

**Labor proceedings in free trade-industrial zones and its comparison with the mainland
in Iran**

Abstract

Today, developed and developing countries have realized the important role of free zones in the growth and prosperity of the national economy and have done their best to make the most profit in the field of global competition. Due to their large size compared to other free zones of other countries, Iran's free zones have a special position that if the existing opportunities are well managed, we will see the growth and prosperity of our beloved country's economy in various fields. However, what has been observed from the performance of the free zones of the country so far shows that, unfortunately, these zones have not yet been able to approach the intended standards, and there is a kind of inflation of law in these zones. At first, the rules of free zones were predicted and approved to solve the problems and issues of these zones, but after a while, the inadequacies of these regulations in various fields forced them to refer to the labor law, and then this dichotomy caused confusion and problems for different groups. Especially the issues between the worker and the employer. It is obvious that the existence of a comprehensive and complete law to manage the development of these areas is one of the basic principles of success. Therefore, in this article, we try to study the labor relations in free zones, which play a significant role in the development of these zones, and as a result, the regulations of free zones and the problems caused by its shortcomings are considered and practical suggestions for Problems are presented.

Keywords: Free zones, free zone regulations, labor law, worker and employer

دادرسی کار در مناطق آزاد تجاری صنعتی و مقایسه آن با سرزمین اصلی در ایران

علیرضا برنجی باقری^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

خیراله پروین^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۵

محمد حسن حبیبی^۳

چکیده

امروزه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به نقش پراهمیت مناطق آزاد در رشد و شکوفایی اقتصادی ملی پی برده و تمام توان خود را به کار گرفته تا بیشترین سود را در عرصه رقابت جهانی عاید خود سازند. مناطق آزاد ایران به علت وسعت بالایی که نسبت به سایر مناطق آزاد کشورهای دیگر دارند از موقعیت خاصی برخوردارند که اگر فرصت های موجود به نحو احسن مدیریت گردد، رشد و شکوفایی اقتصادی کشور عزیزمان در عرصه های مختلف را شاهد خواهیم بود. اما آنچه که از عملکرد مناطق آزاد کشور تاکنون مشاهده شده نشانگر این است که متأسفانه این مناطق هنوز نتوانسته اند به استانداردهای مدنظر نزدیک گردند و نوعی تورم قانون در این مناطق دیده می شود. در ابتدا مقررات مناطق آزاد برای حل مشکلات و مسائل این مناطق پیش بینی و تصویب شد اما پس از مدتی، نارسایی های این مقررات در عرصه های مختلف موجب گردید که اجباراً به قانون کار مراجعه گردد و سپس این دوگانگی باعث سردرگمی و بروز مشکلات اقشار مختلف، علی الخصوص مسائل مابین کارگر و کارفرما گردید. بدیهی است که وجود قانونی جامع و کامل برای مدیریت توسعه این مناطق از اصول اساسی موفقیت است. لذا در این مقاله سعی بر آن است که به بررسی روابط کار در مناطق آزاد که نقش بسزایی در توسعه این مناطق دارد پرداخته و در نتیجه مقررات مناطق آزاد و مشکلات بوجود آمده از نارسایی های آن، مورد توجه قرار گرفته و پیشنهادات کاربردی برای رفع مشکلات، ارائه شده است.

کلید واژه: مناطق آزاد، مقررات مناطق آزاد، قانون کار، کارگر و کارفرما

گروه حقوق عمومی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران^۱استاد گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)^۲استادیار گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.^۳

منطقه آزاد تجاری، قلمرو معینی از سرزمین اصلی است که غالباً در محدوده داخل یک بندر یا در مجاورت آن قرار گرفته و در آن تجارت آزاد با سایر نقاط جهان مجاز شناخته شده است؛ این مناطق، همواره سعی دارند که در رقابت با بازار جهانی، سرمایه گذاری خارجی را جذب و آن را در تولید کالاهای صادراتی مورد استفاده قرار دهند، و همچنین با صادرات کالاهای خود، آثار و مزایای مثبتی در اقتصاد ملی بوجود آورده و سپس با استفاده از ایجاد فرصت های شغلی، تربیت نیروی انسانی، و به خصوص افزایش درآمدهای ناشی از فعالیت های خدماتی، موجب افزایش کارایی اقتصاد ملی کشور خودگردند و از این دستاور، رشد و پیشرفت مناطق مختلف و تبدیل بخش های عقب مانده به قطب های توسعه پدیدار می گردد؛ که این خود، تابعی است از توسعه اقتصاد ملی و برتری های نسبی، که در رقابت جهانی، مورد لحاظ قرار می گیرد.

از این حیث، امروزه کشورهای متفاوتی اعم از توسعه یافته و در حال توسعه، با توجه به ویژگی مناطق آزاد تجاری-صنعتی، برای دستیابی به این دستاوردها، اقدام به ایجاد مناطق آزاد تجاری-صنعتی نموده اند و همچنین کشور عزیزمان ایران نیز در عرصه رقابت با بازار جهانی، هدف گزاریهایی در این مناطق نموده است؛ چنانکه در بند ۱۱ سیاست-های کلی اقتصاد مقاومتی، چهار هدف اصلی و مولد، شامل: ۱-انتقال فناوری-های پیشرفته، ۲-گسترش و تسهیل تولید، ۳-صادرات کالا و خدمات و ۴-تأمین نیازهای ضروری و منابع مالی از خارج برای مناطق آزاد ذکر شده؛ و در واقع هدف اصلی ایجاد مناطق آزاد، توسعه و رشد اقتصادی از طریق سرمایه گذاری خارجی در حوزه تولید و صادرات است.

مناطق آزاد ایران جزو مناطقی هستند که به علت وسعت بالایی که نسبت به سایر مناطق آزاد کشورهای دیگر دارند موقعیت خاصی می یابند؛ با توجه به وسعت مناطق آزاد ایران با میانگین ۹۳ هزار هکتار نسبت به میانگین وسعت مناطق آزاد کل جهان که ۷۵۰۰ هکتار می باشد این مناطق در ایران، از وسعت نسبتاً بالایی برخوردار است؛ همچنین ایران ۷ منطقه آزاد تجاری-صنعتی اصلی دارد که عبارتند از: منطقه آزاد کیش، منطقه آزاد قشم، منطقه آزاد چابهار، منطقه آزاد ارس (صنعتی ترین منطقه آزاد ایران)، منطقه آزاد انزلی، منطقه آزاد اروند، منطقه آزاد ماکو؛ این مناطق آزاد در رقابت با بازارهای جهانی می توانند وسیله ای برای توسعه صنعتی باشند و مسیر ورود به بازارهای جهانی را از طریق تقویت تولید، صادرات و سرمایه گذاری خارجی برای اقتصاد کشور فراهم کنند، اقدامی که سایر کشورها نیز، از آن بهره برده اند و از طریق این مناطق توانسته اند مسیر توسعه و پیشرفت اقتصادی خود را رونق دهند؛ اما آنچه که از عملکرد مناطق آزاد کشور تاکنون مشاهده شده، وجود مسایل مختلف در انواع سطوح است تا آنجا که این مناطق هنوز نتوانسته اند به استانداردهای مدنظر نزدیک گردند. در این مقاله سعی بر آن است که به بررسی روابط کار در مناطق آزاد که جز پایه ای ترین مواردی است که نقش بسزایی در توسعه این مناطق دارد، اشاره گردد.

۲-مبانی نظری :

۱-۲- مقررات حاکم بر نیروی انسانی شاغل در مناطق آزاد

رابطه کار به عنوان یکی از ارکان مهم در مناطق آزاد است که مشمول مقررات خاص می باشد. این مقررات، موسوم به: «مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری-صنعتی» است.

مقررات ((اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری-صنعتی^۱)) که در سال ۱۳۷۳ مشتمل بر (پنج و یک ماده) در هشت فصل تصویب شده است که بعنوان (جایگزین قانون کار) در سال ۱۳۶۷ مشتمل بر (دویست و سه ماده) و یکصد و بیست و یک تبصره می باشد، در مواجهه با طیف وسیعی از مسایل و مشکلاتی که تا آن زمان، قانون کار با ۲۰۳ ماده پاسخگو بود، با تصویب قانون نامبرده در مناطق آزاد، با ۵۱ ماده جوابگوی مشکلات عدیده ای که وجود داشت، شد.

هدف از تصویب این قانون، ایجاد تسهیلات در حقوق کار، از طریق وضع ضوابط انعطاف پذیرتر حاکم بر روابط در مقایسه با قوانین معمول سرزمین اصلی بوده، که متاسفانه خالی از اشکال نیست و نارسایی هایی در این زمینه وجود دارد که باعث تضییع حق افسار مختلف از جمله حقوق کارگران می شود و همچنین نا آشنایی با این مقررات و نقاط ضعف و قوت آن نه فقط در بین دست اندرکاران مناطق تحت شمول، بلکه نزد صاحب نظران در حوزه روابط کار از آن جهت که بر اجرای این مقررات نظارتی ندارند و درباره آن تجربه ای کسب نکرده اند مشاهده شده است (جندقی، ۱۳۹۶). در عین حال در اذهان، عرف و همچنین کتب مختلف و هر جا که به مراجع حل اختلاف کارگری اشاره یا شرحی در این باب آمده است، منحصراً مراجع قانون کار مورد توجه قرار گرفته و همچنین عبارتی در باب مقررات اشتغال در مناطق آزاد و مرجع حل اختلاف آن دیده نمی شود. متاسفانه با این که ۲۶ سال از تصویب مقررات اشتغال می گذرد، نارسایی های این قانون موجب بروز مشکلات زیادی در بین افسار مختلف شده است. یکی از اشکالات و نارسایی های موجود، در روابط کار در مناطق آزاد و ویژه اقتصادی، «آیین دادرسی کار» است که عامل بالقوه ای در تضییع حق نیروی محرک جوامع که در واقع همان کارگران هستند، می باشد. با توجه به دلایل مذکور سعی بر آن شده که اشکالات دادرسی کار در مناطق آزاد و ویژه مطرح گردد، تا تناقض و نارسایی های موجود آشکار شود. چرا که آیین دادرسی کامل، باعث تسریع در احقاق حق طرفین اختلاف می شود و آیین دادرسی ناقص، باعث سردرگمی طرفین دعوا، مراجع رسیدگی کننده و به تبع آن، باعث اطاله دادرسی می گردد.

۲-۲- وضعیت قوانین حاکم بر روابط کار در مناطق آزاد

۱- به استناد ماده ۱۶ قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۴،
 ۲- مقررات ((اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری صنعتی ج. ا. ا. که در ۱۶ خرداد سال ۱۳۷۳ مشتمل بر (هشت فصل) در (پنج و یک ماده) به تصویب هیات وزیران رسید و به عنوان (جایگزین قانون کار) در این مناطق اجرا شد

کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، موسسات تولیدی، صنعتی-خدماتی و کشاورزی واقع در مناطق آزاد تجاری-صنعتی و ویژه اقتصادی کشورمان از شمول قانون کار خارج هستند و مقررات اشتغال آمشتمل بر هشت فصل، در پنجاه و یک ماده به عنوان جایگزین قانون در این مناطق اجرا شده است که در ماده ۲ آن اشاره به این نکته می‌شود که کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاه‌های واقع در مناطق آزاد مشمول مقررات این تصویب‌نامه هستند.

۲-۳- بروز اختلاف کارگرو کارفرما در مناطق آزاد و نبود تشکل‌های کارگری

همان‌طور که انتظار می‌رود بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما امری، غیر قابل اجتناب است و مناطق آزاد ایران نیز از این قاعده مستثنی نیستند. از این حیث، انواع اختلافات پیش آمده در مناطق مزبور باید بیان نمود. این اختلافات به صورت فردی و حقوقی می‌باشد، زیرا اختلافات جمعی و صنفی در جایی اتفاق می‌افتد که: سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در آنجا وجود داشته یا اینکه اختلافاتی در مورد مفاد پیمان‌های دسته جمعی میان تشکل‌های کارگری و تشکل‌های کارفرمایی بروز کند. قابل توجه است که تشکل‌های کارگری و پیمان‌های جمعی در مقررات مناطق آزاد ایران پیش‌بینی نشده است و این در حالی است که وجود این تشکل‌ها طبق اجرای مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان جهانی کار و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در مناطق آزاد الزامی می‌باشد که در جای خود بدان می‌پردازیم.

۲-۴- حل اختلاف کارگر و کارفرما در مقررات مناطق ایران

هرگونه اختلاف ناشی از اجرای تصویب‌نامه (مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی) و قرارداد کار که بین کارگر و کارفرما رخ دهد، بدو از طریق سازش حل خواهد شد و اگر از این طریق، اختلاف حل و فصل نشود، دو طرف اختلاف می‌توانند از طریق هیات رسیدگی اقدام نمایند و قانون مزبور مقرر نموده که طرفین اختلاف ظرف (۱۰ روز) باید به هیات رسیدگی مراجعه کرده و خواستار رسیدگی به اختلاف شوند.^۶ ترکیب هیات مذکور شامل: کارفرمای ذی ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی، کارگر ذی ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی، نماینده سازمان می‌باشد. هیات رسیدگی بایستی ظرف مدت ده روز به اختلاف رسیدگی و نظر خود را اعلام نماید. همچنین^۷ تصمیمات هیات مزبور از تاریخ ابلاغ به طرفین، قطعی و توسط دایره اجرای احکام دادگستری لازم‌الاجرا می‌باشد.

^۳ - مقررات «اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران» ۱۶ خرداد سال ۷۳

^۴ - مقررات «اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران» ۱۶ خرداد سال ۷۳

^۵ - ماده ۲۹ قانون و نیز مقررات مناطق آزاد تجاری - صنعتی

^۶ - ماده ۳۰ نیز ترکیب هیات مذکور را پیش‌بینی کرده است.

^۷ - ماده ۳۱ قانون و مقررات مناطق آزاد تجاری - صنعتی مقرر نموده است.

۳- یافته‌ها: آیین دادرسی کار در مناطق آزاد تجاری - صنعتی

هر آیین دادرسی، خصوصیات و ویژگی‌های خاص خود را دارا است که آنها را از یکدیگر جدا و متمایز می‌سازد. آیین دادرسی کار هم دارای ویژگی‌ها و اصول خاص خود است که شامل اصول خاص و عام می‌باشد (تقی زاده و صالحی منش، ۱۳۹۴، ص ۷۸).

۳-۱- اصول خاص حاکم بر دادرسی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی

اصول خاص شامل پنج بند می‌باشد که عبارتند از (قبادی ۱۳۹۴، ص ۱۶۸):

۱- سرعت در رسیدگی

۲- غیرتشریفاتی بودن رسیدگی

۳- تخصصی و فنی بودن رسیدگی

۴- سه جانبه گرایی

۵- رایگان بودن دادرسی کار

۳-۳-۱- اصل سرعت در رسیدگی

پرونده‌های اختلافی کارگر و کارفرما به علت وجوه شرایط خاص آن، باید همواره به دقت مورد رسیدگی قرار گرفته و همچنین سرعت رسیدگی نیز، متناسب با موضوع مورد بررسی، صورت پذیرد. که از این لحاظ در ماده ۱۶۲ قانون کار، به صراحت اعلام شده که در هر حال هیأت حداقل امکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی الزام را صادر نماید اما سرعت در رسیدگی در مناطق آزاد^۸ از مهلت مقرر در قانون کار نیز پیشی گرفته و به صراحت اعلام گردیده که هیأت رسیدگی ظرف ده روز از تاریخ دریافت شکایت موظف است هم به موضوع رسیدگی وهم نظر خود را اعلام دارد (تقی زاده و صالحی منش، ۱۳۹۴، ص ۷۹)

۳-۳-۲- اصل غیرتشریفاتی بودن رسیدگی

از آنجایی که آیین دادرسی کار نسبت به آیین دادرسی مدنی دارای تشریفات کمتری است بنابراین پاره ای از تشریفات مقرر در آیین دادرسی مدنی، در آیین دادرسی کار نیامده است (همان، ص ۸۰).

۳-۳-۳- اصل تخصصی و فنی بودن رسیدگی

در هیأت‌های حل اختلاف قانون کار، تنها به اختلافات فی مابین کارفرما، با کارگر یا کارآموز که در صنعت و حرفه خاصی مشغول به کار است، رسیدگی می‌شود، که دارای جنبه فنی و تخصصی است و از رسیدگی به جرائم عمومی که در صلاحیت دادگستری است متمایز می‌باشد. این هیأت‌ها به اختلافات ناشی از اجرای قانون کار، قرارداد کار و مواردی از این قبیل پرداخته و به این موارد رسیدگی می‌کند. بنابراین به جرائم عمومی از جمله

^۸ - تبصره ماده ۳۰ قانون و مقررات مناطق آزاد تجاری - صنعتی مصوب ۱۳۷۳

سرقت، ضرب و جرح و... هرچند که کارگر، کار آموز یا کارفرما مرتکب آن شده باشد و در کارگاه اتفاق بیفتد، رسیدگی نمی کند و رسیدگی و طرح این گونه جرائم برعهده دادگاه های عمومی می باشد. با وجود عام بودن صلاحیت محاکم دادگستری، خط مشی قوه قضائیه بر این است که شعب محاکم دادگستری به صورت تخصصی رسیدگی نمایند، چرا که تخصصی شدن شعب دادگاه باعث تسریع در رسیدگی و دقت بیشتر در صدور حکم می شود (همان، ص ۸۰).

۳-۳-۴- اصل سه جانبه گرایی در حقوق ایران و در دادرسی مناطق آزاد

در واقع چه در مرحله بدوی که رسیدگی در هیأت های تشخیص می باشد و چه در مرحله تجدید نظر که رسیدگی در هیأت های حل اختلاف می باشد رسیدگی ها به صورت سه جانبه می باشد. رسیدگی در هیأت های تشخیص توسط سه نفر که نماینده سه گروه می باشند صورت می گیرد و اعضای هیأت حل اختلاف در مجموع نه نفر می باشند که به شرح زیر می باشد (همان، ص ۳۸ و ۵۸):

۱- نماینده یا نمایندگان کارگران: به علت آشنایی با مسائل و مشکلات کارگران

۲- نماینده یا نمایندگان کارفرمایان: جهت در نظر گرفتن حقوق کارفرمایان

۳- نماینده یا نمایندگان دولت جهت تشکیل جلسات و برقراری نظم فی مابین دو گروه.

دو گروه از نمایندگان که سعی در اعمال حمایت از گروه خود را دارند (منشی زاده، ۱۳۹۸، ص ۲۲) و همچنین رسیدگی در این هیأت ها، توسط اعضای هیأت های حل اختلاف که از سه گروه تشکیل شده اند، صورت می گیرد. اعضای این هیأت شبیه به اعضای هیأت تشخیص می باشند با این تفاوت که تبدیل به سه نفر می گردند (همان، ص ۱۰). در واقع نمایندگان کارگران و کارفرمایان دارای تخصص و تبحر کافی در موضوع اختلافی هستند، ولی چون آنها غالباً دارای اطلاعات و دانش قضایی نمی باشند، در نتیجه نمی توانند موارد اختلافی را بصورت تخصصی تجزیه و تحلیل نمایند و به همین علت وجود نمایندگان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی یا نمایندگان دادگستری این نقیصه را برطرف کرده و داده های نمایندگان کارگران و کارفرمایان را به صورت رأی مستند تنظیم می کند. ولی در محاکم دادرسی کار مناطق آزاد تجاری_صنعتی چنین اصلی وجود ندارد.

طی بررسی های صورت گرفته در مناطق آزاد تجاری_صنعتی و تحلیل مواد قانونی حاکم بر رابطه ی کار در این مناطق، باید بیان نمود که دادرسی کار در این مناطق فاقد اصل سه جانبه گرایی است.

هیأت رسیدگی کننده به اختلافات کارگری کارفرمایی مُرکب است از:

۱- کارفرمای ذی ربط یا نماینده تام الاختیار

۲- کارگر ذی ربط یا نماینده تام الاختیار وی

۳- نماینده سازمان منطقه

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 که نظر موافق نماینده سازمان با هر یک از طرفین باعث می شود همان حکم به عنوان حکم هیات رسیدگی انشاء شود به عبارت دیگر هیات مزبور متشکل از سه نفر است و دو سوم اکثریت هیات رسیدگی تلقی می شود و همانگونه که بیان شد رای 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 نمی توان رای 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.

۳-۳-۵- اصل رایگان بودن دادرسی

رایگان بودن دادرسی کار در این مناطق اجرا می شود .

۳-۴- اصول عام حاکم برآیین دادرسی در مناطق آزاد

اصول عام دادرسی کار در مناطق آزاد عبارتند از :

- اصل بی طرفی مقام رسیدگی کننده
- اصل مساوات طرفین
- اصل داوری منصفانه
- اصل برابری
- اصل استقلال
- اصل حق داشتن وکیل
- اصل علنی بودن رسیدگی
- اصل تجدید نظر خواهی
- اصل حق اعتراض به رای

این اصول در برقراری عدالت در جریان دادرسی حائز اهمیت می باشند و در ادامه به تشریح آنها پرداخته می شود :

۳-۴-۱- اصل بی طرفی مقام رسیدگی کننده

در مناطق آزاد بدلیل عدم بهره مندی از حمایت های قانون کار و محدودیت هایی که در مقررات اشتغال این مناطق برای کارگران وضع شده است، کمتر کارگری احتمال پیروزی در برابر کارفرمایان و پیمانکاران این مناطق را دارد

و این تبعیضات برای کارگران شاغل در مناطق آزاد با کارگران سرزمین اصلی سال هاست محل انتقادات و دغدغه نمایندگان کارگری بوده است. مهمترین تبعیض‌های کارگران مناطق آزاد نسبت به سرزمین اصلی عبارتند از:

-خارج بودن از شمول قانون کار

- بهره مندی کمتر از مرخصی استحقاقی

- نقض سه جانبه گرایی در تصمیمات مشترک کارگر، کارفرما و دولت

- فقدان تشکل‌های رسمی و مسائلی از این قبیل

- اصل مساوات طرفین...

۳-۴-۲- اصل مساوات طرفین

بدین معناست که طرفین اختلاف در مراجع حل اختلاف از حقوق ثابت و یکسانی برخوردارند. حق ادعا و دفاع و بیان ادله از جمله حقوق مساوی بین طرفین یک اختلاف در مراجع حل اختلاف می باشد. در مناطق آزاد هیات رسیدگی کننده، منشکل از اعضای است که قبلاً به آن اشاره شد. این در حالی است که به موجب مفاد فصل نهم قانون کار (موضوع مراجع حل اختلاف) چنانچه کارگر و کارفرما نتوانند از طریق سازش برسر موضوع اختلاف به توافق برسند هیات‌های تشخیص و حل اختلافی که باید با حضور نمایندگان از کارگران تشکیل شوند؛ وظیفه رسیدگی به موضوع اختلاف را برعهده خواهند داشت و در نهایت چنانچه رای این هیات‌ها به نفع کارگر صادر شود کارفرما تحت هرشرایطی مکلف به تبعیت از آن است در مقابل این وضعیت به موجب مواد ۲۹ و ۳۰ مقررات اشتغال مناطق ویژه چنانچه اختلاف موجود میان کارگر و کارفرما از طریق سازش حل نشود وظیفه رسیدگی به این اختلاف بر عهده تنها مرجع حل اختلاف خواهد بود، با این تفاوت که در این مرجع که محل آن در سازمان منطقه آزاد هر منطقه واقع شده است هیچ نماینده صنفی از کارگران حضور ندارد و تنها کارگر مراجعه کننده می تواند به جای خود، نماینده تام الاختیاری را راهی مرجع رسیدگی کننده نماید و از طرفی در این هیات ها هیچ سه جانبه گرایی وجود ندارد و تنها نماینده سازمان در مقام رئیس هیات در مورد محق بودن یا نبودن کارگر تصمیم گیری می کند. همانطور که بیان شد رای صادره از هیات حل اختلاف در مناطق آزاد و ویژه برای کارفرما از قطعیت کافی برخوردار نبوده و چنانچه این هیات نیز رای خود را به نفع کارگر صادر کند باز هم کارفرما می تواند به استناد همین مقررات با کارگر تسویه حساب کرده و او را اخراج کند... علاوه براین در مناطق آزاد و ویژه اقتصادی، هیأت حل اختلاف وجود ندارد که این امر یکی از اساسی ترین تبعیضات صورت گرفته میان مناطق آزاد با سرزمین اصلی می باشد. ۱۲

۱۰ - ماده ۳۰ مقررات اشتغال

۱۱ - ماده ۳۴ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی

۱۲ - نشریه پیام ایمنی. (۱۳۹۴، ۲۲ فروردین). گزارشی از فقدان نهاد های کارگری و قانون کار در مناطق آزاد

۳-۴-۳- اصل داوری منصفانه

یکی از قواعد مهمی که در جریان دعاوی مربوط به کار، لازم است رعایت شود دادرسی منصفانه است. در مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما مسئولیت تشخیص محق بودن یا نبودن کارگر یا کارفرما برعهده هیات رسیدگی است، که ترکیب اعضای هیات مذکور خود قابل انتقاد است. این هیات به عنوان تنها مرجع رسیدگی به دعاوی کار در مناطق آزاد و ویژه معرفی می شود که با توجه به ترکیب و صلاحیت آن، عادلانه بودن رای آن مورد تردید است؛ زیرا در ترکیب هیات مزبور نمایندگانی از تشکل های 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 و لازم الاجرا می باشد، در نتیجه با عدم رعایت سه جانبه گرایی (مشارکت نمایندگان صنفی طرفین دعوی در امر رسیدگی) و رسیدگی به اختلافات در یک نوبت، با توجه به بررسی های صورت گرفته این فرضیه مطرح می شود که حق دادخواهی، حق دفاع، حق برخورداری از وکیل و مترجم و در اصل برخورداری از نمایندگانی که اطلاع کافی از حقوق کارگر را دارند از اصول دادرسی منصفانه در سطح مراجع رسیدگی به دعاوی کارگر و کارفرما می باشد، که عدم رعایت آنها، صرف نظر از نتیجه درست یا نادرست دادرسی، ممکن است آن را به یک دادرسی غیر منصفانه تبدیل کند.

۳-۴-۴- اصل برابری

اصل برابری از اصول مهم و تاثیر گذار در اتخاذ تصمیمات محاکم می باشد و نمی توان از مکانیسم اثر بخشی آن غافل بود و رعایت اصل برابری در جامعه و عدم وجود تبعیض، منجر به وجود عدالت در جامعه خواهد شد.

۳-۴-۵- اصل استقلال

استقلال قضایی وقتی است که قضات در مقام دادرسی صرفا براساس موازین قانونی و دستورات وجدانی خود به دور از هرگونه نفوذ یا فشار بیرونی و درونی مبادرت به صدور حکم نمایند (هاشمی، ۱۳۹۲، ص ۳۳۸). همچنین استقلال و بی طرفی دو ویژگی مهم و اساسی است، که داور رسیدگی کننده، باید دارای این دو ویژگی بوده و نباید هیچگونه پیوند نسبی یا سببی، اشتراک یا تضاد منافع با طرفین داشته باشد و همچنین در موضوع اختلافی، نباید دارای نفع یا منافع مادی از طرفین دعوی و یا با طرفین شریک و یا سهام باشد، درغیراین صورت مستقل محسوب نمی شود.

۳-۴-۶- اصل حق داشتن وکیل

دادرسی عادلانه آرمانی است همه دادخواهان خواستار آن هستند، زمینه ساز این آرمان وجود محیط مساعد و امکانات مناسبی که حداقل مواردی مانند حق دفاع و انتخاب وکیل در آن فراهم شود، افراد طرف دعوا معمولاً به عنوان متهم می بایست از امکانات دفاعی لازم برخوردار باشند تا بدین وسیله تعادل بین طرفین دعوا برقرار شود

و انتخاب وکیل برای طرفین دعوا می تواند پاسخگوی قضیه باشد (همان، ص ۲۸۱). همچنین مطابق اصل ۳۵ قانون اساسی، طرفین دعوا حق دارند برای خود وکیل انتخاب کنند. در مناطق آزاد نیز،^{۱۳} حق داشتن وکیل را برای طرفین دعوا به رسمیت شناخته شده است. با این حال بنابر اظهارات کارگران مشمول مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق ویژه برخی از وکلای حقوقی حاضرند تا در قبال دریافت بخشی از طلب ادعایی کارگر در هیات‌های رسیدگی کننده، به عنوان نماینده تام‌الاختیار وی حاضر شوند که البته طبیعی است. این وکلا نیز تنها حاضر به قبول پرونده‌هایی هستند که مبلغ ریالی مورد اختلاف آن‌ها بالا باشد. بنابر اظهارات آنها همه افراد در مناطق آزاد و ویژه از حق داشتن وکیل برخوردار نیستند. بنابراین در تمامی مراحل برگزاری جلسات سازش یا حل اختلاف، تنها کارگر است که باید با کارفرما وارد گفتگو شود. بیشتر کارگران از حقوق صنفی خود اطلاع کافی ندارند و اگر هم در میان آن‌ها فرد مطلعی وجود داشته باشد از ترس اخراج ترجیح می‌دهد که حداقل برای دفاع از حق دیگری رودرروی کارفرمایش قرار نگیرد. متأسفانه به طور مشخص در هیچ جای مقررات اشتغال مناطق آزاد، جایگاهی برای نهادهای صنفی کارگری تعریف نشده است، که آن‌ها بتوانند از نمایندگان خود توقع دفاع از مطالبات صنفیشان را داشته باشند. این موضوع یکی از نارسایی‌های مقررات موجود در مناطق آزاد است.

۳-۴-۷- اصل علنی بودن رسیدگی

این اصل در مراجع حل اختلاف در دادرسی کار رعایت می‌شود.

۳-۴-۸- اصل تجدید نظر خواهی

طبق این اصل افرادی که رأی بر محکومیت آنها صادر شده می‌توانند حق تجدید نظر خواهی داشته باشند تا موارد اختلافی شان در مرجعی عالی تر مورد بررسی و رسیدگی قرار گیرد، اما در مقررات حاکم بر مناطق آزاد و ویژه اقتصادی، هیات‌های رسیدگی کننده به اختلاف تنها در یک نوبت رسیدگی می‌نمایند.

۳-۴-۹- اصل حق اعتراض به آرا

همانگونه که قبلاً اشاره شد، در مقررات حاکم بر مناطق آزاد و ویژه اقتصادی، هیات‌های رسیدگی کننده به اختلاف تنها در یک نوبت رسیدگی می‌نمایند، و رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرمایی در این مناطق فاقد رسیدگی در هیات تشخیص می‌باشد، در نتیجه مشمولین مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی از اصل حق اعتراض به رأی نیز برخوردار نیستند. البته رأی هیات رسیدگی در مناطق آزاد و ویژه می‌تواند در دیوان عدالت اداری مورد تجدید نظر واقع شود اما همانطور که می‌دانیم رسیدگی در دیوان عدالت اداری، مدت زمان زیادی

^{۱۳} - ماده ۳۰ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی

طول می‌کشد، که این موضوع در منافات با منافع کارگر و در تقابل کامل با ویژگی دادرسی اختلافات کارگری می‌باشد.

۳-۵-۳- پیشنهاد کاربردی در راستای تقویت دادرسی کار در مناطق آزاد :

۳-۵-۳-۱- تبیین تشکل‌های کارگری و مشکلات عدیده از نبود آن

یکی از عوامل مهم که باعث ضعف دادرسی کار در مناطق آزاد می‌شود عدم مداخله و حضور نمایندگان و نهادهای صنفی کارگری مستقر در کارگاه‌های مشمول است. این در حالی است که در مقاله‌نامه‌های بین‌المللی به دارا بودن این حق اشاره شده است.

۳-۵-۳-۲- حمایت بین‌المللی از حق سندیکایی

مقاله‌نامه‌ها و عهدنامه‌های بین‌المللی که مطابق قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بین دولت ایران و سایر دول منعقد شده‌اند در حکم قانون است و لازم الاجراست و باید مبنای اتخاذ تصمیم مراجع قانونی و قضایی قرارگیرد (موحدیان، ۱۳۹۶، ص ۴۱) و از این حیث اجرای مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در مناطق آزاد الزامی است،^۴ اما متأسفانه مقاله‌نامه‌هایی مانند مقاله‌نامه ۸۷ و ۹۸ سازمان جهانی کار در خصوص حق آزادی تشکل‌ها و حق اعتراضات و اعتصابات صنفی در این مناطق اجرا نمی‌شود، به طوری که حتی اجازه فعالیت یک تشکل صنفی کارگری در این مناطق داده نشده است؛ این مقاله‌نامه نسبت به تمامی کارگران و تمامی کارفرمایان لازم الاجراست و مبتنی بر اصول زیر می‌باشد (حافظیان، ۱۳۸۰):

- حق هر فردی برای تشکیل سندیکا (اتحادیه) و عضویت در آن (ماده).
 - استقلال سندیکا در برابر دولت (سندیکا یا تشکیلات خودگردان از افراد، بنگاه‌های اقتصادی، شرکت‌ها یا افراد حقوقی است که برای این متشکل می‌شوند تا منفعی که در آن سهیم هستند را ارتقا دهند. در اکثر موارد هدف این تشکل‌ها این است که سود اقتصادی خود را به حداکثر برسانند).
 - حق تشکیل اتحادیه در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی و عضویت در آن
- اجرای حقوق فوق‌طبعاً باید توأم با احترام به قوانین داخلی باشد. همچنین مقاله‌نامه ۹۸ اجرای حقوق سندیکایی را در رابطه کارفرمایان و کارگران تضمین می‌کند و هدف آن تأمین آزادی سندیکایی کارگران است. به همین دلیل کارگران را در برابر هر نوع تبعیضی در استخدام که منافای با آزادی سندیکایی باشد حمایت می‌کند. همچنین اعمالی که موجب مداخله کارفرمایان در امور سندیکا می‌شود، ممنوع اعلام شده است.

۳-۵-۳-۳- نبود تشکل‌ها در مناطق آزاد و اخراج کارگران با کمترین محدودیت‌ها

در موضوعاتی که به اخراج کارگر از کارگاه، توافق بر سر چگونگی دریافت مزایای غیر نقدی، برگزاری جلسات حل اختلاف و تدوین آیین‌نامه‌های انضباطی اشاره دارد، باعث می‌شود که کارگران در مناطق آزاد در مقابل کارفرما بصورت انفرادی از خواسته‌های قانونی خود دفاع کنند و از آنجا که در این مناسبات سازمان مناطق آزاد در مقام

^۴ - به موجب ماده ۵۱ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی

دولت، نقشی خنثی و غیر مداخله گرانه ای دارد، در نهایت این کارگزارانند که باید میان پذیرفتن خواسته کارفرما یا از دست دادن شغل خود یکی از این دو گزینه را انتخاب کنند.

قابل توجه که در مقاله نامه ۱۵۸ که خود نتیجه بیش از سه دهه مطالعه و بررسی سازمان بین المللی کار در این زمینه است آمده که: ((جز در صورت وجود یک دلیل موجه، کارگر نباید اخراج شود)) (ماده ۴). از نظر این مقاله نامه دلایل موجه دلایل اندک یا به رفتار کارگر مربوط شود یا هب مهارتها و تواناییهای او یا از ضرورت های اداره کارگاه ناشی شود. برخی امور هم مانع اخراج محسوب می شوند (ماده ۵) در مودر آیین رسیدگی به دعوای اخراج هم، مقاله نامه ۱۵۸ رهنمودهایی ارائه می کند (عراقی، ۱۳۹۴، ص ۲۹۶).

در ماده ۲۷ قانون کار، کارفرما باید برای اخراج کارگر نظر مثبت نهاد صنفی کارگری مستقر در کارگاه را جلب کند، اما در مناطق آزاد کارفرما در اخراج کارگر با کمترین محدودیت ها روبروست و اجازه دارد تا فقط از طریق معرفی کارگر خاطی به مرجع حل اختلاف، نسبت به اخراج وی اقدام نماید (تابناک یزد، ۱۳۹۴).

در مقررات اشتغال مناطق آزاد و ویژه که گاه تعارضاتی با قانون اساسی، قانون مدنی و قانون کار دارد، حق اعتراض به آرای اداره کار از کارگر سلب شده و مطابق ماده ۳۴ این مقررات، کارفرما در اخراج کارگر آزاد است. به همین دلیل تعدادی از کارکنان قراردادی و رسمی با وجود قرارداد و قبل از خاتمه خدمت، بدون دلیل موجه اخراج و بیکار می شوند (حال که ماده ۳۴ مذکور در سال ۱۳۹۲ توسط فقهای معظم شورای نگهبان، باطل و خلاف شرع اعلام شده است اما دیوان عدالت اداری تاکنون این نظر را اجرا ننموده است). این درحالی است که برای رفع مشکلات بوجود آمده شاید بهتر بود که ضمن ابطال کامل ماده ۳۴، کل این مقررات ابطال شده و به جای آن، قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مناطق آزاد و ویژه اقتصادی اجرا شود. در واقع یکی از مشکلات بزرگ تمام کارگران در مناطق آزاد تجاری صنعتی و ویژه اقتصادی، وجود دو قانون کاری و دو اداره کار می باشد، به شکلی که سبب ایجاد تعارض در اجرای قوانین و سو استفاده بسیاری از کارفرمایان در این مناطق علیه کارگران شده است (عراقی، ۱۳۵۶).

۳-۵-۴- تعیین مزد و مزایای شغلی کارگران

در مبحث تعیین مزد و مزایای شغلی کارگران نیز اگر چه به موجب مواد ۴۱ و دیگر مواد قانون کار به نقش خرد و کلان تشکل های صنفی کارگری اشاره شده است اما لحن قانونگذار در مواد ۲۶ و ۲۸ مقررات مناطق ویژه اقتصادی طوری است که براساس آن کارگران مشمول، باید به تنهایی با کارفرمای خود براساس مصوبه مزدی شورای عالی کار بر سر چگونگی دریافت مزایای نقدی و غیر نقدی مذاکره کنند. همچنین در خصوص پرداخت مزایای انگیزشی، از جمله عیدی و پاداش سنوات در مقررات منطقه ویژه اقتصادی باز هم پیش بینی انجام نشده است، که این خود یکی دیگر از ضعف ها و نارسایی های مقررات مناطق آزاد می باشد. با این که در ابتدا قرار بود در مشکلات مناطق آزاد به مقررات پنجاه و یک ماده ای تصویبی برای این مناطق رجوع شود، ولی به دلیل کمبود ها و پیش آمدن طیف وسیعی از اختلافات و ناکارآمدی ها و نارسایی های مقررات مناطق آزاد، به ناچار دوباره به قانون کار رجوع شد و این دوگانگی باعث مشخص شدن نارسایی مقررات مناطق آزاد شد و همچنین سکوت قوانین برای حل

معضلات پدیدار گشت، بنابراین به ناچار باید به قانون کار رجوع نمود و مقررات قانون کار رادر این موارد اعمال کرد و همچنین رأی را بر اساس آن لازم‌الاتباع در نظر گرفت. ماده ۱۱۲ قانون برنامه پنجم توسعه، اداره سازمانهای مناطق آزاد منحصراً براساس قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری و اقتصادی و صنعتی و اصلاحات بعدی آن و قانون کار است. نظر به اینکه در موارد اجمال و ابهام و سکوت مقررات منطقه‌ای، قانون عام و سرزمینی و آمره بر موضوع حاکمیت دارد.

۳-۵-۵- عدم امنیت شغلی کارگران در مناطق آزاد

سطح حداقلی دستمزد کارگران و تعهدات کارفرما در مقابل کارگر در نتیجه برداشتن قوانین حمایتی و برقراری قوانین عرضه و تقاضای بازار در تعیین سطح دستمزدهاست (خبرگزاری مهر، ۱۳۹۸). عدم امنیت شغلی کارگران در این مناطق و تضاد بسیار در تعریف قراردادهای شغلی یک ضعف دیگر این مناطق است که به طور مثال در مقررات این مناطق، اجازه فسخ قرارداد به کارفرما داده شده و برای نمونه می‌توان به ماده ۳۴ آیین‌نامه مناطق آزاد اشاره کرد که به صراحت می‌گوید چنانچه هیأت‌های تشخیص، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهند، کارفرما مخیر است که کارگر را برگرداند یا اخراج کند که ممکن است در مواردی موجب سواستفاده کارفرما و صاحبان سرمایه گردد. در واقع خارج شدن از شمول قانون کار و قانون اساسی، موهبتی برای سرمایه‌داری دلالی و مصیبتی بزرگ برای کارگرانی است که در مناطق آزاد و در شرکت‌های پروژه‌ای مشغول به کار هستند. همانطور که رئیس کمیته دستمزد کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور گفت: «در حال حاضر گزینه استخدام با حداقل حقوق، برای خیل بیکاران در ایران، که به یک جبر غیر قابل اجتناب بدل شده است، کار در پروژه‌های تولید صنایع سنگین در مناطق آزاد تجاری - صنعتی است و این مناطق از شمول قانون کار خارج شده اند و موجب بوجود آمدن موارد و مسایلی گشته که بر خلاف اصل ۴۴ قانون اساسی بوده است.» در مواردی انحصارگرایان، منافع خود را بر منافع ملی ترجیح می‌دهند و به جای رقابت در تولید، رقابت دلالی اوج گرفته است.

۴- جمع بندی و نتیجه گیری :

وجود یک قانون جامع و کامل در مناطق آزاد موجب می‌گردد که این مناطق رونق و کارایی خود را به میزان قابل توجهی بالا ببرند و در نبود قانون جامع، افشار مختلف دچار مشکلات زیادی می‌گردند. یکی از آسیب پذیرترین افشار، کارگران می‌باشند که مقررات مناطق آزاد در زمینه حمایت از این قشر نارسایی‌های دارد که موجب سواستفاده احتمالی کارفرمایان و صاحبان سرمایه شده است. اگر قانون کار بر این مناطق حکمفرما بود احتمال سواستفاده کمتر می‌شد اما همانگونه که می‌دانید موضوع قانون کار در مناطق آزاد الزامی نیست و در واقع نبود یک وضعیت متناسب و حمایتی از کارگران، مناطق آزاد تجاری را بیشتر شبیه به یک تبعیدگاه اجباری نموده است. با این تفاسیر، اینطور به نظر می‌آید که برای بهره برداری هرچه بیشتر از این مناطق نیاز به تدوین قانون جامع و کارآمدی است که در تمامی سطوح از پایه و ابتدایی ترین موارد، مانند مسایل و مشکلات

دستمزد و مزایای کارگر و حمایت های قانون از قشر ضعیف جامعه و رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما، مباحث سه جانبه گرایی و تشکل های کارگری که مهمترین موارد برای ایجاد یک بنای مستحکم در جهت پیشرفت مسایل کاراست، تا سطوح کلان، که قوانین پیشگیرانه با چشم اندازهای روبه توسعه را تبیین نموده تا در یک فضای متناسب و حمایتی، آثار و مزایای مثبتی در اقتصاد ملی بوجود بیاورد و فرصت های شغلی در سایه تدوین قانونی جامع و با تضمین حقوق طرفین در سایه حاکمیت قانون، خلاهای احتمالی را پوشش داده و از این حیث جلوی سوء استفاده قانون گریزان گرفته شود و با تربیت نیروی انسانی، کارایی اقتصاد ملی افزایش یافته و از این دستاورد، می توان برای رشد و پیشرفت مناطق مختلف بهره گرفت و همچنین بخش های عقب مانده را به قطب های توسعه تبدیل کرد.

منابع

- ۱- حافظیان، فاطمه، تشکل های کارگری و کارفرمایی، (انتشارات اندیشه برتر، ۱۳۸۰) چاپ اول .
- ۲- هاشمی، سید محمد، حقوق اساسی و ساختارهای سیاسی جلد دوم، (بنیاد حقوقی میزان، ۱۳۹۲) چاپ دوم
- ۳- قانون و مقررات مناطق آزاد تجاری-صنعتی، دبیرخانه شورای عالی مناطق آزاد (انتشارات عیلام، ۱۳۸۳) چاپ اول
- ۴- عراقی، عزت الله، حقوق کار، جلد اول، (تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی) (سمت)، ۱۳۹۴، چاپ شانزدهم .
- ۵- عراقی، عزت الله، دوره حقوق کار، جلد اول و دوم (دانشگاه ملی ایران ۱۳۵۶)
- ۶- گشواد، منشی زاده، مراجع حل اختلاف، (تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی)، چاپ سوم، ۱۳۹۸
- ۷- موحدیان، غلامرضا، حقوق کار علمی و کاربردی به انضمام مباحث بیمه های تامین اجتماعی کارگران، (انتشارات فکرسازمان ۱۳۹۶). چاپ هشتم
- ۸- موحدیان، غلامرضا، حقوق کار، (تهران، انتشارات فکرسازان، ۱۳۸۱) چاپ اول
- ۹- قبادی، حسین، آیین دادرسی کار، انتشارات جنگل، جاودانه، ۱۳۹۴ چاپ سوم
- ۱۰- تقی زاده. ابراهیم، صالحی منش. عبدالحسین، آیین دادرسی در اختلافات کارفرما ۱۳۹۴، چاپ اول
- ۱۱- تابناک یزد. (۲۵، ۱۳۹۴) فروردین) شانس کم کارگران مناطق آزاد در محاکم کار
. برگرفته از: <http://www.tabnak Yazd.ir>
- ۱۲- جندقی، محمد. (۱۳۹۶). چالش های روابط کار در مناطق آزاد و ویژه/ لزوم اصلاح مقررات. مهر. برگرفته از: <http://mehrnews.com/xJzRR>
- ۱۳- خبرگزاری مهر. (۲۵، ۱۳۹۸ دی). کارفرما سالاری در مناطق آزاد/ کارگران خارج از چتر حمایتی قانون کار. برگرفته از: <http://www.saat24.news/news/478305/>
- ۱۴- نشریه پیام ایمنی. (۲۲، ۱۳۹۴) فروردین). گزارشی از فقدان نهاد های کارگری و قانون کار در مناطق آزاد. برگرفته از: <http://www.safetyessage.com>