

## پژوهش و آموزش مقررات کار و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد، و ویژه

بازبینی کد (۰۸۱۵) منشور کاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، و توجه به تکلیف مذکور در بند الف ماده (۱۱۲) قانون برنامه پنجم و همچنین وظیفه وزارت مذکور در اجرای مادهی (۵) مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری-صنعتی، مجموعاً بهانه‌ای گردید برای نوشتن سطور ذیل:

تأکید کد (۰۸۱۵) از برنامه عملیاتی (۰۸) منشور کاری فوق‌الذکر، بر انجام "پژوهش درباره روابط کار و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد، در راستای زمینه سازی ایجاد محیط مطمئن برای جذب فعالیت‌های اقتصادی و بازرگانی خارجی مناطق مرزی یا جزیره‌ای." می‌باشد.

همچنین شرح بند الف ذیل مادهی (۱۱۲) قانون برنامه پنجم نیز اشعار دارد بر این که: "مدیران سازمان‌های مناطق آزاد به نمایندگی از طرف دولت، بالا ترین مقام منطقه محسوب می‌شوند و کلیه وظایف، اختیارات و مسئولیت‌های دستگاه‌های اجرائی دولتی مستقر در این مناطق به استثناء نهادهای دفاعی و امنیتی به عهده آنها است. سازمان‌های مناطق آزاد منحصراً بر اساس قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری-صنعتی و اصلاحات بعدی آن و قانون کار اداره می‌شوند."

توجه به ذیل بند فوق نشان دهنده اهمیت مقررات ویژه حاکم بر روابط کار در این مناطق است زیرا که اجرای مقررات مذکور تنها مقرراتی است که در کنار مجموعه‌ی قوانین چگونگی اداره مناطق آزاد، از آن نام برده است در حاکی که در مناطق مذکور مقررات خاص دیگری نیز حاکمیت دارند.

از جانب دیگر به موجب مادهی (۵) مقررات اشتغال، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری-صنعتی (که به جای قانون کار در آن مناطق لازم الاجراست) و در مناطق ویژه و پارک‌های علم و فناوری نیز لازم‌الرعايه اعلام شده است، به وزارت تعاون، کار و تأمین اجتماعی تکلیف گردیده که: با هماهنگی سازمان هر منطقه، واحد کار و خدمات اشتغال را در هر یک از مناطق آزاد ایجاد کند، و ادامه می‌دهد که واحد مذکور نسبت به تنظیم امور بازار کار، نظارت بر مسایل حفاظت و بهداشت کار و سایر امور اقدام خواهد کرد. ماده مذکور دارای دو تبصره به شرح ذیل می‌باشد:

تبصره ۱ - سرپرست واحدکار 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 یک بار گزارش عملکرد این واحد را به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نماید.

خاطر نشان می‌گردد که در سال ۱۳۸۴ به موجب دو مصوبه جداگانه، اجرای مقررات اشتغال بیمه و تأمین اجتماعی مناطق آزاد، عیناً در مناطق ویژه و در پارک‌های علم و فناوری نیز لازم‌الرعايه اعلام گردیده است. البته اجرای این مقررات در پارک علم و فناوری محدود به ۸۰٪ از مواد و مقررات مذکور می‌باشد.

مجموعه ملاحظات مربوط به پیشگیری از برهم ریختن انتظامات مختلف اقتصادی و... در کشورها سبب ساز توجه روز افزون دولت‌ها به ایجاد مناطق آزاد تجاری - صنعتی، و مناطق ویژه‌ی اقتصادی گردیده است، که اداره آنها تابع مقررات و شیوه‌های قانونی سهل تر و متفاوت از مقررات کشور هستند.

رویکرد توسعه ایجاد مناطق خاص در کشورمان به منظور استفاده از امکان به کار گماری شیوه‌های متفاوت قانونی و اجرائی است به نحوی که آن شیوه‌ها به راه اندازی فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی در این مناطق به طور فوق‌العاده‌ای کمک نماید. شکل‌گیری هنجارهای متفاوت از سرزمین اصلی، در یک محیط احصاء شده مرزی یا ساحلی و با خصوصاً در حوزه‌ی جغرافیائی یک جزیره‌ی محصور در آب، نمی‌تواند آسیبی را بر ساختارهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هیچ کشوری وارد نماید، اما در عین حال ممکن است با ایجاد عرصه‌هایی مناسب جهت کاهش خروج سرمایه‌های داخلی و افزایش جذب سرمایه‌گذاری خارجی، بتوان کمکی را به ایجاد درآمد و توسعه اشتغال در هر یک از آن مناطق (و حتی به طور غیر مستقیم به سایر نواحی کشور) نمود.

این نوشته بر آن است که اجمالاً توجه کلی مخاطبین را به آن دسته از معافیت‌ها و امتیازات قانونی برقرار شده برای فعالیت اقتصادی در تعداد هفت منطقه‌ی آزاد تجاری - صنعتی، همچنین برای چهل و هشت منطقه ویژه‌ی اقتصادی (دایر یا مصوب)، و نیز پارک‌های علم و فن آوری کشورمان را در حوزه‌های تسهیل روابط جامعه‌ی کار و تولید<sup>۱</sup>، سهولت اشتغال متخصصین خارجی و مقررات متفاوت تأمین اجتماعی برقرار گردیده جلب نماید این وظایف اکنون مجموعاً در حوزه وظایف نظارتی وزارت تعاون، کار و تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند.

علاوه بر این، همکاران ما در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، کارفرمایان بخش خصوصی فعال در مناطق مذکور، همچنین مدیران سازمانهای اداره‌کننده‌ی هر منطقه‌ی آزاد یا ویژه نیز می‌توانند در فهرست مخاطبین این نوشته قرار گیرند، در اینجا بنا نیست در این چند سطر به معرفی دقیق احکام متفاوت روابط کار، تأمین اجتماعی، اشتغال اتباع خارجی و... در مناطق مورد بررسی پرداخته شود و اثر گذاری این تفاوت‌ها بر فراهم آمدن امکان توسعه‌ی شایسته‌ی آن مناطق کالبدشکافی گردد یا به ارائه مشروح دگرشکلی‌های متعدد این مقررات بپردازد تا از طریق این تجزیه و تحلیل‌ها بتواند چگونگی آثار و نتایج ماهوی آن تفاوت‌ها و امتیازات آن را بر شمرد زیرا به نظر می‌رسد این مهم می‌تواند عنوان یک کار پژوهشی قرار گیرد اما تأکید می‌کند که برقراری یک فرایند صحیح مدیریت

---

۱- جامعه کار و تولید به موجب ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم و ماده ۲۵ قانون برنامه پنجم و نیز مصوبات سازمان بین‌المللی کار عبارتند از شرکای اجتماعی کار (کارگران، کارفرمایان) و دولت.

نیروی انسانی در بخش‌های مختلف فعالیت‌های اقتصادی این مناطق می‌تواند به شفاف‌سازی تکالیف متقابل کارگر و کارفرما، کمک نماید و به نحو کاملاً مؤثری به یاری مجریان مقررات آمده، آنها را در جهت کسب اطلاع از محتوای دقیق قواعد و نیز بهترین شیوه‌ی اجرایی جهت نیل به اهداف قانون‌گذار مناطق آزاد، راهنمایی کند علی‌هذا امر مهم شکافتن ماهیت و محتوای این قوانین متفاوت و نمایاندن نقاط ضعف و نیز نارسائی‌های مقررات، به همراه نسخه‌ای برای حل و فصل آن می‌تواند در یک کار ارزشمند پژوهشی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

این فرض که "اجرای قانون به اهمیت خود قانون است"، ایجاب می‌نماید تا حتی المقدور بتوان به آموزش این مقررات خاص و بیان چیهستی و چرایی ایجاد آنها برای عمل در این مناطق مستثنی شده‌ی آزاد و ویژه، پرداخت و یکایک آن ویژگی‌ها را مورد بررسی قرار داد تا آن اندازه‌ای که مخاطبین مقررات مذکور را نیاز به تحقیق و بررسی بیشتر پیرامون ماهیت آن و نحوه‌ی اجرا و چگونگی تبعیت از آن، باقی نماند و ایشان بتوانند به کمک آموزش و دسترسی به امکان تفسیر موارد متعدد مجمل، نسبت به ایجاد فضائی شفاف در روابط کار که بسیار روشن‌تر از پیش است اقدام نمایند به نحوی که به دنبال تغییر شرایط فعلی جائی برای اعمال نظریات و سلاقی شخصی "مجریان احکام" باقی نماند و تعداد موارد تفسیر به رأی را به حداقل ممکن برساند. حکم ماده‌ی (۵) مقررات اشتغال مناطق آزاد و تبصره‌های آن، خطاب به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و گرچه این وزارت بر اداره امور روابط کار این مناطق نظارت مؤثری ندارد (و قانوناً هم تکلیف چندانی متوجه آن وزارت نیست) اما مسئولیت نصب مدیر کار منطقه به عهده این وزارت است پس می‌تواند این خلاء نظارتی را از طریق توسعه آموزش‌های مربوط به چگونگی اجرای مقررات، جبران نماید.

هنگامی می‌توانیم شاهد خیز اقتصادی و توسعه‌ی متناسب و متوازن هر یک از مناطق آزاد و ویژه کشورمان شویم که به جائی رسیده باشیم که امکان بهره‌مندی حداکثری فعالان اقتصادی این مناطق از این گونه مقررات متفاوت و کارآمد فراهم باشد این کار به مدد توانمندسازی کارشناسان مناطق مذکور جهت اجرای صحیح آن مقررات، (تحت نظارت مدیران شایسته)، امکان پذیر می‌باشد.

پس کارفرمایان هر منطقه‌ی آزاد، هر منطقه‌ی ویژه و یا پارک‌های علم و فن آوری هم بایستی این دسترسی را داشته باشند که بتوانند به سهولت از دقایق تمام حقوق و تکالیف خویش، و نیز متقابلاً حقوق و تکالیف کارگران<sup>۱</sup> و سازمان منطقه در برابر خود، به درستی اطلاع حاصل و اجرای درست و دقیق تمام تسهیلات قانونی متوجه خویش را مطالبه نمایند. در این صورت، کارفرما فرصت خواهد یافت که مهارت‌های خود را در موضوع ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی (با کمک راهکارهای پیش‌بینی شده در قوانین و مقررات سهل‌تر مناطق آزاد)، در حدود

---

۱- منظور از واژه ی «کارگر» در اینجا مفهوم اجتماعی کارگر نیست بلکه مفهوم حقوقی آن است، یعنی کسی که به حساب دیگران (نه حساب خود) انجام وظیفه می‌کند، در این مفهوم، مدیر عامل یک شرکت نیز میتواند، مشمول کلمه ی کارگر باشد.

توانایی مدیریتی خویش به کار گمارد پس این گروه نیز هدف آموزش های ذیربط در جهت اجرای کد ۰۸۱۵ منشور کاری قرار می گیرند.

اگر برای سرمایه گذاران کشورمان این امکان فراهم باشد که پیش از حرکت دادن برگشت ناپذیر سرمایه هایشان به آن سوی مرزها، فرصت یابند که از تسهیلات مناطق خاص کشورشان، به تمام و کمال، اطلاع حاصل نمایند می توان انتظار داشت که ایشان بعضاً مقصد خود را از بین یکی از همین مناطق متعدد داخلی انتخاب کنند و ناچار نشوند که اختیار سرمایه هایشان را به نهادهای بیگانه بسپارند.

حقوق بگیران در مناطق آزاد نیز بایستی از تفاوت مقررات روابط کار، آگاه گردیده و بدانند که در فضای متفاوتی تعامل می نمایند. فضائی که عاری از "شدت مقررات حمایتی" است و به معادلات قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ توجهی و الزامی ندارد در این فضای متفاوت، کارکنان فرصت می یابند در صورت شناخت (یا ایجاد و ارتقاء) توانایی های شخصی و مهارتی نزد خود و دارابودن انگیزه برای عرضه بی دریغ آنها، هر کدام به تناسب و فراخور ظرفیت خود گام هایی را جهت بهبود شرایط استخدامی خویش و پیمودن مسیر ترقی شخصی خود و یافتن کاری شایسته تر، و راهی برای گشایش بیشتر در معیشت شان، به جلو بردارند. پس کارگران این مناطق نیز می توانند با استفاده از فضای رقابتی، برای تحصیل بیشترین فایده از محل ارتقاء بهره وری نیروی انسانی تکاپو نمایند. در چنین فضائی توان تلاش ملی در جهت توسعه و پیشرفت مناطق آزاد و ویژه به عنوان بخش های مهمی از کشور از ظرفیت بسیار بالاتری برخوردار خواهد شد. پس توسعه آگاهی پیرامون این قواعد خاص در بین کارکنان آن مناطق نیز می تواند ذیل برنامه های کد ۰۸۱۵ قرار گیرد.

انگیزه ی تأسیس مناطق خاص، چیزی جز ایجاد فضای بالنسبه مناسب تر کسب و کار نیست که می توان چنین فضائی را از طریق برقراری تسهیلات بیشتر قانونی (و البته اجرای دقیق آنها) در زمینه های مختلف در جهت افزایش جذب سرمایه های داخلی و خارجی، فراهم نموده و سبب ایجاد رونق اقتصادی و توسعه این گونه مناطق مستعد تر کشور گردید.

شایستگی ابتکارات به عمل آمده، از لحاظ کفایت استفاده از کلیه ی معافیت های برقرار شده ی قانونی در حوزه روابط کار، و نیز تأمین اجتماعی، و کارایی این مقررات خاص جایگزین، در جهت ایجاد انگیزه نزد فعالان اقتصادی در توجه بیشتر ایشان به امتیازات این مناطق خاص را می توان از نخستین شرایط لازم برای شروع رونق این مناطق مستثنی شده (از قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹) بر شمرد و بخش های مختلف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می توانند رعایت این مهم را به آن دسته از سازمانهای استانی که مناطق آزاد و ویژه در حوزه آنها قرار گرفته اند توصیه نمایند به نحوی که از اعمال مقررات قانون کار و ترویج احکام آن در این مناطق خاص پیشگیری کنند. پس آموزش این مقررات با تأکید بر وجود تمایز آن با مقررات کشور می تواند در برنامه آموزش کارکنان روابط کار ادارات

استانی نیز قرار داده شود. همان طور که بایستی در بین، کارکنان روابط کار مناطق آزار ویژه، ترویج گردد. مجموعه این فعالیت‌ها می‌تواند با استفاده از ظرفیت‌ها آموزشی که در دسترس وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی هستند برآورده گردد.

حتی مدیران عامل هریک از سازمان‌های اداره‌کننده‌ی مناطق آزاد (یا ویژه) هنگامی می‌توانند پاسخگوی انتظارات سرمایه‌گذاران بالقوه و بالفعل باشند که به اهداف و به‌مأموریت‌های سازمان منطقه اشراف کافی داشته باشند و به بهترین شیوهی استفاده نمودن از نرم‌افزارهای قانونی لازم (از جمله مقررات روابط کار و تأمین اجتماعی)، محاط شده باشند، به مجموعه‌ای از مقرراتی که به نوبه خود به هنگام تهیه و تصویب آن‌ها، همه جوانب امور، در حوزه توجه قانون‌گذاران قرار گرفته باشد به ترتیبی که با وسواس در به‌اجراء گزاردن شدن دقیق مواد تصویبی بتوانند در کمک به سرعت دسترسی این مناطق به اهداف تعریف شده، هر چه بیشتر کمک نمایند پس اطلاع‌رسانی به این گروه نیز می‌تواند در سمینارها و میزگردهائی انجام‌پذیر گردد.

توجه به ماده‌ی (۱۱۲) قانون برنامه پنجم توسعه و تبصره‌ی (الف) ذیل آن، ایجاب می‌نماید که افزایش میزان اشراف حوزه‌ی مدیریت هر منطقه، به دقایق این قوانین متفاوت، تا آن حدی ارتقاء یابد که ایشان را قادر به ارائه کمک‌های مؤثر به مجریان منطقه‌ای قوانین نماید و مدیران عالی مناطق بتوانند در هدایت مدیران تحت نظارت خود از لحاظ به حرکت درآوردن ایشان در راستای جزئیات و چگونگی‌های دقیق ماهوی مقررات مربوط، اثر گذار باشند تا بدین وسیله اجرای حکم ماده‌ی (۱۱۲) هر چه امکان پذیر تر گردد.

در این صورت است که می‌توان انتظار داشت اختیارات وسیعی که به موجب مقررات مناطق آزاد و ویژه برای مدیران عامل هر یک از این مناطق پیش‌بینی گردیده، در عمل بتواند به عنوان وسیله‌ای برای احاطه‌ی مدیران مذکور در امر هدایت مجریان سایر دستگاه‌های مستقر در هر منطقه" در راستای جهت‌گیری دقیق به سوی اهداف آن منطقه" اثرگذار گردد.

در حوزه‌ی ادارات مجری مقررات کار و اشتغال در هر منطقه آزاد یا ویژه نیز صرف وجود کفایت و اشراف مدیران، به همراه فراهم شدن امکان استفاده‌ی ایشان از منابع پژوهشی و آموزشی لازم می‌تواند منتهی به اجرای هر چه صحیح‌تر مقررات خاص در زمینه‌های گوناگون حوضه‌های روابط کار و تأمین اجتماعی در مناطق مذکور گردد به نحوی که با پرهیز از اعوجاج در شیوه‌ی اجرای امور، امر انجام صحیح وظایف ایشان دستخوش اعمال سلاقی غیر کارشناسانه و برداشت‌های شخصی نشود و به این ترتیب برداشتن گام‌های استوارتر توسط مدیران عالی برای بیشترین به کارگیری امتیازات ویژه‌ی برقرار شده برای توسعه‌ی این گونه مناطق امکان پذیر شود و نیز بهترین بهره‌برداری از آن، میسر تر از پیش گردد.

تجربه نشان داده است که در صورت عدم اهتمام مسئولین عالی و ستادی مناطق آزاد و ویژه در اشراف کافی ایشان بر دقایق مقررات متفاوت مصوب برای مناطق خاص، لاجرم متصدیان در مقام اجرا به معضل انحراف از اجرای دقیق تکلیف خود دچار گردیده و از اجرای وظیفه‌ی خویش در باب الزام رعایت و اعمال دقیق مقررات سهل مناطق، فاصله می‌گیرند و به این ترتیب در بسیاری از موارد، نوعی سردرگمی حاصل از عدم اجرای دقیق مقررات مناطق آزاد، سبب می‌شود که فعالان اقتصادی این مناطق به نوبه خود انفعالا بلامتکلیف مانده و در محیطی قرار گیرند که حتی نامطمئن تر از فضای کسب و کار در سرزمین اصلی است، تا جایی که ممکن است برنامه‌ها و مصالح مهم آن مناطق، دستخوش مسائلی چون نشت ناشی از تفسیر به رای برخی مدیران و مصادره به مطلوب احکام خاص مناطق و برداشت‌های غیر کارشناسی متصدیان امور گردد و در این هنگام است که متاسفانه شاهد آن خواهیم بود که منطقه‌ی آزاد یا ویژه (و یا پارک علم و فناوری) در شرایط عجز از بروز مصادیق ویژگی و ناتوانی در ظهور وجوه مهم تمایز خود گرفتار شده و دچار نارسایی می‌گردد و در نتیجه می‌بینیم که همان آداب و اصول مألوف و متداول در سرزمین اصلی (که اجرای آن‌ها در حوزه‌ی مناطق آزاد ممنوع گردیده است)، مع الاسف در یک منطقه‌ی آزاد نیز، رواج و استحکام می‌یابند و حتی به تدریج به عرف منطقه تبدیل می‌شوند، و فضایی ایجاد می‌شود که نامطمئن تر از مناطق غیر آزاد است.

می‌توان فی مابین میزان رونق اقتصادی مورد انتظار از هریک از این مناطق از یک طرف، و از جانب دیگر میزان موفقیت در اعمال مدیریت کارآمد (از بُعد رعایت و اجرای دقیق مقررات) در همان منطقه، رابطه‌ای مستقیم یافت، آفت و خیزهای ناشی از تحولات مثبت و منفی در پیشرفت یک منطقه‌ی آزاد، در طول زمان، دارای تناسبی کاملاً ملموس با نوسان توانمندی‌های مدیریتی حاصل از تغییر و جابجایی مسئولین ریز و درشت همان مناطق می‌باشد افزایش میزان تحریک‌پذیری و دسترسی به بالاترین درجه‌ی حساسیت سرمایه‌گذاران بالقوه‌ی داخلی و خارجی در عطف توجه و گسیل به یک منطقه آزاد در هر کشوری بی‌شک در گروی اندازه‌ی و درجه‌ی توفیق مدیران آن منطقه در فرایند ایجاد تغییرات مناسب در جهت ایجاد سهولت برای لغزاندن زیرکانه سرمایه‌های خارجی و داخلی به سوی همان منطقه می‌باشد و اندازه‌ی این موفقیت، تابعی است از میزان نزدیکی برداشت عمومی مدیران هر منطقه، به آن انتظارات متفاوتی که ممکن است یک سرمایه‌گذار در حد اعلامی توقعات خود و در ذهن خویش، از یک منطقه آزاد یا ویژه، در مقایسه با سایر نقاط، تجسم کرده باشد.

وجود حد اعلامی شایستگی و بلند پروازی نزد مدیران ارشد و میانی می‌تواند تضمین‌کننده‌ی توفیق در این باب باشد. همچنین کارفرمایان بزرگ و کوچک فعال در مناطق آزاد و حوزه‌های مناطق ویژه، دارای حق آگاهی دقیق از آزادی عمل وسیعتر خود هستند و بایستی از اختیارات بیش تر خویش و نیز از تکالیف محدودتر خود (در جایگاه یک فعال اقتصادی در منطقه‌ی خاص) به خوبی کسب اطلاع نموده و بر آن‌ها اشراف داشته باشند. این موارد

معمولاً می‌توانند توسط سازمان هر منطقه (با کسب همکاری آموزشی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، به درستی اطلاع رسانی شوند و تکلیفی نیست که مستقلاً متوجه دستگاه دیگری گردد اما می‌توان در صورت وجود تقاضا، نسبت به توانمندسازی سازمان‌های مناطق مذکور برنامه‌ریزی نمود. کار فرمایان باید بدانند که امتیازات حاصل از تفاوت‌های موجود در مقررات آن مناطق نسبت به سایر نقاط کشور کدام اند، از این رو می‌توان انتظار داشت که بر داشتن هر گام کوچک یا بزرگی در جهت ترویج برنامه‌های «آموزش مقررات» و نیز «اطلاع رسانی» در خصوص فواید مورد انتظار از اجرای آن قوانین به کارفرمایان، می‌تواند در شمار اهمیت تکالیف جاری مدیران عالی سازمان‌های اداره کننده هر کدام از آن مناطق تلقی گردد. برنامه‌ی اطلاع رسانی دقیق به کارفرمایان (و سرمایه‌گذاران بالقوه) پیرامون آگاهی ایشان از تکالیف و تعهدات خود و نیز مطالبات خاص آنها که ناشی از امتیاز فعالیت در یک منطقه‌ی خاص می‌باشد، همچنین نشر اطلاعات دقیق پیرامون تسهیلات قانونی که قانونگذار با نیت دسترسی به توسعه هر چه بیشتر اقتصادی هر منطقه، تصویب نموده است، در مجموع بایستی بتوانند به طور مستمر و در هر فرصتی انجام پذیرند. برقراری مقررات متفاوت روابط کار و تأمین اجتماعی یکی از سه معافیت مهم این مناطق از قوانین سرزمین اصلی است و بی‌جهت نیست که در ماده‌ی ۱۱۲ قانون برنامه پنجم مستقیماً از آن نام برده شده است پس بایستی این اطلاعات به سهولت در دسترس داوطلبان بالقوه فعالیت‌های اقتصادی در هر منطقه قرار گیرند و همچنین بین سرمایه‌گذاران بالفعل آن مناطق، تبلیغ گردند.

اجرائی نشدن تمام یا قسمتی از مقرراتی که برای توسعه این مناطق تدوین گردیده و یا اجرای توأمان آن مقررات با قوانین متفاوت رایج در سرزمین اصلی، می‌تواند سبب رسیدن به نتایج معکوس و مخالف نظر قانون‌گذار گردد. تفاوت‌های چشم‌گیر موجود فی‌مابین مقررات لازم‌الاجرا برای مناطق خاص، در مقایسه با قوانین جاری مورد عمل در سایر نواحی کشور، بایستی برجسته شده و رعایت آن‌ها نصب‌العین مدیران کار مناطق قرار گیرد، به ترتیبی که آثار و نتایج عملی اجرای این گونه مقررات خاص در کمک به بهبود فضای کسب و کار و ایجاد سهولت و روانی بیشتر در عملکرد رونق اقتصادی مناطق (در مقایسه با سایر نواحی کشور)، کاملاً ملموس و قابل مقایسه با سایر نواحی باشد. همان هدفی که بی‌تردید، مورد نظر قانون‌گذار بوده است.

**محمود ثناری حقیقی فرد**  
**معاون موسسه کار و تأمین اجتماعی**