

مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد

(موضوع ماده ۱۲ قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی ج. ۱. ایران)

فصل اول کلیات:

ماده ۱: در این تصویب نامه واژه‌های زیر به جای عبارت‌های مشروح مربوط به کار

می‌رود:

کشور: کشور جمهوری اسلامی ایران

مناطق: مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران

دبیرخانه: دبیرخانه شورای عالی مناطق آزاد تجاری - صنعتی

سازمان: سازمان مناطق آزاد تجاری - صنعتی

مقررات: مقررات موضوع ماده (۱۲) قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی در

مورد اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی

کارگر: کسی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق به درخواست کارفرما کار

کند.

کارفرما: شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در

مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کند.

کارگاه: محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

مزد: وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنهاست که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

مزد ثابت: مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل

حقوق: هرگاه مزد به طور ماهانه تعیین و پرداخت شود، حقوق نامیده می‌شود.

مدت کار: مدت زمانی که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد.

ماده ۲: کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاه‌های واقع در مناطق آزاد مشمول مقررات این تصویب‌نامه هستند.

تبصره ۵: اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این تصویب‌نامه نخواهند بود.

ماده ۳: نظارت بر اجرای مقررات این تصویب‌نامه و رعایت حقوق کارفرمایان و کارگران و انجام تعهدات پیش‌بینی شده در ارتباط با قرارداد کار بر عهده سازمان منطقه خواهد بود. سازمان هر منطقه می‌تواند برای انجام تعهدات کارفرمایان در قبال کارگران‌شان

ضمانت‌های لازم را اخذ نماید و در صورت عدم انجام تعهدات یادشده از سوی کارفرمایان از محل ضمانت‌نامه‌های اخذ شده، تعهدات کارفرمایان یا آرای مراجع و محاکم قانونی را در مورد کارگران آنها ایفا نماید.

ماده ۴: سازمان هر منطقه با همکاری و مشارکت کارفرمایان و کارگران نسبت به تأمین امکانات رفاهی مورد نیاز کارگران آن منطقه از قبیل مسکن، تأسیسات ورزشی، خدمات بهداشتی و درمانی و تسهیلات لازم به منظور تهیه آذوقه و مایحتاج عمومی اقدام خواهد کرد.

ماده ۵: وزارت کار و اموراجتماعی با هماهنگی سازمان هر منطقه، واحد کار و خدمات اشتغال را در هر یک از مناطق آزاد ایجاد خواهد کرد که این واحد نسبت به تنظیم امور بازار کار، نظارت بر مسایل حفاظت و بهداشت کار و سایر امور اقدام خواهد کرد.

تبصره ۱: سرپرست واحد کار و خدمات اشتغال با پیشنهاد سازمان هر منطقه و حکم وزیرکار و امور اجتماعی منصوب می‌شود.

تبصره ۲: سرپرست واحد کار و خدمات اشتغال موظف است هر سه ماه یک بار گزارش عملکرد این واحد را به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نماید.

ماده ۶: بازرسان کار از کارگاههای مشمول این تصویب‌نامه بازرسی به عمل می‌آورند. کارفرمایان و سازمان هر منطقه موظفند نسبت به رفع نواقص حفاظت و ایمنی محیط کار کارگران و انجام توصیه‌های قانونی بازرسان کار در فرصت‌های مقرر اقدام نمایند.

فصل دوم قرارداد کار:

ماده ۷: قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت مزد معین، کاری را برای مدت معین یا نامعین برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱: در صورت نامعین بودن مدت کار، با توجه به ماهیت و طبیعت کار، پایان و خاتمه طرح، پروژه یا فعالیت کارگاه، زمان خاتمه قرارداد تلقی می‌شود.

تبصره ۲: در مواردی که کار ماهیتاً دایمی است و در قرارداد نیز ذکر مدت نشده است، قرارداد، دایمی تلقی می‌شود.

تبصره ۳: در مورد قراردادهای با مدت موقت و یا کار معین، هیچ یک از طرفین مجاز نیست به طور یک جانبه مبادرت به فسخ قرارداد نماید (مگر در موارد پیش‌بینی شده در قرارداد کار) در صورت فسخ یک جانبه قرارداد از سوی هر یک از طرفین، طرف دیگر می‌تواند از طریق مرجع حل اختلاف، مطالبه خسارت نماید.

ماده ۸: ماهیت استمراری کار در دایمی بودن قراردادهایی که مدت معین دارد، مؤثر نمی‌باشد.

ماده ۹: رعایت شرایط زیر برای صحت قرارداد کار الزامی است:

الف) مشروعیت مورد قرارداد

ب) معین بودن موضوع قرارداد

پ) عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار موردنظر.

تبصره: اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آنها در مراجع

ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰: قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی مواد زیر باشد:

(الف) نوع کار، حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر عهده‌دار خواهد شد.

(ب) حقوق، مزد و مزایا

(پ) ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها

(ت) محل انجام کار

(ث) تاریخ انعقاد قرارداد کار.

(ج) مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت موقت باشد.

(چ) مزایای رفاهی و انگیزشی که به کارگر داده می‌شود.

(ح) چگونگی حل و فصل اختلافات با توجه به مفاد این تصویب‌نامه

(خ) نحوه فسخ قرارداد با توجه به مفاد این تصویب‌نامه

(د) دیگر مواردی که با شرایط و اوضاع و احوال، طرفین درج آن را در قرارداد لازم

بدانند.

تبصره ۱: قرارداد کار در سه نسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه آن نزد کارگر، یک

نسخه نزد کارفرما و یک نسخه در اختیار سازمان منطقه خواهد بود.

تبصره ۲: سازمان منطقه نمونه‌های قرارداد کار مورد نیاز کارگاه‌ها را به دو زبان - که یکی از آنها فارسی خواهد بود - تهیه و در اختیار آنان قرار خواهد داد.

ماده ۱۱: کارفرما می‌تواند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نماید، در خلال این دوره هر یک از طرفین می‌تواند بدون اخطار قبلی و بی‌آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. مدت دوره آزمایشی با توافق دو طرف تعیین و در قرارداد ذکر می‌شود ولی در مورد کارگران نیمه ماهر و ساده بیش از یک ماه و کارگران ماهر بیش از سه ماه نخواهد بود.

در هر صورت مزد و مزایای ضمن کار کارگری که کار وی حین دوره آزمایشی یا پایان آن خاتمه می‌یابد باید برای مدتی که به کار اشتغال داشته است، پرداخت شود.

تبصره ۵: انعقاد قرارداد آزمایشی بین یک کارگر و یک کارفرما برای یک شغل معین فقط برای یک بار صورت خواهد گرفت.

ماده ۱۲: قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:

الف) فوت کارگر

ب) بازنشستگی کارگر

پ) از کار افتادگی کلی کارگر

ث) انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین

ت) پایان کار در قراردادهایی که منوط به کار معین است

ج) فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما و کارگر در مواردی که در قرارداد کار مطابق این تصویب‌نامه پیش‌بینی شده است.

ج) استعفای کارگر

ماده ۱۳: هرگاه اخراج کارگر به دلیل عدم رعایت آیین‌نامه انضباطی کار باشد می‌تواند به مرجع حل اختلاف پیش‌بینی شده در این تصویب‌نامه مراجعه نماید. مرجع مذکور بر اساس این تصویب‌نامه و آیین‌نامه‌های انضباطی مورد عمل کارگاه تصمیم لازم را اتخاذ خواهد کرد.

ماده ۱۴: هر گونه تغییر در شرایط کار منوط به پیش‌بینی آن در قرارداد کار و شرایط و اوضاع و احوال کارگاه خواهد بود. هر گاه 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 می‌تواند به مرجع حل اختلاف شکایت کرده و تقاضای خسارت نماید.

فصل سوم شرایط کار:

ماده ۱۵: به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۱۶: مدت کار روزانه کارگر براساس توافق دو طرف و به موجب قرارداد کار تعیین خواهد شد ولی در هر حال از ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۷: کار روز، کاری است که زمان انجام آن از ساعت (۶) تا (۲۲) و کار شب، کاری است که زمان انجام آن بین ساعت (۲۲) تا (۶) می‌باشد، کار مختلط، کاری است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود.

ماده ۱۸: کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز صورت می‌گیرد.

ماده ۱۹: کار نوبتی کاری است که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود.

ماده ۲۰: هر گاه به موجب قرارداد منعقد، کار به صورت نوبتی و یا شب کاری انجام پذیرد، مزایای پرداختی به این قبیل کارها بر اساس قرارداد کار و توافق کارگر و کارفرما و شرایط و اوضاع و احوال کارگاه تعیین خواهد شد.

ماده ۲۱: استفاده از تعطیل هفتگی (جمعه)، مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی بر اساس توافق دو طرف خواهد بود و هر گاه با موافقت کارگر این مرخصی‌ها به روز دیگری منتقل شود و یا استفاده نشود، مزایای پرداختی بر اساس توافق طرفین که قبلاً اتخاذ شده باشد، خواهد بود.

ماده ۲۲: علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز جهانی کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو

تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۲۳: 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.

ماده ۲۴: مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با احتساب روزهای جمعه جمعاً بیست

روز است، سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر یک

سال، مرخصی مزبور نسبت به کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۲۵: 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.

ماده ۲۶: حداقل مزد پرداختی در مناطق، کمتر از حداقل مزد قانونی کشور نخواهد

بود.

ماده ۲۷: برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۲۸: در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت‌ها منصفانه و معقول باشد.

فصل چهارم: مرجع حل اختلاف

ماده ۲۹: هرگونه اختلاف ناشی از اجرای مقررات این تصویب‌نامه و قرارداد کار که بین کارگر و کارفرما رخ دهد، بدو از طریق سازش حل خواهد شد. هر گاه اختلاف از طریق سازش حل نشود، موضوع ظرف (۱۰) روز از سوی هر دیک از طرفین به هیأت رسیدگی ارجاع خواهد شد.

ماده ۳۰: هیأت مذکور در ماده فوق مرکب است از:

- کارفرمای ذی‌ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی
- کارگر ذی‌ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی
- نماینده سازمان منطقه

تبصره: هیأت رسیدگی ظرف ده روز از تاریخ دریافت شکایت موظف است به موضوع رسیدگی و نظر خود را اعلام دارد.

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

ماده ۳۲: کارگری که قرارداد کارش از سوی کارفرما فسخ می‌شود می‌تواند ظرف (۱۵) روز به هیأت مراجعه و تقاضای رسیدگی نماید.

ماده ۳۳: هر گاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی موجه تشخیص داده شود، هیأت، اخراج وی را تأیید نموده و کارفرما را ملزم خواهد ساخت که در قبال هر سال خدمت، حقوق (۱۵) روز کارگر را به وی بپردازد.

ماده ۳۴: هرگاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی موجه شناخته نشود، کارفرما را مخیر خواهد کرد تا کارگر را به کار برگردانده و حقوق ایام بلا تکلیفی وی را بپردازد و یا آنکه در قبال هر سال خدمت حقوق (۴۵) روز وی را به عنوان خسارت اخراج بپردازد.

ماده ۳۵: دبیرخانه شورای عالی مکلف است با توجه به شرایط و اوضاع و احوال اقتصادی اجتماعی، آیین‌نامه نمونه انضباط کار را با هماهنگی وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان هر منطقه تهیه و برای اجرا در اختیار سازمان‌های مناطق آزاد قرار دهد.

ماده ۳۶: کارفرمای هر کارگاه مستقر در منطقه، آیین‌نامه انضباطی کار خاص آن کارگاه را تهیه و پس از تأیید سازمان منطقه به مرحله اجرا خواهد نهاد.

فصل پنجم: آموزش و کاریابی

ماده ۳۷: وزارت کار و امور اجتماعی، آمار و اطلاعات مورد نیاز مربوط به نیروی انسانی را با هماهنگی سازمان هر منطقه حسب مورد از کارگاه‌ها و مؤسسات واقع در مناطق آزاد تهیه می‌نماید.

ماده ۳۸: سازمان منطقه با صدور مجوز برای مراکز مشاوره شغلی و کاریابی غیردولتی در مناطق آزاد خدمات لازم را از این طریق ارائه خواهد داد.

ماده ۳۹: سازمان منطقه با هماهنگی و همکاری وزارت کار و امور اجتماعی (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای) و با عنایت به ماده (۹) قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری-صنعتی متناسب با نیاز کار نسبت به ایجاد مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در منطقه اقدام خواهد کرد.

ماده ۴۰: سازمان منطقه با هماهنگی واحد کار و خدمات اشتغال و کارفرمایان نسبت به معرفی افرادی که نیاز به آموزش دارند به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای اقدام خواهد کرد.

تبصره: ضوابط مربوط به اعزام این قبیل افراد برای آموزش و چگونگی تشکیل دوره‌های آموزشی و غیره از سوی سازمان منطقه با همکاری واحد کار و خدمات اشتغال تنظیم خواهد شد.

فصل ششم: اشتغال اتباع خارجی

ماده ۴۱: کلیه کارفرمایان کارگاه‌های واقع در مناطق موظفند حتی‌الامکان نیروی کار مورد نیاز خود را از میان کارگران ایرانی تأمین نمایند. با این حال در کارگاه‌های مذکور می‌تواند از خدمات، تخصص‌ها و مهارت‌های متخصصان تبعه کشورهای خارجی تحت شرایط مندرج در این تصویب‌نامه استفاده کرد.

تبصره ۵: در هر صورت نسبت کارگران خارجی نباید از ده درصد (۱۰٪) کل شاغلان هر منطقه بیشتر باشد.

ماده ۴۲: پروانه اشتغال برای اتباع خارجی با رعایت ماده (۴۱) تبصره آن به تشخیص و درخواست سازمان مناطق و توسط واحد کار و خدمات اشتغال در منطقه صادر می‌شود.

ماده ۴۳: اتباع خارجی که در مناطق آزاد به کار اشتغال می‌ورزند، تعهد خواهند کرد که طی مدت اشتغال، به کارگران ایرانی تخصص‌های خود را آموزش دهند. چگونگی انتقال تخصص تبعه خارجی به کارگران ایرانی را سازمان هر منطقه تعیین خواهد کرد.

ماده ۴۴: هر کارفرمایی که قرارداد کار با تبعه کشورهای خارجی منعقد ساخته، به هنگام پایان قرارداد کار و همچنین تبعه‌ای که قراردادش پایان پذیرفته موظفند مراتب را به واحد کار و خدمات اشتغال سازمان هر منطقه اطلاع دهند.

ماده ۴۵: کارگاه‌های مستقر در منطقه ملزم هستند فهرستی شامل نام، ملیت، تخصص، شغل و مزد دریافتی کارگران خود را هر شش ماه یک بار تهیه و به واحد کار و خدمات اشتغال سازمان هر منطقه اعلام دارند.

فصل هفتم تأمین اجتماعی:

ماده ۴۶: سازمان هر منطقه آزاد مکلف است رأساً یا با مشارکت سازمان تأمین اجتماعی و یا شرکت‌های بیمه نسبت به تأسیس صندوق یا صندوق‌هایی به منظور ارائه خدمات درمانی، غرامت دستمزد ایام بیماری، بارداری، از کارافتادگی جزیی و کلی، بازنشستگی، فوت و سایر موارد مربوط برای کارکنان مشمول این مقررات در مناطق آزاد اقدام نماید.

تبصره ۵: سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند به طور مستقل نیز نسبت به ارائه خدمات مختلف بیمه حسب مورد به شاغلان داخلی و خارجی واحدهای مستقر در مناطق آزاد براساس قوانین و مقررات تأمین اجتماعی اقدام نماید.

ماده ۴۷: آن دسته از کارگران شاغل در واحدهای واقع در مناطق آزاد که در گذشته مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی پرداخته‌اند و نیز کارگران مشمول مقررات این تصویب‌نامه که حق بیمه به صندوق پرداخته‌اند سوابق آنها محفوظ بوده و در مورد اشتغال بعدی می‌توانند سوابق خود را منتقل سازند.

تبصره ۵: ضوابط و دستورالعمل‌های مربوط به سوابق این گونه افراد و احتساب آن توسط سازمان مناطق و سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تأیید شورای عالی مناطق آزاد خواهد رسید.

ماده ۴۸: اتباع خارجی که در مناطق آزاد به کار اشتغال دارند می‌توانند همانند اتباع ایرانی از مزایای صندوق مربوط استفاده کنند.

ماده ۴۹: اتباع خارجی مجاز به کار یا اقامت در مناطق آزاد از حیث خدمات درمانی مشمول مقررات ((بیمه‌گر)) خواهند بود. به هر حال بیمه اتباع خارجی با توجه به قراردادهای متقابل انجام‌پذیر خواهد بود.

ماده ۵۰: ضوابط و دستورالعمل‌های مربوط به تعیین سرانه حق بیمه اتباع خارجی و نحوه تشکیل صندوق یا صندوق‌ها و مقررات حاکم بر آن و روابط صندوق‌ها و سازمان تأمین اجتماعی و یا دیگر شرکت‌های بیمه و چگونگی انتقال سوابق بیمه کارگران خارجی به کشور و سایر مسایل مربوط توسط دبیرخانه شورای عالی و سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب اکثریت وزرای عضو شورای عالی مناطق آزاد خواهد رسید.

فصل هشتم: متفرقه

ماده ۵۱: مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در مناطق آزاد لازم‌الرعايه می‌باشد.