



عنوان

مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی
جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۹/۰۲/۱۳۷۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتابان

اینجا کلیک کنید

اکثریت وزرای عضو شورای عالی مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ ۱۳۷۳/ ۲/ ۱۹ با توجه به اختیار تفویضی هیئت وزیران (موضوع تصویب نامه شماره ۱۶۶۳۲/ ت ۳۰-ه مورخ ۱۳۷۳/ ۲/ ۱۳) و به استناد ماده (۱۲) قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۷۲ - مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران را به شرح زیر تصویب نمودند:

فصل اول - کلیات

ماده ۱ - در این تصویبنامه واژه‌های زیر به جای عبارت‌های مشروح مربوط به کار می‌روند:

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 تأمین اجتماعی.

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

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 آنها 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.

(رای شماره ۳۶۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع تعارض آراء صادر شده از شعب دیوان عدالت اداری در خصوص قوانین و مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما در مناطق ویژه اقتصادی و مناطق آزاد تجاری)

تبصره: 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 نسبتی 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 پیش بینی شده در ارتباط با قرارداد کار بر عهده سازمان منطقه خواهد بود.

سازمان هر منطقه می‌تواند برای انجام تعهدات کارفرمایان در قبال کارگزارانشان ضمانت‌های لازم را اخذ نماید و در صورت عدم انجام تعهدات یاد شده 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 موردنیاز 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 امور اجتماعی با هماهنگی سازمان هر منطقه، واحد کار و خدمات اشتغال را در هر یک از مناطق آزاد ایجاد خواهد کرد این واحد نسبت به تنظیم امور بازارکار، نظارت بر مسایل حفاظت و بهداشت کار و سایر امور اقدام خواهد کرد.

(رأی شماره ۳۶۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع تعارض آراء صادر شده از شعب دیوان عدالت اداری در خصوص قوانین و مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما در مناطق ویژه اقتصادی و مناطق آزاد تجاری)

تبصره ۱ - سرپرست واحدکار و خدمات اشتغال با پیشنهاد سازمان هر منطقه و حکم وزیر کار و امور اجتماعی منصوب می شود.

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 کارگاه های مشمول این تصویب نامه بازرسی به عمل می آورند. کارفرمایان و سازمان هر منطقه موظفند نسبت به رفع نواقص حفاظت و ایمنی محیط کار کارگران و انجام توصیه های قانونی بازرسان کار در فرصت های 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 می دهد.

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 می شود.

تبصره ۲ - در مواردی که کار ماهیتا دائمی است و در قرارداد نیز ذکر مدت نشده است قرارداد، دائمی تلقی می شود.

تبصره ۳ - در مورد قراردادهای با مدت موقت و یا کار معین، هیچ یک از طرفین مجاز نیست بطور یک جانبه مبادرت به فسخ قرارداد نماید (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.

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

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 آن که بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

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

الف - نوع کار، حرفه یا وظیفه ای که کارگر عهده دار خواهد شد.

ب - حقوق، مزد و مزایا.

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها.

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 باتوجه 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 یک نسخه آن نزد کارگر، یک نسخه نزد کارفرما و یک نسخه در اختیار سازمان منطقه خواهد بود.

تبصره ۲ - سازمان منطقه نمونه های 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 بی آنکه 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 - انعقاد قرارداد آزمایشی بین یک کارگر و یک کارفرما برای یک شغل معین فقط برای یکبار صورت خواهد گرفت.

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

الف - فوت کارگر.

ب - بازنشستگی کارگر.

ج - از کار افتادگی 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 آیین نامه پیش بینی شده است.

ز - استعفای کارگر.

ماده ۱۳ - هرگاه اخراج کارگر به دلیل عدم رعایت آیین نامه انضباطی کار باشد می‌تواند به مرجع حل اختلاف پیش بینی شده در این تصویبنامه مراجعه نماید. مرجع مذکور بر اساس این تصویبنامه و آیین نامه‌های انضباطی مورد عمل کارگاه تصمیم لازم را اتخاذ خواهد کرد.

ماده ۱۴ - 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 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 بر اساس توافق دو طرف و به موجب قرارداد کار تعیین خواهد شد ولی در هر حال از ۱۷۶ ساعت در چهار هفته 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) می باشد. کار مختلط، کاری است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود.

ماده ۱۸ - کار متناوب، کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

ماده ۱۹ - کار نوبتی، کاری است که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

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 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 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.

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

ماده ۲۵ - هرگونه اضافه کار در چهار هفته 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 می گیرد باید به زن و مرد مزد 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 باتوافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت ها منصفانه و معقول باشد.

فصل چهارم - مرجع حل اختلاف

ماده ۲۹ - هرگونه اختلاف ناشی از اجرای مقررات این تصویب نامه 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 یک از طرفین به هیئت رسیدگی ارجاع خواهد شد.

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

- کارفرمای ذی ربط یا نماینده تام الاختیار وی.

- کارگر ذی ربط یا نماینده تام الاختیار وی.
- نماینده سازمان منطقه.

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

ماده ۳۱ (اصلاحی ۳۰/۰۴/۱۳۷۶) - تصمیمات هیأت رسیدگی ظرف (۱۰) روز از تاریخ ابلاغ به طرفین، قطعی و لازم الاجرا بوده و به وسیله دایره اجرای احکام دادگستری اجرا می شود.

ماده ۳۲ - کارگری که قرارداد کارش از سوی کارفرما فسخ می شود می تواند ظرف (۱۵) روز به هیئت مراجعه و تقاضای رسیدگی نماید.

ماده ۳۳ - هرگاه اخراج کارگر از سوی هیئت رسیدگی موجه تشخیص داده شود هیئت، 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 هیئت رسیدگی موجه شناخته شود، کارفرما را مخیر خواهد کرد تا کارگر را به کار برگردانده و حقوق ایام بلاتکلیفی وی را بپردازد و یا آنکه در قبال هر سال خدمت حقوق (۴۵) روز وی را به عنوان خسارت اخراج بپردازد.

(رأی شماره ۲۶۸۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع ابطال اطلاق ماده ۳۴ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی با توجه به نظریه فقهای شورای نگهبان از تاریخ تصویب و نقض رأی شماره ۲۷۸ مورخ ۱۱/۰۷/۱۳۹۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در حد ابطال اطلاق ماده ۳۴ مقررات اشتغال نیروی انسانی بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی با اعمال ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری)

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

ماده ۳۶ - کارفرمای هر کارگاه مستقر در منطقه، آیین نامه انضباطی کار خاص آن کارگاه را تهیه و پس از تأیید سازمان منطقه به مرحله اجراء خواهد نهاد.

فصل پنجم - آموزش و کارایی

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 می نماید.

ماده ۳۸ - سازمان منطقه با صدور مجوز برای مراکز مشاوره شغلی و کارایی 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 حرفه ای) و با عنایت به ماده (۹) قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی متناسب با نیاز بازار کار نسبت به ایجاد مراکز آموزش فنی و حرفه ای 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 حرفه ای اقدام خواهد کرد.

تبصره: ضوابط مربوط به اعزام این قبیل افراد برای آموزش و چگونگی تشکیل دوره های 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 حتی الامکان نیروی کار موردنیاز خود را از میان کارگران ایرانی تامین نمایند. 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.

تبصره (اصلاحی ۲۸/۰۹/۱۳۹۷) - صاحبان سرمایه و یا سهامداران شرکت های سرمایه گذار خارجی مشروط به اینکه حداقل آورده هر یک از صاحبان سرمایه و یا سهامداران از دویست هزار (۲۰۰/۰۰۰) دلار یا معادل آن به سایر ارزهای معتبر کمتر نباشد با ارائه تأییدیه سازمان هر منطقه از دریافت پروانه اشتغال معافند.

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 یکبار تهیه و به واحد کار و خدمات اشتغال سازمان هر منطقه اعلام دارند.

فصل هفتم - تامین اجتماعی

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

تبصره (الحاقی ۱۳/۰۹/۱۳۷۴) - 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 کند.

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 پرداخته اند و نیز کارگران مشمول مقررات این تصویب‌نامه که حق بیمه به صندوق پرداخته اند 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 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 «بیمه گر» خواهند بود. به هر حال بیمه اتباع خارجی با توجه به قراردادهای متقابل انجام پذیر خواهد بود.

ماده ۵۰ (اصلاحی ۲۵/۱۰/۱۳۷۳) - ضوابط و دستورالعمل‌های مربوط به تعیین سرانه حق بیمه اتباع خارجی ونحوه تشکیل صندوق یا صندوق‌ها ومقررات حاکم بر آن وروابط صندوق‌ها وسازمان تامین اجتماعی و یا دیگر شرکت‌های بیمه و چگونگی انتقال سوابق بیمه کارگران خارجی به کشور وسایر مسائل مربوط توسط دبیرخانه شورای عالی وسازمان تامین اجتماعی تهیه وبه تصویب اکثریت وزرای عضو شورای عالی مناطق آزاد خواهد رسید.

فصل هشتم - متفرقه

ماده ۵۱ - مقاله نامه ها و توصیه نامه‌های سازمان بین المللی کار در مناطق آزاد لازم الرعایه می‌باشد.

این تصویب‌نامه در تاریخ ۸ / ۳ / ۱۳۷۳ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

معاون اول رئیس جمهور - حسن حبیبی