

مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق ویژه اقتصادی

تصویب نامه شماره ۳۳۴۲۲/ت۲۵ک مورخ ۱۳۷۶/۳/۱۶

فصل اول - کلیات

ماده ۱- در این تصویب نامه واژه های زیر به جای عبارتهای مشروح مربوط به کار می رود:

کشور : کشور جمهوری اسلامی ایران

مناطق : مناطق ویژه اقتصادی

دبیرخانه : دبیرخانه شورای عالی مناطق آزاد تجاری - صنعتی و مناطق ویژه اقتصادی

سازمان : سازمان مسئول مناطق ویژه اقتصادی

مقررات : مقررات موضوع ماده (۱۶) قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی و ماده (۱۷)

آئین نامه اجرایی آن

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

کارفرما : شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می کند.

کارگاه : محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند، از قبیل موسسات 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 می شود.

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

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

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

ماده ۲- کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاه های واقع در مناطق ویژه مشمول مقررات این تصویب نامه هستند.

تبصره- اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود، مشمول مقررات این تصویب نامه نخواهند بود.

ماده ۳- نظارت بر اجرای مقررات این تصویب نامه و رعایت حقوق کارفرمایان و کارگران و انجام تعهدات پیش بینی شده در ارتباط با قرارداد کار بر عهده سازمان منطقه خواهد بود. سازمان هر منطقه می تواند برای انجام تعهدات کارفرمایان در قبال کارگزارانشان ضمانت های لازم را اخذ نماید و در صورت عدم انجام تعهدات یاد شده از سوی کارفرمایان از محل ضمانت نامه های 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 تامین امکانات رفاهی موردنیاز کارگران آن منطقه از قبیل مسکن، تاسیسات ورزشی، خدمات بهداشتی و درمانی و تسهیلات لازم به منظور تهیه آذوقه و مایحتاج عمومی اقدام خواهد کرد. ماده ۵- وزارت کار و امور اجتماعی با هماهنگی سازمان هر منطقه، واحد کار و خدمات اشتغال را در هر يك از مناطق ویژه 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 وزیر کار و امور اجتماعی منصوب می‌شود.

تبصره ۲- سرپرست واحدکار و خدمات اشتغال موظف است هر سه ماه یکبار 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- قراردادکار

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 دائمی است و در قرارداد نیز ذکر مدت نشده است، قرارداد، دائمی تلقی می‌شود.

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

ماده ۸- ماهیت استمراری کار در دائمی بودن قراردادهایی که مدت معین دارد، موثر نمی‌باشد.

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

الف- مشروعیت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره- اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه 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
 - ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصها
 - د- محل انجام کار
 - ه- تاریخ انعقاد قرارداد کار
 - و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت موقت باشد
 - ز- مزایای رفاهی و انگیزشی که به کارگر داده می‌شود
 - ح- چگونگی حل و فصل اختلافات با توجه به مفاد این تصویب‌نامه
 - ط- نحوه فسخ قرارداد با توجه به مفاد این تصویب‌نامه
 - ی- 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 يك نسخه آن نزد کارگر، يك نسخه نزد کارفرما و يك 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 يك 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 و لی در مورد کارگران نیمه ماهر و ساده بیش از يك 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- انعقاد قرارداد آزمایشی بین يك کارگر و يك کارفرما برای يك شغل معین فقط برای يك بار صورت خواهد گرفت.
- ماده ۱۲- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:
- الف- فوت کارگر
 - ب- بازنشستگی کارگر
 - ج- از کارافتادگی کلی کارگر
 - د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین
 - ه- پایان کار در قراردادهایی که منوط به کار معین است
 - و- فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما و کارگر در مواردی که در قرارداد کار مطابق این تصویب‌نامه پیش‌بینی شده است.
 - ز- 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 براساس این تصویب‌نامه و آیین‌نامه‌های انضباطی مورد عمل کارگاه تصمیم لازم را اتخاذ خواهد کرد.

ماده ۱۴- هرگونه تغییر در شرایط کار منوط به پیش‌بینی 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 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- هرگاه به موجب قرارداد منعقد، کار به صورت نوبتی و یا شب‌کاری انجام پذیرد، مزایای پرداختی به این قبیل کارها براساس 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 براساس توافق دو طرف خواهد بود و هرگاه با موافقت کارگر این مرخصی‌ها به روز دیگری منتقل شود و یا استفاده نشود، مزایای پرداختی براساس 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 می‌آید.
- 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 ورثه‌اش پرداخت می‌شود.
- 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 از یک سال، مرخصی مزبور نسبت به کار انجام یافته، محاسبه می‌شود.
- ماده ۲۵- هرگونه اضافه کار در چهار هفته پیش از (۱۷۶) ساعت مذکور در ماده (۱۶) این تصویب‌نامه انجام یابد مستلزم پرداخت مزایایی است که قبلاً در قرارداد کار پیش‌بینی 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 يك کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس 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، نقدي تعیین شده برای این‌گونه 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.

هرگاه اختلاف از طریق سازش حل نشود، موضوع ظرف (۱۰) روز از سوی هر يك از طرفین به هیات رسیدگی ارجاع خواهد شد.

ماده ۳۰- هیات مذکور در ماده فوق مرکب است از:

کارفرمای ذریب یا نماینده تام‌الاختیار وی

کارگر ذریب یا نماینده تام‌الاختیار وی

نماینده سازمان منطقه

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

ماده ۳۱- تصمیمات هیات 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 هیات مراجعه و تقاضای رسیدگی نماید.

ماده ۳۳- هرگاه اخراج کارگر از سوی هیات رسیدگی موجه تشخیص داده شود، هیات، 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 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.

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 ویژه 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 کربابی

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 موسسات واقع در مناطق ویژه تهیه می‌نماید.

ماده ۳۸- سازمان منطقه با صدور مجوز برای مراکز مشاوره شغلی و کاریابی غیردولتی در مناطق ویژه 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 (۱۶) قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه متناسب با نیاز بازار 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 تامین نماید. با این حال در کارگاه‌های مذکور می‌توان از خدمات، تخصص‌ها و مهارت‌های متخصصان تبعه کشورهای خارجی تحت شرایط مندرج در این تصویب‌نامه استفاده کرد.

تبصره- 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) و 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 ویژه 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 - تامین اجتماعی

ماده ۴۶- سازمان هر منطقه مکلف است راساً یا با مشارکت سازمان تامین اجتماعی و یا شرکتهای بیمه نسبت به تاسیس "صندوق یا صندوق‌هایی" به منظور ارایه خدمات درمانی، غرامت دستمزد ایام بیماری، بارداری، از کار افتادگی جزئی و کلی، بازنشستگی، فوت و سایر موارد مربوط برای کارکنان مشمول این مقررات در مناطق ویژه اقدام نماید.

تبصره- سازمان تامین اجتماعی می‌تواند به طور مستقل نیز نسبت به ارایه خدمات مختلف بیمه حسب مورد به شاغلان داخلی و خارجی واحدهای مستقر در مناطق ویژه براساس قوانین و مقررات تامین اجتماعی اقدام کند.

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

تبصره- ضوابط و دستورالعمل‌های مربوط به سوابق این گونه افراد و احتساب آن توسط سازمان مناطق و سازمان تامین اجتماعی تهیه و به تایید شورایی مناطق آزاد خواهد رسید.

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

ماده ۴۹- اتباع خارجی مجاز به کار یا اقامت در مناطق ویژه 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 تامین اجتماعی و یا دیگر شرکتهای بیمه و چگونگی انتقال سوابق بیمه کارگران خارجی به کشور و سایر مسایل مربوط توسط دبیرخانه و سازمان تامین اجتماعی تهیه و به تصویب شورای عالی مناطق خواهد رسید.

فصل هشتم - متفرقه

ماده ۵۱- مقاوله نامه‌ها و توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار در مناطق ویژه لازم‌الرعايه می‌باشد.