کار و
خواه غیر مرتبط با کار و یا عواملی رخ دهد که در نتیجه آن، کارگاه بصورت موقت تعطیل
شود، حقوق و تکالیف کارگران و کارفرمایان از لحاظ حقوق و دستمزد و احتساب سابقه
خدمت چنین کارگرانی تعریف و پیش بینی نشده است که در مجموع مغایر با روح و
فلسفه حقوق کار به نظر می رسد.

مبحث سوم: تعلیق قرارداد کار در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین

در مقررات مناطق چین «تعلیق» در برخی موارد پیش بینی شده است مقررات مزبور فقط در امور مربوط به کار فرما واژه «تعلیق» را به صراحت آورده است و در امور مربوط به کارگر که سبب تعلیق قرارداد کار می شود از واژه تعلیق استفاده نشده اما با تعریف تعلیق که بر اساس آن تعهد یکی از طرفین بنا به دلایل موجه بطور موقت قابل اجرا نیست، انطباق دارد که ابتدائاً امور مربوط به کارگر و سپس امور مربوط به کار فرما را مورد بررسی قرار می دهیم.

گفتار اول: امور مربوط به کارگر

بند اول: دوره درمان حوادث و بیماری غیر مرتبط شغلی^۱

در مواردی که کارگر به بیماری یا حوادث غیر مرتبط شغلی دچار می شود و تحت درمان پزشکی قرار می گیرد در طی این دوره قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و این دوره با توجه به سنوات خدمت بین سه ماه تا یکسال است البته صراحتی راجع به حقوق و دستمزد این دوره درمان پزشکی و احتساب این دوران جزء سابقه خدمت در مقررات مذکور وجود ندارد. اما به نظر می رسد حقوق و دستمزد این دوران توسط سازمانهای بیمه های اجتماعی کار یا سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود و اما مقررات مزبور صراحتاً

¹ Non- occupational disease or non work- related injury.

ذکر نموده اند که بنگاه نمی تواند قرارداد کار را تا پایان دوره درمانی مذکور و برگشتن

کارگر به کار، فسخ نماید، و کارگر را به بهانه عدم توانایی وی اخراج نماید.^۱

بند دوم : دوره درمان حوادث و بیماری ناشی از کار^۲

اگر کارگری هنگام انجام وظایف به حوادث و بیماری هایی دچار شود و تحت درمان پزشکی قرار گیرد، قرارداد کار در مدت مزبور تا بهبودی کامل کارگر به حالت تعلیق در می آید زیرا کارگر نمی تواند به تعهد خویش عمل نماید و بنگاه در دوره مذکور مکلف به پرداخت هزینه های پزشکی و مخارج زندگی و غرامت به کارگر می باشد و همانند مورد قبل، مقررات مذکور راجع به احتساب این دوره درمانی جزو سابقه خدمت مسکوت می باشد. اما مقررات مذکور صراحتاً متذکر شده اند که قرارداد کار چنین کارگرانی نمی تواند فسخ شود تا اینکه کارگر بهبودی یا بد و به کار برگردد و یا اینکه حادثه و بیماری ناشی از کار منجر به از کار افتادگی شود که در این صورت آثار آن متفاوت می باشد که در بحث از کارافتادگی راجع به آن بحث می شود.^۳

بند سوم : مرخصی زایمان^۴

۱. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article13, Item4 andArticle28, Item2-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V.Article12,Item2andArticle14andArticle27-

R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article13,Item2andArticle15Item1andItem2andArticle27- R.L.M.X.S.E.Z.Article14,Item1andItem2-

I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article12,Item2andArticle14,Item1andItem2andArticle23-R.L.M.F.F.E.Article12,Item1andArticle13-R.L.M.F.I.E.J.P.Article8.

. Work-related injury or occupational disease.

۲. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article28,Item1-R.Z.P.M.L.A.S.F.J.V.Article14,Item1-R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article15, Item2-R.L.M.X.S.E.Z.Article14,Item2-

I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article14,Item2-R.L.M.F.F.E.Article13.

. Pregnant or on maternity leave.

با توجه به اینکه بیشتر کارگران مناطق آزاد را زنان تشکیل می دهند، تمام مناطق اقتصادی ویژه چین نیز در مقررات خود، مرخصی زایمان را برای کارگران چینی زن در نظر گرفته اند و کارگران زن در طی این مرخصی، قرارداد کارشان به حالت تعلیق در می آید. مقررات مذکور حداقل این مرخصی را ۵۶ روز^۱ و حداکثر آن را ۹۰ روز^۲ ذکر کرده اند و همانطوریکه در صفحات پیشین ذکر شد این مرخصی با وجود اینکه برای زنان پیش بینی شده و در طی آن کارگران نمی توانند بطور موقت تعهدات خویش را براساس قرارداد کار انجام دهند و به همین خاطر قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و کارگران زن بعد از اتمام این مرخصی به کار خود برگشته و انجام وظیفه می نمایند و ظاهراً طی این مدت به کارگران زن حقوق و دستمزد نیز تعلق می گیرد اما تصریحی راجع به احتساب این دوره مرخصی جزو سابقه خدمت نشده است^۳ البته قابل ذکر است که این مرخصی با توجه به برنامه کنترل جمعیت چین فقط برای یک فرزند اعطا می شود.

بند چهارم: مرخصی استعلاجی^۴

از جمله مواردی که جزء موارد تعلیق قرارداد کار به حساب می آید مرخصی استعلاجی است که مقررات مناطق چین برای مردان حداکثر ۱۳ روز^۵ و برای زنان حداکثر ۱۷ روز^۱

. R.L.M.X.S.E.Z.Article12.

. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article22.

. L.R.G.S.E.Z.G,P,Article28,Item3andArticle35,Item4-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V.Article14,Item3-

R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article15,Item3andArticle36-R.L.M.X.S.E.Z.Article14,Item3-I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article14,Item3-R.L.M.F.F.E.Article13.

. Sick Leave.

. R.L.M.X.S.E.Z.Article12-I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article22.

در سال پیش بینی کرده اند که در طی آن حقوق کامل به کارگران پرداخت و جزو سابقه خدمت محسوب می شود و برای بیشتر از آن ترتیبات دیگری هست که در بحث مرخصی ها به آن اشاره می شود.

گفتار دوم: موارد مربوط به کارفرما

اموری که سبب تعلیق قرارداد کار از جانب کارفرما یا منسوب به کارفرماست، در مقررات مناطق «خاینان» و «جیانگ دانگ» و «قانون سرمایه گذاری تماما خارجی» پیش بینی شده است که ابتدا علل دوگانه تعلیق قرارداد کار از جانب کارفرما و سپس مقرری دوره تعلیق را مورد بحث قرار می دهیم.

بند اول : علل تعلیق قرارداد از جانب کارفرما

۱- اگر به سبب قوه قهریه، تولید و کار بنگاه برای مدت یکماه تعطیل یا متوقف شود قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید. اگر بنگاه به علل و اتفاقات طبیعی مانند سیل یا زلزله و طوفان و امور دیگری مثل جنگ و غیره، تولید و کارش متوقف شود قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و این نوع تعلیق منسوب به کارفرماست زیرا مهم ترین تعهد کارگر انجام کار است که ممکن است بر اثر وقوع حوادث فوق امکان نداشته باشد ولی انجام این تعهد منسوب به کارگر نیست زیرا او آماده انجام تعهد خویش است اما این کار

فرماست که نمی تواند زمینه انجام تعهد کارگر را فراهم نماید. و مقررات مزبور تصریح

کرده اند که اگر این مدت برای بیشتر از یکماه ادامه یابد، قرارداد کار فسخ خواهد شد.

۲- بنگاهی که مقررات ایمنی و بهداشت کارگران را رعایت نمی کند، به چنین بنگاهی

دستور توقف تخلف داده می شود، یا برای بررسی دقیق، دستور توقف و تعلیق تولید، داده

می شود و در صورت لزوم مطابق مقررات جریمه می شود.^۱

عدم رعایت مقررات ایمنی و بهداشت منجر به حوادث خطرناکی می شود که سلامتی

کارگر را مورد تهدید قرار میدهد و حتی ممکن است زندگی آنها را در معرض خطر قرار

دهد از این رو اگر در بنگاهی عدم رعایت مقررات بهداشتی و ایمنی مشاهده شود بلافاصله

دستور توقف و تعلیق تولید صادر می شود و با توجه به وخامت اوضاع علاوه بر توقف و

تعلیق و تولید، جرایم نقدی نیز برای چنین بنگاههایی وضع می شود و تا زمانی که بنگاه

نقایص موجود در ایمنی و بهداشت را برطرف کند و احتمال بروز خطرات را از بین ببرد،

قرارداد کار نیز به حالت تعلیق در می آید.

بند دوم: مقرری تعلیق تولید و قرار داد کار از جانب کارفرما

در مواردی که کار فرما سبب تعلیق قرارداد کار شده است، مقررات مناطق «خانیان» و

«جیانگ دانگ» مقرری را پیش بینی کرده اند^۲ که بایستی به کارگر پرداخت شود که

مقررات منطقه «خانیان» حداقل این مقرری را ۷۰ درصد میانگین حقوق ماهانه کارگر در

^۱. R.L.M.F.F.E.Article 31.

^۲. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article21-L.R.G.S.E.Z.G.P.Article41.

نظر گرفته است و پیش بینی چنین مقرری، کاملاً معقول و عادلانه به نظر می رسد زیرا همانگونه که ذکر شد، این کار فرماست که نمی تواند زمینه انجام تعهد کارگر را فراهم نماید و نتیجتاً بایستی در چنین شرایطی کارفرما به کارگر حقوق و دستمزدش را پرداخت نماید، اما از آنجائیکه کارگر نیز در ایام تولید کاری انجام نمی دهد مقررات مذکور نیز حقوق و دستمزد کمتری را نسبت به ماههای عادی که کارگر انجام وظیفه می نماید، در نظر گرفته است.

و به نظر می رسد دوره های تعلیق قرارداد کار که منسوب به کارفرما است به دلیل اینکه این مانع از سوی کارگر نیست، جزو سابقه خدمت کارگران محسوب شود.

مبحث چهارم: تعلیق قرارداد کار در مقررات منطقه آزاد جبل علی

(امارات)

بحث تعلیق در مقررات منطقه آزاد جبل علی پیش بینی نشده است، بدین معنی که به صراحت از چنین عنوانی استفاده نشده است و مثل مقررات ایران حتی موارد تعلیق نیز در آن در نظر گرفته نشده است. فقط تنها موردی که می توان بعنوان مصداق تعلیق از آن نام برد مساله حوادث و بیماری ناشی از کار است که بعد از بروز چنین حوادثی کارگر تحت درمان پزشکی قرار می گیرد که در این دوره درمان پزشکی قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می آید که مقررات مزبور تمام حقوق پایه را برای سه ماه و برای دوره ای بیشتر از

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

مدت مذکور، نصف دستمزد پایه را مشخص نموده است^۱ و از لحاظ احتساب این دوره

درمان پزشکی جزو سابقه خدمت، مقررات مزبور مسکوت می باشد.

www.kandoocn.com
www.kandoocn.com
www.kandoocn.com

فصل پنجم: انحلال قرارداد کار^۱ یا پایان رابطه کاری و

کارفرمایی

مبحث اول: مقدمه

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.

در بررسی مقررات پایان رابطه کاری و کارفرمایی در مناطق آزاد ایران، چین و امارات به تفاوت‌های می رسیم که ناشی از تقسیم بندی قرارداد های کار به قرارداد کار برای مدت معین یا نامعین یا قرارداد کار برای انجام کار معین در مقررات ایران است.^۲ توضیح اینکه در مقررات چین چنین تقسیم بندی برای قراردادهای کار وجود ندارد بلکه با توجه به مقررات مناطق آزاد چین تنها یک نوع قرارداد کار پیش بینی شده است و آن قرارداد کار برای مدت معین است زیرا در مقررات چین، تعیین دوره و مدت قرارداد کار یکی از شروط مندرج در قرارداد کار ذکر شده است یعنی اینکه در هر قرارداد کاری باید دوره و مدت قرارداد کار ذکر و مورد توافق واقع شود.

^۱ Dissolution of labour contract.

در مقررات منطقه آزاد جبل علی بحثی از این مساله نشده است به عبارت دیگر مقررات منطقه آزاد جبل علی پیش بینی خاصی در مورد قرارداد کار از لحاظ زمانی نکرده است اما در نمونه قرارداد کار منطقه آزاد جبل علی یکی از بندهای موجود در مورد مدت قرارداد کار است که حداکثر مدت قرارداد کار، دو سال پیش بینی شده است.^۱ با این توضیحات، به نظر می رسد که دوره قرارداد کار در امارات نیز معین و مشخص باشد.

تقسیم بندی قرارداد کار از لحاظ مدت به قرارداد کار برای مدت نا معین، قرارداد کار برای مدت معین و یا برای انجام کار معین در مقررات اشتغال مناطق آزاد جمهوری اسلامی ایران، آثار متفاوتی را به دنبال خواهد داشت که در جای خود از آن بحث نمودیم. اما در چین و امارات یک نوع قرارداد کار وجود دارد و آن هم قرارداد کار برای مدت معین است و تمام آثار پایان رابطه کارگری و کارفرمایی نیز بر آن حمل می شود. در حالیکه در ایران هر کدام از قراردادهای کار آثار خاصی را در رابطه با انحلال قرارداد کار در پی دارند. که ذیلا به طور مختصر مورد بررسی قرار می گیرد.

گفتار اول : انحلال قرارداد کار در قراردادهای کار با مدت معین یا برای انجام کار معین

در این نوع قراردادهای کار، مقررات مربوط به پایان قرارداد تفاوتی با مقررات کلی مربوط به عقود در قانون مدنی ندارد. به این معنا که پیش از پایان مدت قرارداد در قراردادهای کار با مدت موقت یا پیش از پایان کار در قراردادهایی که مربوط به انجام کار معین است هیچ یک از طرفین قرارداد به تنهایی حق فسخ آن را ندارد. و در صورت فسخ یک طرف، طرف دیگر می تواند مطالبه خسارت کند. این موضوع در تبصره ۳ ماده ۷ مقررات اشتغال در مناطق آزاد جمهوری اسلامی ایران هم تایید و تاکید شده بنابراین در این قراردادها سه راه برای پایان قرارداد وجود دارد؛

۱- انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

۲- اقاله- یعنی توافق طرفین برای خاتمه قرارداد پیش از موعد پایان آن یا پیش از اتمام کار یا وجود توافق برای چنین حقی در متن قرارداد برای طرفین یا هر دو.

۳- موارد قهری یعنی فوت، از کارافتادگی کلی کارگر، بازنشستگی و قوه قهریه، غیر از این سه عنوان قانونی هیچ راه دیگری برای خاتمه قراردادهای کار مدت موقت یا کار معین وجود ندارد بنابراین کارگر نمی تواند استعفا کند.

اما موردی که باید مورد بحث و مذاقه قرار گیرد، اخراج کارگر در این نوع قراردادهاست و پرسش اساسی در اینجاست که چنانچه کارگر در انجام وظایف محوله

قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را نقض نماید و کارفرما بخواهد با رعایت

ضوابط، کارگر را اخراج کند آیا این اقدام با تبصره ۳ ماده ۷ مغایر خواهد بود یا خیر؟

به نظر می رسد که با وجود تبعیض آمیز بودن حقوق کار به نفع کارگر و با وجود این

که تبصره ۳ ماده ۷ می گوید «در مورد قراردادهای با مدت موقت و یا کار معین، هیچ یک

از طرفین مجاز نیست به طور یکجانبه 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 می تواند از طریق مرجع حل اختلافات، مطالبه خسارت نماید.» اخراج

کارگری که مرتکب قصور یا تخلف از آئین انضباطی شده است حتی در قراردادهای مدت

موقت و قراردادهای انجام کار معین فسخ یکجانبه قراردادهای مذکور نیست زیرا اولاً-

کارگر با انجام تخلف یا قصور نقش مهمی در پایان یافتن قرارداد به ضرر خود ایفا می کند

و اقدام کارفرما فسخ یکجانبه محسوب نمی شود ثانیاً - حمایت از کارگر موجب آن نیست

که حتی در صورت تخلف و کوتاهی او، قراردادش پایدار بماند و کارفرما مجبور به تحمل

کارگر بی انضباط یا مقصر باشد.^۱

گفتار دوم: انحلال قرارداد کار در قراردادهای با مدت نامعین:

در قراردادهای کار دائمی پایان قرارداد یا در نتیجه امور قهری است مثل فوت، از کار

افتادگی کلی، بازنشستگی و قوه قهریه و یا جنبه آزادی دارد مثل استعفای کارگر یا فسخ

قرارداد کار بوسیله کارفرما.

اما همانگونه که در سطور پیشین اشاره شد تنها یک نوع قرارداد کار در مناطق آزاد

چین و امارات وجود دارد و آن قرارداد کار برای مدت معین است و تمام اموری که در سه

نوع قرارداد کار در ایران موجب خاتمه قرارداد کار می شود در مناطق آزاد این کشورها

موجب خاتمه قرارداد برای مدت معین می شود به عبارت دیگر امور و مواردی که سبب

خاتمه قرارداد کار در مناطق چین و امارت برای مدت معین می شود می توان به طور

خلاصه موارد زیر را احصاء کرد:

-انقضای و پایان قرارداد کار.

-اقاله و تفاسخ.

-امور قهری مثل فوت، از کارافتادگی کلی کارگر، بازنشستگی و قوه قهریه و ...

-استعفا.

-اخراج.

چون از موارد بالا مقررات کار مناطق آزاد ایران، چین و امارات فقط به موارد اخراج

استعفا و از کارافتادگی به طور مفصل اشاره کرده، ما نیز به توضیح موارد مزبور می

پردازیم.

مبحث دوم: اخراج^۱

از آنجا که مهم ترین سند بین المللی در این زمینه- یعنی مقاله نامه شماره ۱۵۸ مصوب ۱۹۸۲ سازمان بین المللی کار- در قوانین شماری از کشورهای عضو این سازمان تاثیر بسزایی داشته است، برخی از مهم ترین نکته های آن را یادآور می شویم و سپس، موارد اخراج در مقررات کار مناطق آزاد ایران، چین و امارات را بررسی می کنیم.

گفتار اول : خطوط کلی مقاله نامه شماره ۱۵۸

محور اصلی مقاله 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 مقاله 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، مقاله نامه رهنمودهایی ارائه کرده است.^۲

بند اول : دلایل توجیه کننده اخراج

الف) امور مربوط به رفتار کارگر

1. Dismissal.

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.

رفتارهای دسته نخست یعنی تقصیر ناشی از اجرای نادرست وظایف قراردادی - شامل

- سهل انگاری در انجام کارها

- 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

- اختلال 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.

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.^۱ و اخراج نیز همواره با اخطار پیشین باشد.

ب) 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.^۱

ج) 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. اخراج به سبب ضرورت های کارگر در بیشتر موارد شامل شماری از کارگران می شود. گاه نیز شامل همه کارگران شده و به تعطیلی کارگاه منجر می شود.

بند دوم: مواردی که اخراج منع شده است

برابر ماده ۵ مقاوله نامه، 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.

همچنین، اخراج بر پایه نژاد، رنگ، جنس، وضعیت خانوادگی (تاهل یا مجرد) مسولیت های خانوادگی، آبتنی، دین و مذهب، عقاید سیاسی، ملیت، اجداد و منشا اجتماعی ممنوع بوده و این امور نمی توانند دلیل موجهی برای اخراج به حساب آیند غیبت کارگر در دوران مرخصی بارداری و زایمان نیز نمی تواند مجوز اخراج تلقی شود. البته به نظر می رسد در موارد تعلیق قرارداد کار نیز با توجه به مدت مذکور در قانون یا با توجه به عرف نمی توان کارگر را در مدت تعلیق اخراج کرد.

بند سوم: آیین های رسیدگی به دعاوی مربوط به اخراج

در بخش دوم مقاوله 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- هیات 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 کشورهای 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 نگاه دارد.

در موارد دیگر (به جز تقصیر مهم) افزون بر خسارت اخراج، خسارت پایان کار و دیگر حمایت‌های مربوط به حفظ درآمد کارگر (مانند بیمه بیکاری یا دیگر، مستمر-بهای تامین

اجتماعی، نیز پیش بینی شده است.^۱ با توجه به مطالب گفته شده، به بررسی مقررات اخراج در مناطق آزاد ایران، چین و امارات می پردازیم.

گفتار دوم: اخراج در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران

ماده ۱۲ مقررات نیروی اشتغال انسانی مناطق آزاد ایران، تحت عنوان خاتمه قرارداد کار چند مورد را ذکر، ولی در میان آنها به اخراج به عنوان یکی از راههای پایان قرارداد اشاره نشده است. اما در مواد ۱۳، ۳۳ و ۳۴ تصویب نامه واژه اخراج بکار رفته است. که این مواد را به ترتیب مورد بررسی قرارداد و سپس نکته های قابل انتقاد مقررات مزبور را بیان می کنیم. ماده ۱۳ تصویب نامه به دلایل توجیه کننده اخراج پرداخته و مقرر می دارد که «هرگاه اخراج کارگر به دلیل عدم رعایت آیین نامه انضباطی کار باشد می تواند به مرجع حل اختلافات پیش بینی شده در این تصویب نامه مراجعه نماید. مرجع مذکور بر اساس این تصویب نامه و آیین نامه های انضباطی مورد عمل کارگاه تصمیم لازم را اتخاذ خواهد کرد».^۲

با آنکه اخراج به عنوان یکی از طرق پایان قرارداد در تصویب نامه پیش بینی نشده است اما هیات دولت ناگزیر در مواد ۳۳ و ۳۴ اخراج را به موجه و ناموجه تقسیم نموده و برای هر کدام احکام جداگانه آورده است ماده ۳۳ در رابطه با اخراج موجه مقرر می دارد:

«هرگاه اخراج کارگر از سوی هیات رسیدگی موجه تشخیص داده شود، هیات، اخراج وی را تایید نموده و کارفرما را ملزم خواهد ساخت که در قبال هر سال خدمت، حقوق (۱۵) روز کارگر را به وی بپردازد»^۱.

ماده ۳۴ تصویب نامه به بیان اخراج ناموجه پرداخته و هیات دولت، با این ماده برای کارفرما حق اخراج را به رسمیت شناخته و تمام دستاوردهای حقوق کار را نادیده گرفته و امنیت شغلی و وضعیت اقتصادی آسیب پذیر کارگر را به نفع کارفرما نقض نموده است. ماده ۳۴ مقرر می دارد: «هرگاه اخراج کارگر از سوی هیات 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».

نکته های قابل انتقاد مقررات اخراج مناطق آزاد عبارتند از:

۱- از دلایل توجیه کننده اخراج تنها به اموری اشاره نموده که مربوط به رفتار کارگر است و البته آن هم به صورت نارسا و ناقص. ماده ۱۳ تنها به «عدم رعایت انضباط کاری» اشاره کرده است. البته با کمی تسامح می توان تمام دلایل که مربوط به رفتار کارگر می شود را تحت عنوان نقض آیین نامه انضباطی گرد آورد. اما این ماده و دیگر مواد درباره دو دلیل دیگر موجه اخراج یعنی تردید در صلاحیت های کارگر و کاهش توانایی های او و نیز

ضرورت‌های کارگاه مطالبی ذکر نکرده‌ایم مسائلی که امکان بوجود آمدنشان در هر کارگاهی برای هر کارگری محتمل است و معلوم نیست در صورت بروز چنین حالت‌هایی چگونه به چنین مسائلی رسیدگی خواهد شد تا در نتیجه حقوق کارگر از نقض مصون بماند.

۲- موارد و مصداق‌هایی از اخراج ناموجه را بیان نکرده و تنها به بیان حکم آن پرداخته است و مسئولیت تشخیص موجه بودن یا نبودن آنرا نیز بر عهده هیات رسیدگی گذاشته که ترکیب اعضاء خود این هیات نیز قابل انتقاد است.

۳- ماده ۳۰ هیاتی را به عنوان هیات رسیدگی معرفی می نماید که مرکب است از:

- کارفرمای ذی ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی

- کارگر ذی ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی

- نماینده سازمان منطقه.

این هیات به عنوان تنها مرجع رسیدگی به دعاوی کار معرفی می شده که با توجه به ترکیب و صلاحیت آن، عادلانه بودن رای آن مورد تردید است؛ زیرا در ترکیب هیات مزبور نمایندگانی از تشکل‌های کارگری و کارفرمایی که آشنا به حقوق کار و منافع کارگران و کارفرمایان هستند، وجود ندارد و علاوه بر این، رسیدگی هیات نیز یک درجه ای است و آرای صادره از این هیات نیز قطعی لازم الاجرا می باشد که در بخش حل اختلافات کاری مفصلاً بحث خواهد شد.

۴- همانگونه که در مورد تقصیر مهم و غیر مهم گفته شد، در تقصیر غیر مهم اخراج

زمانی موجه است که عمل پس از یک یا چند بار اخطار تکرار شده و اخراج نیز همواره با

اخطار پیشین باشد. این مساله در مقررات اشتغال مناطق آزاد پیش بینی نشده است.

۵- مهمترین انتقادی که می توان نسبت به مقررات اخراج مناطق آزاد ایراد کرد به

رسمیت شناختن اخراج ناموجه کارگران و به تبع آن از بین رفتن امنیت شغلی کارگران

است.

تحول تاریخی حقوق کار از قراردادی محض به حمایتی به نفع کارگران و جلوگیری از

تصمیم های یکجانه و خود سرانه کارفرما که در اکثر قوانین کار کشورهای جهان شناخته

شده در مقررات اشتغال مناطق آزاد جمهوری اسلامی ایران کاملاً رنگ باخته است به

گونه ای که کارفرما می تواند بدون دلیل موجه و فقط با پرداخت وجهی کارگران را از

کار اخراج کند و از حیث دادخواهی کارگر و رسیدگی به شکایت او نیز تنها یک مرجع

با عنوان هیات رسیدگی پیش بینی شده و رای آن قطعی و لازم الاجرا است و

همانطوریکه گفته شد این هیات رسیدگی از لحاظ ترکیب و صلاحیت دارای اشکالاتی

است.

نتیجتاً کارگر هیچ نوع تضمین امنیت شغلی در مناطق آزاد ایران ندارد. به نظر می رسد که

هیات دولت، بجای سرمایه گذاری زیر بنائی برای جذب سرمایه گذاران خارجی و نیز

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoo.cn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

تدوین برنامه اقتصادی مناسب و کنترل تورم، از طریق به رسمیت شناختن اخراج ناموجه

کارگران، خواسته امتیازی برای جلب و جذب سرمایه گذاران خارجی ارائه دهد.

گفتار سوم: مقررات اخراج در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین

مقررات مناطق آزاد چین بطور مفصل و تا حدود زیادی جامع به مسأله اخراج پرداخته

است و مسأله اخراج را تحت عنوان انحلال قرارداد کار آورده که ما ذیلا به بررسی و

تحلیل آن می پردازیم:

بند اول : اخراج موجه

الف) امور مربوط به رفتار کارگر

در هر یک موارد زیر اگر کارگر بعد از دریافت اخطار و مجازات اداری باز هم مرتکب اعمال زیر شود، کارفرما می تواند کارگر را اخراج کند البته همانطوریکه در تقسیم تقصیر به مهم و غیرمهم گفتیم در تقصیر غیر مهم کارفرما باید به کارگر اخطار دهد و بعد از آن او را اخراج کند که در قوانین و مقررات چین رعایت شده است.

۱- اگر کارگر بطور جدی انضباط کاری را نقض یا تولید و تشریفات و مراحل کاری را تحت تاثیر قرار دهد؛^۱

۲- اگر کارگر مقررات اجرایی را نقض، و به وسایل و ابزار آلات صدمه، و مواد خام یا انرژی را ضایع و یا مسبب خسارت مالی بنگاه شود.^۲

۳- اگر کارگر وضعیت نامطلوبی را در مقابل مشتریان نشان دهد یا کارهایی انجام دهد که باعث تضعیف علائق مشتریان شود.^۳

۴- اگر کارگر مرتکب اعمال غیر قانونی چون ارتشا، دزدی، قمار بازی، پارتی بازی باشد، البته در مواردی که برای پیگرد مسئولیت جزائی تحقیق لازم و ضروری نیست.^۴

1. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article24,Item1-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V.Article12,Item3-R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article13,Item3-R.L.M.F.F.E.Article11,Item2.

2. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article24,Item2.

3. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article24,Item3.

4. R.M.L.W.P.F.F.SH.Article24,Item4-L.R.G.S.E.Z.G.P.Article24,Item4.

۵- اگر کارگر بدون دلیل باعث اغتشاش یا زدو خورد شود یا اینکه نظم اجتماعی را بطور

اساسی تحت تاثیر قرار دهد؛ یا در دیگر تخلفات جدی و مهم مقصر باشد^۱.

در این بندهای پنج گانه براحتی می توان اموری را که مربوط به رفتار کارگر و منجر به

اخراج می شود را ملاحظه کرد. مواردی را که ناشی از اجرای نادرست وظایف قراردادی

یا اموری که سرزنش پذیر و موجب اخلال در نظم کارگاه و اغتشاش می شود.

ب) امور مربوط به تردید در صلاحیت ها یا کاهش توانایی کارگر

در این مورد تردید در صلاحیت و شایستگی کارگر، در صورتی اخراج مجاز شمرده

می شود که کارگر پس از اتمام دوره آزمایشی نتواند صلاحیت ها، شایستگی ها و شرایط

استخدام را بدست آورد. در این صورت است که کارفرما می تواند او را اخراج کند.^۲ البته

کارگر هم می تواند مورد را طی مراحل رسیدگی به اختلافات کارگری، مطرح کند و اگر

بدین وسیله نتواند به حق خود برسد حتی می تواند در دادگاه عمومی اقامه دعوی کند. در

مورد ادعای کارفرما درباره کاهش توانایی های کارگری که به حادثه یا بیماری غیر شغلی

دچار شده، در صورتی می تواند مجوز اخراج کارگر شود که با وجود گذراندن دوره

درمان پزشکی و برگشتن به کار و حتی تغییر شغل متناسب با توانایی او، باز هم نتواند کار

عادی را انجام دهد. در این صورت است که کارفرما می تواند کارگر را اخراج نماید

همانطوریکه ملاحظه می شود مدت معینی برای چنین کارگرانی که دچار بیماری یا حادثه

^۱. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article24,Item5.

^۲. R.L.M.F.F.E.Article11,Item2-L.R.G.S.E.Z.G.P.Article13,Item3-R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article13,Item1-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V.Article12,Item1-

I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article12,Item1.

غیر شغلی شده اند در نظر گرفته می شود و حتی در صورت امکان شغلی متناسب با توانائی

های کارگر به او ارجاع می شود تا اینکه امنیت شغلی او حفظ و موقعیت آسیب پذیر او

دستخوش تغییر نشود.

ج) ضرورت های کارگاه:

همانگونه که اشاره شد ضرورت های کارگاه هیچ ارتباطی با رفتار کارگران نداشته و

مربوط به مشکلات اقتصادی، فنی یا ساختاری کارگاه و بنگاه می شود. در مقررات مناطق

آزاد چین مساله ضرورت های بنگاه نیز در نظر گرفته شده است.

در صورتی کارفرما می تواند کارگر را اخراج کند که بنگاه نزدیک به ورشکستگی

است و برای نجات از ورشکستگی نیازمند به اصلاح اداری^۱ و به تبع آن کاهش تعداد

کارگران می باشد و اگر بنگاه ورشکسته یا کارش تعطیل شد نیز قرارداد کار فسخ می

شود.^۲

یا به علت تغییراتی که در تولید، بازرگانی یا شرایط فنی رخ داده، تعدادی از کارگران

مازاد شده اند البته مشروط بر اینکه اداره کار تایید کند که هیچ راهی برای توزیع مجدد

نیروی کار وجود ندارد.^۳ و یا اگر به سبب قوه قاهره، بیشتر از یکماه همه یا قسمتی از کار

^۱ . Period of official rectification.

^۲ . L.R.G.S.E.Z.G.P.Article13,Item5.

^۳ . L.R.G.S.E.Z.G.P.Article13,Item6-R.L.M.F.F.E.Article13,Item3-R.Z.P.M.L.P.A.S.A.S.F.J.V.Article12,Item4-I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article12,Item3.

تعطیل یا تولید متوقف شود.^۱ در این رابطه هم ملاحظه می شود که مقررات چگونه و با چه تدبیری به امنیت شغلی کارگران بها داده و آنرا تضمین نموده اند. کارفرما نمی تواند دیگر به بهانه تغییرات فنی یا بازرگانی و غیره عده ای از کارگران را اخراج نماید باید برای کسب مجوز اخراج، تغییرات مزبور مورد تایید اداره کار قرار گیرد.

بند دوم: اخراج ناموجه

کارفرما در هر یک از موارد زیر نمی تواند کارگر را اخراج نماید:

- ۱- اگر کارگر به بیماری شغلی یا حادثه ناشی از کار دچار شده باشد.^۲
- ۲- اگر کارگر در حال گذراندن دوره درمان پزشکی بیماری یا حادثه غیر شغلی تا سقف یکسال باشد.
- ۳- کارگر زنی که حامله یا در دوره زایمان یا دوران شیردهی هست.
- ۴- اگر کارگر در طی دوره تعطیلی معین در حال دیدار از خویشان و بستگان خود در هنگ کنگ، تایوان، ماکائو یا خارج از کشور باشد.
- ۵- موارد دیگری که در قوانین و تصویب نامه ها تصریح شده اند.^۳

موارد اخراج ناموجه نیز تا حدودی متناسب با موازین بین المللی است و تا حدود زیادی امنیت شغلی کارگر را تضمین می کند.

۱. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article12,Item4.

۲. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article28,Item1-R.L.M.F.F.E.Article13-R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article15,Item2-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V.Article14,Item1-

R.L.M.X.S.E.Z.Article14-I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article14,Item2-R.L.M.F.I.E.J.P.Article8.

۳. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article15,Item5-I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article12,Item9.

بند سوم: اخطار و مهلت پیشین اخراج

برای حمایت از حقوق کارگران چینی در مقابل اخراج ناموجه کارفرمایان، مناطق پردازش صادرات چین تدابیری را اتخاذ کرده اند که حقوق و مصالح کارگر بویژه امنیت شغلی او در مقابل تصمیمات خودسرانه و یکجانبه کارفرما و با سوء استفاده او از موقعیت اقتصادی خود، مورد تهدید واقع نشود. برخی از مناطق پردازش صادرات چین اخطار پیشین را قبل از اخراج بر کارفرما تکلیف نموده اند و برخی دیگر مثل شانگهای بین تقصیر مهم و غیر مهم تمایز قائل شده و برای تقصیر مهم انجام تشریفات قبل از اخراج را برای کارفرما الزامی قلمداد کرده اند.^۱

تشریفات مزبور عبارتند از:^۲

۱- کارفرما باید قبل از اخراج کارگر، ابتدا نظر اتحادیه کارگری را در این زمینه کسب نمایند؛ کسب نظر اتحادیه کارگری که نمایندگی کارگران را بر عهده دارد و حافظ و مدافع منافع کارگران است نظارتی بر تصمیمات خود سرانه کارفرما است.
به عبارت دیگر اولین ناظر بر تصمیمات کارفرما راجع به موضوعات و مسائل کارگران همین اتحادیه کارگری است که نهادی شناخته شده در قوانین و مقررات چین است.

¹. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article17.

². R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article17-R.L.M.F.F.E.Article12-R.L.M.X.S.E.Z.Article14-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V.Article25 andArticle16-

I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article15-L.R.G.S.E.Z.G.P.Article29-R.L.M.F.I.E.J.P.Article8.

۲- کارفرمائی که تصمیم به اخراج کارگری گرفته، باید یکماه قبل به او اطلاع دهد که این مساله تدبیری است تا کارگر هم بتواند مورد و مساله خود را در مراجع حل اختلاف مطرح و از حق خود در مقابل تصمیم کارفرما دفاع کند و نیز فرصتی است که کارگر در تدارک کار دیگری باشد، در غیر این صورت زندگی و معیشت کارگر یکباره در تنگنا قرار می گیرد.

بند چهارم: تشریفات و آیین رسیدگی به دعاوی اخراج

تشریفات و آیین خاصی برای رسیدگی به دعاوی اخراج در مقررات مناطق پردازش صادرات چین پیش بینی نشده است به نظر می رسد که همان آیین و مراحل رسیدگی به اختلافات کارگری در مورد دعاوی اخراج قابل اعمال و اجر باشد.

در مقررات مناطق پردازش صادرات چین چندین مرحله برای حل اختلافات کارگری پیش بینی شده که در صورت شکست هر یک از آنها در اختلاف مورد نظر، در مرجع بالاتر مطرح می شود که نهایتاً در صورت عدم پذیرش رای آخرین مرجع داوری، هر دو طرف اختلاف ظرف ۱۵ روز از تاریخ دریافت رای کمیته کمیته داوری اداره کار می توانند در دادگاه عمومی اقامه دعوی کنند و بعد از تاریخ مذکور رأی کمیته داوری اداره کار قطعی و لازم الاجرا می شود.

بند پنجم: حق سنوات و خسارت اخراج موجه^۱

برای کارگرانی که به دلیل و علل موجه مصرح در مقررات مناطق اقتصادی ویژه اخراج می شود حق سنوات پرداخت می شود؛ بدین صورت که بر هر سال خدمت کارگر مقرری معادل یک ماه حقوق بر اساس میانگین سه ماهه آخر خدمت کارگر (و در برخی مناطق شش ماهه آخر خدمت کارگر) پرداخت می شود^۲. این مقرری برای کارگرانی تعلق می گیرد که از یکسال تا ده سال تمام، سابقه خدمت دارند، اما برای کارگرانی که یازده سال یا بیشتر سابقه خدمت دارند، این مقرری به میزان ۱۵۰ درصد (یک و ماه نیم) میانگین حقوق ماهانه پرداخت می شود. برخی از قوانین سقف این مقرری را حداکثر، دوازده ماه تعیین کرده اند^۳.

اما کارگرانی که کمتر از یک سال و بیشتر از شش ماه سابقه خدمت دارند برای این مقرری سابقه شان یک سال محسوب می شود و حق سنواتشان به میزان یکماه حقوق پرداخت می شود. اما اگر سابقه خدمت، کمتر از شش ماه باشد نصف این مقرری یعنی ۵۰ درصد حقوق یکماه بعنوان حق سنوات به کارگر پرداخت خواهد شد.

اما کارگرانی که به بیماری یا حادثه غیر شغلی دچار و بعد از گذراندن دوره درمان، توانایی خود را از دست می دهند و به همین دلیل اخراج می شوند کمک هزینه درمانی دریافت می کنند میزان این کمک هزینه درمانی از سه ماه تا شش ماه است. اختصاص این

1. Compensation or allowance.

2. R.L.M.X.S.E.Z.Article 14 .

3. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article18.

کمک هزینه به کارگرانی که کمتر از پنج سال سابقه خدمت دارند به اندازه حقوق سه ماه است، و آنهایی که بیشتر از پنج سال سابقه خدمت دارند کمک هزینه درمانی به میزان شش ماه حقوق دریافت می کنند.^۱

یکی از مناطق اقتصادی ویژه، خسارت اخراجی را پیش بینی نموده است و این خسارت اخراج به کارگرانی تعلق می گیرد که بنگاه به علت تغییرات فنی در تولید، کارگر را مازاد اعلام می کند و البته این ادعای مازاد بودن باید به تایید اداره کار منطقه برسد و نیز زمانی که بنگاه به تولید و کارش در منطقه مزبور پایان می دهد. میزان این غرامت معادل سه تا شش ماه حقوق واقعی کارگر به او پرداخت خواهد شد.^۲

بند ششم: مسئولیت اخراج ناموجه

مقررات برخی از مناطق اقتصادی ویژه چین، کارفرمایانی که از طریق ناموجه و غیر قانونی، کارگران را اخراج می کنند، مسئول شناخته و برای کارفرمایان خاطی ابتدا اخطار و توبیخ و در مراحل بعد با توجه به شدت و وخامت مساله و مورد، تنبیه و مجازات اداری در نظر گرفته اند. اگر عمل کارفرما مصداق جرم نیز داشته باشد مورد پیگرد جزایی قرار می گیرد.^۳

1. R.L.M.F.I.E.J.P.Article8-R.L.M.X.S.E.Z.Article14-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V.Article17-I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article16-L.R.G.S.E.Z.G.P.Article26-

RL.M.F.F.E.Article19,20and21.

2. R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 17.

3. L.R.G.S.E.Z.G.p.Article ___ I.p.H.p.L.M.E.F.I.Article 34.

بنابراین با توجه به مطالب گفته شده به نظر می رسد که مقررات چین راجع به اخراج تا حدود زیادی کامل و مطابق موازین بین المللی کار تدوین شده است به طوری که در لوای این مقررات کارگر با وضعیت آسیب پذیرش بدون دغدغه اخراج و از دست دادن شغل، می تواند وظایف و تکالیف شغلی و تولیدی خود را در کارگاه انجام دهد. چرا که مقررات کار مناطق مزبور جنبه حمایت از کارگر را کاملاً ملحوظ داشته و کارگر از وضعیت نسبتاً پایداری برخوردار است و در مقابل تصمیمات یک جانبه و خودسرانه کارفرما مصون می باشد و بدین ترتیب امنیت خاطر و امنیت شغلی او حفظ می شود.

گفتار چهارم: بررسی مقررات اخراج در منطقه آزاد جبل علی (امارت)

قبل از شروع به بحث راجع به مقررات اخراج در منطقه آزاد جبل علی تذکر این نکته لازم است که در این منطقه، اداره منطقه آزاد جبل علی به عنوان حمایت کننده کارگران عمل می کند یعنی این اداره مکلف به حمایت قانونی از کارگران هست که ذیلاً به بررسی مقررات اخراج این منطقه آزاد می پردازیم.

بند اول: دلایل موجه اخراج

الف) امور مربوط به رفتار کارگر

اگر کارگر مرتکب هر یک از اعمال زیر شود، موجب اخراج او می شود:^۱

۱) کارگری که ناقض انضباط کاری بوده و در انجام وظایفش کوتاهی می کند.

1. jafza rules.Article 9.9.6.

- (۲) هر گاه کارگر هنگام کار به صورت مست یا تحت تاثیر مواد مخدر مشاهده شود.
- (۳) زمانی که کارگر بدون دلیل موجه و معتبر پیش از هفت روز پیاپی در سال، از کار غیبت کند.
- (۴) هر گاه کارگر هنگام کار، کارفرما، متصدی، همکار یا بازدید کننده ای را مورد ضرب و و جرح قرار دهد.
- (۵) هر گاه عمل کارگر منجر به خسارت اساسی به شرکت شود.
- (۶) وقتی که کارگر از رعایت مقررات و دستورات بهداشتی و ایمنی کوتاهی کند مشروط بر اینکه چنین مقرراتی آشکارا به صورت مکتوب به آنها نشان داده شده باشد و در صورت بی سوادى کارگر، شفاهاً به آنها توضیح داده شده باشد.
- (۷) اگر کارگر جزئیات هویت و شناسایی خود را جعل و مخدوش کند.
- با توجه به صدر ماده ۹-۹-۶ موارد مذکور در فوق به عنوان تقصیر مهم تلقی شده و کارفرما می تواند بدون اعلام و اخطار قبلی با رعایت شرایطی کارگر را اخراج کند علاوه بر این با عنایت به ماده ۹-۹-۱ بند «س» که اخراج را با اخطار کتبی پیش بینی نموده مشخص می شود که موارد فوق جزء تقصیر مهم تلقی شده است.

(ب) موارد مربوط به تردید در صلاحیت ها و کاهش توانایی کارگر

در ماده ۱-۹-۹ بند «ب» و «س» فسخ قرارداد کار با اخطار قبلی بعد از دوره آزمایشی و بدون اخطار در دوره آزمایشی پیش بینی شده است که می تواند یکی از دلایل این نوع اخراج عدم شایستگی و صلاحیت کارگر برای ارجاع کار مربوطه باشد به ویژه در دوره آزمایشی که فلسفه آن همین است که مشخص شود کارگر واجد صلاحیت کار مربوطه هست یا نه.

بند «ب» ماده ۲-۹-۹ کاهش توانایی کلی را مطرح کرده که در صورت بروز چنین حالتی برای کارگر، کارفرما می تواند کارگر را با پرداخت خسارت اخراج کند البته این خسارت علاوه بر حق سنوات است. شایان ذکر است که در این موارد باید یک گزارش پزشکی معتبر از مقام صالح دال بر از کار افتادگی کلی کارگر صادر گردد تا براساس آن کارفرما بتواند به کار کارگر پایان دهد.

مقررات منطقه آزاد جبل علی درباره اخراج به خاطر ضرورتها و الزامات کارگاه، قواعدی پیش بینی ننموده اند. یعنی هیچ مقرره ای برای وضعیت کارگران هنگام ور شکستگی بنگاه یا تغییرات فنی یا بازرگانی بنگاه وجود ندارد و مشخص نیست زمانی که بنگاه در شرایط فوق قرار می گیرد وضعیت کارگران چگونه خواهد بود.

بند دوم: اخراج ناموجه^۱

1. Arbitrary dismissal

ماده ۹-۹-۹ اخراج به هر دلیلی غیر موارد ماده ۶-۹-۹ را به عنوان اخراج خود سرانه
ناموجه تلقی کرده است و در صورتی که کارفرما چنین اخراجی را انجام دهد کارگر را
مستحق دریافت خسارت اخراج علاوه بر حق سنوات معین شده در قرارداد کار دانسته
است.

به نظر می رسد که مقررات اخراج ناموجه منطقه آزاد جبل علی در راستای تضمین
امنیت شغلی کارگر نیست زیرا ضمانت اجرای ماده را پرداخت خسارت اخراج قرار داده
است. به عبارت دیگر ضمانت اجرای اخراج ناموجه شدید نیست تا اینکه کارفرما نتواند به
هر بهانه ای کارگر را اخراج و امنیت شغلی او را خدشه دار کند. لذا مقررات اخراج
ناموجه منطقه آزاد جبل علی از این حیث قابل انتقاد به نظر می رسد.

بند سوم: مهلت اخطار پیشین^۱

در این زمینه همانطوریکه اشاره شد در موارد اخراج موجه مذکور در ماده ۶-۹-۹
کارفرما بدون اخطار و اعلام قبلی قرارداد کار را فسخ و کارگر را اخراج می کند و در
غیر این موارد کارفرما مکلف به دادن اخطار قبلی ۳۰ روزه شده است.^۲ بند «س» ماده ۱-
۹-۹ و در مواد دیگر کارفرما مکلف شده که حقوق کامل دوره اخطار (سی روزه) را به
کارگر بپردازد به عبارت دیگر اولاً کارگر مستحق دریافت دوره اخطار کامل (اخطار

1. Notice in advance

2. jafza rules , Article 9.9 1, Item 3.

پیشین سی روزه) می باشد. ثانیاً در دورهٔ مزبور نیز کارگر مستحق دریافت حقوق کامل است. اگر در دورهٔ اخطار، کارفرما بخواهد کارگر کارش را انجام دهد کارگر ملزم به انجام کار است و اگر کارفرما تمایلی به کار کارگر نداشته باشد می تواند از او بخواهد که کارش را انجام ندهد ولی در هر صورت باید حقوق کامل این دوره را به او پرداخت نماید.^۱ و نیز اگر کارفرما دورهٔ اخطار را کاهش دهد (کمتر از سی روز) در این فرض هم کارگر مستحق حقوق کامل سی روزه اخطار می باشد.^۲

بند چهارم: آیین های رسیدگی به دعاوی مربوط به اخراج

کارفرمایان قبل از اینکه کارگران را اخراج کنند و به تبع آن قرارداد شان فسخ شود بایستی موافقت اداره منطقهٔ آزاد را کسب کنند به عبارت دیگر ادارهٔ منطقهٔ آزاد بر اخراج و فسخ قرارداد نظارت کامل دارد و قراردادی فسخ نمی شود مگر آنکه اداره منطقه آزاد با آن موافق باشد اداره منطقه آزاد ظاهراً به عنوان هیات رسیدگی کننده است که اخراج و دلایل ارائه شدهٔ کارفرما را بررسی می کند تا اینکه اخراج مزبور اخراج ناموجه نباشد اگر دلایل ارائه شده ناموجه باشد با اخراج کارگر موافقت نمی کند؛ به نظر می رسد بدین ترتیب تا حدودی حقوق کارگر حفظ می شود.

1. jafza rules , Article 9.9.3.
2. jafza rules , Article 9.9.4.

چون با عنایت به ماده ۸-۹-۹ مقررات اشتغال منطقه آزاد جبل علی، هر گونه اخراج و

فسخ قراردادی منوط به توافق و موافقت اداره منطقه آزاد جبل علی است.

بند پنجم: حق سنوات و خسارات اخراج

الف) حق سنوات

مقررات اشتغال منطقه آزاد جبل علی برای استحقاق حق سنوات شروطی را ذکر کرده

که عبارتند از:

۱) سابقه خدمت کارگر بیشتر از یک سال باشد.^۱

۲) کارگر مطابق بندهای ماده ۶-۹-۹ اخراج نشده باشد.

۳) کارگر قبل از اتمام یک سال استعفا نداده باشد.^۲

مقررات مزبور میزان این حق سنوات را حقوق پایه هفت روز برای هر سال پیش بینی

کرده است، و در عین حال کارفرمایان و کارگران می توانند به بیشتر از این میزان نیز در

قرار داد کار توافق کنند اما در هر صورت حداقل این مقرری کمتر از حقوق پایه هفت

روز نخواهد بود.^۳

1. jafza rules , Article 9.9.13 and Article 9.9.15

2. jafza rules , Article 9.9.13.

3. jafza rules , Article 9.9.16.

ضمناً در صورت مرگ کارگر در طول خدمت، حق سنواتش به عنوان بخشی از ماترک وی به وراثت او لازم التادیه است.

به نظر می رسد نکته های زیر درباره حق سنوات منطقه آزاد جبل علی قابل انتقاد باشد:
اولاً، در صورت اخراج کارگر به دلایل موجه، نباید خدمات کارگر که در کارگاه قبل از اخراج صرف کرده، نادیده گرفته شده و حقتش ضایع شود زیرا ارائه دلایل موجه تنها نشان دهنده این امر است که رفتار کارگر به گونه ای است که ادامه کار او در کارگاه با موازین نظم و انضباط لازم، هماهنگی ندارد و گرنه، زحمات گذشته او و زمانی که در کارگاه صرف کرده است، نباید به فراموشی سپرده شود و حقتش در این زمینه نباید نادیده گرفته شود.

ثانیاً، حق سنوات برای کمتر از یک سال سابقه خدمت پیش بینی نشده است که در این صورت نیز زحمات و خدمات کارگر در جهت تولید و تامین منافع کارفرما در مدت کمتر از یکسال، نادیده انگاشته می شود.

ثالثاً، میزان حق سنوات بر اساس حقوق پایه و به میزان هفت روز برای هر سال، به نظر مبلغ ناچیزی می رسد که با فلسفه حق سنوات خوانایی و هماهنگی ندارد.

نتیجتاً حق سنوات پیش بینی شده در مقررات جبل علی ناقص و در جهت حمایت از کارگر نیست.

ب) خسارت اخراج ناموجه

اگر کارفرمایی، کارگری را بدون دلیل موجه اخراج کند، کارفرما علاوه بر حق سنوات مقرر در قرارداد کار باید خسارت اخراج نیز به چنین کارگری پرداخت نماید،^۱ که میزان این خسارت توسط اداره منطقه آزاد جبل علی محاسبه می شود و مقدار آن نایستی از سه برابر حقوق پایه ماهانه تجاوز کند.^۲

به نظر می رسد که مقررات منطقه آزاد جبل علی درباره اخراج ناموجه و خسارت اخراج ناموجه در راستای حمایت از کارگر نیست زیرا کارفرما با مبلغی بسیار ناچیز می تواند کارگر را اخراج کند چون سه برابر حقوق پایه ماهانه به عنوان خسارت اخراج ناموجه با توجه به توان و تمکن مالی کارفرما ضمانت اجرای بسیار ضعیفی است که نمی تواند به عنوان عامل بازدارنده ای عمل کند در نتیجه کار فرما می تواند با خیالی آسوده و به راحتی با پرداخت مبلغ ناچیز به خدمت و کار کارگر پایان بدهد.

مبحث سوم: استعفا^۳

1. jafza rules ,Article 9.9.9.

2. jafza rules ,Article 9.9.10.

3. Resignation.

پایان دادن به قرارداد کار از سوی کارگر استعفا نامیده می شود. که این امر می تواند دلایل مختلفی داشته باشد. این دلایل یا شخصی است از قبیل اینکه کار بهتری پیدا کرده باشد یا به دلایل شغلی مانند اینکه از محیط کار خود ناراضی باشد که در این صورت براساس اصل آزادی کار می تواند قرارداد خود را فسخ کند یا به تعبیر دیگر استعفا دهد. ولی برای آنکه استعفای کارگر ناگهانی و بی مقدمه نباشد و خللی در تولید و کار کارگاه ایجاد نکند معمولاً قوانین کار کشورها تشریفات را برای استعفا در نظر می گیرند تشریفات همچون تسلیم کتبی استعفا به کارفرما و اطلاع دادن به نهادهای کارگری موجود در کارگاه و سپری شدن یک دوره معینی از تاریخ تسلیم استعفا برای استعفا پیش بینی می شود.^۱

البته در ورای هر یک از این تشریفات اهدافی دنبال می شود، اطلاع دادن به نهادهای کارگری به خاطر این است که دلایل ارائه شده از طرف کارگر برای استعفا موجه است یا نه، و یا اگر حل اختلاف یا مساله پیش آمده بین کارگر و کارفرما ممکن باشد، این کار را انجام دهد و پیش بینی اینکه کارگر پس از تسلیم استعفا دوره معینی به کارش ادامه دهد برای این است که کارگر شاید از استعفا پشیمان شده و به کار برگردد و یا فرصتی ایجاد شود تا کارفرما در مساله، مورد اختلاف تجدید نظر یا با کارگر به توافق برسد.

در کل به نظر می رسد که تشریفات مذکور برای استعفا مثل ارائه دلایل موجه برای استعفا از سوی کارگر و اطلاع دادن به نهادهای کارگری و حتی اداره کار و رعایت ادامه کار در دوره معین بعد از تسلیم استعفا برای تضمین حقوق کارگر و کارفرما ضروری باشد.

اکنون به ترتیب مقررات استعفا در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران، چین و امارات به ترتیب مورد بررسی قرار می گیرد.

گفتار اول: مقررات استعفا در مناطق آزاد ایران

بند چ ماده ۱۲ مقررات اشتغال نیروی انسانی در مناطق آزاد جمهوری اسلامی ایران استعفا را به عنوان یکی از راههای خاتمه قرارداد معرفی کرده است. مقررات مذکور تشریفات استعفا و همچنین دلایل موجه برای استعفای کارگر را پیش بینی نکرده است و تنها به ذکر اینکه استعفا یکی از طرق خاتمه قرارداد کار است اکتفا نموده در حالیکه پیش بینی تشریفات برای استعفا و پیش بینی دلایل موجهی برای استعفا جهت تضمین حقوق کارگر و کارفرما ضروری به نظر می رسد و سکوت مقررات مذکور درباره تشریفات استعفا و دلایل موجه استعفا قابل توجه به نظر نمی رسد. زیرا در این صورت کارگر می تواند با دلایل ظاهراً موجه و یا هر دلیلی از کار استعفا دهد و عدم پیش بینی فرصتی بعد از تسلیم استعفا سبب می شود تا تولید و کار کارگاه مختل شود و کارگر بلافاصله پس از تسلیم استعفا می تواند، کارش را رها کند که این امر

می تواند کار تولید و روند کار کارفرما را مختل نماید و یا عدم پیش بینی نهاد کارگری یا اطلاع دادن به نهاد مزبور سبب می شود کارفرما با سخت گیری و یا اعمال فشار، کارگر را مجبور به استعفا نماید و هیچ نهاد کارگری وجود ندارد تا مساله را مورد بررسی قرار دهد در مجموع همانطوری که گفته شد سکوت مقررات مذکور درباره تشریفات و دلایل موجه استعفا قابل توجیه به نظر نمی رسد.

هر چند در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران استعفای کارگر به صراحت، ویژه نوع خاصی از قراردادهای کار (با مدت معین، نامعین و کار معین) شناخته نشده است، با توجه به تبصره ۳ ماده ۷ مقررات مزبور که مقرر می دارد: «در قراردادهای با مدت موقت و یا کار معین، هیچ یک از طرفین مجاز نیست به طور یک جانبه مبادرت به قسح قرارداد نماید (مگر در موارد پیش بینی شده در قرارداد کار) در صورت فسح یک جانبه قرارداد از سوی هر یک از طرفین، طرف دیگر می تواند از طریق مرجع حل اختلاف مطالبه خسارت نماید» و با عنایت به اینکه در این دو نوع قرارداد، مدت تعهدی کارگر به زمان مشخص یا انجام کار معین، محدود است و این نوع تعهد محدودیت جدی برای اصل آزاد کار به شمار نمی آید، می توان نتیجه گرفت که استعفا مخصوص قراردادهای کار با مدت نامعین است.

اما به نظر می رسد با توجه به اشکالات هیات و مرجع حل اختلاف و نیز عدم پیش بینی تشریفات برای استعفا، کارفرما بتواند از طرق مختلف کارگر را مجبور به استعفا نماید تا

از پرداخت خسارت اخراج و حق سنوات (در صورت اخراج ناموجه کارگر بنا به دلایلی)

شانه خالی نماید.

نکته قابل تامل دیگر درباره حق سنوات یا پاداش پایان خدمت در مقررات اشتغال

مناطق آزاد ایران است. مقررات مزبور به صراحت برای کارگر مستعفی حق سنوات پیش

بینی نکرده است. حق سنوات در مواد ۳۳ و ۳۴ بیان گردیده است. در ماده ۳۳ حق سنوات

برای کارگری که به دلایل موجه اخراج شده است، به میزان پانزده (۱۵) روز برای هر

سال خدمت در نظر گرفته شده و در ماده ۳۴ نیز حق سنوات و خسارت اخراج ناموجه به

میزان ۴۵ روز برای هر سال خدمت پیش بینی شده است. و همانطوریکه گفته شد حق

سنوات به صراحت برای کارگر مستعفی در مقررات مزبور شناخته شده است. اما از

آنجائیکه برای کارگر مقصر که اخراجش موجه تلقی شده حق سنوات در نظر گرفته شده

. به نظر می رسد به طریق اولی به کارگر مستعفی نیز این حق سنوات تعلق گیرد اما

اشکالات ذیل به طور مختصر درباره بحث استعفای مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران

مطرح است:

- (۱) تشریفات معینی برای استعفا در نظر گرفته نشده است.
- (۲) دلایل و موارد موجه در مقررات مزبور تعریف و مشخص نشده است.
- (۳) حق سنوات که شامل خدمات گذشته کارگر در کارگاه می شود به صراحت پیش بینی نشده است.

گفتار دوم: مقررات استعفا در مناطق اقتصادی ویژه چین

مناطق اقتصادی ویژه چین مقررات نسبتاً جامعی درباره استعفای کارگران تدوین نموده اند. مقررات مزبور شامل دلایل مهم و موجه استعفای کارگران برای پذیرش استعفا و تشریفات تقدیم و پذیرش استعفا و نیز شامل پرداخت حق سنوات برای کارگران مستعفی می شود.

ابتدا دلایل و موارد موجه استعفای کارگران را مورد بررسی قرار می دهیم. قبل از شروع به بحث درباره دلایل و موارد موجه استعفا لازم است این نکته را یادآوری کنیم که در بین دلایل و موارد مصرح در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین چهار مورد اول مشترک در بین تمام این مناطق هست^۱ اما بقیه دلایل و موارد شامل تمام مناطق نمی شود و بر حسب مورد به منطقه آن نیز اشاره خواهد شد.

بند اول: دلایل و موارد موجه استعفا

(۱) اگر حقوق قانونی و مصالح کارگران از طریق عدم اجرای قرارداد کار یا نقض قوانین و مقررات کشور مورد تعدی و تجاوز قرار بگیرد.

(۲) اگر شرایط ایمنی کار و بهداشتی بنگاه نامطلوب باشد و خطر جدی برای سلامتی کارگران ایجاد کند همان شرایطی که توسط سازمانهای مربوطه کشور تعریف و مشخص شده است.

1. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 12 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 15 – L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 25 – R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 16.

۳) اگر بنگاه از طریق غیرقانونی، تهدید، حبس یا دیگر طرق محل آزادی فردی،

کارگری را وادار به کار کند.

۴) اگر دستمزد کارگر طبق قرارداد در زمان مقرر به او پرداخت نشود.

۵) اگر کارگر در امتحان ورودی مدارس در سطح دبیرستان پذیرفته شود یا وارد

نیروی ارتش شود.^۱

۶) اگر کارگران برای اقامت به مناطق هنگ کنگ، ماکائو، تایوان و کشورهای

خارجی بروند.^۲

۷) اگر شغل محول شده مناسب نباشد و کارگر نتواند از مهارت های فنی ویژه

استفاده کند.^۳

۸) اگر به حیثیت و اصالت اخلاقی کارگر توسط طرف مسئول کارفرما توهین شود.^۴

۹) اگر کارگر هنوز در دوره استخدام آزمایشی است و این دوره را به پایان نبرده

است.^۵

۱۰) کارگر دلیل تقدیم استعفا را توجیه کند.^۶

همانطوریکه اشاره شد موارد چهارگانه اولی شامل تمام مناطق می شود و موارد شش

گانه بعدی شامل یک یا دو منطقه می شود و در مجموع به نظر می رسد که دلایل ارائه

1. I.P.H.P.M.E.F.I.Article 12 , Item 7 – L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 25,Item6.

2. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 25 ,Item 7 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 12, Item 8.

3. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 25 ,Item 1.

4. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 25 ,Item 2 – R.L.M.F.F.E.Article 11, Item 3.

5. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 16, Item 1.

6. R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 15, Item 4.

شده توسط مقررات مناطق جامع باشد. مواردی که در آن حقوق قانونی، سلامت و بهداشت کارگر و همچنین مصالح کارگر در نظر گرفته شده و تا حدود زیادی حفظ شده است.

و کارگران چینی می توانند به استناد هر یک از دلایل فوق البته با توجه به منطقه اقتصادی ویژه، استعفا دهند.

بند دوم: تشریفات استعفا در مناطق اقتصادی ویژه چین

تشریفات استعفا در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین جامع به نظر می رسد و اگر کارگر در وضعیتی قرار بگیرد که دلایل و موارد مصرح در مقررات مناطق محقق شود می تواند استعفا دهد و استعفای او نیز موجه و وجه قانونی دارد. تشریفات استعفای این مناطق عبارتند از:

الف: اگر دلایل موجه استعفا مانند نقض حقوق قانونی و یا نقض شروط قراردادی کار و غیره توسط کارفرما محقق شود کارگر بایستی استعفای خود را به صورت مکتوب یک ماه قبل تسلیم کارفرما نماید و بعد از سپری شدن یک ماه در صورت عدم اصلاح وضعیت و نقایص، کارگر مستعفی شناخته می شود.^۱

1. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 29 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 16 – R.L.M.X.S.E.Z.Article 15 – I .P.H.P.L.M.E.F.I.Article 15 – R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 17 – R.L.M.F.I.E.j.P. Article 9.

مقررات کار شانگهای حتی پا را فراتر از این نهاده و به کارگر اجازه داده که در موارد

ذیل، اخطار پیشین و مهلت یکماهه را رعایت نکند و قرارداد کار را فسخ نماید:^۱

(۱) اگر کارگر هنوز در دوره استخدام آزمایشی است.

(۲) اگر بنگاه به کارگران دستمزشان یا حقوقشان را پرداخت نمی کند و شرایط کاری مصرح در قرارداد کار را فراهم نمی کند.

(۳) اگر بنگاه از طریق خشونت، رفتار یا محدودیت های مخل و ناقض آزادی فردی، کارگر را وادار به کار کند.

در چنین شرایطی بنگاه بایستی غرامتی نیز به کارگر پرداخت نماید در همین راستا ادامه ماده مزبور مقرر می دارد: «در صورتی که طرفی، قرارداد کار را نقض کند، طرف مزبور مسئولیت نقض قرارداد کار و مسئولیت پرداخت غرامت را بر عهده خواهد گرفت». البته به نظر می رسد که این نقض قرارداد و به تبع آن مسئولیت و پرداخت غرامت به کارگر و استعفای کارگر شامل موارد دوم و سوم باشد.

ب- اطلاع دادن به اتحادیه های کارگری و اخذ نظر آن.

مناطق اقتصادی ویژه «خاینان»^۲ و «شانگهای» به صراحت مساله اطلاع دادن به اتحادیه کارگری و اخذ نظر اتحادیه کارگری در مقررات خود پیش بینی نموده اند، اما با توجه به مواد ۶، ۱۶ و ۱۷ «قانون اتحادیه کارگری جمهوری خلق چین» که اتحادیه کارگری را به

1. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 16.

2. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 12 , Item 9 – R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 17.

عنوان حامی و تضمین کننده حقوق قانونی و مصالح کارگران معرفی می کند و نیز مواد ۶۷ و ۶۸ «مقررات تفصیلی اجرای قانون شرکتهای که تماماً توسط خارجیان سزمايه گذارى شده» که اتحاديه كارگري را نماينده حقوق قانونی و مصالح كارگران و ناظر اجرای قرارداد كار كارگران معرفی نموده، و با عنایت به تکلیف تشکیل اتحاديه كارگري در مقررات تمام مناطق، به نظر می رسد که اتحاديه كارگري به عنوان ناظر و نماينده حقوق و مصالح كارگر، حق دارد که در جریان استعفای كارگر قرار بگيرد و در صورت امکان از كارفرما بخواهد تا وضعیت نامطلوب و نقایص در شرایط كار را اصلاح نماید و زمینه حل اختلاف بين كارگر و كارفرما و احقاق حقوق كارگر را فراهم آورد یا اینکه در جریان استعفا مراقب باشد تا به طرف ضعیف قرارداد كار یعنی كارگر اجحاف نشود و حقوق قانونی اش نقض نشود.

بند سوم: حق سنوات یا مقرری امرار معاش كارگر مستعفی

کلیه مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین برای کارگرانی که به دلایل موجه استعفا می دهند حق سنوات یا مقرری امرار معاش پیش بینی کرده اند.

مقررات مزبور برای هر سال خدمت كارگر حق سنواتی معادل حقوق يك ماه كارگر پیش بینی کرده که ماخذ آن میانگین حقوق سه ماهه آخر خدمت است و اگر خدمت كارگر بیشتر از شش ماه و کمتر از يكسال باشد خدمتش يكسال در نظر گرفته می شود و

حقوق یک ماه به عنوان حق سنوات و با کمک هزینه امرار معاش، پرداخت می شود و اما اگر کارگری کمتر از شش ماه سابقه داشته باشد، نصف حقوق ماهانه اش به او به عنوان حق سنوات تعلق می گیرد.^۱

مقررات منطقه خاینان برای کارگرانی که بیش از ده سال سابقه دارند حق سنواتی معادل ۱۵۰ درصد میانگین حقوق ماهانه بر مآخذ سه ماهه آخر خدمت، پیش بینی کرده است. در مقابل مقررات شانگهای سقف این مقرری را برای ۱۲ ماه پیش بینی کرده است، یعنی کارگر حداکثر می تواند به میزان ۱۲ ماه حقوق به عنوان حق سنوات یا کمک هزینه امرار معاش دریافت کند.

بند چهارم: مسؤلیت کارگری که به هزینه بنگاه آموزش دیده و بعد از آموزش خواستار استعفاست:

مقررات کار سه منطقه از مناطق اقتصادی ویژه (جیانگ سو^۲، زیامن^۳ و ژجیانگ^۴) برای کارگرانی که به حساب و هزینه بنگاه آموزشهایی برای کار مورد نظر دیده اند و هزینه این آموزشها را بنگاه پرداخت نموده، تصریح کرده اند که چنین کارگرانی اگر بلافاصله یا مدت کوتاهی بعد از دوره آموزش بخواهند استعفا دهند، باید مقدار معینی از

1. L.P.G.S.E.Z.G.P.Artricle 26 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 17 – R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 18.
I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 16 – R.L.M.F.F.E. Artid 20.
2. R.L.M.F.I.E.j.P.Article 9.
3. R.L.M.X.S.E.Z.Article 15.
4. R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 18.

این هزینه‌ها را هنگام استعفا و فسخ قرارداد کار به بنگاه پرداخت نماید و مقدار مذکور می‌تواند در قرارداد کار ذکر شود.

مدتی که کارگر بعد از آموزش بایستی کار کنند در این مناطق سه گانه متفاوت است مثلاً در منطقه «جیانگ سو» این مدت شامل تمام دوره قرارداد می‌شود یعنی کارگر به میزان مدتی که با کارفرما در قرارداد کار توافق کرده باید کار کند و گرنه هنگام استعفا باید قسمتی از هزینه های آموزشی را به بنگاه پرداخت نماید. و در منطقه «زیامن» این مدت، دو سال پیش بینی شده است بدین معنی که کارگر بعد از آموزش باید حداقل دو سال کار کند و الا اگر کمتر از دو سال کار کند و استعفا دهد بایستی هزینه های آموزشی را که بنگاه پرداخت کرده به بنگاه پرداخت نماید.

گفتار سوم: مقررات استعفا در منطقه آزاد جبل علی (امارات)

در مقررات منطقه آزاد جبل علی موارد و دلایل موجه استعفا، تشریفات و مطالبات و حق سنوات پایان قرارداد کار پیش بینی شده است. ما نیز به ترتیب ابتدا دلایل و موارد موجه استعفا بعد تشریفات استعفا و در نهایت حق سنوات و مطالبات خاتمه قرارداد کار که در مقررات مزبور پیش بینی شده است را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

بنداول : دلایل و موارد موجه استعفا

مقررات منطقه آزاد جبل علی وضعیت های عادی و اضطراری استعفا را از هم منفک نموده است موضوعی که در مقررات شانگهای چین نیز پیش بینی شده است. بدین معنی که مقررات مزبور مواردی که حقوق قانونی و مصالح کارگر در معرض خطر جدی است و رعایت مهلت و اخطار پیشین ممکن است تهدید جدی بر منافع و مصالح کارگر باشد را با مواردی که کارگر طبق روال عادی با رعایت تشریفات، استعفا می دهد جدا و متفاوت در نظر گرفته است.

قابل ذکر است که کارگر طبق بند «ب» ماده ۱-۹-۹ می تواند طی دوره آزمایشی یا در پایان آن بدون انجام تشریفات استعفا (یا بدون دادن اخطار سی روزه) به قرارداد کار خاتمه دهد.

اما موردی که کارگر برای استعفا دادن بایستی تشریفات استعفا را رعایت کند در بند «س» ماده ۱-۹-۹ آمده است. طبق بند مذکور اگر کارگر بعد از دوره آزمایشی بخواهد استعفا دهد باید سی روز قبل به کارفرما اطلاع دهد (اخطار پیشین) البته با عنایت به مواد ۳-۹-۹ و ۵-۹-۹ به نظر می رسد که این مهلت یک ماهه حق کارگر بوده و کارگر می تواند در این دوره کار نکند مگر اینکه کارفرما او را ملزم به کار نماید. اگر کارفرما او را ملزم به کار نماید کارگر می تواند کار نکند و ظاهراً حقوق و دستمزد مهلت یکماهه نیز

به چنین کارگری تعلق می گیرد و در صورتی که کارگر میزان این دوره را کاهش دهد و کارفرما نیز او را ملزم به کار کند، کارفرما می تواند نسبت به آن روزهایی که کارگر کار نکرده دستمزد به او پرداخت نماید به عنوان مثال اگر کارگری میزان این مدت را (اخطار یکماهه) به بیست روز کاهش دهد و کارفرما نیز او را به کار ملزم کند، دستمزد بیست روزه به خاطر کاهش این دوره به او پرداخت می شود.

اما موارد اضطراری استعفا که نیاز به رعایت تشریفات استعفا ندارد (اخطار یکماهه) در ماده ۷-۹-۹ پیش بینی شده است البته باید متذکر شد که الغای قرارداد کار در موارد اضطراری استعفا منوط به موافقت اداره منطقه آزاد است و با نظارت آن پایان می یابد. موارد اضطراری مذکور در صورتی است که:

الف: کارفرما از اجرای شروط قرارداد کوتاهی کند.

ب: کارفرما یا نماینده او کارگر را مورد ضرب و جرح قرار دهد.

در موارد فوق الذکر کارگر می تواند بدون رعایت تشریفات استعفا (اخطار پیشین سی روزه) به قراردادش خاتمه دهد. سوالی که در این باره مطرح می شود این است که چنین کارگری که بدون رعایت مهلت سی روزه البته با موافقت و نظارت سازمان اداره منطقه آزاد به قراردادش خاتمه می دهد. آیا حقوق و دستمزد دوره اخطار به او تعلق می گیرد یا

نه؟

در پاسخ به این سوال با توجه به ماده ۳-۹-۹ که مقرر می دارد: «همانگونه که در قرارداد کار ذکر می شود، کارگر حق یک دوره اخطار قبل از پایان کار دارد، چنین کارگری مستحق حقوق کامل در خلال دوره اخطار تعیین شده خواهد بود...».

می توان گفت چنین کارگری که حقوق و منافعش به خاطر دلایل فوق الذکر در معرض تهدید و خطر قرار گرفته و بدون رعایت تشریفات به کار خود پایان می دهد، ذی حق دستمزد دوره اخطار خواهد بود.

بند دوم : تشریفات استعفا

درباره تشریفات استعفا در منطقه آزاد جبل علی، مقررات این منطقه برای استعفای عادی مهلت اخطار سی روزه در نظر گرفته است و بایستی به صورت مکتوب تسلیم کارفرما شود. همانطوریکه ذکر شد این دوره حق کارگر تلقی شده و حقوق و دستمزد یک ماهه به کارگری که این مهلت را رعایت کند، پیش بینی نموده است؛ و این در حالیست که چنین کارگری در صورت عدم الزام به انجام کار توسط کارفرما، می تواند در دوره اخطار، کار خویش را انجام ندهد.

اما مقررات این منطقه درباره تشریفات استعفای اضطراری تنها موافقت و نظارت سازمان اداره منطقه آزاد را مقرر نموده و تشریفات دیگری پیش بینی نکرده است!

بند سوم: حق سنوات و مطالبات کارگر مستعفی

حق سنوات یا پاداش پایان خدمت به کارگران منطقه آزاد جبل علی در نظر گرفته شده است مشروط به اینکه کارگر حداقل یکسال سابقه خدمت داشته باشد و به کارگری که کمتر از یک سال سابقه داشته باشد این پاداش یا حق سنوات تعلق نمی گیرد میزان این مقرری حداقل هفت روز حقوق پایه ای است که در قرارداد کار مورد توافق قرار گرفته است و کارفرمایان برای تشویق کارگران می توانند میزان مقرری را افزایش دهند^۱ اما آنچه مسلم است حداقل این حق سنوات نباید کمتر از میزان هفت روز دستمزد پایه مصرح در قرارداد کار باشد. و کارگری که سابقه خدمتش از یکسال تجاوز میکند مابقی مدت متناسب با همان میزان محاسبه خواهد شد. حق سنوات یا پاداش خدمت مذکور در صورتی که کارگر قبل از یکسال خدمت، استعفا دهد به او تعلق نمی گیرد.

به علاوه مقررات منطقه جبل علی کارفرمایان را مکلف نموده تا برای کارگرانی که قرارداد خود را به اتمام رسانده یا توسط کارفرما قبل از اتمام قرارداد کار، فسخ شده بلیط هوایی به مقصد نزدیکترین فرودگاه بین المللی به محل سکونت کارگر تهیه نماید؛ البته این بلیط هوایی در صورتی که کارگر پیش از پایان قرارداد کار استعفا دهد به او تعلق نخواهد گرفت.^۲

1. jafza rules , Article 9.9.13.

2. jafza rules ,Article 9.9.17.

در مورد کارگری که قراردادش تمدید شده و بالطبع قرارداد اولیه اش را به طور کامل به اتمام رسانده و در خلال قرارداد بعدی می خواهد استعفا دهد با توجه به اینکه یک قرارداد اتمام یافته کاملی دارد، حق بلیط هوائی را خواهد داشت حتی اگر چنین کارگری در خلال قرارداد بعدی اخراج یا استعفا دهد.^۱

در نتیجه کارگری که در منطقه آزاد جبل علی در صورتی که بیش از یکسال سابقه داشته باشد و قراردادش را به اتمام رساند، هم حق سنوات یا پاداش پایان خدمت به او تعلق می گیرد و هم بلیط هوائی به مقصد نزدیکترین فرودگاه بین المللی به محل سکونت کارگر.

درباره مقررات استعفا منطقه آزاد جبل علی نکات زیر قابل تامل به نظر می رسد:

(۱) از آنجاییکه اتحادیه کارگری در این منطقه پیش بینی نشده است به جایش سازمان اداره منطقه آزاد به عنوان حامی و حافظ منافع و حقوق کارگران عمل می کند و الغای قرارداد در موقعیت استعفا اضطراری که نیازی به انجام تشریفات استعفا ندارد منوط به موافقت سازمان اداره منطقه آزاد شده است، به بیان دیگر الغای قرارداد کار چنین کارگری با نظارت سازمان اداره منطقه آزاد جبل علی خواهد بود.

(۲) میزان حداقل حق سنوات پیش بینی شده در مقررات مذکور، تا حدودی ناعادلانه به نظر می رسد. زیرا اولاً به کارگری که کمتر از یکسال کار کرده اصلاً حق سنوات یا

1. jafza rules ,Article 9.9.18.

پاداش پایان خدمت تعلق نمی گیرد و زحمات گذشته او نادیده انگاشته می شود ثانیاً میزان هفت روز دستمزد پایه به عنوان حداقل پیش بینی شده، مبلغ ناچیزی به نظر می رسد اما در مقابل تهیه بلیط هوایی به عنوان یکی از مطالبات پایان خدمت قابل توجه به نظر می رسد.

مبحث چهارم: از کار افتادگی کلی^۱

از کار افتادگی کلی نیز از مواردی است که مقررات مناطق آزاد ایران، چین و امارات آنرا جزء موارد پایان قرارداد کار ذکر کرده است.

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 «شصت و شش درصد یا بیشتر باشد از کار افتاده کلی شناخته میشود»^۲ 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.

البته از کار افتادگی به دو قسم کلی و جزئی تقسیم می شود و هر یک از این قسمها می

تواند ناشی از کار باشد و یا نباشد که هر یک آثار مخصوص به خود را دارد. در صورتی

که از کار افتادگی ناشی از کار باشد بالطبع تکالیف و تعهدات کارفرما بیشتر از کار

افتادگی غیر مرتبط با کار خواهد بود. ذیلاً به بررسی از کار افتادگی کلی به عنوان یکی از

راههای خاتمه قرارداد در مقررات مناطق آزاد ایران، چین و امارات می پردازیم.

گفتار اول: مقررات از کار افتادگی کلی در مقررات اشتغال مناطق آزاد

ایران

از آنجائیکه قرارداد کار در مقررات مناطق آزاد ایران به سه دسته تقسیم می شود ممکن

است ارتباط از کار افتادگی با این سه نوع قرارداد مورد سوال واقع شود به بیان دیگر می

توان سوال کرد که آیا آثار از کار افتادگی کلی در سه نوع قرارداد کار یکسان است یا

مثل مباحث اخراج و استعفا متفاوت. برای پاسخ به این سوال بایستی به این نکته توجه نمود

که در قرارداد کار شخص کارگر متعهد می شود و تعهد های او کاملاً جنبه شخصی دارد

و نمی تواند به شخص ثالثی منتقل شود و هر جا حادثه یا اتفاقی رخ دهد که سبب از بین

قسمتی اعظمی از توانایی کارگر شود و کارگر دیگر نتواند تعهدات خود را انجام دهد،

قرارداد کار خاتمه می یابد، در نتیجه تفاوتی ندارد که قرارداد که از کدام نوع قرارداد کار باشد.

مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران در بند «ب» ماده ۱۲ از کار افتادگی کلی را به عنوان یکی از طرق خاتمه قرارداد معرفی کرده است ولی متأسفانه مثل بحث استعفا جزئیات این موضوع را بیان نکرده و صرفاً به ذکر عنوان اکتفا نموده اما قانون تامین اجتماعی در بند ۱۳ ماده ۲ و بند الف ماده ۷ از کار افتادگی کلی را چنین تعریف نموده است:

از کار افتادگی کلی عبارت است از «کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم درآمد خود را به دست آورد، در چنین موردی به تشخیص کمیسیون پزشکی باید درجه کاهش قدرت کار بیمه شده ۶۶ درصد یا بیشتر باشد»^۱.

مقررات مناطق آزاد ایران درباره تکلیف کارفرما در صورت بروز حوادث و بیماریهای که منجر به از کار افتادگی کارگر می شود از لحاظ پرداخت هزینه های درمانی و نیز پرداخت غرامت یا حق سنوات و غیره، مسکوت است و در نتیجه به نظر می رسد حقوق و تکالیف کارگر و کارفرما در این زمینه مبهم باشد البته همانطوریکه در بحث استعفا ذکر شد مقررات مزبور حق سنوات را به صراحت برای کارگران مستعفی و از کار افتاده پیش بینی نکرده است ولی از آنجائیکه حق سنوات برای کارگر اخراجی به دلایل موجه پیش

()

بینی شده است به طریق اولی می تواند بر کارگران مستعفی و از کار افتاده نیز قابل پرداخت باشد که در این صورت میزان آن دستمزد پانزده روز برای هر سال خدمت خواهد بود. در ضمن قابل ذکر است که خسارت و غرامت نیز به کارگری که به حادثه یا بیماری ناشی از کار دچار شده عقلاً بایستی پرداخت شود اما در مقررات مزبور چنین غرامتی نیز پیش بینی نشده است.

گفتار دوم: از کار افتادگی کلی مناطق اقتصادی ویژه چین

از کار افتادگی در مقررات مزبور به دو بخش تقسیم می شود از کار افتادگی یا بیماری ناشی از کار و از کار افتادگی یا بیماری غیر مرتبط با کار. این مقررات تقسیم بندی از کار افتادگی به دو قسم جزئی و کلی را به صراحت ندارد البته این نوع تقسیم بندی به شکل دیگری مطرح شده است و آن اینکه بعد از گذراندن دوره درمان پزشکی کارگر نتواند کار نخستین یا کارهای دیگر ارجاع شده را انجام دهد که در این صورت به نظر می رسد مورد از نوع از کار افتادگی کلی باشد.

برای هر یک از مقوله های فوق آثار خاصی از لحاظ استحقاق حق سنوات یا غرامت مترتب است که ذیلاً مورد بررسی واقع می شود.

ما سعی می کنیم موضوع از کار افتادگی در مقررات مناطق چین از دو منظر از کار افتادگی ناشی از کار و از کار افتادگی غیر مرتبط با کار بررسی کنیم:

بند اول : بیماری یا حوادث غیر ناشی از کار (غیر مرتبط با کار)^۱

کارگری که به بیماری یا حادثه غیر مرتبط شغلی دچار شود می تواند از یک دوره درمانی بین سه ماه تا یک سال استفاده کند^۲ البته منطقه «خاینان» حداکثر این دوره را شش ماه مقرر نموده است.

در مورد چگونگی تعیین این دوره درمانی که بین سه ماه تا یکسال متغیر است مقررات بیشتر مناطق مطلبی عنوان نکرده اند؛ البته منطقه «خاینان» سابقه خدمت کارگران را به عنوان ضابطه ای برای تعیین میزان این دوره درمانی پیش بینی نموده است مقررات منطقه مزبور مقرر نموده است کارگرانی که کمتر از سه سال سابقه دارند، می توانند از دوره درمانی سه ماهه ای استفاده کنند. و برای کارگرانی که بیشتر از سه سال سابقه خدمت دارند دوره درمانی شش ماهه ای تعلق می گیرد^۳ اما منطقه شانگهای علاوه بر ضابطه سابقه خدمت، موفقیت کارگر در انجام وظایف و حسن سابقه وی را به عنوان عواملی مهم در تعیین میزان حداکثر این دوره درمانی بیان کرده است.^۴

و هیچ کارفرمایی حق ندارد کارگرانی را که در حال گذراندن دوره درمان پزشکی یا دوره نقاهت هستند را اخراج نماید و به قراردادشان خاتمه دهد و باید دوره درمانی معین

1. NON - Occupational diseases or non work – related injury.

2. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 27 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 27 – L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 28 , Item 2.

3. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 23.

4. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 27.

شده، به پایان برسد و قرارداد کار در این شرایط به حالت تعلیق در می آید و در صورتی کارفرما می تواند به خدمت چنین کارگری خاتمه و قراردادش را فسخ نماید که کارگر پس از سپری نمودن طول و دوره درمان پزشکی و برگشتن به کار نتواند کار نخستین اش یا کارهای دیگری که توسط بنگاه یا کارفرما به او ارجاع می شود را انجام دهد.

البته خاتمه دادن به قرارداد چنین کارگرانی تابع رعایت تشریفات خاتمه قرارداد کار در مناطق اقتصادی ویژه چین است بدین نحو که کارفرما بایستی یکماه قبل به چنین کارگرانی اخطار کتبی دهد و همانگونه که گفته شد در برخی از مناطق مثل شانگهای اطلاع دادن به اتحادیه های کارگری نیز به صراحت پیش بینی شده است بدین نحو است که کارفرما می تواند با رعایت تشریفات و به دلیل عدم توانایی کارگر برای انجام کار، قرارداد کار را فسخ نماید.

کارفرما مکلف است به کارگرانی که با چنین شرایطی قراردادشان فسخ شده، حق سنوات و کمک هزینه درمانی پرداخت نماید. طریق محاسبه آن بدین ترتیب است که برای هر سال خدمت، حقوق خالص یکماه که میانگین حقوق سه ماهه آخر خدمت (در برخی از مقررات شش ماهه آخر) است، برای کارگر به عنوان یکی از مطالبات خاتمه قرارداد کار کارگر از کار افتاده پیش بینی شده است.^۱

1. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 18 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 23 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.v.Article 17 and 27-R.L.M.F.F.E.Article 20 _

کارگرانی که خدمتشان از شش ماه بیشتر و از یکسال کمتر است سابقه خدمتشان برای احتساب حق سنوات، یکسال در نظر گرفته می شود و کارگرانی که کمتر از شش ماه سابقه دارند نصف حقوق یکماه به آنها تعلق می گیرد.

کمک هزینه درمانی کارگران مصدوم و بیمار به دلیل حوادث غیر شغلی، متناسب با سابقه خدمت کارگران محاسبه می شود بدین نحو که اگر کارگری کمتر از پنج سال سابقه در بنگاه داشته باشد کمک هزینه درمانی اش به اندازه حقوق خالص سه ماه به عنوان کمک هزینه درمانی به او پرداخت می شود.^۱ و اگر سابقه اش بیشتر از پنج سال باشد حقوق خالص شش ماه به عنوان کمک هزینه درمانی به او پرداخت می شود.

شاید دستمزد و حقوق کارگران فوق در طول دوره درمان پزشکی مورد سوال واقع شود بدین معنی که هزینه ها و مخارج زندگی کارگر در طول درمان پزشکی از کجا و چگونه تامین می شود زیرا از آنجائیکه قرارداد کار به حالت تعلیق درآمده است و به تبع آن دستمزدی هم به کارگر پرداخت نمی شود چگونه هزینه و مخارج زندگی و پزشکی او تامین می شود.

در پاسخ با توجه به تکلیف کارفرمایان جهت تدارک و تامین بیمه های اجتماعی برای کارگران، به نظر می رسد دستمزد و حقوق و همچنین مخارج کارگر در طول درمان پزشکی بر عهده سازمانهای بیمه یا سازمانهای بیمه یا سازمان تامین اجتماعی باشد.

1. R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 17 – R.L.M.F.F.E.Article 19 and 20 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 23- R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 18 and 27.

بند دوم: بیماری یا حوادث ناشی از کار^۱

مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین درباره از کار افتادگی ناشی از کار به صورت مختصر و مبهم بیان شده است به طوری که نمی توان خطوط کلی مساله را تبیین کرد. در مقررات مناطق چین برای کارگرانی که به دلیل شغلی مصدوم یا بیماری شوند به صراحت دوره درمان پزشکی پیش بینی نشده است اما به نظر می رسد از آنجائیکه برای کارگرانی که به حوادث یا بیماری غیر شغلی دچار شده اند، دوره درمانی پزشکی پیش بینی شده، در نتیجه برای کارگران مصدوم و بیمار به دلایل شغلی که بر اثر انجام وظایف محوله مصدوم شده اند نیز قابل اعمال باشد در مقابل، تمام مناطق به صراحت بیان نموده اند که کارفرما نمی تواند چنین کارگرانی را در طی درمان پزشکی و حتی دوره استراحت پزشکی اخراج نمایند و اخراج به دلیل مزبور را اخراج ناموجه تلقی نموده است. البته این نوع کار افتادگی یا عدم توانایی انجام وظایف محوله، بایستی توسط مرجع صالح پزشکی تایید و گواهی شود.

به کارگران مزبور، هم حق سنوات و هم غرامت از کار افتادگی پرداخت می شود. درباره پرداخت غرامت احکام متفاوتی در مقررات مناطق وجود دارد که عبارتند از:

1. work – related injury or occupational disease.

۱) منطقه «خاینان» مقرر نموده که کار فرما به کارگرانی که به دلایل شغلی بیمار یا مصدوم شده اند علاوه بر پرداخت مخارج و هزینه های درمانی و امرار معاش باید غرامت نیز پرداخت نماید.^۱

۲) مقررات شانگهای پیش بینی نموده که کارگرانی که کلاً یا بیشتر توانایی شان را از دست داده اند می توانند طی مذاکره ای با کارفرما به توافق رسیده و قرارداد کار را فسخ نمایند و گرنه کارفرما نمی تواند صرفاً به دلیل عدم توانایی چنین کارگرانی، آنها را اخراج نماید. البته به نظر می رسد هدف از مذاکره کارگر و کارفرما رسیدن به نتیجه برای میزان غرامت باشد.^۲

۳) مقررات سرمایه گذاری تماماً خارجی پیش بینی نموده است^۳ که مبلغ کلی به عنوان اینکه چنین کارگری نمی تواند دوباره استخدام شود، بایستی به کارگر پرداخت شود.

و در نهایت مقررات تمام مناطق پیش بینی نموده اند که اگر کارگری در حین انجام وظیفه به حادثه یا مسمومیت دچار شود یا اینکه بمیرد بایستی بنگاه (کارفرما) به موقع به اداره کار مناطق گزارش دهد و نیز بازرسی و بررسی این اداره درباره کم و کیف حادثه را بپذیرد.

1. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 23.
2. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 15.
3. R.L.M.F.F.E.Article 13.

گفتار سوم: از کار افتادگی کلی در منطقه آزاد جبل علی (امارات)

مقررات منطقه آزاد جبل علی، از کار افتادگی کلی را به عنوان یکی از راههای خاتمه قرارداد ذکر کرده اما این موضوع را مشروط و منوط به بررسی و تایید مرجع صالح پزشکی نموده است.^۱

مواردی که طی آن حادثه و یا سانحه ای برای کارگر اتفاق می افتد و منجر به از کار افتادگی او می شود شامل حوادثی است که در طی مسافرت برای انجام وظایف، رفتن یا آمدن از کار، کارگر به آن دچار می شود به بیان دیگر حوادث و سوانح منجر به از کارافتادگی تنها محدود به کارگاه نمی شود بلکه از محدوده کارگاه خارج و مواردی که به تبع و در نتیجه کار، باعث از بین رفتن سلامتی کارگر می شود را نیز در بر می گیرد.^۲

مقررات مزبور کارفرما را مکلف به جبران خسارت مالی کارگری نموده که به از کار افتادگی دچار شده است حتی کارفرما را مسئول پرداخت تمام هزینه های درمانی مثل هزینه های بیمارستانی مورد نیاز کارگر مصدوم ناشی از کار، نموده است.^۳

بند اول: شروط استحقاق غرامت از کار افتادگی کلی

برای اینکه کارگری بتواند مشمول غرامت از کار افتادگی ناشی از کار شود بایستی توسط مرجع صالحی تایید و اثبات شود که کارگر در نتیجه:

1. jafza rules ,Article 9.9.2.Item 2.

2. jafza rules ,Article 9.13.2.

3. jafza rules ,Article 9.13.1. and 9.13.3.

بی احتیاطی عمدی

تخلف عمدی از مقررات ایمنی

تحت تاثیر مواد مخدر یا الکل

رفتار ناشایست عمدی

نبوده و کارگر هیچ دخالتی در بروز حادثه نداشته است. در این صورت است که کارگر استحقاق پرداخت هزینه های درمانی یا پرداخت خسارت توسط کارفرما را دارا خواهد بود و اگر خلاف این ثابت شود، هیچ خسارتی به کارگر اعم از هزینه های درمانی و غیره پرداخت نمی شود.^۱

بند دوم: غرامت از کارافتادگی ناشی از کار

کارفرما مکلف است به کارگری که دچار سانحه یا حادثه ناشی از کار شده، تمام هزینه های درمانی و بیمارستانی را پرداخت کند. علاوه بر هزینه های درمانی، کارفرما مکلف است برای مدت سه ماه از تاریخ حادثه، به میزان تمام دستمزد پایه که در قرارداد کار مورد توافق قرار گرفته، به کارگر پرداخت نماید و برای بیشتر از سه ماه نصف پایه دستمزد ماهانه را به کارگر پرداخت خواهد کرد.^۲

1. jafza rules ,Article 9.13.5.

2. jafza rules ,Article 9.13.4.

البته مقررات منطقه جبل علی در ماده ۷-۱۳-۹ کارفرما را مکلف به پرداخت غرامت کلی دیگری نموده که این غرامت را احاله به جدولی کرده که این جدول در سایت منطقه جبل علی یافت نشد. اما می توان گفت غرامتی که به میزان تمام پایه دستمزد و یا نصف آن می باشد، به صورت موقتی بوده و تا تعیین غرامت اصلی و احتمالاً مستمری بیمه اجتماعی ادامه دارد که متأسفانه با توجه به جستجوهای بنده در سایت منطقه جبل علی، جدولی که تعیین کننده میزان قطعی غرامت است یافت نشد.

نکته قابل تأمل درباره مقررات از کارافتادگی منطقه جبل علی این است که مقررات مذکور تنها به از کارافتادگی کلی یا جزئی ناشی از کارافتادگی اشاره کرده و مقررات مزبور درباره از کارافتادگی غیر ناشی از کار یا غیر مرتبط با کار، مسکوت است. در نتیجه حقوق و تکالیف کارگر و کارفرما در مواقعی که به حادثه غیر ناشی از کار یا غیر مرتبط با کار دچار شده، مشخص و تعریف نشده است.

مبحث پنجم: موارد دیگر انحلال قرارداد کار یا پایان رابطه کاری و

کارفرمایی.

موارد دیگری در مقررات چین و امارات برای انحلال قرارداد کار ذکر شده است که به ترتیب آنها را ذکر می کنیم.

دیگر موارد انحلال قرارداد کار در مقررات چین

۱- در صورتی که کارگر به محکومیت جزایی و کیفری محکوم شود.^۱

۲- اگر به سبب قوه قهریه، بیشتر از یکماه همه یا قسمتی از کار تعطیل شود یا

تولید متوقف شود.^۲

دیگر موارد انحلال قرارداد کار در مقررات امارات.^۳

۱- اگر کارگری توسط دادگاه صالح به تخلف مدنی یا محکومیت جزایی

محکوم شود.

۲- اگر کارگر هفت روز متوالی در سال غیبت کند.

مبحث نهم: تشریفات بعد از خاتمه قرارداد

کشورهای چین و امارات تشریفات خاصی را با توجه به شرایط شان درباره کارگران بعد از خاتمه قرارداد پیش بینی نموده اند که حائز اهمیت می باشد. هدف از این تشریفات در کشور امارات، حفظ و حمایت از حقوق و مصالح کارگر با توجه به قدرت اقتصادی و احتمالاً نفوذ کارفرماست و در کشور چین نیز این تشریفات بخاطر جمعیت قابل توجه این کشور در راستای کنترل نیروی کار می باشد.

1. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 15 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 12 – R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 14 .Item1- R.L.M.F.F.E.Article 11, Item 2.

2. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 12 , Item 4.

3. jafza rules , Article 9.9.6.

اما مقررات اشتغال نیروی انسانی مناطق آزاد ایران چنین تشریفات را در نظر نگرفته است و همانند موارد دیگر ناقص یا مسکوت است. تشریفات مزبور در کشورهای امارات و چین عبارتند از:

گفتار اول: تشریفات بعد از خاتمه قرارداد کار در منطقه آزاد جبل علی (امارات)

منطقه آزاد جبل علی بنا به رسالتی که درباره حمایت از کارگران حمایتی دارد، تشریفات خاصی را جهت تضمین حقوق کارگران در زمان خاتمه قرارداد کار پیش بینی کرده است؛ همانگونه ای که در مباحث بعدی اشاره می شود^۱ اداره منطقه آزاد جبل علی برخی از وظایف تشکلهای کارگری را به شکل جدی تر، اساسی تر و عملی تری در حمایت از کارگر بر عهده گرفته است. به گونه ای که در برخی مواقع رأی آن قطعی و لازم الاجرا و امضایش به جای امضای کارفرما تلقی شده است^۲. تشریفات بعد از خاتمه قرارداد کار عبارت است از اطلاع اداره منطقه آزاد از تنبیهات انضباطی صورت گرفته بر علیه کارگران حمایتی و نیز محاسبه و بررسی مقرری های قطعی که بر اساس قرارداد کار و مقررات منطقه آزاد جبل علی بایستی به کارگر پرداخت شود که ما ذیلاً موارد فوق را بطور مختصر بررسی می کنیم.

2. Jafza rules, Article9.10.4.

بند اول : اطلاع اداره منطقه آزاد از تنبیهات انضباطی صورت گرفته بر علیه

کارگران حمایتی:

اداره منطقه آزاد کارفرمایان را مکلف نموده است که برای کارگرانی که بر علیه آنها تنبیه انضباطی اتخاذ کرده در ظرف ۱۰ روز اداره منطقه آزاد را مطلع گرداند راجع به این مسأله ماده مورد نظر تخلفات و تنبیهات را به صورت کلی بیان کرده است، اما با در نظر گرفتن عنوان بحث در مقررات (تشریفات بعد از خاتمه قرارداد کار) و نیز تخلفات مذکور در ماده ۹-۹-۶ که به کارفرما مجوز اخراج را داده، می توان نتیجه گرفت منظور از تنبیه انضباطی صورت گرفته بر علیه کارگران بعد از خاتمه قرارداد کار، مجازات اخراج موجه است که کارگر در صورت ارتکاب تخلفات معین شده در ماده ۹-۹-۶ به طور قانونی اخراج می شود، است.

البته از آنجائیکه ماده مزبور (۱-۱۰-۹) به صورت کلی بیان شده، می تواند در سایر تنبیهات صورت گرفته بر علیه کارگران نیز قابل اعمال باشد بدین معنی هرگاه کارفرمایی تنبیهی برای کارگر حمایتی اعمال می کند، بایستی اداره منطقه آزاد از آن مطلع شود. کارفرما بایستی اطلاعاتی درباره موضوعات زیر را به منطقه آزاد ارسال نماید.

نام و شماره CEC (کارت اشتغال و کارت شناسایی کارگر در منطقه آزاد

جبل علی)

تاریخ وقوع تخلف

تنبیه و مجازات اعمال شده

نوع تخلف

- امضای مدیران عامل

به نظر می رسد تکلیف اطلاع دادن به اداره منطقه آزاد و تعیین کم و کیف و تاریخ تخلف و تنبیه سبب می شود تا کارفرما به صورت خود سرانه حقوق بنیادین کارگر را نقض نکند و اداره منطقه آزاد بعنوان حامی بر این امر و مسأله نظارت می کند. البته در پایان بایستی اشاره کرد که این موضوع شامل کارگران حمایتی اداره منطقه آزاد می شود و بر آنها قابل اعمال می باشد و به غیر کارگران حمایتی قابل اعمال و اجرا نیست.

بند دوم: محاسبه و بررسی مقرری های قطعی و مطالباتی که بر اساس

مقررات و قرارداد کار به کارگر بایستی پرداخت شود:

ممکن است در مورد مقرری های قطعی و مطالبات کارگری که قراردادش خاتمه می یابد اجحاف شود و کارفرما مقرری های قطعی و مطالباتی که بر اساس قرارداد کار و مقررات مزبور به کارگر تعلق می گیرد را به سبب نفوذ، توجیحات و سایر عوامل کاهش دهد یا کم در نظر گیرد و در نتیجه کارگر از این باب متضرر شود، مقررات منطقه آزاد

جبل علی تشریفات را پیش بینی نموده که کارگر از این اجحاف ایمن باشد و مطالبات و مقرری های کارگر به طور کامل به او پرداخت شود.

البته به نظر می رسد منظور از مطالبات و مقرری های خاتمه قرارداد کار همان حق سنوات، خسارت اخراج کارگران اخراجی به دلایل موجه و بلیط هوائی و مطالباتی که در قرارداد کار مورد توافق قرار گرفته است، باشد.

تشریفات محاسبه و بررسی مقرری های قطعی و مطالبات کارگر هنگام خاتمه قرارداد کار عبارتند از:^۱

(۱) بنگاه (یا کارفرما) بایستی اظهار نامه ای از مقرری های قطعی و نیز جزئیات

کیفیت محاسبه مقرری های مزبور به اداره منطقه آزاد ارسال کند.

(۲) این اظهار نامه توسط کارگر و کارفرما امضاء می شود و یک نسخه به کارگر و نسخه دیگری هم بعد از امضای کارگر به اداره منطقه آزاد، داده خواهد شد.

(۳) در همان زمان بنگاه (یا کارفرما) بایستی یا مبلغی نقدی معادل کل مقرری های

قطعی یا یک رسید رسمی دال بر اینکه کارگر تمام مقرری های قطعی اش را دریافت کرده است، نزد اداره منطقه آزاد تودیع کند.

(۴) اداره منطقه آزاد این حق را دارد که این مقرری ها و مزایای پایان خدمت را خودش دوباره محاسبه کند. و اینکه از کارفرما بخواهد که پول نقد و بلیط هوائی را

1. jafza rules ,Articles 9.10.2 and 9.10.3.

فراهم کند تا اینکه این اداره آنها را بین کارگرانی که قراردادشان خاتمه یافته است، تقسیم کند. در چنین مواردی امضای اداره، جایگزین امضای کارفرما تلقی خواهد شد.

۵) در همه مواردی که کارگر حمایتی از شرکت جدا شود، این اداره به عنوان حمایت کننده، لغو و ابطال مجوز اقامت کارگران را ترتیب خواهد داد.

همانطوری که ذکر شد این تشریفات نیز خاص کارگران حمایتی است و بدین ترتیب ملاحظه می شود علاوه بر تنبیهات اعمال شده بر کارگر، مطالبات پایان کار و محاسبه مقرره‌های قطعی اش نیز مورد حمایت اداره منطقه آزاد بوده و تحت نظارت کامل اداره مزبور می باشد.

گفتار دوم: تشریفات بعد از خاتمه قرارداد کار در مناطق اقتصادی ویژه

چین:

تشریفات که در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین بیان شده، هدفش تنظیم و کنترل وضعیت اشتغال شهروندان می باشد بطوریکه نیروی کار با توجه به جمعیت زیاد چین سر و سامان یابد. تشریفات مزبور می خواهد وضعیت اشتغال کارگرانی که قراردادشان خاتمه یافته را تنظیم کند و زمینه اشتغال دوباره آنها را فراهم آورد و آنها را بعد از خاتمه قراردادشان رها نکند، به همین لحاظ این وظیفه را بر عهده نهادهای مختلف قرار داده

است. گاهی این وظیفه را بر عهده شریک چینی سرمایه گذاری مشترک قرار داده و

گاهی هم بر عهده مؤسسات کاریابی واگذار کرده و در مواردی هم حکم به برگشت

کارگران به منطقه و نهادهای مبدأ و اصلی خودشان داده است.

البته قابل ذکر است که این تشریفات در مقررات مناطق «ژجیانگ»، «شانگهای» و «خانیان»

پیش بینی شده است.

این تشریفات مشترک عبارتند از:

(۱) اگر کارگری از طریق آگهی عمومی استخدام شود بعد از خاتمه

قراردادش به عنوان بیکار در مؤسسات کاریابی ثبت نام خواهد شد و زمینه اشتغال

دوباره اش فراهم خواهد شد.^۱

(۲) کارگرانی که توسط شریک چینی به بنگاه سرمایه گذاری مشترک آورده

شده باشند، بعد از خاتمه قراردادش، وضعیت اشتغال دوباره اش توسط شریک

چینی مزبور رفع و رجوع می شود.^۲

(۳) کارگرانی که از نواحی روستایی یا شهرها و استانهای دیگر استخدام شده

باشند یا از بنگاه دیگر بصورت قرضی (مأموریت) آمده باشند، به مناطق و

بنگاه های اصلی و مبدأ برگشت داده می شوند.^۳

1. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 20 , Item 1 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 19,Item 2 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 18 . Item 2.

2. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 20 , Item 2 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 19 , Item 1 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 18 , Item 1.

3. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 20 , Item 3 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 19 , Item 3 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 18 , Item 3 and Item 4.

**جهت خرید فایل word به سایت www.kandoo.cn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

البته در کنار تشریفات مزبور، تشریفات دیگری را بعد از خاتمه قرارداد پیش بینی کرده

اند، همچون اطلاع به اتحادیه های کارگری و نیز ارسال به ادارات کار مناطق جهت ثبت

است که به نظر می رسد تشریفات مزبور در راستای تضمین حقوق و مصالح کارگران می

باشد تا توسط کارفرما نقض نشود.

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooon.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

بخش سوم:

شرایط کار

فصل اول: مدت کار

کارگران در طول تاریخ و تا انقلاب صنعتی مجبور بودند در طول سال و در تمام مدت روز کار کنند و هیچ قاعده و قانونی در این زمینه وجود نداشت مگر مواردی که در ادیان و مذاهب پیش بینی شده بود که در آن روزها، کارگران براساس اعتقادات خود، از کار کردن خودداری می کردند و به استراحت و پرداختن به مراسم خاص آن روز مشغول می شدند. اما بعد از انقلاب صنعتی محدود ساختن ساعات کار و اختصاص دادن مرخصی ها و تعطیلاتی به کارگران بیش از پیش احساس شد زیرا کارگران در صنایع جدید، کارهای یکنواخت را در محیطی محدود انجام می دادند و توجه به سلامتی و جبران قدرت تحلیل رفته کارگر و علاقه مندی به فراغت پس از کار او، برای خودسازی روحی و معنوی و رسیدگی به امور خانوادگی، دلایل اصلی توجیه ضرورت تجدید ساعات کار بودند.^۱

موضوع محدود ساختن ساعات کار از همان اوان پیدایش سازمان بین المللی کار مطرح گردید. در قسمتی از ماده ۴۲۷ عهدنامه صلح ورسای که به منزله اولین متن اساسنامه سازمان تلقی می شود تصویب مقرراتی مبنی بر ۸ ساعت کار در روز و ۴۸ ساعت در هفته پیش بینی شده بود. مقررات مذکور در نخستین اجلاس کنفرانس بین المللی کار در ۱۹۱۹ که بعنوان اولین مقاله نامه سازمان بین المللی کار به تصویب رسید و مقاله نامه شماره ۴۷ - ۱۹۳۵ ساعات کار هفتگی را ۴۰ ساعت اعلام کرده است. ماده ۲۴ اعلامیه جهانی

حقوق بشر و ماده ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز به

محدودیت معقول ساعات کار بعنوان حق طبیعی هر انسان اشاره کرده است.^۱

سازمان بین المللی کار در ضمیمه دوم، شماره ۲۵ «سند استخدام و سیاست اجتماعی

مناطق پردازش صادرات» این مسأله را مد نظر قرار داده و مقرر می دارد: «قوانین مربوط به

ساعات کار باید در مناطق پردازش صادرات محترم شمرده شوند. از ساعات کار بیش از

حد و اضافه کاری باید جلوگیری کرد تا خطرات ایمنی و بهداشتی، عدم کارآیی و نتایج

منفی اجتماعی کاهش یابد. کارگران که تا دیروقت کار می کنند، مخصوصاً زنان، در

معرض خطر آزار و اذیت و خشونت قرار می گیرند و باید اقداماتی جهت تضمین حمل و

نقل مناسب و امنیت صورت گیرد.^۲

مبحث اول: مدت کار در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران

گفتار اول: ساعات کار^۳

معمولاً در قوانین کار، ساعات کار روزانه و ساعات کار هفتگی کارگر تعریف و

تحدید می شود به عنوان مثال قسمت اخیر ماده ۵۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مقرر

می دارد: «... به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران

در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.» بدین ترتیب مشاهده می شود که ساعات کار

2. ILO, Governing Body, op.cit.p.p19.

3. Work Hours

روزانه کارگران محدود به هشت ساعت است. در مناطق آزاد کشور چین و امارات این سقف هشت ساعت مشخص شده، اما در تصویب نامه مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران این سقف یا تعداد ساعات کاری کارگر در روز به طور صریح مشخص و معین نشده است.

اما در کارهایی که در برخی از ساعات روز فعال هستند مانند ناوایی ها و رستورانها و یا کارهایی که در برخی از روزهای هفته فعال هستند، قانون گذاران به کارفرمایان اجازه می دهند که با توافق کارگر در کارهایی که در ساعتهایی از روز فعال هستند مثل رستورانها، کارگران ساعتهای بیشتری را در کارگاه باشند؛ و به نسبت آن روزهایی که ساعات کار کم می باشد، ساعت کاری کارگر کم شود و در روزهایی که ساعات کاری بیشتر می باشد، ساعات کاری زیادی به چنین کارگرانی ارجاع شود، اما بخاطر عدم سوء استفاده از این موضوع معمولاً قانونگذاران سقف معینی را برای کار کارگر در طول یک هفته مشخص می کنند، این سقف همان ساعات کار هفتگی است که بنا به طبیعت شغل ساعات کاریش به صورت هفتگی محاسبه می شود. ساعات کار هفتگی در کشورهای جهان بین ۳۶ تا ۴۸ ساعت در نوسان است.

در تصویب نامه هیأت وزیران ساعات کاری عادی روزانه و نیز ساعات کاری هفتگی به طور صریح مشخص و تحدید نشده است. تصویب نامه مذکور در ماده ۱۶ مقرر می

دارد: «مدت کار روزانه کارگر براساس توافق دوطرف و به موجب قرارداد کار تعیین

خواهد شد ولی در هر حال از ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی تجاوز نخواهد کرد».

همانطوریکه گفته شد در موارد استثنایی در کارهایی که بخاطر طبیعتش نمی تواند به

طور مستمر ساعات کاری آن ادامه یابد معمولاً قانونگذاران برای چنین کارهایی سقف

ساعات هفتگی را مشخص می کنند اما این تصویب نامه به نظر می رسد همه کارهای

منطقه آزاد ایران را استثناء محسوب کرده و ساعات کار روزانه متغیر برای آنها پیش بینی

کرده است تا اندازه ای که از ساعات کار هفتگی نیز پارا فراتر نهاده و سقف ساعات کار

چهار هفته متوالی را مقرر کرده است در حالیکه قانون کار جمهوری اسلامی ایران ابتدا

سقف ساعات کار روزانه سپس ساعات کار هفتگی و در نهایت ساعات کار چهار هفته

متوالی را مشخص کرده اما تصویب نامه مزبور فقط ساعات کار چهار هفته متوالی را

تعریف و تعیین کرده است.

اما با توجه به نقش حمایتی حقوق کار به نظر می رسد که هیأت وزیران بایستی سقف

ساعات کار روزانه و ساعات کار هفتگی را به طور صریح مشخص و روشن می کرد تا

بدین وسیله حقوق و مصالح کارگر حفظ می شد؛ زیرا در این صورت جزو قواعد آمره

محسوب می شد و نقض آن مسئولیت کارفرما را در پی داشت، در حالیکه تصویب نامه

این موضوع را به توافق کارگر و کارفرما در قرارداد کار ارجاع داده است که با عنایت به

فلسفه حقوق کار معقول به نظر نمی رسد.

گفتار دوم: انواع مختلف کار از لحاظ زمانی:

تصویب نامه اشتغال نیروی انسانی در مناطق آزاد ایران، 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 نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات

معینی از شبانه روز انجام می گیرد.^۲ بهترین مثال برای این نوع کارها، کار نانوائی ها و

رستورانها است که از صبح تا ظهر یا تمام روز را بطور پیوسته کار نمی کنند، بلکه ساعاتی

را در بامداد و میان روز تعطیل می کنند. تصویب نامه مزبور سقفی را برای چنین کارهایی

مشخص نکرده در حالیکه قانون کار جمهوری اسلامی ایران حداکثر ساعاتی که 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^۳ و این حداکثر و سقف در

تصویب نامه 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 واقع می شود.^۱

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.^۲

تصویب نامه، 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 تصویب نامه مزبور مقرر نموده است؛ «هرگاه 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 احوال کارگاه تعیین خواهد شد».

گفتار سوم: کار اضافی^۱:

کار اضافی به کاری گفته می شود که علاوه بر ساعات معمولی روزانه و هفتگی انجام می گیرد. کار اضافی هم برای کارگر و هم برای کارفرما محاسن و معایبی دارد: از جمله این که کارگر مزد بیشتری می گیرد و کار بدون نیاز به استخدام کارگران جدید از امکانات موجود در صنعت خود حداکثر بهره برداری را به عمل می آورد و در نتیجه با تولید بیشتر محصولی ارزان تر بدست می آورد اما شاید معایب کار اضافی بیشتر از محاسنش باشد. از مضرات کار اضافی استهلاک جسمی کارگر و از بین رفتن فرصت های شغلی افراد بیکاری است که کار آنها را کارگران موجود در کارگاه انجام می دهند.^۲

ماده ۲۵ تصویب نامه درباره کار اضافی مقرر می دارد: «هر گونه اضافه کار در چهار هفته که بیش از ۱۷۶ ساعت مذکور در ماده ۱۶ این تصویب نامه انجام یابد مستلزم پرداخت مزایایی است که قبلاً در قرارداد کار پیش بینی شده است».

تصویب نامه درباره انواع کار اضافی مطلبی ذکر نکرده است. کار اضافی دو نوع می باشد و هر یک از نوعها شرایطی دارند که برای ارجاع کار اضافی به کارگر باید چنین شرایطی محقق شود و گرنه کار اجباری تلقی شده و موجب مسؤلیت کارفرما می شود.

1. Over Time

انواع کار اضافی: الف) کار اضافی در شرایط عادی. ب) کار اضافی در شرایط

اضطراری.^۱

همچنین تصویب نامه مزبور سقف کار اضافی روزانه یا برای هر نوبت کاری و یا سقف کار اضافی در طول هفته را معین نکرده است و تکلیف کارگر و کارفرما در این زمینه مشخص نیست؛ معمولاً قوانین کار این موضوع را مشخص می کنند و جزو قواعد آمره محسوب می شود که تخلف از آن موجب مسئولیت کارفرما می شود.

نکته بعدی راجع به میزان فوق العاده کار اضافی است که این موضوع نیز در تصویب نامه مسکوت مانده در حالیکه بهتر بود این موضوع نیز به طور صریح و روشن معین می شد. تصویب نامه این موضوع را موکول به توافق کارگر و کارفرما در قرارداد کار نموده است اما همانطوریکه می دانیم حقوق کار حداقل ها را ذکر می کند که کارگر و کارفرما نمی توانند به کمتر از آن توافق کنند بدین ترتیب شایسته بود که میزان حداقل این فوق العاده در تصویب نامه، معین و مشخص می شد.

مبحث دوم: مدت کار در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین

گفتار اول: ساعات کار

مقررات کار مناطق اقتصادی ویژه چین ساعات کار روزانه و ساعات کار هفتگی کارگران را بطور صریح و روشن معین کرده، موضوعی که در مقررات مناطق آزاد ایران پیش بینی نشده است، مقررات مزبور حداکثر تعداد ساعات و تعداد روزهایی که در یک هفته کارگر بایستی کار کند را معین نموده و بنگاهها می توانند کمتر از این میزان نیز برای کارگران در نظر بگیرند ولی به هیچ وجه نمی توانند به بیشتر از این سقف با کارگران توافق کنند.

مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین، تعداد ساعات را هشت ساعت در روز و تعداد روزهای کاری را شش روز در یک هفته مقرر کرده و بر محاسبه دقیق ساعات کاری کارگران تأکید کرده و این مقررات، ساعات هفتگی کار را ۴۸ ساعت در یک هفته معین نموده است.^۱

بر اصل هشت ساعت کار در روز و شش روز در هر هفته استثنائاتی به شرح زیر در مقررات مناطق چین پیش بینی شده است:

۱) در کارهایی مثل آنهایی که متضمن ارتباط با سموم و دیگر شرایط

خطرناک هستند، تعداد ساعات کار روزانه مطابق با آن کاهش می یابد.^۲ این مورد

به کارهای سخت و زیان آور اشاره دارد که برای این کارها بایستی تعداد ساعات

کار روزانه کاهش یابد.

1. I.R.G.S.E.Z.G.P.Article 30 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 20 – R.L.M.X.S.E.Z.Article 11 – R.L.M.F.I.E.j.P.Article 13.

2. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 30.

۲) اگر وظایف کارگر منحصر به ساعات خاصی نباشد، اصل هشت ساعت

کار در روز و ۴۸ ساعت در هفته، اعمال نخواهد شد.^۱

۳) اگر کارگری بر اساس سیستم نا منظم روزهای کاری، کار می کند باز هم

اصل فوق اعمال نخواهد شد. منظور از این مورد کارهایی است که در روزهایی از

هفته فعال و در برخی از روزهای هفته غیر فعال هستند که در این صورت نیز باز

هم اصل هشت ساعت کار در روز و ۴۸ ساعت در هفته اعمال نمی شود.

اگر به موارد دوم و سوم فوق توجه کنیم، می بینیم که مقررات مناطق چین به طور

ضمنی همان کار متناوب را مد نظر قرار داده است و مقررات برخی مناطق نوبت کاری

شبانه را نیز به طور صریح مورد اشاره قرار داده و برای آن نیز فوق العاده نوبت کاری شبانه

در نظر گرفته است. و در مجموع می بینیم که از انواع مختلف کار از لحاظ زمانی به دو

مورد اشاره نموده که شامل نوبت کاری شبانه^۲ و کار متناوب هست یعنی همان مواردی

که در مقررات مناطق آزاد ایران نیز پیش بینی شده بود.

گفتار دوم: کار اضافی

هر دو نوع کار اضافی یعنی کار اضافی در شرایط عادی و کار اضافی در شرایط

اضطراری در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین پیش بینی شده است.

1. And 2.L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 30.

2. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 33.

(۱) کار اضافی در شرایط عادی: درباره کار اضافی در شرایط عادی مطلب

زیادی در مقررات مناطق نیامده است فقط در مقررات شانگهای مقرر گردیده که

کار اضافی دائمی فقط روزی یک ساعت امکان دارد. به عبارت دیگر وقتی که

بنگاه کار اضافی مستمر و روزانه از کارگران بخواهد، این نوع کار اضافی فقط

یک ساعت برای هر روز امکان دارد^۱ و بیشتر از آن مجاز نمی باشد.

(۲) کار اضافی در شرایط اضطراری: بنگاهها می توانند بنا به دلایل زیر یا هر

دلیل معقول دیگر کار اضافی، یا نوبت کاری های اضافی را سازماندهی کنند:

الف) اگر کارفرمایی نتواند فعالیت های تولیدی را متوقف سازد.

ب) اگر ضرورتاً بایستی تعمیرات اضطراری و فوری روی دستگاهها انجام گیرد.

ج) اگر کار تولیدی فوری باید انجام گیرد.

کارفرمایان بنا به دلایل فوق می توانند کار اضافی بنگاه را سازماندهی کنند. دلایل فوق

فقط در مقررات یکی از مناطق بطور صریح و روشن مقرر گردیده^۲ و بقیه مناطق دلایل را

بصورت کلی در نظر گرفته اند.^۳

البته برخی از مناطق موافقت اتحادیه های کارگری برای انجام کار اضافی را پیش بینی

نموده اند.

1. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 35.

2. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 31.

3. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 35 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 20 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 34- R.L.M.F.I.E.j.P.Article 13.
R.L.M.X.S.E.Z.Article 11.

اغلب مناطق درباره میزان حداکثر کار اضافی، مقرر نموده اند که هیچ شخصی نمی تواند بیشتر از ۴۸ ساعت اضافه کاری در یک ماه یا بیشتر از ۴ ساعت کار اضافی بعد از هر نوبت کاری، کار کند در حالیکه منطقه شانگهای پارافراتر از این گذاشته و مقرر نموده اند که کار اضافی نمی تواند بیشتر از ۳۶ ساعت در یک ماه و ۳ ساعت بعد از هر نوبت کاری، باشد و همچنین تأکید نموده که باید سلامتی کارگر در جریان کار اضافی تضمین شود و در صورتی که کار اضافی سلامتی کارگران را به خطر اندازد اداره کار می تواند بنگاه را از این کار باز دارد.

گفتار سوم: دستمزد کار اضافی

دستمزد نوبت کارهای اضافی یا ساعات کار اضافی کار بر اساس موازین زیر به کارگران پرداخت می شود:^۱

(۱) زمانی که کار اضافی یا نوبت کاری اضافی هنگام تعطیلات رسمی انجام

می گیرد ۲۰۰ درصد میانگین نرخ روزانه یا ساعتی دستمزد کارگر بعنوان فوق

العاده کار اضافی به کارگران مربوطه پرداخت می شود، همچنین این میزان برای

نوبت کاری اضافی یا ساعات اضافی که بین ساعت ۱۰ شب تا ۶ صبح انجام می

شود، پرداخت می شود.

1. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 32 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 20 – R.L.M.X.S.E.Z.Article 11.

۲) برای نوبت کاری های اضافی و ساعتهای اضافی که در روزهای معمولی و

به غیر از نوبت کاری شب فوق الذکر، انجام می گیرد، ۱۵۰ درصد میانگین نرخ

روزانه یا ساعتی، مطابق دستمزد کارگر به کارگران مربوطه پرداخت می شود.

همچنین مقررات منطقه «جیانگ دانگ» مقرر کرده: «اگر بعد از نوبت کاری اضافی یا

ساعات اضافی، کارگر مرخصی جبرانی تقاضا کند، کارفرما می تواند به کارگر اجازه

دهد که مرخصی معادل طول زمان کار انجام یافته به وی اختصاص یابد و در چنین

مواردی ضروری نخواهد بود که دستمزد اضافه کاری به کارگر پرداخت شود.»

اگر بنگاه بدون موافقت کارگران و اتحادیه های کارگری، کارگران را مکلف به کار

اضافی نماید، بنگاه فوراً کار مزبور را متوقف خواهد ساخت. اگر بنگاه چنین کاری را

متوقف نکند جریمه ای معادل پنج برابر میانگین واقعی دستمزد ساعتی یا روزانه هر کارگر

در همان ماه برای هر ساعت کار متجاوز از کل ساعات مقرر قانونی، وضع خواهد شد.^۱

در پایان ذکر این نکته ضروری به نظر می رسد که مقررات برخی از مناطق چین

پیمانهای دست جمعی را پیش بینی کرده اند^۲ که یکی از مفاد این گونه پیمانها، ساعات

کار و مزایای آن می باشد که اتحادیه های کارگری می توانند ساعات کار و روزهای

کاری را به میزان کمتر از میزان معین شده در مقررات با مزایای بیشتر از مزایای مقرر در

1. R.L.M.F.F.E.Article 29

2. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 11.

مقررات با کارفرمایان به توافق برسند که تفصیل مطلب در روابط جمعی کار آورده شده است.

مبحث سوم: مدت کار در مقررات منطقه آزاد جبل علی (امارات)

گفتار اول: ساعات کار

ساعات کار روزانه و تعداد روزهای کاری در مقررات منطقه آزاد جبل علی پیش بینی شده و مقررات مزبور در این باره مقرر نموده: «ساعات کاری برای کارگران ۸ ساعت در روز به اضافه یک ساعت استراحت غذایی خواهد بود همچنین ایام کاری در طول هفته شش روز می باشد.»^۱

پیش بینی یک ساعت استراحت غذایی در مقررات مزبور قابل توجه می باشد اما این مقررات سقف ساعات کار هفتگی را معین نکرده است. و همچنین طبیعت کارهایی که در ساعتهایی از روز فعال و در ساعتهای دیگر غیر فعال هستند یا کارهایی که برخی از روزهای هفته فعال و در دیگر روزها غیر فعال هستند در نظر گرفته نشده است؛ به عبارت دیگر کار متناوب در این مقررات مسکوت مانده است.

اما نکته قابل توجه دیگر، ساعات کاری در طول ماه مبارک رمضان است مقررات منطقه آزاد جبل علی در این باره پیش بینی کرده: «در مدت ماه مبارک رمضان ساعت های کاری از ۸ ساعت کار روزانه به ۶ ساعت در روز کاهش خواهد یافت و این موضوع به

1. jafza rules ,Article 9.1.5.

تمام کارگران بنگاههای منطقه آزاد بدون توجه به دینشان اعمال خواهد شد همه ساعتهای

اضافی کار [علاوه بر شش ساعت] مستحق فوق العاده کار اضافی خواهد بود.^۱

در ضمن موضوع نوبت کاری در مقررات منطقه آزاد جبل علی مد نظر قانونگذار قرار

گرفته، و مقرر گردیده که تمام درخواست های نوبت کاری بنگاهها بایستی به اداره منطقه

آزاد فرستاده شود و اداره منطقه آزاد نیز با توجه به شرایط و اوضاع احوال کارگاه درباره

تعداد نوبت کاری و ساعات آن، تصمیم گیری می کند و حتی می تواند درخواست های

کارفرمایان را در این زمینه به دلیل مساعد نبودن شرایط کار، نپذیرد و مردود شمارد.^۲

گفتار دوم: کار اضافی

مقررات مذکور درباره انواع کار اضافی و شرایط آن مطلبی ذکر نکرده اند حتی درباره

سقف و حداکثر ساعات کار اضافی نیز ساکت می باشد موضوعی که به سلامتی جسمی و

روانی کارگر بستگی دارد. این مقررات تنها به ذکر میزان فوق العاده کار اضافی بسنده

کرده و در این زمینه مقرر داشته: «فوق العاده کار اضافی به میزان ۱۲۵ درصد دستمزد

ساعتی حقوق پایه پرداخت خواهد شد و فوق العاده کار اضافی در روزهای تعطیل به

میزان ۱۵۰ درصد دستمزد حقوق پایه پرداخت خواهد شد.»^۳

1 - jafza rules ,Article 9.1.6.

2 - jafza rules ,Article 9.1.9.

3 - jafza rules ,Article 9.1.7.

فصل دوم: تعطیل هفتگی، تعطیلات رسمی و مرخصی ها

مبحث اول: تعطیل هفتگی و رسمی و مرخصی ها در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران

گفتار اول: تعطیل هفتگی

تعطیلی یک روز در طول ایام هفته از قدیم الایام و در ادیان و کشورهای مختلف جریان داشته و بیشتر کشورها بر اساس اعتقاداتشان و رسومشان یک روز از ایام هفته را تعطیل می کردند. هر چند در گذشته تعطیل یک روز هفته دلایل معنوی داشته، اما امروزه به دلیل فشارهای ناشی از صنعت و تکنولوژی روی جسم و روان افراد، تعطیل هفتگی دلایل اجتماعی، بهداشتی، فرهنگی و اقتصادی دارد. حتی برخی از کشورهای پیشرفته پارافراتر از این نهاده و تعطیل هفتگی را به دو روز افزایش داده اند که عامل بسیار مهمی برای تمدد اعصاب و روان و تجدید قوای جسمی و فکری به شمار می رود.

در همین راستا مقررات اشتغال نیروی انسانی در مناطق آزاد در ماده ۲۱، روز جمعه را بعنوان تعطیل هفتگی معین کرده و مقرر می دارد: «استفاده از تعطیل هفتگی (جمعه) بر اساس توافق دو طرف خواهد بود».

گفتار دوم: تعطیلات رسمی^۱

در تاریخ و گذشته کشورها روزهایی است که گاه بدلائیل مذهبی و گاه بدلائیل ملی اهمیت زیادی دارند و در نتیجه روزهای مزبور را بعنوان تعطیل رسمی برای انجام مراسمات تعطیل اعلام می کنند و به طور کلی شامل اعیاد، مناسبتهای مهم مذهبی و سالروز اقدامات و حوادث مهم سیاسی و حکومتی می شود.

تصویب نامه مزبور به پیروی از قانون کار جمهوری اسلامی ایران از تعیین تعطیلات رسمی کشور امتناع کرده و اعلام داشته است: «علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز جهانی کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید».^۲ با در نظر گرفتن این ماده می توان تعطیلات رسمی کارگران را به این ترتیب برشمرد:

تعطیلات شمسی: اول تا چهارم فروردین، دوازدهم و سیزدهم فروردین، یازدهم اردیبهشت، چهاردهم و پانزدهم خرداد، بیست و دوم بهمن و بیست و نهم اسفند.

تعطیلات قمری: نهم و دهم محرم، بیستم صفر، بیست و هشتم صفر، هفدهم ربیع الاول، سیزدهم رجب، بیست و هفتم رجب، پانزدهم شعبان، بیست و یکم رمضان، اول شوال، بیست و پنجم شوال، دهم ذی الحجه و هیجدهم ذی الحجه.^۳

گفتار سوم: مرخصی ها^۱

1 . Public Holidays.

تمامی علل و موجباتی که در توجیه ضرورت تقلیل ساعات کار و وجود تعطیلات بیان شد در مورد مرخصی نیز صادق است با این امتیاز که در مرخصی، خود کارگر در تعیین زمان فراغت از کار نقش دارد. در حالی که تعطیلات در زمان مشخص و ثابتی می باشند استفاده از مرخصی به ویژه مرخصی با استفاده از مزد، پدیده ای جدید و از دستاوردهای نوین جوامع کارگری جهان است. هر کارگر به دلیل سابقه ای که در اثر کار کردن در یک کارگاه به دست می آورد حق دارد که چند روزی را هم به اعتبار روزهایی که تلاش کرده است استراحت کند و مزد هم بگیرد.

از لحاظ بین المللی، به موجب مقاله نامه شماره ۱۳۲- ۱۹۷۰ سازمان بین المللی کار حداقل مرخصی سالیانه کارگران سه هفته است همچنین مقاله نامه شماره ۱۴۰- ۱۹۷۳ در جهت ترغیب آموزشهای حرفه ای ضمن خدمت اعلام می دارد که مرخصی با استفاده از مزد برای هدفهای آموزشی در مدت معین و طی ساعات کار با پرداخت مزایای مناسب به کارگر داده می شود.^۲

مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران از میان انواع مختلف مرخصی های موجود تنها به مرخصی استحقاقی سالانه پرداخته است. گویی که سایر موارد مرخصی ها در این مناطق لازم نیست این مقررات در ماده ۲۴ مقرر می داد: «مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با احتساب روزهای جمعه جمعاً بیست روز است، سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی

محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال، مرخصی مزبور نسبت به کار انجام یافته محاسبه می شود».

همانطوری که مشخص است امکان بیماری برای هر کارگری وجود دارد و یا امکان دارد برای کارگری اتفاقات و پیشامدهای ناگوار و خوشایندی پیش آید در این صورت تکلیف کارگر چیست؟ کارگری که یکی از عزیزان نزدیکش فوت کرده و یا به بیماری سختی دچار شده چنین کارگری برای استفاده از مرخصی استعلاجی و مرخصی مربوط به حوادث زندگی خصوصی و مرخصیهای ضروری دیگر، چه کاری باید انجام دهد. مسکوت بودن مرخصی های فوق و دیگر مرخصی های معمول، در مقررات کار مناطق آزاد ایران قابل توجیه به نظر نمی رسد. و حتی در مورد مرخصی استحقاقی نیز حق مطلب بطور کامل ادا نشده است بطوریکه درباره مرخصی استحقاقی کارهای سخت و زیان آور مقررات مذکور مسکوت می باشد. درباره مطالبات مرخصی استحقاقی مقررات مذکور عیناً حکم ماده ۷۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران را بیان کرده است بدون اینکه به سایر احکام مرخصی استحقاقی با توجه به قانون کار جمهوری اسلامی ایران پرداخته باشد. لذا ماده ۲۳ تصویب نامه، مقرر می دارد: «در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه اش پرداخت می شود».

نکته قابل انتقاد دیگر، پیش بینی امکان عدم استفاده از تعطیلات هفتگی، تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی سالانه در تصویب نامه مزبور است با توجه به این موضوع ماده ۲۱ تصویب نامه مذکور مقرر داشته: «استفاده از تعطیل هفتگی (جمعه) مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی بر اساس توافق دوطرف خواهد بود و هرگاه با موافقت کارگر این مرخصی ها به روز دیگری منتقل شود و یا استفاده نشود، مزایای پرداختی بر اساس توافق طرفین که قبلاً اتخاذ شده باشد، خواهد بود».

همانطوری که گفته شد کشورهای پیشرفته حتی از مرز یک روز تعطیل هفتگی نیز گذشته و زمینه ای فراهم آورده اند که کارگران در طول هفته از دو روز تعطیل هفتگی بهره مند شوند: این امر متکی به دلایل بهداشتی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی است زیرا از سویی توسعه فن آوری صنایع، باعث شده کارگران ساعتهای طولانی را برای انجام کاری یکنواخت صرف کنند. از سوی دیگر فشار زندگی ماشینی از جمله ترافیک و مسائلی از این دست، بهداشت جسمی، روانی کارگر را تحت تأثیر قرار می دهد، در نتیجه دلایل فوق، سبب خستگی جسمی و روانی کارگر می شود و کارگری که از لحاظ جسمی یا روانی سالم نباشد قطعاً پیامدهای نامطلوبی بر روی کار، رفتار اجتماعی و روابط خانوادگی اش خواهد داشت و از اینجاست که استراحت یک روزه یا دو روزه اثرات مثبتی بر روی بهداشت جسمی و روانی کارگر خواهد گذاشت. در حالیکه این موضوع در مقررات مناطق آزاد ایران نادیده گرفته شده به گونه ای که کار فرما می تواند با سوء

استفاده از نفوذ و توان مالی خود و ضعف مالی کارگر، خواسته هایش را بر کارگر تحمیل کند و از کارگر بخواهد که حتی در روزهای تعطیل هفتگی و یا تعطیلات رسمی در خدمت او باشد و انجام وظیفه نماید. این امر سبب می شود که سلامتی کارگر به تدریج در معرض خطر قرار گیرد مسأله مزبور با عنایت به نقاط ضعفی که در مقررات کار اضافی در این تصویب نامه وجود دارد، تشدید می شود زیرا سقف و حداکثر ساعات کار اضافی و همچنین میزان دستمزد کار اضافی در مقررات مزبور تعریف و تحدید نشده است. و بدین وسیله دستمزد و زمان کار اضافی کارگر تحت سوء استفاده مضاعف قرار می گیرد. در مجموع به نظر می رسد که تصویب نامه مزبور در زمینه تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی، دستاوردهای حقوق کار و نیز دستاوردهای علمی و تجربی بشری را نادیده گرفته، و راه سوء استفاده کارفرما از کارگر را باز گذاشته است زیرا تعطیلات هفتگی و رسمی که لازمه سلامت جسمی و بهداشت روانی کارگران است در نهایت ممکن است با توافق کارگر و کارفرما تبدیل به مزایای نقدی شود و این امر دقیقاً در تقابل با فلسفه و هدف حقوق کار است.

مبحث دوم: تعطیل هفتگی، تعطیلات رسمی و مرخصی ها در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین
گفتار اول: تعطیل هفتگی و تعطیلات رسمی:

مناطق اقتصادی ویژه چین نیز همانند دیگر کشورها، یک روز تعطیلی برای یک هفته تعیین کرده و تمام مناطق این موضوع را پیش بینی کرده اند. البته با توجه به اینکه کشور چین دارای جمعیت زیادی هست به همین دلیل برای استفاده کامل از نیروی کار کشور یک روز تعطیلی در مقررات این کشور معقول به نظر می رسد.

علاوه بر تعطیل هفتگی، مناطق چین تعطیلات رسمی کارگران را در مقررات خود احصاء نموده اند مقررات مزبور کل تعطیلات رسمی را هفت روز ذکر کرده اند که شامل:

یک روز برای سال جدید

سه روز برای جشنهای بهاری

یک روز برای روز جهانی کارگر

دو روز برای روز ملی چین^۱

گفتار دوم: مرخصی ها

مقررات مناطق چین مرخصی های زیر را برای کارگران پیش بینی کرده اند:

(۱) مرخصی دیدار از خانواده، با توجه به مقررات شانگهای به نظر می رسد

منظور از خانواده، والدین و همسر باشد و افراد دیگر را شامل نمی شود.

1. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 22 – R.L.M.X.S.E.Z.Article 12 – R.L.M.F.F.E.Article 24 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 35 – R.L.M.F.I.E.j.P.Article 16.

۲) مرخصی شرکت در مراسم تدفین اعضای نزدیک خانواده.

۳) مرخصی ازدواج، مقررات مزبور سه روز مرخصی برای این منظور در نظر

گرفته اند.

۴) مرخصی زیانمان، میزان روزهایی که زنان کارگر می توانند از این مرخصی

استفاده کنند در مقررات مناطق چین متغیر است. بعنوان مثال منطقه اقتصادی ویژه

«زیامن» میزان این مرخصی را ۵۶ روز پیش بینی کرده در حالیکه منطقه اقتصادی

ویژه «خاینان» میزان این مرخصی را ۹۰ روز تعیین کرده است.

۵) مرخصی استعلاجی، مناطق «زیامن» و «خاینان» مقررات متفاوتی درباره

مرخصی استعلاجی مقرر کرده اند، اما از آنجائیکه مقررات مرخصی استعلاجی

منطقه «زیامن» جامع به نظر می رسد، به بررسی آن می پردازیم.^۱

سقف و حداکثر مدت مرخصی استعلاجی در مقررات «زیامن» ۱۲ روز معین شده ، اما

این مرخصی می تواند تحت شرایطی تا ۲۴ روز تمدید شود.

اگر کارگر در ظرف ۱۲ روز مداوا شود و بر سر کارش برگردد ، حقوق و مزایای این

۱۲ روز به طور کامل به او پرداخت می شود. اما وقتی مدت این مرخصی از مرز ۱۲ روز

« »

()

()

()

گذشت دیگر حقوق و مزایا به طور کامل به او تعلق نمی گیرد، اگر مرخصی استعلاجی

بین ۱۳ تا ۲۴ روز باشد حقوق و دستمزد با توجه به سابقه خدمت کارگر به او پرداخت

خواهد شد. به کارگری که ۱۰ سال سابقه خدمت دارد ۶۰ درصد حقوق و به کارگری

که بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه خدمت دارد ۷۰ درصد حقوق و به کارگری که بیشتر از ۱۵

سال سابقه خدمت دارد ۸۰ درصد حقوق به او پرداخت می شود.

و اگر طول مدت مرخصی استعلاجی از ۲۴ روز گذشت، مقررات مزبور، معیار و

طریقه محاسبه حقوق کارگر را به بنگاه و کارفرما احاله داده است؛ به عبارت دیگر خود

بنگاه درباره حقوق وی تصمیم می گیرد.

یک نوع مرخصی استعلاجی دیگری در مقررات مناطق چین پیش بینی شده که تفاوت

آن با مرخصی استعلاجی پیشین در این است که مرخصی استعلاجی پیشین با پرداخت

حقوق می باشد اما این مرخصی بدون پرداخت حقوق و مدت آن با توجه به سابقه خدمت

کارگران تا یک سال قابل تمدید می باشد.

۶) مرخصی استحقاقی سالانه، مدت این مرخصی در مقررات مناطق اقتصادی ویژه

چین بطور دقیق معین نشده است و مقررات فقط عنوان این مرخصی را ذکر کرده

اند.^۱

1. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 22 – R.L.M.X.S.E.Z.Article 12 – R.L.M.F.F.E.Article 24 – L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 35.

۷) مرخصی انجام عمل ناباوری: این مرخصی فقط در مقررات استان «جیانگ دانگ

« پیش بینی شده است.^۱

مبحث سوم: تعطیل هفتگی، تعطیلات رسمی و مرخصی ها در مقررات
منطقه آزاد جبل علی:

مقررات کار منطقه آزاد جبل علی درباره تعطیل هفتگی، تعطیلات رسمی و
مرخصی های کارگران مسکوت است و با عنایت به ماده ۸.۱.۹ این موضوعات را به
مقررات دیگر احاله داده است. در همین راستا ماده مزبور مقرر می دارد: « تعطیلات
عمومی کارگران بنگاههای منطقه آزاد [جبل علی] همان تعطیلات عمومی است که توسط
دولت امارات برای کارگران بخش خصوصی این کشور اعلام شده است».

1. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 35.

فصل سوم: دستمزد^۱

مبحث اول: ماهیت دستمزد

در مورد ماهیت دستمزد نظرات و دیدگاههای مختلفی از سوی صاحب نظران ارائه شده، گروهی مزد را «قیمت کار» و طبعاً تابع قانون کلی قیمت ها می دانند و جمعی دیگر مزد را یک نوع بهره می دانند و بالاخره دسته سومی مزد را همان اجاره بها یا مال الاجاره دانسته اند که هر یک از اینها مورد نقد و تحلیل قرار گرفته اند که در اینجا جهت عدم تطویل کلام از ذکر آنها خودداری می کنیم^۲ و یادآور می شویم که در تعیین ماهیت دستمزد، عاملی که بیش از همه اهمیت دارد این است که کارگر یک انسان با تمام نیازها، خواسته ها و افکارش و نیروی بازوی او تنها سرمایه اش و مزد نیز تنها ممر درآمد و یگانه وسیله امرار معاشش می باشد. مسائل مزد، کاملاً انسانی است با تمام مزایا و معایبش و لذا نمی توان با فرمول های اقتصادی و حقوقی صرف به حل مشکل اقدام کرد بلکه اجتماع انسانی باید به قصد حمایت از ضعیف ترین طرف رابطه در موضوع مزبور مداخله نماید و همین مداخله نماینده جامعه (یعنی دولت) است که به مزد ماهیتی غیر از قیمت و اجرت و منفعت می بخشد و از لحاظ حقوق آنرا واجد ماهیتی دوگانه: نیمه خصوصی _ نیمه عمومی می سازد زیرا:

1. Wage.

الف- در تعیین میزان مزد تراضی طرفین نقش مهمی ایفا می کند اما قدرت عمومی نیز

حداقل را تعیین می کند (حداقل دستمزد) که به کمتر از آن نمی توان تراضی کرد.

ب- توان بدنی، تخصص و میزان کار انجام شده از عوامل تعیین کننده میزان مزد

هستند اما قانونگذار عوامل دیگری مثل تعداد عائله، از کارافتادگی کلی و جزئی، سابقه

کار و حتی مزد تعیین شده برای کارگران مشابه (به ویژه در پیمان های دسته جمعی) را

نیز در محاسبه مزد به کارفرما تحمیل می کند.

ج- اصولاً وقتی کارگر کار نکند مزدی هم به او تعلق نمی گیرد اما در برخی موارد

کارگر کاری انجام نمی دهد اما مزد می گیرد که این موارد نیز به وسیله قانون مقرر شده

است مثل مرخصی های استحقاقی سالانه.

د- هر چند مزد هم مانند قیمت، اجرت و منفعت حالت روزمره دارد اما با تمهیداتی که

قانونگذار به کار بسته و تشکیلات و تدارکاتی به نام تامین اجتماعی، همین درآمد روزمره

تدریجاً به یک مستمری مادام العمری تبدیل می شود.^۱

مبحث دوم: مقررات حمایتی درباره مزد

با توجه به اهمیت مزد، سازمان بین المللی کار نیز از طریق پیشنهاد و تصویب مقوله

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،^۱ مقررات

مذکور آنها را در قوانین کار خود وارد کرده و ما نیز متناسب با بحث مواردی از آنها ذکر

می کنیم.

گفتار اول: ممتاز بودن مزد و طلب های کارگر

مطالبات کارگران جزء دیون ممتاز بوده و بایستی به کارگران از اموال کارفرمای

ورشکسته پرداخت شود. و کارگران جزء بستانکاران ممتاز محسوب می شوند منظور از

بستانکاران ممتاز « کسانی هستند که نسبت به طلبکاران عادی دارای مزیتی هستند و سهم

آنان قبل از تقسیم اموال بین طلبکاران عادی پرداخت می شود».^۲

مقاله نامه شماره ۹۵ در ماده ۱۱ مقرر داشته:

۱- در صورت ورشکستگی یا تسویه قضائی کارگاه، کارگرانی که در استخدام کارگاه

هستند به یکی از دو صورت زیر در ردیف طلب کاران ممتاز محسوب می شوند: نسبت

به مزد خود از بابت خدمات انجام شده در دوره های قبل از ورشکستگی یا تسویه که

مدت آنرا قوانین و مقررات ملی مشخص می کند.

۲- مزدی که جزو دیدن ممتاز می باشد، باید قبل از اینکه طلبکاران عادی سهم خود را دریافت دارند کلاً پرداخت گردد.

۳- ترتیب تقدم مزدی که جزو دیون ممتاز می باشد نسبت به سایر دیون ممتاز باید به وسیله قوانین و مقررات ملی تعیین گردد.^۱

همانطوری که ملاحظه می شود مطالبات کارگران بویژه دستمزد بایستی جزو دیون ممتاز محسوب و قبل از سایر طلبکاران از اموال کارفرمای ورشکسته پرداخت شود.

گفتار دوم: پرداخت مزد در فواصل زمانی معین:

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

() -

موردهایی که ترتیب مناسب دیگری برای تامین 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...»^۱.

گفتار سوم: 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.^۲

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 ارزانتراز قیمت های آزاد عرضه شود.^۱

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

گفتار چهارم: کیفیت گرفتن دستمزد:

براساس تکلیف مقاوله 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.

مبحث سوم: اصول اساسی دستمزد

گفتار اول: اصل عدم تبعیض در مزد

یکی از انواع تبعیض، پرداخت مزدهای نابرابری برای کار یکسان است به همین دلیل یکی از بزرگترین شعارهای حقوق اساسی کار، اصل مزد مساوی برای کار مساوی است.

ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر در تایید این اصل اعلام می دارد « هر کس حق دارد کار بکند، کار خود را آزادانه انتخاب نماید، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خود مطالبه کند و در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد، همه حق دارند بدون هیچ تبعیضی در قبال کار اجرت مساوی دریافت دارند. در برابر کار کردن، فرد مستحق دریافتی مزد می شود به نحوی که زندگی خود و خانواده اش را موافق شئون انسانی تامین کند» همچنین ماده ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی این اصل را این گونه مقرر نموده است: « الف، مزد که باید برای کلیه کارگران حداقل موارد زیر را تامین کند: ۱- دستمزد منصفانه و متساوی در برابر کار مساوی بدون هیچ تمایزی خصوصاً زنان نباید مجبور به انجام کارهایی پست تر از مردان گردند و باید دستمزد برابری دریافت دارند... »^۱

البته در مورد اصل فوق ذکر دو نکته ضروری به نظر می رسد:

۱- منظور برابری در پرداخت مزد فقط در محدودهٔ یک کارگاه الزامی است منوط به

اینکه انجام کار مساوی، در شرایط مساوی صورت گیرد نه این که تمام کارگرانی که در

کشور کاری مساوی انجام می دهند مزدی برابر بگیرند زیرا این انتظار عملاً دست نیافتنی است.

دلیل این امر، یکسان نبودن تعداد کارگران شاغل در بخش های مختلف و بازار

متفاوت برای محصولات صنایع و رقابت بین آنها می باشد.

^{۳-} این اصل مانع از تبعیض براساس ملیت نیست چرا که در هر کشوری اولویت

اشتغال و برخورداری از شرایط کار بهتر با کارگران همان کشور است و قوانین

کار کشورها برای کارگران مهاجر و بیگانه شرایط خاصی مقرر میدارند که

کارگران بیگانه در اولویت بعدی آنهاست.^۱

گفتار دوم: مصونیت مزد:

مزد کارگر برای خود و خانواده اش جنبهٔ حیاتی دارد و امنیت و تضمین آن به معنای

تضمین گردش سالم چرخه زندگی اش می باشد علاوه بر این کارگر شرط تبعیت را می

پذیرد تا احتمال ضرر یا ریسک را تحمل نکند لذا طبیعی است که قانونگذار ترتیبی اتخاذ

کند تا حاصل دسترنج کارگر بدون تهدید به دستش برسد. درباره مصونیت مزد مقاله

نامه شماره ۹۵ در مواد ۸ و ۱۱ مزد کارگر را غیر قابل برداشت، غیر قابل توقیف و انتقال

ناپذیر اعلام و حتی مطالبات کارگر را جزو دیون ممتاز محسوب کرده است.

مقاله نامه بین المللی ۱۹۹۲ درباره حمایت از طلب کارگران در صورت ناتوانی

کارفرمای آنان در پرداخت بدهی، مقررات مبسوطی در زمینه تضمین کارگران دارد.^۱

مقاله نامه مزبور در ماده ۹ بیان می کند که مطالبات کارگران از کارفرما می تواند از

طریق موسسه ای تضمین شود و دولتها را مکلف نموده که مطالبات کارگران از حیث

تقدم و اولویت، بالاتر از بقیه دیون و مطالبات ممتاز دیگر قرار دهند.^۲ (بند ۱ ماده ۸)

گفتار سوم: حداقل مزد^۳:

فکر تعیین حداقل مزد، یعنی دستمزدی که هیچ کارگری نباید کمتر از آن را دریافت

کند به تدریج در اوایل قرن بیستم میلادی پیدا شد این فکر از آنجا نشأت گرفت که دولت

ها مشاهده کردند که در شرایط بیکاری و به دلیل ناآگاهی و عدم همبستگی کارگران و

بلکه رقابت آنها با یکدیگر بر سر مزد پایین تر کارفرمایان از این موقعیت سوء استفاده

کرده و مزدی ناچیز به کارگران خود می دهند.

3 . Minimum Wage.

در عرصه بین المللی نخستین جهد برای قانون گذاری در زمینه «روشهای تعیین حداقل مزد» مقاله نامه شماره ۲۶-۱۹۲۸ سازمان بین المللی کار می باشد. ماده ۲ این مقاله نامه دولتهای عضو را راهنمایی می کند که پس از ارزیابی حداقل نیازهای کارگران، ضمن مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی به تعیین حداقل مزد مبادرت ورزند.

براساس مواد اول، دوم و سوم مقاله نامه ۱۳۱-۱۹۷۰: کشورهایی که به این مقاله نامه ملحق می شوند باید نظامی برای حداقل مزد ایجاد کنند که همه گروههای مزدبگیر را که سزاوار حمایت هستند تحت حمایت قرار دهند. حداقل مزد اعتبار قانون را دارد و تنزل از آن ممکن نیست و سرپیچی از آن مستوجب مجازات های لازم است. حداقل مزد باید بگونه ای در نظر گرفته شود که در آن نیازهای کارگران و خانواده آنها با توجه به نوسان هزینه زندگی و مزایای تامین اجتماعی برآورده شود.^۱

روشهای تعیین حداقل مزد را می توان بر حسب موضوع و مرجع وضع، طبقه بندی کرد:

حداقل مزد براساس موضوع آن بر دو نوع است:

۱- حداقل مزد برای نقاط مختلف کشور

۲- حداقل مزد برای صنایع مختلف

و براساس مرجع تصویب حداقل مزد:

۱- به وسیله دولت یا قانونگذاری کشوری

۲- براساس توافق سازمانهای کارگری و کارفرمایی.

از لحاظ موضوع، به دلیل این که نرخ کالاها و خدمات و به طور کلی هزینه های زندگی در مناطق مختلف کشور یکسان نیست حداقل مزد در هر منطقه نیز می تواند با مناطق دیگر متفاوت باشد. از نظر مرجع تصویب، ممکن است حداقل دستمزد بوسیله دولت با توافق کارگران و کارفرمایان تعیین شود. در کشورهایی که سندیکاها قوی بوده و دخالت دولت در اقتصاد کم است نمایندگان کارگران و کارفرمایان خود، حداقل مزد را تعیین می کنند اما در کشورهای جهان سوم و کشورهای دارای اقتصاد ارشادی، دولت با معاضدت سازمانهای کارگری و کارفرمایی نرخ حداقل مزبور را تعیین می کند.^۱

مبحث چهارم: مقررات دستمزد در مناطق آزاد ایران

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.^۱

همانطوریکه گفته 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.

اصول اساسی دستمزد در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران

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.

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 توجیه 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.

مبحث پنجم: مقررات دستمزد در مناطق اقتصادی ویژه چین

گفتار اول: چگونگی تعیین دستمزد:

مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین دو روش را برای تعیین دستمزد معرفی کرده اند. در روش اول بنگاه میتواند براساس موقعیت و عملکردش، خود درباره میزان دستمزد و کمک هزینه ها و یارانه ها تصمیم گیری کند و براساس آن با کارگران در قرارداد کار به توافق برسد؛ به عبارت دیگر این روش بیشتر در قراردادهای کارفرمی جریان می یابد، در این روش کارفرما با رعایت حداقل دستمزد، آزادی عمل بیشتری برای تعیین میزان دستمزد

دارد. البته برای عدم سوء استفاده کارفرمایان، مقررات مزبور مقرر کرده اند که بایستی بنگاهها گزارشهای حقوق و دستمزد کارگران را به اداره آمار و اداره کار منطقه ارسال کنند و قراردادهای فردی امضاء شده توسط طرفین نیز بایستی برای ثبت به اداره کار فرستاده شود.^۱

روش دیگر پیمانهای دسته جمعی کار است، این روش در مقررات برخی از مناطق چین علاوه بر روش اول معمول می باشد. در این روش اتحادیه های کارگری یا نمایندگان کارگران با کارفرما یا کارفرمایان در زمینه دستمزد و سایر مفاد چانه زنی می کنند، در نتیجه با کارفرما یا کارفرمایان به توافق می رسند.^۲

البته میزان دستمزدی که بدین طریق معین می شود، نباید از حداقل دستمزد مصوب کمتر باشد. ویژگی عمده این روش این است که چون کارگران در یک اجتماع متشکلی هستند براحتی می توانند بر روی دستمزد چانه زنی کنند و تا حدودی خواسته های خود را به کارفرما یا کارفرمایان بقبولانند؛ در حالیکه در روش اول چنین امکانی بسیار کم یا وجود ندارد.

در ضمن این مقررات، موارد دیگری را نیز در تعیین میزان مزد کارگران دخیل دانسته و به کارفرمایان اجازه داده که با در نظر گرفتن آنها میزان مزد را تغییر دهند، مواردی چون

1. I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 19-R.Z.P.M.L.A.S.F.j.V.Article 23-R.L.M.X.S.E.Z.Article 7-L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 38 - R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 23.

2. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 11- R.L.M.F.F.E.Article 8.

موقعیت کاری شخص، وظایف، سطح مهارت فنی و طبیعت کار و شایستگی و موفقیت

کارگران.^۱

گذشته از این، مقررات، مقرر کرده اند که دستمزدهای کارکنان ارشد مدیریتی مثل

مدیر کل و معاون مدیر کل، سر مهندس و معاون او و سر حسابدار و معاون او، توسط

هیات مدیره ها یا مدیریت بنگاهها تعیین می شود.^۲

گفتار دوم: پرداخت مزد در فواصل زمانی معین و چگونگی پرداخت مزد:

در این رابطه برخی از مناطق به روشنی و به صراحت مقرراتی را پیش بینی کرده اند.

براساس این مقررات بنگاهها و کارفرمایان مکلف شده اند که دستمزدها را حداقل، ماهی

یکبار پرداخت کنند و تاریخی را بدین منظور ثبت و دستمزدها در آن تاریخ به طور جدی

پرداخت کنند و این زمان مقرر بایستی همواره رعایت شود. در ضمن دستمزدها باید به

صورت نقد به کارگران پرداخت شود و ضمانت اجراهایی بدین منظور در مقررات مناطق

چین پیش بینی شده است به عنوان مثال در مقررات منطقه « جیانگ دانگ » مقرر

گردیده:^۳ « اگر حقوق و دستمزد کارگر در تاریخ مقرر پرداخت نشود، بنگاه به کارگر

خسارتی معادل یک درصد دستمزد برای هر روز، بعد از ششمین روز تأخیر، پرداخت

خواهد کرد.»

1. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 36-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 23.

2. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 24 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.V.Article 24.

3. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 40.

و یا اگر کارفرما نسبت به پرداخت دستمزد برای دو ماه متوالی کوتاهی کند، کارگر

می تواند استعفا دهد.^۱

در مقررات شانگهای مقرر شده که اگر بنگاهها یا کارفرمایان دستمزدهای کارگران را

به صورت نقد و به موقع و به اندازه کافی پرداخت ننمایند، جریمه ای معادل پنج تا ده برابر

حقوق هر کارگر به بنگاه یا کارفرما وضع خواهد شد.^۲

مناطق دیگر نیز، مقرراتی به صورت کلی در این زمینه پیش بینی کرده اند که می تواند

در موارد نقض مقررات فوق، قابل اعمال باشد.

گفتار سوم: اصول اساسی دستمزد

تمام مناطق اقتصادی ویژه چین تعیین حداقل دستمزد را مقرر نموده اند.^۳ نکته قابل تامل

در این مقررات، تعیین حداقل دستمزد جداگانه برای هر یک از مناطق می باشد به عبارت

دیگر، هر یک از مناطق خود، مستقلاً حداقل مزدی را برای منطقه خود تعیین می کنند.

ویژگی این نوع تعیین حداقل دستمزد، این است که واقعیت های عینی، قابلیت های منطقه

و قیمت کالاها و خدمات، در نظر گرفته می شود و براساس این عوامل، حداقل دستمزد

مناطق تعیین می شود. قطعاً در منطقه پررونقی مثل شانگهای هزینه های کالاها و خدمات

1. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 25 , Item 4-I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article12-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.G.V.Article15.

2. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 40 , Item 3.

3. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 39 – R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 23-R.L.M.F.F.E.Article14.

در مقایسه با مناطق کم رونق دیگر، بالاست، در نتیجه حداقل دستمزد در منطقه شانگهای باید بالاتر از دیگر مناطق کم رونق باشد.

حداقل دستمزد مناطق نیز در دوره ای معین با توجه به عوامل مذکور در فوق، تغییر می یابد اما درباره زمان تغییر حداقل دستمزدها در مناطق، مطلبی در مقررات مناطق، ذکر نشده است. قانون «مقرراتی درباره مدیریت کار در بنگاهها سرمایه گذاری خارجی» ضمانت اجرایی برای بنگاههایی که حداقل حقوق کارگران را رعایت نمی کنند و حداقل دستمزد را نقض می کنند، وضع کرده است، در همین راستا ماده ۲۹ مقرر کرده «اگر بنگاهها به کارگزارانش کمتر از حداقل دستمزد محلی پرداخت نمایند، سازمان محلی کار دستور اصلاح آنها در ظرف مدت معینی خواهد داد، علاوه بر تکمیل و جبران کسری، مطابق حداقل دستمزد محلی، بنگاه به کارگران خسارت و غرامتی به میزان ۲۰ تا ۱۰۰ درصد تفاوت بین دستمزد واقعی کارگر و حداقل دستمزد محلی پرداخت خواهد کرد.

جریمه ای معادل یک تا سه برابر تفاوت بین دستمزد واقعی و حداقل دستمزد به اضافه خسارت، به بنگاهی که تکمیل کسری و پرداخت خسارت را نپذیرفته، وضع خواهد شد براساس این ماده بنگاه اولاً، باید دستمزد پرداختی را با توجه به حداقل دستمزد محلی، اصلاح نماید؛ ثانیاً، تفاوت و کسری دستمزدها در مقایسه با حداقل دستمزد محلی که کارفرما قبلاً به کارگر پرداخت کرده، بایستی به کارگر پرداخت نماید؛ ثالثاً، باید به

کارگران غرامتی معادل ۲۰ تا ۱۰۰ درصد تفاوت بین دستمزد پرداختی توسط بنگاه در

گذشته و حداقل دستمزد مصوب محلی، پرداخت نماید.

و اگر بنگاهی چنین اصلاحی را انجام ندهد، علاوه بر جبران خسارت فوق، جریمه ای

بین یک تا سه برابر تفاوت بین دستمزد پرداختی و حداقل دستمزد مصوب به بنگاه وضع

خواهد شد.

علاوه بر اصل حداقل دستمزد، اصل عدم تبعیض در پرداخت دستمزد نیز در قانون

پیشین مقرر گردیده است.

در مجموع مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین، در زمینه مقررات حمایتی دستمزد

درباره موارد «ممتاز بودن مزد و طلب های کارگر» و «چگونگی گرفتن دستمزد»

مسکوت می باشد به بیان دیگر موارد فوق که جزو مقررات حمایتی دستمزد است در

مقررات مناطق چین به صراحت پیش بینی نشده است.

همچنین درباره اصول اساسی دستمزدها، همانگونه که ذکر شد، «اصل عدم تبعیض در

پرداخت دستمزد» و «اصل حداقل دستمزد» در مقررات مناطق چین پیش بینی گردیده اما

در مورد «اصل مصونیت دستمزد» در مقررات مذکور مطلبی ذکر نگردیده است.

مبحث ششم: مقررات دستمزد در منطقه آزاد جبل علی (امارات)

دستمزد در مقررات منطقه آزاد جبل علی به شکل متفاوتی بیان شده است. کارگران در منطقه آزاد جبل علی به دو قسم تقسیم می شوند: کارگران حمایتی و کارگران غیر حمایتی.

مقررات منطقه آزاد جبل علی بیشتر در راستای تبیین حقوق و تکالیف کارگران حمایتی است. کارگران حمایتی کارگرانی هستند که به طور کامل مورد حمایت سازمان منطقه آزاد مذکور هستند و سازمان منطقه آزاد بعنوان وکیل کارگران حمایتی عمل می کند. در کنار این حمایت، کارگران نیز بواسطه قرارداد کار فردی که با کارفرما انعقاد می کنند آزادی عمل دارند و می توانند خواسته های خود را در صورت پذیرش کارفرما، در قرارداد کار بگنجانند.

گذشته از این، مقررات مذکور حداقل حقوق دستمزد کارگران را تعیین نموده است اما این حداقل دستمزد بصورت عددی بیان شده است^۱ و این موضوع قابل تامل به نظر می رسد زیرا حداقل حقوق باید در دوره های مختلف با توجه به تورم و هزینه کالاها و خدمات تغییر یابد در حالی که تعیین حداقل دستمزد به صورت عددی مانع از این تغییر می شود زیرا مستلزم تغییر قانون می باشد به همین دلیل به نظر می رسد که حقوق و مصالح کارگر نادیده انگاشته می شود.

1. jafza rules , Article 9.5.5.

درباره پرداخت دستمزد در فواصل زمانی معین و کیفیت پرداخت دستمزد نیز مقررات مزبور پیش بینی هایی دارد که متاثر از شرایط و اوضاع و احوال منطقه آزاد جبل علی است، براین اساس دستمزد کارگران در پایان هر ماه به کارگران پرداخت می شود، اما نکته قابل توجه در زمینه فیشهای حقوقی از طرف سازمان منطقه آزاد جبل علی است. سازمان منطقه آزاد فیشهای حقوقی کارگران را در پایان هر ماه تهیه و به بنگاهها می فرستد و کارفرمایان نیز مکلف هستند این فیشها را به کارگران بدهند و کارگران نیز باید فیشها را امضا، و کارفرمایان دوباره آنها را حداکثر تا پانزدهم هر ماه به سازمان منطقه آزاد برگردانند و اگر کارفرمایان به بهانه عدم وصول فیشها از بازگرداندن فیشها خودداری کنند، کارفرمایان طبق قانون جریمه می شوند.^۱ این روال و ترتیب برای اطمینان از میزان دستمزد و دریافت آن توسط کارگر است و این موضوع شامل کارگران حمایتی می شود. این حمایت از دستمزد و مقرری ها حتی هنگام پایان رابطه قراردادی کارگر و کارفرما نیز ادامه دارد و در صورت انحلال قرارداد کار، کارفرمایان باید اظهارنامه ای در فرمهای مخصوص از مقرری های قطعی کارگر به سازمان اداره منطقه آزاد جبل علی ارائه کنند و توضیح دهند که چگونه این مقرری های قطعی را محاسبه نموده اند. و این اظهارنامه باید توسط کارگر و دارنده امضای مجاز بنگاه، امضا شود یک نسخه به کارگر و نسخه دیگری هم بعد از امضای کارگر به بخش مدیریت منطقه آزاد ارائه شود و در همان زمان بنگاه

1. jafza rules , Articles 9.8.1,9.8.2 and 9.8.3.

**جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

مبلغی نقدی معادل کل مقرری های قطعی یا رسید دالّ بر اینکه کارگر تمام مقرری های

قطعی اش را دریافت کرده است نزد اداره منطقه آزاد تودیع می کند.

همانطوری که ملاحظه می شود، روش خاصی راجع به دستمزد کارگران حمایتی در

منطقه آزاد جبل علی وجود دارد. روشی که تا حدودی به نظر می رسد متفاوت از

مقررات دستمزد مناطق آزاد ایران و چین باشد.

فصل چهارم: شرایط کار زنان و نوجوانان

مبحث اول: شرایط کار زنان

از آنجائیکه بیشتر کارگران مناطق آزاد را، زنان تشکیل می دهند و حتی در برخی از مناطق آزاد جهان این میزان به ۹۰ درصد می رسد^۱ و نیز به جهت ضعف جسمی زنان کارگر در مقایسه با مردان و همچنین به لحاظ نقشهای خاص زنان در خانواده به عنوان مادر، ایجاب می کند که کارگران زن مورد حمایت ویژه ای قرار گیرند. حمایت ویژه زنان کارگر از همان آغاز به کار سازمان بین المللی کار مورد توجه سازمان مزبور بوده و موجب تصویب مقاله نامه ها و توصیه نامه هایی شده است.

مقاله نامه های شماره ۴ - ۱۹۱۹ ، ۴۱ - ۱۹۳۴ و ۸۹ - ۱۹۴۸ و نیز توصیه نامه شماره ۱۳ - ۱۹۲۱ کار در شب را برای زنان ممنوع اعلام کرده است و مقاله نامه شماره ۳ - ۱۹۱۹ مرخصی زایمان و وضع حمل را برای زنان کارگر پیش بینی نموده است.^۲

بدین ترتیب در قوانین کار کشورها موضوعات فوق و موضوعاتی چون ممنوعیت کارهای سخت و زیان آور برای زنان و ساعت کار زنان شیره وارد و تصویب شد. اما بنا به اهمیت موضوع در مناطق آزاد، سازمان بین المللی کار در سند «استخدام و سیاست اجتماعی در مناطق پردازش صادرات» بخش مستقلی را به موضوع زنان کارگر و مسائل مبتلا به آن اختصاص داده و توصیه هایی در این زمینه نموده که ما آنرا عیناً ذکر می کنیم:

1 . ILO, Governing Body, op. cit, P.6.

« ۲۸. مناطق پردازش صادرات از بزرگترین منابع برای بخش استخدام رسمی زنان می

باشد. به هر حال باید دقت شود که چنین استخدامهایی وضعیت زنان را ارتقا دهد و اینکه

زنان به مشاغلی با مهارت پایین، حقوق پایین و دورنمایی پایین محدود نشوند و زنان به

فرصتهای آموزشی و مشاغل بهتری دسترسی داشته باشند^۱.

۲۹. با توجه به نسبت بالای زنان شاغل در مناطق پردازش صادرات، بنگاههای مناطق

پردازش صادرات باید تلاشهای خاصی جهت تضمین این موارد انجام دهند:

الف- زنان مورد تبعیض واقع نشوند و مخصوصاً در مقابل کاری با ارزش یکسان

حقوق برابر بگیرند.

ب- کارگران زن از حمایت ها و مزایای زایمان برخوردار شوند. موارد زیر را

می توان در این مورد در نظر گرفت: مرخصی زایمان با حقوق و بدون حقوق، امنیت

استخدامی طی دوران حاملگی و مرخصی زایمان، و امکانات و وقفه های کار برای

نگهداری از بچه.

پ- ترتیباتی باید اتخاذ شود که کارگران بتوانند کار و مسؤولیت های خانه را تلفیق

کنند. اقداماتی را که می توان در نظر گرفت از این قراراند: محدودیت ساعات کاری بیش

از حد و کارشبان، فراهم کردن تسهیلات مراقبت از بچه و اختصاص ساعاتها یا روزهای

مرخصی برای مراقبت کردن از بچه ها.

1. ILO, Governing Body, op. cit, P.19.

ت- آموزشها، سیاست ها و روندهای مناسبی صورت گیرد تا از آزار و اذیت جنسی

جلوگیری و با آن برخورد شود.

ث- اقداماتی در جهت تشویق زنان برای رسیدن به موقعیت های فنی و مدیریتی وجود داشته باشد».

گفتار اول: شرایط کار زنان در مناطق آزاد ایران

همانطوریکه ذکر شد در مناطق آزاد جهان براساس گزارش سازمان بین المللی کار بیشترین تعداد کارگران را، زنان تشکیل می دهند در حالیکه مناطق آزاد ایران از این

مزیت و ویژگی محروم است. و این موضوع نیز دلایل اجتماعی - فرهنگی دارد.

و در همین راستا در مقررات کار مناطق آزاد ایران درباره شرایط کار زنان و حمایت های

ویژه درباره آنها مطلبی ذکر نگردیده و مقررات در این زمینه مسکوت می باشند و شاید

عدم پیش بینی مقررات حمایتی در مناطق آزاد ایران، تا حدودی قابل توجیه باشد زیرا اولاً

تعداد زنان تحصیل کرده در مناطق مذکور بسیار بسیار کم است و زنان عمدتاً به خانه داری

مشغول هستند و ثانیاً تامین نیروی انسانی مورد نیاز از خارج از این مناطق بر هزینه سرمایه

گذارهای زیر بنایی می افزاید.^۱

اما از طرفی اگر سرمایه گذاران خارجی بخواهند صنایع کاربر مثل منسوجات و پوشاک و یا مونتاژ محصولات الکترونیک در مناطق آزاد ایران ایجاد کنند، علاوه بر اینکه این صنایع به تعداد زیادی نیروی انسانی نیاز دارد، ترکیب نیروی انسانی نیز برای آنها اهمیت زیادی دارد زیرا در اشتغال این گونه صنایع، ترجیح سرمایه گذاران خارجی در این است، که از زنان کارگر استفاده بیشتر بنمایند و با توجه به پایین بودن نقش زنان در منطقه و اساساً در سطح کشور اولاً خود منطقه نمی تواند تامین کننده این نیاز باشد و ثانیاً به دلایل فرهنگی _ اجتماعی مهاجرت زنان به منطقه با اشکالات و کندی زیادی مواجه می گردد.^۱

گفتار دوم: شرایط کار زنان در مناطق اقتصادی ویژه چین

مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین همگی بنگاهها و کارفرمایان را به رعایت مقررات و آیین نامه های مربوط به حمایت ویژه از زنان کارگر مکلف نموده اند.^۲ در ضمن این پیش بینی کلی، موارد مهمی از این گونه حمایتهای قانونی در مقررات مذکور مقرر گردیده است نظیر مرخصی زایمان با پرداخت حقوق، مرخصی استعلاجی، عدم ارجاع کار اضافی و کار شب به زنان حامله ای که دوره حاملگی آنها بیشتر از ۶ ماه است. عدم اخراج

2. R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article 33 – I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article 29 – R.Z.P.M.L.P.A.S.F.j.v.Article 32 – R.L.M.S.E.Z.Article 17.

کارگران زن حامله و کارگران زنی که در حال وضع حمل یا در دوران شیردهی به
کودکانشان هستند.

۱- مرخصی زایمان: مقررات مناطق چین، این نوع مرخصی را برای کارگران زن با
پرداخت حقوق پیش بینی کرده اند. حداقل زمان این مرخصی در مقررات منطقه «زیامن»
۵۶ روز و حداکثر آن در مقررات منطقه «خانیان» ۹۰ روز مقرر شده است.

۲- مرخصی شیردادن به کودکان: درباره این مرخصی جزئیاتی در مقررات مناطق چین
ذکر نگردیده است.

۳- مرخصی استعلاجی: زنان کارگر می توانند هر سال تا سقف ۱۷ روز از مرخصی
استعلاجی با حقوق و مزایا استفاده کنند درحالیکه حداکثر مرخصی استعلاجی برای مردان
۱۳ روز است.

۴- بنگاهها و کارفرمایان نباید از کارگران زن حامله ای که دوره حاملگی آنها بالای ۶
ماه است برای کار اضافی یا کار شبانه استفاده کنند یا آنها را به انجام کار اضافی یا کار
شب مکلف کنند.

۴- عدم اخراج زنان کارگر حامله و زنان در حال وضع حمل؛ یکی از دغدغه های
زنان کارگر اخراج آنها در دوران بارداری و در دوران وضع حمل است. از
آنجائیکه زنان در ماههای پایانی دوران حاملگی و نیز در دوران وضع حمل نمی
توانند کار کنند. معمولاً کارفرمایان در این دوران تمایل به اخراج چنین

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooen.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

کارگرانی و یا عدم پرداخت حقوق به آنها را دارند؛ در همین راستا مقررات مناطق

چین یکی از موارد اخراج ناموجه را اخراج زنان حامله اعلام کرده است. بدین

ترتیب در این دوران کارفرمایان و بنگاهها نمی توانند زنان حامله را اخراج کنند و

از این طریق امنیت شغلی زنان در دوران حاملگی و وضع حمل حفظ می شود.

گفتار سوم: شرایط کار زنان در منطقه جبل علی (امارات)

درباره مقررات ویژه حمایتی زنان، مقررات منطقه آزاد جبل علی مسکوت است و هیچ پیش بینی در این زمینه ندارد. در ضمن مقررات مذکور راجع به شرایط کار نوجوانان نیز مسکوت است. و مطلبی در مقررات مذکور پیش بینی نشده است.

مبحث دوم: شرایط کار نوجوانان

اشتغال به کار در سنین پایین آسیب های زیادی به جسم و جان انسان وارد می کند و در جریان انقلاب صنعتی استفاده غیرانسانی و مادیگرایانه از کودکان اوضاع رقت باری را در جوامع صنعتی اروپا پدید آورد. همین امر باعث شد که نخستین خواسته ها در جهت بهبود وضع کارگران مربوطه و تجدیدنظر در شرایط کار کودکان و زنان کارگر باشد و اولین مقررات حمایتی وضع شده درباره کارگران در جهان، در مورد کودکان و زنان از تصویب گذشت.

امروزه قانونگذاران کار در کشورهای جهان به تاسی از رهنمودهای سازمان بین المللی کار مقررات پیشرفته ای در مورد کودکان وضع نموده اند. حمایت هایی همچون حداقل سن شروع به کار، لزوم آزمایشهای پزشکی بدو استخدام و حین خدمت، ساعات کار نوجوانان، ممنوعیت ارجاع کار اضافی، کار شبانه و کارهای سخت و زیان آور به نوجوانان و

گفتار اول: شرایط کار نوجوانان در مقررات مناطق آزاد ایران

در زمینه شرایط کار نوجوانان در مقررات مناطق آزاد ایران تنها ماده ۱۵ تدوین شده است که طی آن «به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است».

مقررات مذکور درباره حمایت های قانونی ویژه کار نوجوانان نظیر لزوم آزمایشهای پزشکی بدو استخدام و حین خدمت، محدودیت ساعات کار نوجوانان و ممنوعیت ارجاع کار اضافی، کار شبانه و کارهای سخت و زیان آور به نوجوانان مسکوت است و در این زمینه تنها به تعیین حداقل سن شروع به کار نوجوانان، اکتفا کرده است.

گفتار دوم: شرایط کار نوجوانان در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین

در زمینه شرایط کار نوجوانان موارد زیر در مقررات مناطق چین پیش بینی شده است.

۱- تعیین حداقل سن شروع به کار نوجوانان: مقررات تمام مناطق اقتصادی ویژه چین، حداقل سن مجاز برای نوجوانان را ۱۶ سال تعیین کرده اند و به کار گماردن نوجوانان پایین تر از سن ۱۶ سال را به طور جدی ممنوع اعلام کرده و همچنین برخی از مناطق در ضمن اعلام این حداقل سن، به کار گرفتن دانش آموزان ابتدایی و دبیرستان را اکیداً ممنوع اعلام نموده است. در میان مقررات مزبور منطقه «جیانگ دانگ» برخی از مشاغل را از شمول ممنوعیت حداقل سن

شروع به کار، خارج و تحت شرایطی مجاز دانسته است بدین ترتیب با تصویب
قبل از اداره کار منطقه اقتصادی ویژه، به کار گرفتن افراد زیر ۱۶ سال را در حوزه
هایی چون سرگرمی، تربیت بدنی و هنرها و صنایع دستی مجاز دانسته است
در نتیجه می توان از افراد زیر ۱۶ سال با تصویب قبلی اداره کار منطقه اقتصادی
ویژه در حوزه هایی چون سرگرمی، تربیت بدنی و هنرها و صنایع دستی استفاده
کرد.

۲- ممنوعیت ارجاع کارهای مسموم کننده، خطرناک و سنگین به افراد زیر

۱۸ سال.^۱

منطقه شانگهای ارجاع کارهای مسموم کننده، خطرناک و سنگین را به افراد زیر ۱۸
سال ممنوع اعلام کرده است البته این ممنوعیت علاوه بر ممنوعیت به کارگماردن افراد
زیر ۱۶ سال است بدین معنی که علاوه بر اینکه نمی توان از افراد زیر ۱۶ سال در کارهای
بنگاه استفاده کرد بلکه کارهایی که مستلزم ارتباط با سموم خطرناک و کارهای سنگین
است نیز برای افراد زیر ۱۸ سال را ممنوع اعلام کرده است.

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooon.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

بخش چهارم

روابط جمعی کار

فصل اول: کلیات

روابط جمعی کار از جمله موضوعات مهمی است که در «سند استخدام و سیاست اجتماعی در مناطق پردازش صادرات» صادره از سازمان بین المللی کار مورد تاکید فراوان قرار گرفته و آنرا یکی از عوامل توسعه پایدار مناطق پردازش صادرات (مناطق آزاد) معرفی کرده است. به همین منظور ما نیز در حد وسع و اقتضای پایان نامه به بررسی این موضوع می پردازیم.

البته قبل از شروع به بحث لازم به تذکر است موضوع مزبور از جمله اختلافات مهم و اساسی در بررسی تطبیقی مقررات کار مناطق آزاد کشورهای ایران، چین و امارات است لذا ضروری به نظر می رسد که اندکی با تفصیل به موضوع پرداخته شود.

در این بخش سعی می شود ابتدا تعریف روابط جمعی کار سپس تعریف مصادیق آن و ذکر توصیه های سازمان بین المللی کار راجع به روابط جمعی کار در مناطق پردازش صادرات و در نهایت بررسی مساله در مقررات مناطق آزاد ایران، چین و امارات آورده می شود.

رابطه کار مدتها بصورت رابطه فردی بین کارگر و کارفرما بود اما به علت ضعف اقتصادی کارگر در مقابل کارفرما ناچاراً شرایط کار تعیین شده از جانب کارفرما را می پذیرفت و با توجه به اشتراک مسائل کارگران در یک بنگاه با یک شغل و حرفه، بتدریج کارگران بر آن شدند که ناتوانی فردی را بوسیله همبستگی و اتحاد از راه اقدامات جمعی

جبران کنند بدین جهت کارگران تصمیم گرفتند که متحد و متشکل گردند که در نتیجه

آن اتحادیه های کارگری تشکیل شد و به تبع آن نیز درخواست های خود را بصورت

دسته جمعی مطرح کردند که منجر به ایجاد پیمانهای جمعی شد و این خواستها زمانی با

مخالفت کارفرمایان مواجه می شد که منجر به اعتصاب می شد.^۱

از این روند می توان نتیجه گرفت که روابط جمعی کار شامل تشکلهای، پیمانهای جمعی

و اعتصاب می شود.

البته اصل ضرورت وجود تشکلهای کارگری معلول شرایط خاص کارگری بعد از

انقلاب صنعتی است^۲، این کارگران بودند که با توجه به شرایط سخت کاری ابتدائاً در

جریان ضرورت ایجاد تشکل کارگری افتادند و خواستند که از این رهگذر حقوق و

منافعشان حفظ شود و بعد از این مرحله بود که کارفرمایان نیز به دلیل اینکه تماماً در

خواسته های کارگران حل نشوند، تشکلهای کارفرمایی را تشکیل دادند تا بدین ترتیب

منافع آنها نیز تامین شود. در نتیجه تشکلهای کار شامل تشکلهای کارگری و تشکلهای

کارفرمایی می شود.

()

(

مبحث اول: تشکلهای کارگری^۱

گفتار اول: تعریف تشکلهای کارگری

تشکل کارگری سازمانی است داوطلبانه و مستقل از کارگران یک حرفه یا یک صنعت، صرف نظر از تفاوت‌های عقیدتی، سیاسی، مذهبی، جنسی و نژادی که به منظور تامین و حمایت از منافع گروهی و اعتلای موقعیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کارگران ایجاد می‌شود. هدف از تشکیل سازمانهای کارگری، حفظ منافع کارگران، کمک به افزایش بهره‌وری کار و مشارکت در کنترل امور اقتصادی و اجتماعی کشور است.^۲

گفتار دوم: انواع تشکل‌های کارگری

تشکلهای کارگری انواع مختلفی دارند: تشکلهای حرفه‌ای، که از کارگرانی که دارای حرفه‌ی مشابهی هستند تشکیل می‌دهند. تشکلهای صنعتی که کارگرانی را به عضویت می‌پذیرند که در صنعت خاصی کار می‌کنند. تشکلهای عمومی که هر نوع کارگری را صرف نظر از حرفه یا صنعتی که در آن به کار مشغول باشد، به عضویت می‌پذیرند و تشکلهای کارگاهی که در خود کارگاه تشکیل می‌شوند و مخصوص کارکنان همان واحد هستند. همبستگی و اتحاد بین کارگران در تشکلهای صنعتی بیشتر حفظ می‌شود و

1 . Trade Union.

() ()

(.)

این نوع تشکل بر قدرت کارگران در مقام مذاکره با کارفرما می افزاید. حال آنکه در سازمانهای حرفه ای اعضاء بیشتر به منافع حرفه ای خود توجه دارند و از حال دیگر کارگران غافل می مانند و با این ترتیب، اختلافات حرفه افزایش می یابد و تفرقه بین کارگران ایجاد می شود. تشکلهای کارگری زمانی می توانند وظایف خویش را به خوبی انجام دهند که استقلال خود را در مقابل دولت و کارفرما حفظ کنند و اجازه ندهند هیچ قشری اداره امورشان را تحت انحصار خود درآورد.

تشکل کارگری باید با مشارکت منظم و منضبط خود کارگران، اداره شود و از استثمار شدن اعضاء خویش جلوگیری به عمل آورد. با طرز تلقی موجود که مدیریت را در مقابل کارگران و تشکلهای کارگری قرار می دهد باید شدیداً مبارزه شود. چه، همه اینها اعضاء ضروری یک کل هستند که همان سیستم روابط کار است. کارگر انسانی است دارای شان و مقام والا که با کار خود به سازمان حیات می بخشد و مدیریت نیز در اداره سازمان نقش انکار ناپذیری دارد. وجود هر یک برای دیگری ضروری است. آگاهی از این ارتباط دو جانبه و باور کردن آن، باعث می شود که طرفین در جهت تحقق هدفهای مشترک و نفع جامعه گام بردارند. در ایجاد چنین طرز برخوردی تشکلهای کارگری می توانند نقش موثری داشته باشند و با تلاش در جهت حفظ و استقرار آرامش در صنعت، زمینه کار و وظایف فعالیت مفید و افزایش بهره وری را فراهم آورند.^۱

گفتار سوم: وظایف تشکلهای کارگری

وظایف تشکلهای کارگر با توجه به شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که بر کشورها حاکم است تعریف می شود. اما خطوط کلی وظایف تشکلهای کارگری عبارتند از:^۱

۱- تشکل های کارگری می کوشند تا شرایط مناسب کار، مزد کافی و محیط فیزیکی مناسب را برای اعضای خود تامین کنند.

۲- در عقد پیمانهای جمعی به نمایندگی از جانب کارگران اقدام کنند.

۳- از حقوق اعضاء در مقابل کارفرمایان مخصوصاً در اختلافات کارگران با

کارفرمایان دفاع کنند.

۴- در آموزش کارگران و آشنا سازی آنها با حقوق و تکالیفشان سهیم باشند.

۵- برنامه ریزی و انجام فعالیت های فرهنگی، علمی و تفریحی و تدارک

زمینه هایی برای حل مشکلات و معضلات کارگران.

مبحث دوم: تشکلهای کارفرمایی

گفتار اول: تعریف و سابقه تاریخی

تشکل های کارفرمایی به عنوان نهادی با هدف مقابله با نفوذ تشکلهای کارگری در

اغلب کشورهای جهان ایجاد شده اند و موجودیت آنها نیز به رسمیت شناخته شده است.

این سازمانها سعی می کنند که بازار کار را زیر نفوذ خود داشته باشند و منافع اعضای خود را در سطح معقولی حفظ نمایند.

همزمان با رشد و توسعه سازمانهای کارگری و قدرتمند شدن هرچه بیشتر آنان در قرن نوزدهم، کارفرمایان به فکر تشکیل سازمانهایی افتادند که از منافع آنان حمایت کند و در مقابل تقاضای رو به رشدی که با هدف دست اندازی به حوزه قدرت کارفرمایان مطرح می شدند، مقاومت نمایند. در قرن نوزدهم، سازمانهای کارفرمایی صرفاً برای ایجاد اختلال در کار سازمانهای کارگری فعالیت می کردند لکن به تدریج که سازمان های کارگری از شکل و نفوذ قابل توجهی برخوردار شدند و دولتها، به خصوص در مواقع بروز بحران های اقتصادی، علاقه مند به جلب همکاری آن سازمانها شدند، طرز برخورد کارفرمایان نیز نسبت به سازمانهای کارگری به ناچار تغییر کرد. در واقع می توان گفت که سیاست دولت ها در قبال سازمان های کارگری تا حد زیادی در اصلاح طرز برخورد کار فرمایان نسبت به این سازمان ها موثر بوده است، از طرف دیگر، یک رشته مسائل کارفرمایان اقتصادی و اجتماعی مربوط به کارفرمایان وجود داشت که دولت ها علاقمند بودند به جای آنکه با تک تک کارفرمایان روبرو باشند با یک سازمان کارفرمایی به مذاکره بنشینند و به این طریق تشکیل سازمانهای کارفرمایی را بطور غیرمستقیم تشویق کردند. به این ترتیب، به منظور جلوگیری از طغیان کارگران در جهت

تامین منافع بیشتر آنان و نیز به منظور همکاری با دولت ها تحولاتی در هدفهای سازمانهای

کارفرمایی پدیدار شد.

با گذشت زمان، اغلب سازمانهای کارفرمایی به جای ایفای نقش منفی عناد و دشمنی،

واقعیت را پذیرفتند و راه همکاری را در پیش گرفتند.

گفتار دوم: اهداف سازمانهای کارفرمایی

به طور کلی، چهار هدف عمده برای سازمانهای کارفرمایی متصور است:

۱- تنظیم مزد

۲- حل و فصل اختلافات ناشی از کار به نحوی که محیط کار با آرامش

هرچه بیشتر توأم باشد.

۳- دفاع از امتیازات مربوط به مدیریت

۴- ایجاد استانداردهایی درباره روابط کار.^۱

مبحث سوم: حمایت بین المللی از حق سندیکایی یا حق ایجاد تشکلهای

کارگری و کارفرمایی:

در سطح بین المللی، سازمان بین المللی کار دو مقاله نامه در این زمینه تصویب نموده و همچنین اعلامیه جهانی حقوق بشر که تاثیری در شناسایی حق سندیکایی داشته، به طور خلاصه مورد بحث قرار می گیرد.

گفتار اول: مقاله نامه شماره ۸۷

این مقاله نامه در سال ۱۹۴۸ به تصویب کنفرانس بین المللی کار رسید. این مقاله نامه پایه شناسایی بین المللی حق سندیکایی است این مقاله نامه در مورد تمام کارگران و تمام کارفرمایان باید اجرا شود و بر اصول زیر مبتنی است:

۱- حق هر فردی برای تشکیل سندیکا (اتحادیه) و عضویت در آن. (ماده).

۲- استقلال سندیکا در برابر دولت.

۳- حق تشکیل اتحادیه در سطح ملی، منطقه ای و بین المللی و عضویت در

آن (مواد ۵ و ۶).

۴- اجرای حقوق فوق طبعاً باید با احترام به قوانین داخلی توأم باشد

(ماده ۸)^۱

گفتار دوم: مقاله نامه شماره ۹۸

مقاله نامه فوق در ۱۹۴۹ تصویب شد. و اجرای حقوق سندیکایی را در رابطه کارفرمایان و کارگران تضمین می کند و هدفش تامین آزادی سندیکایی کارگران است به همین سبب کارگران را در برابر هر نوع تبعیضی در استخدام که منافی با آزادی سندیکایی باشد حمایت می کند همچنین اعمالی که موجب مداخله کارفرمایان در امور سندیکا شود، ممنوع شده است.^۱

گفتار سوم: اعلامیه جهانی حقوق بشر

ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر (بند ۴) مقرر می دارد که « هر شخص حق دارد با دیگران سندیکایی به وجود آورد و برای دفاع از منافع خود در سندیکایی عضو شود». و این حکم بعنوان اصلی از اصول آزادی فردی محسوب می شود.^۲

مبحث چهارم: پیمانهای جمعی^۳

پس از پیدایش حقوق کار، ابتدائاً شرایط کار توسط قراردادهای فردی تعیین و مشخص می شد رفته رفته با توسعه حقوق کار، این شاخه از حقوق نیز در تعیین شرایط کار نقش مهمی را ایفا نمود و بدین ترتیب شرایط کار توسط مقررات و قدرت عمومی

3 . Collective Bargaining.

تدوین می شد اما هر یک از دو روش فوق نارسائی هایی داشتند که زمینه ایجاد و توسعه پیمانهای جمعی را فراهم نمودند در قراردادهای فردی کار این کارفرما بود که با توجه به قدرت و نفوذ خود شرایط قراردادهای فردی را تعیین و بر کارگر تحمیل می کرد و مقررات و قوانین کار نیز بخاطر اینکه بصورت کلی تدوین می شود و شرایط و ویژگیهای هر شغل را نمی توانست بطور جداگانه در نظر بگیرد نیز نارسایی این نوع مقررات بود که این نارسائی ها به تدریج منجر به ظهور پیمانهای جمعی شدند البته لازمه پیدایش و توسعه پیمانهای جمعی، تشکلهای کارگری و کارفرمایی بود. پیمانهای جمعی زمینه ای را ایجاد کردند که دو سازمان کارگری و کارفرمایی بتوانند در چهارچوب قوانین و مقررات با انعطاف بیشتری شرایط کاری را تدوین نمایند که تقریباً آن نارسایی های پیشین در آنها وجود نداشت. این نوع قرارداد که طرفین آن، بجای افراد، گروه ها باشند از راه حلهای ویژه حقوق کار است که بر حقایق اجتماعی و اقتصادی این رشته از علم حقوق مبتنی است و وسیله ای برای برقراری نوعی تعادل بین طرفین رابطه کار محسوب می شود. علاوه بر آن پیمان جمعی موجب می شود که بین کارگاهها و موسسات تولیدی رقابت مشروعی در زمینه برقراری شرایط کار و مزد عادلانه تر بوجود آید.^۱

لازمه موفقیت و توسعه پیمانهای جمعی در زمینه ایجاد شرایط مناسب کار، وجود تشکلهای قوی و با نفوذ می باشد بدین معنی که در کشورهایی، این روش حقوقی می تواند موفقیت آمیز باشد که تشکلهای در جایگاه واقعی خودشان قرار بگیرند.

گفتار اول: تعریف

برای آنکه بتوان تعریف صحیحی از پیمان جمعی ارائه داد باید آنرا از طرفی با قرارداد کار فردی کار مقایسه کرد و از طرف دیگر وجوه تشابه و افتراق این نوع پیمان ها را با قواعد موضوعه از طرف مقامات عمومی مورد بررسی قرارداد.

گفتار دوم: مقایسه قرارداد فردی و پیمان جمعی

بطوریکه از اسم این دو عنوان پیداست اول، افراد طرف قرارداد هستند و در دسته دوم گروهها هستند که به انعقاد قرارداد مبادرت می ورزند. اما علاوه بر این فرق موضوع این دو دسته قرارداد یکی نیست.

بنداول: موضوع قرارداد کار و پیمان جمعی کار

در مفهوم قراردادی قرن نوزدهم، قرارداد کار برای دو منظور منعقد می گردید از طرفی شرایط کار و نظام حاکم بر روابط طرفین را مشخص می کرد یعنی در آن مثلا ساعات کار و مزد و غیره معین می شد. از طرف دیگر قرارداد مذکور بین طرفین، رابطه

حقوقی خاصی که عبارت از رابطه تبعیت است بوجود می آورد یعنی به موجب آن یکی کارگر دیگری می شد. از این دو منظور نقش اول را امروزه بیشتر پیمانهای جمعی ایفا می کنند، این پیمانها فقط نوعی نظام حاکم بر روابط کار را بوجود می آورند، گروههای طرف پیمان جمعی متعهد می شوند که در روابط ناشی از قرار داد کار شرایط موجود در پیمان جمعی را اجرا کنند.

بدینسان قرارداد کار امروز هم مانند گذشته نقش دوم را ایفا می کند. با استخدام است که کارگر رابطه تبعیت را پذیرا می شود و با قبول قرارداد کار که شرایط موجود در کارگاه را که ناشی از قوانین و پیمانهای جمعی است، نیز قبول می کند.

بند دوم: عنصر جمعی در پیمانهای جمعی

پیمانهای دسته جمعی علاوه بر آنکه از نظر موضوعی با قرارداد کار فرق دارند جنبه جمعی آنها تفاوتی از لحاظ انعقاد و آثارشان بوجود می آورد.

از لحاظ طرفین قرارداد، منعقد کنندگان این پیمانها، گروهها هستند یا حداقل از ناحیه کارگران الزاما گروه کارگری است.

از جهت آثار هم، پیمانهای جمعی تفاوت بارزی با قرارداد کار دارند، در قرارداد کار دو طرف یعنی کارگر و کارفرما در برابر هم متعهد می شوند و آثار قرارداد هم، طبق اصل

نسبی بودن قراردادهای، اصولاً به خود ایشان محدود می شود. اما پیمان جمعی کار علاوه بر آنکه طرفین امضاء کننده را موظف به رعایت مفاد پیمان می کند و ایشان را مکلف می سازد که از هر اقدام جمعی که موجب عدم رعایت شرایط پیمان شود خودداری کنند (و از این حیث مانند یک قرارداد معمولی دارای اثر الزام آور بین طرفین است) اثر دیگر هم دارد. اثر اخیر عبارت از سرایت آثار پیمان جمعی به کسانی است که در انعقاد آن دخالتی نداشته اند. بدیت ترتیب که پیمان منعقد شده بین یک اتحادیه کارگری و یک اتحادیه کارفرمایی با کارفرما نه تنها بر روابط کارگران عضو اتحادیه با کارفرما حاکم است بلکه شامل کارگران دیگر آن کارگاه یا منطقه که عضو اتحادیه هم نیستند می شود. علاوه بر آن در زمان اعتبار پیمان جمعی کلیه کارگرانی هم که به استخدام کارفرما در آیند از شرایط موجود در پیمانهای جمعی برخوردار خواهند بود^۱.

گفتار سوم: پیمان جمعی و قواعد موضوعه کار

قواعد حاکم بر کار، که ناشی از مصوبات قوه مقننه یا تصمیمات قوه مجریه و قضائیه و آیین نامه های مربوط می باشد، با پیمانهای جمعی از جهتی مشابهت دارند اما در عین حال وجوه افتراقی بین آنها وجود دارد.

بند اول: وجه تشابه پیمان جمعی و قواعد موضوعه کار

تشابه این دو از آن جهت است که موضوع دو نظام، کار و شرایط آن است بدین ترتیب که در قوانین کار مثلاً میزان مرخصی سالانه کارگران و یا ساعات هفتگی کار و نظایر آن تعیین شده است و پیمان جمعی نیز راجع به مسایلی از همین قبیل است و میزان دستمزد و سایر شرایط حاکم بر روابط کارگر و کارفرما را معین می کنند و کارگران و کارفرمایان در روابط خود مکلفند که قواعد ناشی از مصوبات قانونی و نیز شرایط مذکور در پیمانهای جمعی را رعایت کنند.

بند دوم: وجوه افتراق پیمان جمعی و قواعد موضوعه کار

فرق پیمان جمعی با قانون و سایر نظامات موضوعه در این است که: اولاً، قواعد اخیرالذکر، همچنانکه از نامشان پیداست، بوسیله مقامات عمومی وضع شده اند و در واقع به طرفین رابطه کار تحمیل شده اند برعکس شرایط مندرج در پیمانهای جمعی، قواعدی هستند که نتیجه مذاکره و توافق امضاء کنندگان آن می باشد. ثانیاً، قانون نتیجه اراده واحد (نظر قانونگذار) است در حالیکه قواعد مذکور در پیمان، بنا به طبیعت قراردادی، محصول توافق دو اراده است.^۱

ثالثاً، قدرت اجرائی پیمان جمعی، اصولاً، از قانون کمتر است، این پیمانها معمولاً طرفین امضاء کننده را متعهد می سازد و فقط بطور استثنایی ممکن است به کلیه کارگران و کارفرمایان سرایت داده شوند در حالیکه مقررات قانونی کار اصولاً شامل همه کارگران و کارفرمایان می شود. این فرق بویژه در کشورهایی که، بعلت نبودن اتحادیه های قوی، امکان انعقاد پیمان جمعی کم است اهمیت بیشتری دارد زیرا در این کشورها فقط حمایت قانون است که کارگران را دربر می گیرد.

با توجه به مقایسه پیمان جمعی با قرارداد فردی کار و قوانین موضوعه این پیمانها را می

توان بدین صورت تعریف کرد:

«پیمان جمعی کار توافقی است که به موجب آن یک گروه از کارگران و یک یا چند کارفرما نظام کاری را تعیین می کنند که در روابط ناشی از قرارداد کار منعقد بین کارفرمایان و کارگران ذینفع قابل اجرا است.»^۱

فصل دوم: اتحادیه های کارگری و پیمانهای جمعی در «سند اشتغال و

سیاست اجتماعی در مناطق پردازش صادرات» سازمان بین المللی کار

سازمان بین المللی کار در «سند اشتغال و سیاست اجتماعی مناطق پردازش صادرات»، روابط جمعی کار را به انحاء مختلف مدنظر قراردادده است همانطوریکه در صفحات پیش گفته شد روابط جمعی کار شامل تشکلهای کارگری، تشکلهای کارفرمائی، پیمانهای جمعی و اعتصاب می شود که بحث اعتصاب به هیچ عنوان در مقررات مناطق آزاد کشورهای مورد بحث، اشاره نشده است و مانیز به همین دلیل از بحث در مورد آن خودداری می کنیم.

سند فوق الذکر در بین موارد روابط جمعی کار، اهمیت درجه اول را به تشکلهای کارگری و کارفرمائی و پیمانهای جمعی داده است و در بندهای متنوع بر کارکرد مثبت این نهادها تاکید کرده و کشورهای دارنده مناطق پردازش صادرات را تشویق به تاسیس و تقویت این نهادها نموده است البته سند مذکور در بندهای ۲۹ ضمیمه ۱ و بند ۴ ضمیمه ۲ اشاره نموده که در غالب مناطق آزاد عدم گفتمان اجتماعی با به تعبیر دیگر نبود تشکلهای کارگری و کارفرمائی و به تبع آن روابط جمعی کار وجود دارد و مقرر نموده است که این مساله از جمله مسایلی است که نیاز به بهبودی بیشتری دارند تا اینکه مناطق بتوانند به اهداف خود و توسعه پایدار دست یابند.

1 . ILO, Governing Body, Op. Cit P. 11.

2 . Ibid, P.17.

ما نکته های حائز اهمیت در سند مزبور راجع به تشکلهای کارگری و پیمان جمعی را

ذیلا می آوریم:

نکته اول: سازمان بین المللی کار در سند مزبور، توجه و رعایت اصول بنیادین کار و استانداردهای بین المللی و ملی کار را لازمه توسعه پایدار و تقویت آن در مناطق آزاد دانسته است و مشخصا در بندهای مختلفی بر موضوع تشکل های کارگری توجه خاصی نموده و آنرا مورد تاکید قرار داده است (بند ۱۶ ضمیمه اول و بند ۴ و ۱۰ ضمیمه دوم). به گونه ای که در بند ۱۰ ضمیمه دوم سند وجود روابط جمعی کار و بویژه تشکل های کارگری را برای موفقیت مناطق آزاد ضروری شمرده است. و محدودیت های قانونی بر روی حقوق اتحادیه های کارگری و فقدان نمایندگی از طرف تشکلهای کارگری را جزو عواملی دانسته که سبب کاهش توانایی این مناطق برای روزآمد کردن مهارتها، بهبود شرایط کاری و بهره وری می شود و در نتیجه منجر به تضعیف این مناطق جهت رقابت در عرصه های بین المللی می شود.

نکته دوم: سازمان بین المللی کار در بند ۱۰ ضمیمه دوم درباره ویژگی های تشکلهای کارگری واقعی مقرر می دارد: «روابط جمعی کار صحیح (روابط کارگری - کارفرمائی)، برای موفقیت مناطق پردازش صادرات (مناطق آزاد) ضروری است؛ تشکلهای کارگری منتخب، قوی و آزاد در ایجاد روابط محلی کار مناسب به منظور بهبود شرایط کار و افزایش بهره وری و قدرت رقابت نقش اساسی دارد.»

همانگونه که ملاحظه می شود سند مذکور از قیدهای «منتخب»، «قوی» و «آزاد»

استفاده کرده است بنابراین تشکلهای کارگری.

اولا باید از طریق انتخابات و برای کارگران انتخاب شوند و از هرگونه تقلب و اعمال

نفوذ بدور باشند و تشکلهای منسوب یا نماینده کارفرمایان نباشند .

ثانیا بایستی تشکلهای کارگری از طریق قوانین و مقررات دارای اهرم هایی باشند که در

صورت لزوم بتوانند برای رسیدن به اهداف مشروع خود، از آن استفاده کنند که در غیر

این صورت تشکلهای تنها اسمی ، نمادین و حالت تشریفاتی دارند و تاثیری در روابط جمعی

کار نخواهند داشت. و نقش های مورد نظر را نمی توانند انجام دهند.

ثالثا، تشکلهای کارگری باید آزاد باشند بدین معنی که از هر اعمال نفوذی چه از

جانب دولت و چه از جانب کارفرما مصون باشند و گرنه کارکرد واقعی خود را از دست

داده و تبدیل به وسیله ای برای اعمال خواسته ها و نظرات دولت یا کارفرما می شود.

نکته سوم، سند مزبور در بندهای مختلف، کارکرد تشکلهای کارگری و کارفرمائی را

بیان نموده و پیش بینی کرده است که روابط جمعی کار به ویژه تشکلهای کارگری سبب

می شود:

اولا، توانایی مناطق برای روز آمد کردن مهارتها، افزایش یابد

ثانیا، شرایط کاری بهبود یابد

ثالثاً، تشکلهای کارگری زمینه حل و فصل اختلافات و مرتفع شدن مشکلات را فراهم

کنند و عامل مهمی در کانالزیه کردن اختلافات داشته باشند. (بند ۲۹)

رابعاً، بهره وری افزایش یابد

و در صورت دستیابی به موارد فوق، بنگاه موفقیت روز افزون را تجربه کرده و

می تواند در عرصه های بین المللی به رقابت با بنگاههای دیگر پردازد.

نکته چهارم، این سند، روش مشارکت تشکلهای کارگری و کارفرمایی را نیز در امور

مناطق آزاد پیش بینی نموده است بدین منظور بند ۱۵ ضمیمه مقرر دارد:

«دولتها باید مشورتهای سه جانبه را بهعنوان وسیله ای موثر برای توسعه سیاستها و اجرای

مناسب روابط کاری در مناطق پردازش صادرات ترویج کنند، یک راه تقویت روابط

مناسب کارگری - کارفرمایی می تواند شرکت نماینده هایی از تشکلهای کارگران و

کارفرمایان در هیات مدیره های ترویج سرمایه گذاری و هیات مدیره های مناطق باشد...».

همانطوری که ملاحظه می شود این سند جایگاه تشکلهای کارگری و کارفرمایی را تا

جایی بالا برده که حتی شرکت نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی را در هیات

مدیره های ترویج سرمایه گذاری و همچنین در هیات مدیره های مناطق آزاد بعنوان وسیله

ای موثر توسعه سیاستهای مورد نظر در مناطق آزاد معرفی و تشویق کرده است. بعنوان

مثال کشورهایی مثل سنگاپور و فیلیپین از جمله کشورهایی هستند که تشکلهای کارگری

و کارفرمایی را در هیات مدیره مناطق آزاد خود گنجانده اند و قابل ذکر است که

کشورهای مزبور و از جمله کشورهایی هستند که موفقیت زیادی در زمینه توسعه مناطق آزاد بدست آورده اند .

پیمانهای جمعی

روشن است که وجود پیمان های جمعی وابسته به وجود تشکلهای کارگری است این تشکلهای کارگری هستند که قراردادهای جمعی یا به اصطلاح پیمانهای جمعی را با کارفرمایان منعقد می کنند و بدون وجود تشکلهای کارگری، وجود پیمانهای جمعی قابل تصور نمی باشد. سند «اشتغال و سیاست اجتماعی مناطق پردازش صادرات» در بندهای ۱۷ و ۲۳ به موضوع پیمانهای جمعی پرداخته است و در بند ۱۷ بر لزوم توسعه پیمانهای جمعی در مناطق پردازش صادرات و به منظور تعیین شرایط کاری اشاره کرده است . اما بند ۲۳ ضمیمه دوم پاداشهای و مزایای غیر نقدی را به عنوان عامل مهم تشویقی انگیزشی معرفی نموده است. و به کارفرمایان یا بنگاهها توصیه می نمایند که پاداشهایی را در پیمانهای جمعی پیش بینی کنند که در صورت موفقیت و سوددهی بالای بنگاه قابل پرداخت باشد بدین ترتیب هم کارگران از سود بالای بنگاه سود می برند و هم اینکه تشویقی برای کارگران است که جهت رسیدن به چنین پاداشها و مزایای غیر نقدی تلاش زیادی انجام دهند و در نهایت این مجموعه سبب توفیق مناطق آزاد می شود.

فصل سوم: روابط جمعی کار در مقررات آزاد ایران

روابط جمعی کار از جمله موارد عمده اختلاف مقررات کار کشورهای ایران، چین و امارات در مناطق آزاد هست. در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران اصلاً اشاره ای به روابط جمعی کار که شامل اتحادیه های کارگری و کارفرمایی و پیمان جمعی و اعتصاب است، نشده، بدین معنی که کارگران و کارفرمایان هیچکدام نمی توانند شکل ها و نمایندگانی داشته باشند و پیمانهای جمعی نیز که از نتایج ایجاد تشکلهای کارگری است در مقررات مناطق آزاد ایران وجود ندارد.

در حالیکه قسمتی از اصل ۲۶ قانون اساسی ایران مربوط به حقوق سندیکایی و تشکیل سندیکاست که با عنوان انجمن های صنفی به رسمیت شناخته شده اند. مشروط بر آنکه اصول استقلال، آزادی و وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند و هیچ کس را نمی توان از شرکت در آنها منع یا به شرکت در یکی از آنها اجبار نمود. همچنین اصل ۱۰۴ قانون اساسی ناظر به تشکیل شورای کارگران و سایر کارکنان در واحدهای تولیدی - صنعتی بوده که آن شوراها به منظور تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور کارگاهها تشکیل می شوند.^۱

لذا با توجه به وظایف و اهداف تشکلهای کارگری و کارفرمایی که صفحات پیشین به آنها اشاره شد و نیز گزارش و سند سازمان بین المللی کار درباره مناطق پردازش صادرات

**جهت خرید فایل word به سایت www.kandooen.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

و اهتمام سازمان و سند مذکور راجع به اتحادیه ها و اثرات آنها در توسعه مناطق آزاد و نیز

اسناد بین المللی موجود درباره حقوق سندیکایی، و اصول ۲۶ و ۱۰۴ قانون اساسی،

مسکوت گذاشتن موضوع اتحادیه های کارگری و کارفرمایی و پیمانهای جمعی در

مناطق آزاد ایران قابل توجیه به نظر نمی رسد.

فصل چهارم: روابط جمعی کار در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین

مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین در بین موارد روابط جمعی کار، فقط به اتحادیه های کارگری و پیمان های جمعی، اشاره نموده و از شکل های کارفرمایی و اعتصاب بحثی نشده است. مقررات مناطق چین، هر کدام به صورت مختصر و غالباً به طور کلی و اجمالی و طی یک ماده به تشکلهای کارگری و پیمانهای جمعی پرداخته اند^۱ اما در بین قوانین مربوط به سرمایه گذاری خارجی «مقررات تفصیلی اجرای قانون شرکتهایی که کلاً توسط خارجیان سرمایه گذاری شده» موادی را بطور مبسوط به حق تشکیل اتحادیه های کارگری در بنگاههای مزبور و وظایف و اهداف اتحادیه های کارگری و تکالیف بنگاه ها (یا کارفرمایان) در قبال تشکلهای کارگری اختصاص داده است. البته قابل ذکر است که این نوع بنگاهها از جمله بنگاههایی است که در مناطق آزاد وجود دارد. مواد قانون مزبور را مورد بررسی قرار می دهیم.

مبحث اول: حق تشکیل اتحادیه های کارگری

ماده ۶۶ قانون مزبور تشکیل اتحادیه های کارگری را حق کارگران دانسته است این حق همانطوریکه در حمایت بین المللی از سندیکاها آمد، در مقاله نامه های ۸۷ (ماده های ۲) و ۹۸ به رسمیت شناخته شده است، ماده فوق الذکر مقرر می دارد: «کارگران

^۱ L.R.G.S.E.Z.G.P.Articles13 and 57-R.L.M.X.S.E.Z.Articles13 and19-R.Z.P.M.L.P.A.S.F.J.V.Article20-R.M.L.W.P.F.F.E.SH.Article11,17,25 and35-I.P.H.P.L.M.E.F.I.Article33,20 and12-R.L.M.F.F.E.Articles8,9,12 and25.

بنگاههای با سرمایه گذاری تماما خارجی مطابق مقررات قانون اتحادیه کارگری جمهوری خلق چین، حق خواهند داشت که سازمانهایی اتحادیه های کارگری عادی را ایجاد و فعالیتهای اتحادیه کارگری را اداره کنند».

این ماده حق داشتن و اداره اتحادیه های کارگری در بنگاههای موجود در مناطق چین را برای کارگران چینی به رسمیت شناخته و الزامی نیز برای بنگاهها یا کارفرمایان جهت فراهم آوردن زمینه تشکیل اتحادیه های کارگری و انجام فعالیت، به وجود آورده است و این حق در بیشتر مقررات مناطق چین برای کارگران چینی به طور مختصر شناسایی شده است.

مبحث دوم: اهداف و وظایف اتحادیه های کارگری

قانون مذکور، وظایف و اهداف مختلفی برای اتحادیه های کارگری ترسیم نموده، وظایف و اختیاری که ظاهرا با فلسفه وجود مناطق آزاد و تامین منافع سرمایه گذاران و نیز حفظ حقوق کارگران همخوانی دارد؛ بدین معنی که اتحادیه های کارگری هم منافع خرد و کلان کشور در مناطق اقتصادی ویژه را محقق و هم منافع سرمایه گذار خارجی را تامین و نیز حقوق و مصالح کارگران را مورد حمایت قرار می دهند یعنی همان اهدافی که سازمان بین المللی کار آنها در سند سابق الذکر، بیان نموده است.

اهداف و وظایف اتحادیه های در ماده ۶۸ این قانون بیان گردیده که بر اساس آن،

اهداف و وظایف اتحادیه های کارگری در بنگاههای سرمایه گذاری تماماً خارجی

عبارتند از:

گفتار اول: حمایت و دفاع از حقوق و مصالح کارگران^۱

نخستین و مهمترین وظیفه اتحادیه های کارگری حمایت از حقوق قانونی و مصالح

کارگران چینی طبق قوانین و مقررات چین است و وظیفه مزبور در موارد متعددی مورد

تاکید قرار گرفته است این وظیفه دقیقاً در جهت رسالت تاریخی اتحادیه های کارگری

است که اساساً ایجاد و توسعه اتحادیه های کارگری در بستر تاریخ بدین منظور بوده

است، زیرا کارگر از موقعیت ضعیف و متزلزلی از حیث اقتصادی نسبت به کارفرما

برخوردار بوده و همین امر سبب اجحاف به وی در طول تاریخ شده بود، که این مساله

سبب شد که کارگران گرد هم آیند و تشکلهایی را تشکیل دهند تا بدین وسیله در مقابل

زور گوئی های کارفرمایان استقامت و به حقوق حقه خود دست یابند. و این وظیفه و

رسالت دیرین اتحادیه های کارگری در مقررات مناطق موکداً لحاظ شده است بطوریکه

در موارد تردید اجحاف و نقض حقوق و مصالح کارگران، دخالت و اخذ نظر اتحادیه

کارگری پیش بینی شده است.

۱. D.R.I.L.W.F.O.E. Article 68.

گفتار دوم: مساعدت منطقی بنگاه برای برنامه ریزی و استفاده از وجوه و

مزایای غیر نقدی و رفاهی:^۱

اتحادیه های کارگری چون از بین کارگران و خود آنها انتخاب می شود و به همین لحاظ با شناخت کامل از نیازها و خواسته های قشر خود، بهتر می تواند به برنامه ریزی مطلوب و تعیین اولویت ها و روش استفاده از وجوه رفاهی و مزایای غیر نقدی، کمک نماید.

و این وظیفه نیز به نظر می رسد یکی از موضوعاتی است که سبب گفتمان مطلوب بین کارفرما و کارگر می شود زیرا وجوه رفاهی و مزایای غیر نقدی دقیقاً در جهتی مصرف می شود که خواست کارگران بنگاهها و بر اساس نیازهایشان می باشد و نظرات کارگران برای استفاده مطلوب از این وجوه و مزایا از طریق اتحادیه کارگری به کارفرما انتقال می یابد و بدین ترتیب اولویت ها و افراد نیازمند برای استفاده از این وجوه رفاهی مشخص و مزایای غیر نقدی نیز با توجه شرایط و اوضاع و احوال منطقه و نیازهای کارگران تعیین می شود و همه اینها از طریق اتحادیه کارگری که نماینده کارگران، انجام می شود.

گفتار سوم: سازماندهی تحقیقات سیاسی، علمی، فنی و تخصصی کارگران^۲

D.R.I.L.W.F.O.E.Article68.

D.R.I.L.W.F.O.E.Article68.

این وظایف از جمله مهمترین وظایف اتحادیه های کارگری در مناطق اقتصادی ویژه، می باشد در صفحات پیشین دیدیم که سازمان بین المللی کار در «سند اشتغال و سیاست اجتماعی در مناطق پردازش صادرات» یکی از نتایج روابط جمعی کار، روز آمد شدن مهارتها ذکر کرده بود و این اثر یعنی روز آمد کردن مهارتها، نتیجه منطقی برنامه ریزی آموزشها و تحقیقات در این زمینه است اتحادیه های کارگری بعنوان کانالی برای انتقال کاستیها و نیازهای آموزشی کارگران عمل می کنند و انعکاس همین مسائل باعث برنامه ریزی دقیق فنی و تخصصی و علمی کارگران از طرف بنگاهها می شود و با توجه به این تعامل، مهارتهای کارگران با توجه به شرایط منطقه و بنگاه، بهبود می یابد، البته تنوع تحقیقات نیز در این باره قابل توجه می باشد، و در صورت انجام کامل چنین وظیفه ای، بنگاه به موفقیت دست می یابد و موفقیت بنگاه منجر به رونق منطقه و رونق منطقه نیز باعث جذب بیشتر سرمایه گذاران خارجی و در نهایت رسیدن به اهداف کلان کشور می شود و یکی از طرفهای مهم این رابطه و تعامل اتحادیه های کارگری می باشند.

گفتار چهارم: توسعه فعالیت های فرهنگی و ورزشی^۱

فعالیت های فرهنگی و ورزشی از جمله عواملی است که سبب کاهش خشکی و یکنواختی کار در کارگران می شود و همچنین عامل روانی مهمی است که سبب نزدیکی

رابطه کارگر به بنگاه می شود و این موضوع نیز از جمله عواملی به نظر می رسد که سبب افزایش بهره وری می گردد و این وظیفه نیز توسط اتحادیه های کارگری انجام می گیرد.

گفتار پنجم: آموزش کارگران جهت رعایت انضباط کاری^۱

هر مجموعه برای اینکه به اهداف از پیش تعیین شده خود برسد نیازمند نظم و انضباط هست و هیچ مجموعه ای بدون نظم و انضباط نمی تواند به اهدافش برسد و از آنجائیکه بنگاههای سرمایه گذاری شده خارجی نیز یک مجموعه و دارای اهدافی هست برای اینکه به این اهداف خود دست پیدا کنند، نیازمند داشتن نظم و رعایت انضباط است و انضباطی که توسط بنگاهها و با توجه به مقررات منطقه مربوطه و کشور چین تدوین شده است و جهت رسیدن به این هدف مطلوب یعنی رعایت نظم و انضباط کاری، بایستی کارگران از جریان نظم و انضباط کاری آگاهی داشته تا نسبت به رعایت آن همت گمارند و از این جاست که قانونگذار وظیفه مزبور را برعهده اتحادیه های کارگری که یک نهادی کارگری است، قرارداد داده است و به نظر می رسد که کارگران از این طریق بهتر روند نظم و انضباط کاری را یاد می گیرند زیرا آموزش مزبور توسط خود نهاد کارگری که منتخب آنهاست، ارائه می شود و از حیث روانی هم، این آموزشها را بهتر فرا

می گیرند و این گونه یادگیری از طریق اتحادیه های کارگری از لحاظ روانی بسیار موثر است.

گفتار ششم: تلاش جهت انجام و اجرای وظایف متنوع اقتصادی بنگاه:^۱

چون کارگران یکی از عوامل مهم تولید می باشند و اتحادیه های کارگری نماینده متتخب کارگران و بعنوان سازمان های متشکل و منسجم از کارگران هستند می توانند پیشنهادها و مشاوره های دقیق و بهتری راجع به جریان تولید، نواقص و کاستیها ارائه دهند و بنگاهها نیز با برنامه ریزی نیازها و کاستی های جریان تولیدرا برطرف سازند و بدین ترتیب اتحادیه های کارگری به انجام بهتر و اجرای مطلوب وظایف متنوع اقتصادی بنگاه کمک می کنند. در راستای انجام وظایف فوق قانون مربوط در قسمت پایانی ماده ۶۸ مقرر می دارد: «نمایندگان اتحادیه های کارگری حق حضور بعنوان اعضای بدون رای در جلساتی را دارند که بنگاه برای بحث و تصمیم گیری مسائلی درباره پاداشها و تنبیهات؛ نظام های حقوق و دستمزد و رفاه و حمایت و بیمه کارگر برگزار می کند».

این موضوع نیز از جمله مواردی است که مورد تاکید سازمان بین المللی کار و از مصداقهای گفتمان بین کارگران و کارفرمایان است این حق و تکلیف باعث می شود که مسائل و نیازهای واقعی کارگران توسط خود کارگران (البته از طریق اتحادیه های

کارگر) در جلسات عنوان شود که در مجموع منجر به افزایش وجدان کاری و بهره وری

تولید می شود.

مبحث سوم: تکالیف بنگاهها (کارفرمایان) در قبال اتحادیه های کارگری

روشن است که انجام و اجرای وظایف و تحقق اهداف فوق نیازمند به عواملی چون فضای مناسب، ملزومات و پیش بینی بودجه ای کافی هست و قانونگذار چین این موضوع را در نظر گرفته است، در همین رابطه ماده ۶۸ قانون مذکور، مطالبی راجع به تکالیف بنگاهها (کارفرمایان) در قبال اتحادیه های کارگری مقرر می دارد: «بنگاه فعالانه وظایف اتحادیه کارگری بنگاه را حمایت خواهد کرد و طبق مقررات قانون اتحادیه کارگری جمهوری خلق چین، اتاقها و وسایلی برای استفاده اتحادیه کارگری جهت کار اداری، جلسات و رفاه جمعی، فعالیت های فرهنگی و ورزشی که برای کارگران برگزار می شود، فراهم خواهد کرد.

بنگاه هر ماهه، وجوهی معادل دو درصد کل حقوق واقعی کارگزارانش را به عنوان بودجه اتحادیه کارگری برای استفاده اتحادیه کارگری، مطابق طرح نظارت بودجه اتحادیه کارگری، مصوب فدراسیون اتحادیه های کارگری کل چین، تخصیص خواهد داد.»^۱

همانگونه که گفته شد وظایف اتحادیه های کارگری بدون وجود شرایط لازم اعم از بودجه؛ فضای کاری مناسب و وسایل و ملزومات، نمی تواند محقق شود و به همین دلیل قانونگذار، بنگاهها (یا کارفرمایان) را مکلف به فراهم کردن وسایل مورد نیاز و نیز بودجه ای که اتحادیه های کارگری بتوانند به وسیله آنها به وظایف خود عمل کنند و به اهداف معین شده، جامعه عمل ببوشانند.

البته وابستگی مالی اتحادیه های کارگری به بنگاهها به نظر قابل نقد می رسد زیرا این وابستگی می تواند استقلال آنها مورد تهدید قرار دهد و بدین وسیله در اتحادیه های کارگری نفوذ کرده و خواسته های خود را از روشهای غیر دموکراتیک انجام دهند.

مبحث چهارم: پیمان های دسته جمعی

عنوان پیمانهای دسته جمعی فقط در مقررات شانگهای (ماده ۱۱) و مقررات تفصیلی اجرای قانون شرکت هایی که کلا توسط خارجیان سرمایه گذاری شده، (ماده ۶۷) و «مقرراتی در باره مدیریت کار در شرکتهای سرمایه گذاری شده خارجی» (ماده ۸)، به صراحت بیان شده است.

و همانگونه که در صفحات پیشین آمد، پیمانهای جمعی عمدتاً درباره شرایط کار اعم از دستمزدها، ساعات کاری و روزهای تعطیل، ایمنی و بهداشت کار و بیمه و رفاه میان اتحادیه کارگری یا اتحادیه های کارگری و کارفرما یا کار فرمایان منعقد می شود و

پیمانهای دسته جمعی بایستی در چهار چوب مقررات کشور باشد و پایین تر از حداقل های مقرر در مقررات کشور نباشد و مقررات فوق الذکر نیز همین مسائل را ذکر کرده اند. به عنوان مثال ماده ۸ «مقرراتی درباره مدیریت کار در شرکتهای سرمایه گذاری شده خارجی» مقرر می دارد: «... اتحادیه کارگری یا نمایندگان کارگران در نبود اتحادیه کارگری) به نیابت از کارگران از طریق مذاکره هایی، پیمان دسته جمعی درباره دستمزدها، ساعات کاری و روزهای تعطیل، ایمنی و بهداشت کار، بیمه و رفاه برای انعقاد (قرارداد) مجاز هست. شروط پیمان های دسته جمعی بایستی مطابق قوانین کشور و مقررات اداری می باشد.»

قانون مذکور در ماده ۹ مقرر می دارد: «... پیمان جمعی امضاء شده برای ثبت به سازمان اداری محلی تسلیم خواهد شد اگر درباره پیمان جمعی (امضاء شده) در ظرف ۱۵ روز از تاریخ دریافت سازمان اداری کار هیچ اختلافی بروز نکند، به اجرا در خواهد آمد.» در پایان همانطوریکه اشاره شد، موضوع تشکلهای کارفرمایی و اعتصاب در مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین پیش بینی نشده است.

فصل پنجم: روابط جمعی کار در مقررات منطقه آزاد جبل علی

(امارات)

کشور امارات در منطقه آزاد جبل علی، موضوع روابط جمعی کار را پیش بینی نکرده است بدین معنی که نه تشکلهای کارگری و کارفرمایی و نه پیمانهای دسته جمعی هیچکدام در مقررات منطقه مزبور بیان نگردیده است.

اما همانطوری که گفته شد مهمترین وظیفه تشکلهای کارگری حمایت از حقوق و مصالح کارگران هست و این در حالیست که مقررات منطقه مزبور عنوان «کارگری حمایتی» را در مقررات خود منظور کرده است کارگرانی که با توجه به شرایطی تحت حمایت اداره منطقه آزاد قرار می گیرند و برای این منظور کارفرمایان بایستی ضمانت نامه بانکی را به میزان یک و نیم برابر حقوق ماهانه کارگر و نیز هزینه بلیط هوایی به نقطه محل سکونت کارگر، نزد اداره منطقه آزاد تودیع کنند^۱ که در صورت اجتناب کارفرما از دادن حقوق و یا موارد دیگر این وجه را برداشته و به کارگر دهند و نیز هزینه بلیط هوایی را نیز به وی تسلیم کنند و این حمایت در طول استخدام و حتی در پایان دوره قرارداد یا موارد دیگر فسخ قرارداد کار ادامه دارد و این حمایت به منظور جلوگیری از نقض حقوق و مصالح کارگران می باشد. ولی در مجموع می توان گفت که روابط جمعی کار در مقررات منطقه آزاد جبل علی در نظر گرفته نشده است.

Jafza rules, Article 9.2.4. and 9.2.5.

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooon.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

بخش پنجم

نظام حل اختلافات کارگر و کارفرما^۱

1. Handling of labour disputes.

فصل اول: مقدمه

تصور تفاهم کامل بین کارگران و کارفرمایان و گروهها یا تشکیلات صنفی آنها امری آرمانی است. اختلاف منافع طرفین رابطه کار تابع بویژه هنگامی که قواعد حمایتی و آمره حاکم بر این رابطه باشد مانع بروز و ظهور چنین تفاهمی است و تکوین حقوق کار را برخی اصولاً بازتاب همین اختلاف عمیق و همیشگی می دانند. بروز اختلاف در هر فرصتی محتمل است و نظام حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی نه یک امر خارجی و جانبی بلکه یکی از موضوعات اصلی و لاینفک حقوق کار محسوب می شود. نظام حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی همانند خود حقوق کار متاثر از مفاهیم اقتصادی، اجتماعی و حقوقی است.^۱

در زمینه نحوه حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی، کشورهای مختلف و بویژه آنهایی که در نظام روابط کار صنعتی پیشتازند هر یک راه حل‌های خاصی را اتخاذ کرده اند لیکن مقایسه حقوق کار کشورهای اصولاً دو روش متمایز را در رسیدگی به اختلافات کارگری - کارفرمایی نشان می دهد: الف: روش صنفی و غیر قضائی

ب: روش قضائی

روش صنفی و غیر قضائی خاص کشورهای «انگلو ساکسون» است. در این روش حل اختلاف در اختیار سازمانهای کارگری و کارفرمایی است و سازمانهای کارگری و

کارفرمائی از طریق تلاش جهت حصول سازش بین طرفین اختلاف به حل و فصل اختلاف می پردازند.

روش دیگر روش قضائی است که به موجب آن طرفین اختلاف حق دارند به دادگاههای کار مراجعه نمایند. مانند آنچه که در آلمان و ایتالیا است. ترکیب دادگاههای کار صورتهای متنوعی دارد نظیر استفاده از قضات حرفه ای و متخصص، استفاده از قضات منتخب سازمانهای کارگری و سازمانهای کارفرمائی، و یا استفاده از کارگران و کارفرمایان منتخب، ویژگی برجسته این دادگاهها در این است که در آنها هم ویژگیهای صنفی منظور می شود و هم هدفهای قضائی تامین می شود.^۱

مبحث اول: انواع اختلافات کارگری و کارفرمائی^۲

در این رابطه می توان دو نوع تقسیم بندی ارائه داد

۱- اختلافات فردی و اختلافات جمعی. ۲- اختلافات حقوقی و اختلافات

صنفی.

۲-

گفتار اول: اختلافات فردی و اختلافات جمعی

اختلافات یک کارگر با یک کارفرما اختلافی فردی و خصوصی است در حالی که اختلاف کارگران یا سازمانهای کارگری با کارفرما یا سازمانهای کارفرمایی اختلاف جمعی است. البته اختلافات جمعی وقتی صورت گروهی واقعی به خود می گیرد که تشکلهای کارگری قوی بوده و از کارگران طرف اختلاف با کارفرما حمایت کنند و گرنه چه بسا اختلاف کارفرما با کارگران متعدد اما متفرق خود که جمعی واحد و متشکلی را تشکیل نمی دهند، چند اختلاف فردی محسوب شود نه یک اختلاف جمعی. پس در جمعی شناخته شدن اختلاف، اتفاق و اتحاد بویژه تشکل کارگران طرف اختلاف با کارفرما بسیار ضروری و موثر است.

گفتار دوم: اختلافات حقوقی و اختلافات صنفی

اختلاف حقوقی به اختلاف در تفسیر یا اجرای قوانین، مقررات و قراردادهای فردی یا پیمانهای جمعی کار گفته می شود و اختلاف صنفی عبارت است از اختلاف گروهی و جمعی کارگران با کارفرمایان در شرایط و مفاد پیمان جمعی کار که مربوط به حقوق و منافع جمعی و گروهی کارگران می باشد.

نکته قابل توجه در رابطه با این نوع تقسیم بندی این است که، رسیدگی به اختلافات حقوقی بیشتر ماهیت حقوقی و قضائی خواهد داشت در حالی که برای حل اختلافات دسته دوم، اطلاعات و ملاحظات اقتصادی اهمیت به سزایی دارد و هر داور، هیات یا میانجی که

مامور حل این اختلافات باشد باید به جنبه های اقتصادی و منافع طبقاتی و عدالت و انصاف عنایت داشته باشد.

مبحث دوم: راههای حل اختلاف^۱

بسته به نوع اختلاف و موقعیت اقتصادی، اجتماعی و حقوقی طرفین اختلاف شیوه های گوناگونی برای حل آن وجود دارد:

گفتار اول: مذاکره و سازش بین کارگر و کارفرما یا نمایندگان آنان

در این روش طرفین اختلاف پس از گفتگوی مستقیم به نقطه نظرات مشترک یا نزدیک به هم رسیده و اختلاف خود را کنار می گذارند. لازمه موفقیت مذاکره، حسن نیت و گذشت متقابل است نه رسیدن به تمام مقاصد و خواسته ها. مذاکره و سازش در اختلافات فردی و جمعی هر دو کاربرد دارد. اما آنچه مهم است این است که این روش نباید موجب سوء استفاده کارفرما در حل اختلاف فردی خود با کارگر گردد و با اعمال نفوذ و تحت فشار گذاشتن کارگر او را وادار به سازش و صرف نظر کردن از حقوق و منافع خود سازد.

گفتار دوم: استفاده از روش داوری

داوری بر دو قسمت است: داوری اجباری و داوری اختیاری.

در داوری اجباری طرفین اختلاف وادار می شوند که اختلاف خود را برای رسیدگی، پیش یک داور یا هیات داوری اقامه نمایند و تصمیم آنرا بپذیرند. در حالیکه در نقطه مقابل یعنی داوری اختیاری طرفین بنا به خواست خویش، موضوع مورد اختلاف را نزد طرف ثالثی می برند تا حل و فصل شود.

اهمیت داوری بیشتر بدان سبب است که وجود مقام ثالث که نفعی در جریان داوری ندارد موجب کاهش سوء تفاهمات و جلوگیری از تشدید اختلافات و در نتیجه ممانعت از بروز مشکلات (از جمله مشکلات اقتصادی که در اثر اعتصاب بروز می کند) می گردد.

در مورد داوری اجباری می توان گفت که این نوع داوری در حقیقت یک نوع رسیدگی قضائی است. لکن تفاوتی که آئین دادرسی این نوع مراجع یا شیوه رسیدگی صرفاً قضائی دارد در این است که چون این نوع اختلافات بیشتر جنبه صنفی و اقتصادی دارند در حل آنها هم مراجع حل اختلاف باید علاوه بر ابعاد حقوقی به جنبه های اقتصادی و اجتماعی و عدالت و انصاف هم توجه داشته باشند. در مواردی که تشکیلات سندیکایی قوی نیست وجود داوری شبه قضائی (که نفوذ کارفرما در آن کم باشد) در احقاق حق کارگران تاثیر به سزایی دارد.

گفتار سوم: رسیدگی کیفری

از آنجا که مقررات قانون کار در بسیاری از موارد جنبه آمره دارند تخلفات کارفرما و عدول او از قانون بعد کیفری داشته و در مراجع دادگستری مورد رسیدگی قرار می گیرد. مراجع مذکور ضمن محکوم کردن کارفرما به تحمل مجازات، حکم به استرداد حق کارگر نیز می دهند.

مبحث سوم: ویژگیهای دادرسی و حل اختلافات کارگری

از آنجا که مسائل کارگری با سایر موضوعات اجتماعی تفاوت دارد رسیدگی به اختلافات ناشی از کار نیز باید ویژگیهای متناسب با آن داشته باشند:

۱- دادرسی کار باید سریع و بدون تشریفات باشد. زیرا کارگر از لحاظ اقتصادی توان تحمل و گرفتار شدن در تشریفات اداری و قضایی طویل المدت را ندارد و هرچه زودتر باید مشکلش حل و به کارش مشغول شود.

۲- این نوع دادرسی باید بدون هزینه باشد تا برای کارگر امکان مراجعه به مراجع مربوط وجود داشته باشد و برای رسیدن به حق خود بار اقتصادی جدیدی تحمل نکند.

۳- ملاحظات عملی و اقتصادی و به ویژه موقعیت ضعیف کارگر مدنظر باشد

و صرفاً براساس قواعد خشک حقوقی قضاوت نشود.^۱

مبحث چهارم: حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی در مقررات بین

المللی کار^۲

در مقررات بین المللی کار « حل و فصل اختلافات کارگری ، کارفرمایی » عنوان

خاص و مستقلى را تشكيل نمى دهد، هرچند که در برخی از اسناد اشاراتی به آن دیده می

شود:

۱- نخستین سند بین المللی را می توان اعلامیه دهم نوامبر ۱۹۴۸ کمیسیون

قطعنامه های سازمان بین المللی کار دانست که در دیباچه آن به کنفرانس بین المللی

کار پیشنهاد گردیده است که استانداردها و ضوابط بین المللی حل اختلاف را پیش

بینی نماید.

۲- مقاله نامه شماره ۸۴ (۱۹۴۷) پیرامون حق اجتماعات و حل اختلافات کار

در سرزمینهای غیر متروپل به طور مستقیم به مساله حل اختلاف اشاره دارد:

کلیه روشهای حل اختلاف بین کارگران و کارفرمایان باید به ساده ترین و

سریع ترین وجه ممکن باشد(ماده ۵).

کارگران و کارفرمایان باید به پرهیز از اختلاف تشویق شوند و در صورت

بروز، این اختلافات باید از طریق سازش و به نحو منصفانه حل شوند (ماده ۶).

هرچه سریع تر باید روشهای حل اختلاف بین کارگران تاسیس و برقرار

شوند و نمایندگان کارگران و کارفرمایان و یا سازمانهای صنفی آنها باید به تساوی

در نظام حل اختلاف مشارکت داشته باشند (ماده ۷).

۳- توصیه نامه شماره ۹۲ (۱۹۵۱) با عنوان « سازش و داوری اختیاری » نیز

مراتبی را در این خصوص اعلام داشته است:

نهادهای سازش اختیاری متناسب با شرایط ملی به منظور حل اختلاف کار

بین کارگران و کارفرمایان باید تاسیس شوند. (ماده ۱)

نهاد سازش اختیاری باید متشکل از نمایندگان کارگران و کارفرمایان باشد

(ماده ۲)

آیین دادرسی باید مجانی و سریع و مهلت های مقرر کوتاه باشند. (ماده ۳)

۴- مقاله نامه شماره ۱۵۸ (۱۹۸۲) با عنوان مقاله نامه پایان اشتغال مقرر داشته

است:

کارگری که پایان اشتغالش را غیر منصفانه بداند حق خواهد داشت در این

زمینه به یک نهاد بی طرف مثل دادگاه، دادگاه کار، کمیته میانجی گری و یا

میانجی مراجعه نماید (ماده ۸).

نهادهای موردنظر ماده ۸ این اختیار را خواهند داشت که دلایل ارائه شده

برای اخراج و سایر اوضاع و احوال مربوط به پرونده را مورد بررسی قرار داده و

تصمیم بگیرند که آیا اخراج عادلانه بوده است یا خیر؟ (بند ماده ۹).

برای اینکه کارگر تنهایی بار اثبات غیر عادلانه بودن اخراج را بدوش نکشد

یک یا هر دو امکان زیر پیش بینی می شود: بار اثبات وجود دلیل معتبر برای اخراج

به دوش کارفرما است و نهادهای مورد نظر این اختیار را دارا می باشند که در

خصوص دلیل اخراج با توجه به دلایل ارائه شده توسط طرفین و با توجه به آیین

رسیدگی کشور و عرف اتخاذ تصمیم نمایند. (بندهای الف _ ب بند ۲ ماده ۹).

فصل دوم: نظام حل اختلاف کارگری و کارفرمایی در مقررات

مناطق آزاد ایران

همانطوری که گفته شد، بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما غیر قابل اجتناب است و مناطق آزاد ایران نیز از این قاعده استثناء 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.

اما از حیث انواع اختلافات پیش آمده در مناطق مزبور باید گفت اختلافات مزبور به صورت فردی و حقوقی 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 آزاد ایران پیش بینی نشده است علاوه بر این، مقررات مذکور در ماده ۲۹ صراحتاً اختلافات حقوقی را مدنظر

قرار داده و مقرر کرده « هرگونه اختلاف ناشی از اجرای مقررات این تصویب نامه و قرارداد کار که بین کارفرما رخ می دهد... ».

حل اختلاف کارگر و کارفرما در مقررات مناطق ایران فقط دو مرحله است مرحله اول از طریق سازش و مذاکره هست بدین معنی که ابتدائاً کارگر و کارفرما با همدیگر به مذاکره می نشینند و از طریق مذاکره و گفتمان 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 و قانون مزبور در ماده مقرر نموده که طرفین اختلاف ظرف ۱۰ روز باید به هیات رسیدگی مراجعه نمایند و خواستار رسیدگی به اختلاف شوند و ماده ۳۰ نیز ترکیب هیات مذکور را چنین پیش بینی کرده است:

کارفرمای ذی ربط یا نماینده تام الاختیار وی

کارگر ذی ربط یا نماینده تام الاختیار وی

نماینده سازمان

و 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 هست، همخوانی و هماهنگی دارد.

و 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.

اما انتقادهایی که می توان به نظام حل اختلاف مناطق آزاد ایران وارد دانست عبارتند

از:

۱- مراجع رسیدگی به اختلافات کم می باشد و قانونگذار می توانست با همان مهلت های کوتاه مراجع بیشتری را پیش بینی نماید. رأی هیأت رسیدگی می تواند در دیوان عدالت اداری مورد تجدید نظر واقع شود اما همانطوریکه می دانیم رسیدگی در دیوان نیز مدت زمان زیادی طول می کشد که به نفع کارگر نیست و در تقابل کامل با ویژگی دادرسی اختلافات کارگری یعنی تسریع رسیدگی به اختلافات کارگری است.

۲- انتقاد بعدی راجع به ترکیب هیات رسیدگی می باشد. ترکیب هیات رسیدگی به گونه ای است که تنها نظر و رأی نماینده سازمان تعیین کننده است و رأی اوست که اساساً حکم هیات رسیدگی را تشکیل می دهد زیرا حکم هیات مزبور براساس اکثریت آرا می باشد و نماینده سازمان با نظر هر یک از طرفین موافق باشد همان بعنوان حکم هیات رسیدگی انشاء می شود به عبارت دیگر هیات مزبور متشکل از سه نفر هست و دو سوم اکثریت این هیات تلقی می شود و همانگونه که گفته شد رأی نماینده سازمان تعیین کننده و اساس حکم هیات مذکور است. و اگر نماینده سازمان هم با شرایط، مقتضیات و مسائل کار آشنایی نداشته باشد مشکل مضاعف می شود زیرا بدون درک صحیح از شرایط و مقتضیات کار نمی توان رای

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

و حکم مناسبی اتخاذ کرد و بدین ترتیب امکان نقض حقوق و مصالح کارگر وجود

دارد و موجب نادیده انگاشته شدن حقوق کارگر می شود.

www.kandoocn.com
www.kandoocn.com
www.kandoocn.com

فصل سوم: نظام حل اختلاف در مناطق اقتصادی ویژه چین

برای توضیح کامل و مطلوب نظام حل اختلافات کارگر و کارفرما در مناطق اقتصادی ویژه چین بهتر آنست که ابتدا مراحل رسیدگی یا مراجع رسیدگی کننده را بیان کنیم و سپس به توضیح مسائل دیگر پردازیم. مقررات تمام مناطق چین چهار مرحله را برای حل و فصل اختلافات پیش آمده بین کارگر و کارفرما پیش بینی کرده است البته تذکر این نکته ضروری به نظر می رسد که منظور از اختلافات که طی این چهار مرحله می تواند رسیدگی شود اختلافات حقوقی می باشد زیرا اختلافات صنفی به شکل دیگری طرح شده که در صفحات بعد به آن خواهیم پرداخت.

مبحث اول: مراحل یا مراجع رسیدگی^۱

گفتار اول: مذاکره و سازش

اختلافاتی که بین کارگر و کارفرما بروز می کند ابتدا از طریق گفتگو و مذاکره بین طرفین اختلاف حل و فصل می شود طرفین اختلاف در این مرحله بایستی تا حدودی از خواسته های خود دست بردارند تا به سازش و تفاهم برسند و کارفرما نیز نباید از نفوذ خود برای رسیدن به سازش استفاده کند.

1. L.R.G.S.E.Z.G.P.Article 29 – R.L.M.X.S.E.Z.Article19 –
R.L.M.F.I.E.j.p.Article 18 – R.M.L.W.P.F.F.E.SH.
Article 37 – I.p.H.p.L.M.E.F.I.Article 33- R.Z.p.M.L.p.A.S.F.j.V.Article
36 – R .L.M.F.F.E.Article 25.

گفتار دوم: کمیته میانجیگری اختلافات کاری بنگاه:

مقررات مناطق چین برای بنگاهها کمیته ای را پیش بینی کرده که خود بنگاه باید آنرا برای حل اختلافات تشکیل دهند. کمیته مزبور هنگام بروز اختلافات بعد از آنکه مذاکره به نتیجه ای نرسید، دست به کار شده و بین کارگر و کارفرما میانجیگری می کند تا اختلافات حل و فصل شود.

این مرحله نوعی داوری به نظر می رسد، به هر شکل وظیفه این کمیته رساندن دو طرف به تفاهم و نقاط مشترک است.

گفتار سوم: کمیته داوری اختلافات کارگری

اگر اختلافات پیش آمده بین کارگر و کارفرما از طریق مذاکره و کمیته میانجیگری بنگاه حل و فصل نشد، موضوع اختلاف به کمیته داوری اداره کار منطقه ارجاع می شود. این کمیته توسط اداره کار منطقه تشکیل می گردد و وظیفه اش داوری بین اختلافات پیش آمده بین کارگران و کارفرمایان است البته درباره ترکیب این کمیته و کمیته پیشین هیچ مطلبی بیان نشده است و کمیته داوری مزبور دادگاه کار می باشد که بعد از انشای حکم و رأی از جانب کمیته مزبور اگر هیچ کدام از طرفین ظرف ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ حکم اعتراض نکنند، حکم و رأی کمیته مزبور درباره اختلاف مطرح شده، قطعی و لازم الاجرا خواهد بود.

گفتار چهارم: دادگاه عمومی

اگر هر یک از طرفین اختلاف نسبت به رای صادره از کمیته داوری اداره کار اعتراض داشته و خواهان تجدیدنظر باشند، ظرف ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ رأی بایستی به دادگاه عمومی مراجعه و دادخواستی مبنی بر رسیدگی دوباره به اختلاف طرح شده را ارائه نماید. در صورتی که هیچیک از طرفین اختلاف نسبت به حکم کمیته داوری اعتراض نکنند ظرف ۱۵ روز، قطعی و لازم الاجرا می شود و هر یک از طرفین پس از گذشت مهلت مربوطه می توانند اجرای حکم را از طریق دادگاه عمومی تقاضا نمایند.

بدین ترتیب ملاحظه می شود که مراحل رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی در مقررات مناطق چین به صورت کاملی تدوین شده و کارگر می تواند اطمینان داشته باشد که حقوق و مصالحش حفظ شود. اما نکته قابل انتقاد به این مراحل، عدم پیش بینی مهلت هایی برای مراجعه به مراجع مذکور است به جز مرحله آخر که زمان « ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ» پیش بینی شده است اما پیش بینی دقیق این مهلت ها در مقررات مناطق آزاد ایران رعایت شده است. اهمیت این مهلت ها از ویژگی خاص حل اختلاف کارگری و کارفرمایی نشات می گیرد و همانگونه که ذکر شد باید زمان رسیدگی به اختلافات کارگری کوتاه باشد زیرا وضعیت اقتصادی کارگر به گونه ای است که نمی تواند مدت

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

زمان زیادی منتظر تشکیل و دادن حکم در مراحل مختلف باشد و اطالۀ دادرسی موجب

دلسردی کارگر و به زیان وی است.

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

مبحث دوم: روش های رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی

همانطوریکه گفته شد دو روش رسیدگی برای اختلافات کارگری وجود دارد، روش صنفی و روش قضایی؛ روش صنفی از طریق تشکلهای کارگری و کارفرمایی و روش قضایی از طریق دادگاههای کار است.

به طور قطع روش قضایی در مقررات مناطق چین پیش بینی شده و کمیته داوری اختلافات کارگری که توسط اداره کار تشکیل می شود همان مراجع تخصصی قضایی است که حکم آن در صورتی که از جانب هیچکدام از طرفین مورد اعتراض واقع نشود، ظرف ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ، قطعی و لازم الاجرا است و در نتیجه کمیته مزبور مرجع قضایی تخصصی کار است. اما درباره روش صنفی و غیر قضایی به نظر می رسد، کمیته میانجیگری اختلافات کار که توسط خود بنگاه ایجاد می شود، روش رسیدگی صنفی باشد، این تردید از آنجا ناشی می شود که ترکیب کمیته مذکور در قوانین مربوطه بیان نشده است اما چون اطلاع دادن به اتحادیه های کارگری در مقررات برخی از مناطق پیش بینی شده و نیز از جمله وظایف اتحادیه های کارگری حمایت از حقوق و مصالح کارگران است به نظر می رسد که نمایندگان از اتحادیه های کارگری نیز در این کمیته باشد، و در نتیجه رسیدگی مرجع مذکور، رسیدگی صنفی و غیر قضایی هست.

و دلیل دیگر برای رسیدگی صنفی کمیته مذکور، عدم وجود و پیش بینی الزام و ضمانتی برای رعایت رأی این کمیته است در حالی که برای حکم و رأی کمیته داوری اداره کار منطقه الزام و ضمانت پیش بینی شده است.

مبحث سوم: انواع اختلافات کارگری و کارفرمایی

انواع اختلافات کارگری و کارفرمایی که در صفحات پیشین به آن پرداخته شد که شامل اختلافات حقوقی و اختلافات صنفی است، در مقررات مناطق چین پیش بینی شده است. به عبارت دیگر هم اختلافات حقوقی و هم اختلافات صنفی در مقررات مناطق چین بیان گردیده است. مطالبی که تا به اینجا گفتیم اختلاف حقوقی را دربرمی گیرد اما درباره اختلافات صنفی نیز مطالبی در مقررات چین آمده که به آن اشاره می کنیم.

ماده ۲۵ قانون «مقرراتی درباره مدیریت کار در بنگاههای سرمایه گذاری خارجی» مقرر می دارد: «اگر بنگاه در حال انعقاد پیمان جمعی وارد اختلافی با اتحادیه کارگری یا نمایندگان کارگران شود و دو طرف نمی توانند اختلافشان را در طی مذاکره حل کنند سازمان اداری محلی کار می تواند به موضوع از طریق سازماندهی مذاکرات دو جانبه، رسیدگی کند. اگر بنگاه درباره اجرای پیمان دسته جمعی کار وارد اختلاف (با اتحادیه کارگری) شود و دو طرف نتوانند اختلافات را طی مذاکراتی حل و فصل نمایند، هر دو

طرف مجازند که درخواست داوری کنند یا اینکه اختلاف (پیش آمده) را در دادگاه طرح کنند».

قسمت اول ماده که مقرر می دارد «... سازمان اداری محلی کار می تواند به موضوع از طریق سازماندهی مذاکرات دو جانبه رسیدگی کند...»، رسیدگی غیر قضایی و صنفی را مطرح نموده و قسمت دوم ماده که مقرر می دارد «... هر دو طرف مجازند که درخواست داوری کنند یا اینکه اختلاف را در دادگاه مطرح کنند» رسیدگی قضایی را پیش بینی نموده است.

در رسیدگی صنفی و غیرقضایی، ملاحظات اقتصادی، اجتماعی و محلی در نظر گرفته می شود ولی در رسیدگی قضایی کمیته داوری یا دادگاه براساس مفاد پیمان دسته جمعی، رسیدگی و حکم مقتضی را صادر می نماید.

فصل چهارم: نظام حل اختلاف در منطقه آزاد (جبل علی

«امارات»

مقررات منطقه آزاد جبل علی، اداره منطقه آزاد را به عنوان مسئول رسیدگی به تمام اختلافات کارگری و کارفرمایی معرفی کرده و تنها روش قضایی را برای حل اختلافات کارگری و کارفرمایی پذیرفته که از طریق دادگاههای کار انجام می پذیرد. علت این امر آن است که لازمه روش غیر قضایی وجود تشکلهای کارگری و کارفرمایی است که این امر هم در مقررات مذکور پیش بینی نشده است.

رسیدگی به اختلافات هم ظاهراً در دو مرحله صورت می گیرد، در مرحله اول کارکنان بخش مدیریت اداری کار منطقه آزاد سعی می کنند که میان کارگر و کارفرما میانجیگری کرده و سازش ایجاد کنند و اگر میانجیگری کارکنان نتوانست اختلافات را حل و فصل نماید اختلاف به کمیته ای ارجاع می شود که حکم آن برای هر دو طرف الزامی است، هیات مزبور با توجه به مقررات منطقه آزاد جبل علی حداقل از چهار نفر از اعضای ارشد بخش مدیریت اداری کار منطقه تشکیل می شود که حکمش قطعی و لازم الاجرا است.^۱

انتقادهای وارد بر مقررات منطقه آزاد جبل علی راجع به حل اختلافات کار

(۱) مهلت های دقیقی برای مراجعه به کمیته و نیز لازم الاجرا شدن حکم کمیته در

مهلت مزبور تعیین نشده است که این مساله می تواند منجر به اطاعة رسیدگی

1. jafza rules , Article 9.11.1.

شده و این امر با وضعیت آسیب پذیری کارگر سازگاری ندارد بطوریکه می
تواند کارگر را نسبت به نتیجه دادرسی و رسیدگی دلسرد نماید و کارگر را از
احقاق حقش باز دارد.

(۲) عدم پیش بینی مرجع تجدید نظر: مقررات منطقه آزاد جبل علی در این باره نیز
نارضا به نظر می رسد زیرا تنها یک مرجع رسیدگی معین شده است و حکم
رای کمیته فوق الذکر قابل اعتراض نمی باشد و در نتیجه قطعی و لازم الاجرا
هست. این نوع رسیدگی و دادرسی عادلانه به نظر نمی رسد زیرا کارگر
معارض به حکم کمیته، نمی تواند اعتراض و درخواست تجدیدنظر را در
مراجع بالا مطرح نماید بدین معنی که مقررات این منطقه اساساً مرجعی را برای
درخواست تجدیدنظر و طرح دعوی دوباره پیش بینی نکرده است. مقررات
منطقه آزاد جبل علی تقریباً از حیث تعداد مراجع و مراحل رسیدگی شبیه
مقررات مناطق آزاد ایران است اما در مقررات امارات مزیتی وجود دارد و
آنها حضور حداقل چهار نفر از اعضای ارشد بخش مدیریت اداری کار منطقه
آزاد هست در حالیکه در مقررات مناطق ایران حضور یک نفر از سازمان
مناطق آزاد در هیات رسیدگی پیش بینی شده است در نتیجه با حضور این
چهار نفر در کمیته مذکور به نظر می رسد رسیدگی این کمیته در مقایسه با

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

رسیدگی هیات رسیدگی پیش بینی شده در مقررات مناطق آزاد ایران، دقیق

تر و عادلانه تر باشد.

www.kandoocn.com
www.kandoocn.com
www.kandoocn.com

نتیجه گیری

باتوجه به مطالعات تطبیقی انجام شده در ارتباط با موضوع تحقیق در نظام حقوقی چین و امارات متحده عربی و با در نظر گرفتن فرضیه مطرح در مقدمه تحقیق موارد ذیل رامی توان به عنوان نتایج و پیشنهادات ناشی از تحقیق ارایه کرد:

قرارداد کار

بطوری که در متن تحقیق اشاره شد در مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران قرارداد کار به سه دسته تقسیم شده که شامل قرارداد کار برای مدت معین، مدت نامعین و برای انجام کار معین می شود در حالیکه چنین تقسیم بندی در مقررات کار مناطق اقتصادی ویژه چین و منطقه آزاد جبل علی وجود ندارد. در مناطق آزاد این کشورها (چین و امارات) تنها یک قرارداد وجود دارد و آن قرارداد کار برای مدت معین هست. تقسیم بندی قرارداد کار در مقررات مناطق آزاد ایران آثاری را نیز به دنبال دارد که 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 قراردادها حقی برای کارگر ایجاد کند حتی اگر برای چندین سال انعقاد این قراردادها برای هر یک 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 حالیکه در مقررات مناطق چین برای هر سال خدمت کارگرحقوق یک ماه بعنوان حق سنوات به کارگر تعلق میگیرد و برای سابقه خدمت کارگری که بیشتر از شش ماه و کمتر از یکسال کار کرده، حق سنواتی به میزان حقوق یکماه در نظر گرفته می شود و برای کارگری که کمتر از شش ماه کار کرده حق سنواتی به میزان نصف حقوق یکماه محاسبه میگردد.

در مقررات منطقه آزاد جبل علی برای هر سال سابقه خدمت، دستمزد هفت روز حقوق پایه در نظر گرفته شده که برای کارگرانی که کمتر از یکسال سابقه دارند، تعلق نمی گیرد. در مجموع کارفرمایان در مناطق آزاد ایران می توانند با کارگران قراردادهای کار با مدت معین (کمتر از یکسال) منعقد کنند و چنین قراردادهایی را برای چندین سال با کارگران تمدید کنند. بدون اینکه تمدید و مجموع این قراردادها حقی برای کارگران ایجاد کند.

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.

تعلیق قرارداد کار

همانطور که در متن تحقیق نیز به طور مبسوط بیان شد، نهاد حقوقی تعلیق قرارداد کار در تصویب نامه مقررات اشتغال نیروی انسانی و بیمه تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران پیش‌بینی نشده و علل و احکام و آثار آن مدنظر مصوبین مصوبه فوق قرار نگرفته است، در صورتی که در مقررات مناطق آزاد تجاری چین، علل تعلیق قرارداد کار به دو دسته علل مربوط به کارفرما و علل مربوط به کارگر تقسیم‌بندی شده است در علل مربوطه به کارفرما قوه قهریه و عدم رعایت مقررات بهداشتی و ایمنی در کارگاه به عنوان اسباب تعلیق مورد شناسایی مقنن چینی واقع شده است و دوره درمان حوادث و بیماریهای غیر مرتبط شغلی، حوادث و بیماریهای ناشی از کار و مرخصی زایمان و استعلاجی اسباب معلق شدن قرارداد کار از جانب کارگر قلمداد شده‌اند، در دوران تعلیق قرارداد کار نیز چنانچه علت تعلیق از مواد مربوط به کارفرما باشد، وی باید هفتاد درصد حقوق را به کارگر بپردازد و در صورتی که علت تعلیق حوادث ناشی از کار، مرخصی زایمان و یا مرخصی استعلاجی باشند، در دوران تعلیق کارفرما مکلف به پرداخت کل حقوق کارگر خواهد بود و چنانچه عامل تعلیق حوادث غیر مرتبط با امور کار باشد، سازمان تامین اجتماعی موظف به پرداخت حقوق کارگر در دوران تعلیق می‌باشد، 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 عللی که در مقررات چینی به عنوان اسباب تعلیق قرارداد کار آمده‌اند، آنها را از حقوقی که در این دوران به ایشان تعلق می‌گیرد محروم خواهند نمود، لذا پیشنهاد می‌شود، مصوبه مذکور نیز با لحاظ مقررات حاکم بر مناطق آزاد چینی به جهت حمایت موثر این مقررات از حقوق کارگر در دوران تعلیق قرارداد کار مورد بازنگری و اصلاح قرار گیرد.

انحلال قرارداد کار یا پایان رابطه کارگری و کارفرمایی

۱- اخراج

با عنایت به تفضیلاتی که در بحث اخراج آمده می‌توان 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 ضرورت‌های کارگاه بحثی به میان نیامده در حالیکه در مقررات مناطق چین، اخراج به دلیل ضرورت‌های کارگاه مشخص گردیده است مواردی چون ورشکستگی بنگاه یا بنگاهی که نزدیک به ورشکستگی است و دوره اصلاح اداری و تعدیل نیرو را می‌گذارند و یا اینکه به سبب قوه قهریه بنگاه تعطیل می‌شود در موارد فوق اخراج کارگران بایستی به تأیید اداره کار منطقه برسد و اداره کار تأیید کند که توزیع مجدد نیرو امکان‌پذیر نیست.

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. البته در مقررات منطقه آزاد جبل علی نیز اخراج ناموجه به طور مجمل مورد توجه قرار گرفته است.

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

موضوعی که در اسناد بین المللی و قوانین کار کشورها به رسمیت شناخته شده است اخطار پیشین باعث می شود کارگر از طرفی به دنبال اثبات بی گناهی 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 کارفرما در مناطق آزاد ایران می تواند، 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 می کند که کارگر به کار برگردد یا اینکه به او حق سنوات به میزان حقوق ۴۵ روز

برای هر سال خدمت پردازد همانگونه که ملاحظه میگردد کارفرما می تواند با پرداخت مبلغی، کارگر را به صورت ناموجه اخراج کند. در حالیکه در مقررات مناطق چین، کارفرما از چنین اختیاری برخوردار نیست و اگر کارفرمایی، کارگر را بدون دلیل موجه اخراج کند، چنین کارفرمایی علاوه بر تکلیف برگرداندن کارگر به کار مشمول توبیخ و تنبیه اداری و حتی مجازات می شود که در متن تحقیق به طور مبسوط اشاره شده است یادآوری این نکته ضروری به نظر می رسد که مقررات اخراج مناطق چین تا حدودی منطبق با مقاوله نامه ۱۵۸ سازمان بین المللی کار است در مقررات امارات نیز اگر کارفرمایی کارگری را بدون دلیل موجه اخراج کند بایستی غرامت اخراج ناموجه را به کارگر پردازد.

در مجموع مقررات اخراج در مناطق آزاد ایران ناقص و نارساست و در جهت تأمین منافع سرمایه گذار 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.

۲- استعفا

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 حالیکه در مقررات مناطق چین و امارات دلایل موجه استعفا پیش‌بینی شده است. بعنوان مثال در مقررات تمام مناطق پیش‌بینی گردیده اگر کارفرما حقوق و دستمزد کارگر را برای دو ماه متوالی به او پرداخت نکند، کارفرما می‌تواند استعفا دهد. یا در مقررات منطقه آزاد جبل علی مقرر گردیده اگر کارفرما یا نماینده او کارگر را مورد ضرب و جرح قرار دهند کارگر می‌تواند استعفا دهد.

حتی مقررات مناطق این دو کشور پا را فراتر از این نهاده و مواردی را پیش‌بینی کرده‌اند که در صورت وقوع آنها کارگر می‌تواند بدون اخطار و مهلت پیشین قرارداد کار را فسخ کند مثلاً در مقررات شانگهای مقرر گردیده اگر کارفرما کارگر را از طرق غیرقانونی مجبور به کار نماید، کارگر می‌تواند بدون اخطار پیشین قرارداد کار را فسخ کند و در مقررات منطقه آزاد جبل علی نیز مقرر گردید اگر کارفرما از انجام شروط قرارداد ناتوان گردد، کارگر می‌تواند بدون اخطار قرارداد کار را فسخ کند.

درباره تشریفات استعفا نیز مناطق چین و منطقه آزاد جبل علی مقررات مبسوطی دارند
مانند مهلت اخطار پیشین یا اطلاع به اتحادیه‌های کارگری (چین) و... در مجموع مقررات
مناطق آزاد ایران در مقایسه با مناطق چین و منطقه آزاد جبل علی 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.

۳- از کار افتادگی کلی:

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 هزینه‌های امرار معاش و هزینه‌های درمانی مشخص نیست.

در مقابل مقررات چین از کار افتادگی کلی را به دو قسمت ناشی از کار و غیر مرتبط با کار تقسیم کرده و برای هریک از آنها احکام خاصی از حیث مرخصی استعلاجی، حق سنوات و غرامت ذکر نموده است.

همچنین مقررات منطقه آزاد جبل علی نیز فقط درباره از کار افتادگی ناشی از کار مقرراتی وضع نموده و آن را به دو قسم جزئی و کلی تقسیم نموده و برای هریک از آنها احکام خاصی از حیث پرداخت غرامت و کمک هزینه درمانی و زندگی بیان نموده است و مقررات مزبور شروطی را برای دریافت غرامت فوق مطرح کرده که در صورت وجود هریک از آن شرایط، غرامت به فرد از کار افتاده تعلق نمی گیرد.

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

لذا پیشنهاد میشود:

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.

۴- تشریفات پس از انحلال قرارداد کار

مناطق اقتصادی ویژه چین و منطقه آزاد جبل علی هر کدام تشریفات خاصی را بعد از انحلال قرارداد کار برای کارگران پیش‌بینی کرده‌اند تشریفات که متأثر از وضعیت بومی کشورهای مذکور است تشریفات مذکور در منطقه آزاد جبل علی بیشتر در راستای تضمین حقوق و مصالح کارگر در مقابل کارفرماست تشریفات چون اطلاع اداره منطقه آزاد از تنبیهاتی که بر علیه کارگر صورت گرفته و همچنین حق محاسبه مقرری‌های قطعی که کارفرما بایستی به کارگر پرداخت کند و نیز تهیه بلیط هوایی برای کارگر به نزدیکترین فرودگاه بین‌المللی نزدیک محل سکونت کارگر این تشریفات در تحقیق حاضر به طور مبسوط آورده شده است.

اما تشریفات موجود در مناطق اقتصادی ویژه چین با توجه به جمعیت زیاد این کشور بیشتر در جهت ساماندهی نیروی کار است تشریفات چون ثبت نام سازمان های کاریابی از افرادی که قرارداد کارشان منحل شده است.

لذا پیشنهاد می شود:

جهت حمایت موثر از نیروی کار تشریفات همانند تشریفات انحلال قرارداد کار در منطقه آزاد جبل علی و چین با توجه به شرایط و ویژگی های ایران پیش بینی شود.

شرایط کار:

الف: 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 حالیکه مناطق اقتصادی ویژه چین ساعات کار روزانه هشت ساعت، هفتگی را به ۴۸ ساعت معین نموده است. و حتی استثنائاتی را بر ساعات کار روزانه مثل کارهای سخت و زیان آور یا کارهایی که در ساعت‌هایی از روز فعال هستند را پیش‌بینی نموده است میزان کار اضافی معین شده در ماه ۴۸ ساعت معین گردیده و بیشتر از این میزان ممنوع اعلام شده و دستمزد آن برای روزهای تعطیل ۲۰۰ درصد دستمزد در روزهای عادی ۱۵۰ درصد دستمزد در روزهای معمولی معین شده است و در صورتی که کارگر بجای آن مرخصی جبرانی درخواست نماید کارفرما باید بجای مزد باید به همان میزان ساعت اضافی کار به او مرخصی جبرانی دهد. و ارجاع کار اضافی اجباری به کارگران ممنوع اعلام گردیده و برای کارفرمایان متخلف مجازاتی در نظر گرفته شده است.

در منطقه آزاد جبل علی فقط میزان ساعات کار روزانه معین گردیده که میزان آن هشت ساعت است ضمناً یک ساعت اضافه نیز برای استراحت و غذا در نظر گرفته شده است. ساعات کار در ماه رمضان برای همه کارگران ۶ ساعت پیش‌بینی شده است.

دستمزد کار اضافی ۱۵۰ درصد دستمزد روزانه یا ساعتی در روزهای تعطیل و ۱۲۵ درصد دستمزد در روزهای عادی.

- در مقررات مناطق آزاد ایران، کارگران و کارفرمایان میتوانند توافق کنند که از تعطیل هفتگی، تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی استفاده نکنند. این در حالیست که مقررات مناطق اقتصادی ویژه حتی مرخصی جبرانی را برای سلامت جسمی و روانی کارگران پیش‌بینی کرده‌اند در مقابل، هیأت دولت در تصویب نامه ترتیبی اتخاذ کرده که کاملاً بادستاوردهای علمی بشری مغایر است زیرا با این ماده کارفرما می‌تواند با توجه به نفوذ و موقعیت قوی اقتصادی از کارگر بخواهد بدون وقفه کار کند و یا شاید از طریق فشارهایی او را مجبور به کار نماید در نتیجه بعد از مدتی کارگر مزبور سلامتی جسمی و روحی خود را از دست دهد و این موضوع در تقابل با فلسفه حقوق کار است.

علاوه بر آن مقررات اشتغال مناطق آزاد ایران به غیر از مرخصی استحقاقی، مرخصی دیگری پیش‌بینی نکرده است. اما مقررات چین تعطیلات رسمی و مرخصی‌های کارگران را بطور کامل پیش‌بینی نموده است و کارفرمایان موظف نموده که ترتیبی اتخاذ کنند که کارگران بتوانند از آن مرخصی‌ها استفاده کنند.

مزد

در مقررات مناطق آزاد ایران درباره چگونگی تعیین دستمزد مقرراتی پیش‌بینی نشده است در حالیکه در مقررات چین دو روش برای چگونگی تعیین دستمزد مطرح شده، یکی از این روشها از طریق قرارداد کار فردی و براساس موفقیت و وضعیت بنگاه، موقعیت کاری، وظایف، سطح مهارت فنی، شایستگی و موفقیت کارگران است البته لازم‌به ذکر است که در این روش حداقل حقوق مصوب منطقه بایستی رعایت شود و روش دوم براساس پیمانهای دسته جمعی است که اتحادیه‌های کارگری در آن با چانه زنی جمعی، شرایط کار و از جمله میزان دستمزد را بر کارفرما یا کارفرما می‌قبولانند 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 اما در مقررات مناطق چین، هر منطقه حداقل دستمزد خود را دارد به عبارت دیگر اداره کار هر کدام از مناطق اقتصادی ویژه، با توجه به هزینه‌های زندگی و وضعیت و موقعیت منطقه، حداقل حقوق را تصویب می‌کنند که با وضعیت آن منطقه همخوانی دارد.

بنابراین با توجه به مقررات مناطق آزاد ایران، مناطق اقتصادی ویژه در چین و منطقه آزاد جبل علی در زمینه شرایط کار، پیشنهاد می‌شود:

۱- میزان ساعت کار روزانه و هفتگی در مقررات مناطق آزاد ایران گنجانده شود تا

بدین وسیله 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 با توجه به هزینه‌های زندگی مناطق آزاد ایران و طی زمانهای معین مورد تصویب واقع شود.

روابط جمعی کار:

از جمله موارد عمده اختلاف بین مقررات مناطق آزاد ایران، چین و امارات موضوع روابط جمعی کار است همانگونه که در متن تحقیق آمد برخی از کشورهای موفق در زمینه مناطق آزاد مثل سنگاپور و فیلیپین تا بدانجا پیش رفته اند که اتحادیه ای کارگری را در هیات مدیره های مناطق وارد کرده اند. سازمان بین المللی کار نیز تأکید بسیار فراوانی بر این نکته نموده و وجود تشکلهای کارگری و کارفرمایی را برای پیشرفت و توسعه این مناطق ضروری دانسته است در حالیکه در مقررات مناطق آزاد ایران موضوع مزبور مورد توجه مصوبین قرار نگرفته است.

علاوه بر آن موضوع پیمانهای جمعی است که از جمله نتایج وجود تشکلهاست در مقررات مناطق آزاد ایران پیش بینی نگردیده است.

در مقابل مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین موادی را به این موضوع اختصاص داده اند و وجود اتحادیه های کارگری را از حقوق کارگران به شمار آورده و برای آنها وظایفی را تعریف نموده اند از جمله، حمایت از حقوق کارگران، آموزش کارگران جهت رعایت انضباط کاری، سازماندهی وجوه و مزایای غیرنقدی و غیره. در این باره تکالیفی را نیز برعهده کارفرمایان در جهت حمایت از اتحادیه های کارگری قرار داده است.

**جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

با توجه به سکوت مقررات فعلی مناطق آزاد پیشنهاد می شود 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

می شود مقرراتی در زمینه اتحادیه های کارگری در مقررات مناطق آزاد گنجانده شود تا

بدین وسیله زمینه تحقق حق ایجاد تشکل ها و سازمان های کارگری که از جمله حقوق

اساسی به شمار می آید فراهم شود و خلاء موجود در مقررات مزبور برطرف شود.

نظام حل اختلاف

نظام حل اختلاف کارگری کارفرمایی در مقررات مناطق آزاد ایران از دو جهت قابل انتقاد است.

اول از جهت مراحل رسیدگی، زیرا در مقررات 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، زمان‌زیادی 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 می دهد. و رأی هیأت ظرف ۱۰ روز از تاریخ ابلاغ به طرفین مزبور
قطعی و لازم اجرا است.

در حالیکه در مقررات منطقه آزاد جبل علی هیأت مزبور متشکل از چهار کارمند ارشد
مدیریت کار سازمان منطقه آزاد است روشن است که رسیدگی کمیته حل اختلاف منطقه
آزاد جبل علی با چنین ترکیبی در مقایسه به هیأت رسیدگی مناطق آزاد ایران عادلانه تر
است.

بنابراین با توجه به مقررات مناطق آزاد ایران و مقررات مناطق اقتصادی ویژه چین و
منطقه آزاد جبل علی پیشنهاد می شود:

- 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 بگونه ای اصلاح شود که افراد کارشناس بیشتری در
ترکیب هیأت گنجانده شود.

مراجع و مواخذ

کتب:

۱- حافظیان، فاطمه، تشکلهای کارگری و کارفرمایی، (انتشارات اندیشه برتر، ۱۳۸۰) چاپ اول.

۲- زاهدی، شمس السادات، تشکلهای کارگری و کارفرمایی (بررسی تطبیقی)، (موسسه کار و امور اجتماعی ۱۳۷۷)

۳- منشی زاده، گشواد، مراجع حل اختلاف، (موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۱)

چاپ دوم

۴- محمدی الموتی، مسعود، مطالعه ای درباره ی مناطق آزاد و اثرات اقتصادی-بازرگانی آن، (انتشارات وزارت امور خارجه، ۱۳۷۴) چاپ اول

۵- هاشمی، سید محمد، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، جلد دوم، (انتشارات دادگستر، ۱۳۷۴) چاپ چهارم

۶- قانون و مقررات مناطق آزاد تجاری-صنعتی، دبیرخانه شورای عالی مناطق آزاد تجاری-صنعتی، (انتشارات عیلام، ۱۳۸۳) چاپ اول

۷- عراقی، عزت الله، حقوق کار، جلد اول، (تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی) (سمت)، ۱۳۸۲، چاپ دوم.

۸ و ۹- عراقی، عزت الله، دوره حقوق کار، جلد اول و دوم (دانشگاه ملی ایران ۱۳۵۶)

۱۰- رنجبری، ابوالفضل، حقوق کار، (تهران، مجتمع علمی و فرهنگی مجد، ۱۳۸۲)،

چاپ پنجم.

۱۱- جعفری لنگرودی، محمد جعفر، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، جلد چهارم (نشر

گنج دانش، ۱۳۷۸)

۱۲- موحدیان، غلامرضا، حقوق کار، (تهران، انتشارات فکرسازان، ۱۳۸۱) چاپ اول

۱۳- ثقفی، مهري، شرایط کار (مقاله نامه ها و توصیه نامه ها)، (موسسه کار و تامین

اجتماعی، ۱۳۷۹) چاپ اول

۱۴- قائم مقام فراهانی، محمد حسین، حقوق تجارت ورشکستی و تصفیه، (انتشارات

دانشگاه تهران ۱۳۷۵)

۱۵- میدری، احمد، علل موفقیت چین در ایجاد اشتغال با تاکید بر بنگاههای شهر و

روستا، (موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۷۷)

۱۶- هاشمی، سید محمد، جزوه عدالت و انصاف و مساوات از دیدگاه حقوق بشر، سال

تحصیلی ۸۰-۱۳۷۹

پایان نامه ها:

۱۷- حدادی، مهدی، شیوه های حقوقی حمایت از سرمایه گذاری خارجی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

۱۸- شم آبادی، حسن، حقوق مرتبط با مناطق آزاد تجاری-صنعتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، سال تحصیلی ۱۳۷۳

۱۹- زاغیان، محمد، نقش مناطق آزاد در توسعه اقتصادی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، سال تحصیلی ۷۰-۶۹

۲۰- حسین زاده، خلیل، بررسی رابطه توسعه سیاسی و اقتصادی با امنیت و بیکاری در ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

۲۱- 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 اسلامی، سال تحصیلی ۷۸-۷۷.

مجلات:

۲۲- مناطق غم انگیز ایران، **اقتصاد ایران**، شماره ۲۶ (فروردین ۱۳۸۰).

۲۳- آشنایی با مناطق آزاد چین، **مناطق آزاد**، شماره ۶۹، (مهر ۸۰).

۲۴- ازدهای چین از شانگهای سر بر آورده است، **مناطق آزاد**، شماره ۸۵،

۲۵- مناطق آزاد تجاری در کشورهای خاورمیانه، **تازه های اقتصاد**، شماره ۸۸،

۲۶- آشنایی با منطقه آزاد جبل علی، مناطق آزاد، شماره ۷۳ (بهمن ۸۰).

۲۷- بندر آزاد جبل علی هدف: بازار یک و نیم میلیارد نفری، صنعت حمل و نقل،

شماره ۱۷۸ (اسفند ۷۷)

قوانین و مقررات:

28- REGULATIONS THE LABOR MANAGEMENT OF THE FOREIGN-FUNDED ENTERPRISES

<http://english.mofcom.gov.cn>

29- REGULATIONS ON LABOR MANAGEMENT IN THE XIAMEN SPECIAL ECONOMIC ZONE

<http://english.mofcom.gov.cn>

30- REGULATIONS ON MANAGEMENT OF LABOR WORK AND PERSONNEL IN FOREIGN-FUNDED ENTERPRISES IN SHANGHAI

<http://english.mofcom.gov.cn>

31- REGULATIONS OF ZHEJIANG PROVINCE ON THE MANAGEMENT OF LABOR AND PERSONEL AFFAIRS OF SINO-FOREIGN JOINT VENTURES

<http://english.mofcom.gov.cn>

32- INTERIM PROVISION OF HAINAN PROVINCE ON LABOR MANAGEMENT IN INTERPRISES WITH FOREIGN INVESTMENT

<http://english.mofcom.gov.cn>

33- REGULATIONS ON LABOR MANAGEMENT FOR FOREIGN INVESTMENT INTERPRISES

IN JIANGSU PROVINCE

<http://english.mofcom.gov.cn>

34- LABORREGULATIONS GOVERNING THE SPECIAL ECONOMICZONES IN GUANGDONG

PROVINCE

<http://english.mofcom.gov.cn>

35- LAW ON SINO-FOREIGN EQUITY JOINT VENTURES

<http://english.mofcom.gov.cn>

36- DETAILED RULES FOR THE IMPLEMENTATION OF THE LAW ON WHOLLY FOREIGN-

OWNED ENTERPRISES

<http://english.mofcom.gov.cn>

37- JAFZA RULES

www.jafza.ae

۳۸- گزارش سازمان بین المللی

ILO, Governing Body, committee of Employment and social policy, Employment and

social policy in respect of export processing zones. www.ILO/epz.org

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1
Directory:
Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Title: بخش اول : کلیات
Subject:
Author: mohsen
Keywords:
Comments:
Creation Date: 3/18/2012 11:21:00 PM
Change Number: 1
Last Saved On:
Last Saved By: H.H
Total Editing Time: 1 Minute
Last Printed On: 3/18/2012 11:21:00 PM
As of Last Complete Printing
Number of Pages: 298
Number of Words: 42,317 (approx.)
Number of Characters: 241,209 (approx.)