

### سازو کار قانونی بیمه بیکاری در شرایط جنگ

سعید دلفانی، قاضی دیوان عدالت اداری

در شرایطی که جنگ یا بحران‌های قهریه، نظم عادی رابطه حقوقی کار را برهم می‌زنند، نخستین پرسش این است که کارگر بیکار شده چه حقوقی دارد و چگونه می‌تواند از آن دفاع کند؟ قانون بیمه‌بیکاری مصوب ۱۳۶۹ باصراحت در تبصره ۲ ماده ۲ «جنگ» را در کنار سیل وزلزله حادثه‌قهریه دانسته و بیکاری ناشی از آن را غیرارادی تلقی کرده‌است. این حکم، بنیان اصلی استحقاق کارگر برای دریافت مقرری است؛ زیرا فلسفه بیمه بیکاری بر حمایت از بیکاری غیرارادی بناشده‌است.

در ماده ۶ قانون بیمه بیکاری، شروط حداقل ۶ ماهه سلباقه پرداخت حق بیمه پیش‌بینی شده اما همان ماده بلافاصله یک استثنا کلیدی دارد: «مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) این قانون از شمول این بند مستثنی هستند» یعنی کارگری که به واسطه جنگ بیکار شده حتی سابقه کمتر از ۶ ماه در حکم فردی سابقه کافی است و می‌تواند مقرری دریافت کند.
این نامه اجرایی نیز در ماده ۶ همین معناراً تکرار کرده و نشان داده که قانون‌گذار در شرایط قهری، اصل را بر حمایت گذاشته و قید سابقه را کنار زده است.

اما بر خورداری از حق بدون اقدام درست به نتیجه نمی‌رسد. ماده ۱۷ این نامه می‌گوید کارگر باید ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری، درخواست خود را ارائه کند. تبصره ۱ همین ماده نیز پیش‌بینی کرده که اگر کارگر در این مدت نتواند مراجعه کند تا ۳ ماه فرصت دارد.
بالاخره «عذر موجه» درخواست خود را ثبت کند. در شرایط جنگ، تعطیلی ادارات، نامنی مسیرها و اختلال در ارتباطات، همگی مصداق روشن عذر موجه هستند. بنابراین مهلت ۳۰ روزه در جنگ یک مهلت انعطاف‌پذیر است و باید با تفسیر حمایتی اجراشود.

در ساختار فعلی وزارت کار، مسیر واقعی و رسمی ثبت درخواست، سامانه جامع روابط کار است. این سامانه نسخه الکترونیکی همان اداره کار است و ثبت درخواست در آن معادل مراجعه حضوری محسوب می‌شود. بنابراین کارگر باید در اولین فرصت ممکن، درخواست خود را در سامانه ثبت کندو اگر سامانه به‌دلیل جنگ یا اختلال فنی در دسترس نبود، به‌معضل امکان دسترسی اقدام کند و تاخیر خود را با استناد به تبصره ۱ ماده ۷ توجیه کند. این پیوند میان قاعده شکلی و واقعیت جنگ، نشان می‌دهد که قانون‌گذار با پیش‌بینی عذر موجه، قصد داشته حمایت‌را واقعی و قابل اعمال کند.

پس از ثبت درخواست، بررسی در اختیار کمیته مقرری بیمه بیکاری در اداره کار قرار می‌گیرد. طبق ماده ۸ این نامه، این کمیته باید ظرف ۳۰ روز درباره غیرارادی بودن بیکاری تصمیم بگیرد و در صورت تأیید، کارگر کتبی به تأمین اجتماعی معرفی کند. تأمین اجتماعی نیز مکلف است ظرف ۱۰ روز مقرری را برقرار کند. این زمان‌بندی ها نشان می‌دهد که قانون‌گذار قصد داشته فاصله میان بیکاری و دریافت مقرری را در صورت اقدام درست کارگر، به حداقل برساند.

اما پرسش مهم‌تر، مدت استحقاق مقرری است. ماده ۷ قانون بیمه‌بیکاری مدت دریافت مقرری را بر اساس سابقه پرداخت حق بیمه تعیین کرده و سقف‌های متفاوتی از چند ماه تا چند سال پیش‌بینی کرده. این مدت‌ها سقف می‌توانند، نه تعهد مطلق. یعنی کارگر تا زمانی مقرری می‌گیرد که کوفاً قیاً بیکار باشد. اگر جنگ فروکش کند و کارگاه دوباره فعال شود، کارگر به کار برگرده، ادامه پرداخت مقرری دیگر توجیه ندارد و باید قطع شود. این منطبق در ماده ۵ و ۱۱۷ این نامه نیز تأکید شده: کارگر باید ظرف ۱۵ روز از اشتغال مجدد، موضوع اعلام کند و اداره تأمین اجتماعی نیز مکلف است در صورت احراز اشتغال، مقرری را قطع کند. در عین حال، ماده ۹ این نامه یک حمایت مهم‌ر پیش‌بینی کرده: اگر کارگر به شغلی بازگردد که حقوق آن کمتر از مقرری بیمه‌بیکاری است، تأمین اجتماعی مایه‌الغفلت، را پرداخت می‌کند. این یعنی حتی در بازگشت به کار یا دستمزد پایین‌تر، حمایت به‌طور کامل قطع نمی‌شود؛ بلکه متناسب‌بمی‌شود.

با این همه، ممکن است کمیته مقرری بیمه بیکاری، بیکاری را غیرارادی تشخیص نهد یا برقراری مقرری موافقت نکند. این تصمیم پایان راه نیست. کارگر می‌تواند به آن اعتراض کند و با طرح شکایت در دیوان عدالت‌اداری اجرای صحیح قانون را مطالبه کند. در اینجا، اهمیت ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت‌اداری آشکار می‌شود؛ زیرا این ماده به صراحت مقرر می‌کند که تصمیمات و اقدامات واحدهای اداری در صورتی که مغایر قانون یا خارج از حدود اختیارات باشد، قابل شکایت در دیوان عدالت‌اداری است. بنابراین، اگر کمیته مقرری بیمه بیکاری تصمیمی بگیرد که با مواد قانون بیمه بیکاری و این نامه اجرایی آن ناسازگار باشد، مثلاً جنگ را به‌عنوان حادثه قهریه نادیده بگیرد یا استثنای ماده ۶ را اعمال نکند، کارگر می‌تواند شکایت خود را در دیوان عدالت‌اداری مطرح کند و خواستار نقض تصمیم کمیته شود. در جمع‌بندی، بیمه بیکاری در ایام جنگ نه تنها یک ابزار حمایتی اقتصادی، بلکه یک نهاد حقوقی کامل است که لایه‌های مختلفی آن از مقررات شکلی تا دادرسی اداری، به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که کارگر بتواند در سخت‌ترین شرایط، با اتکا به قانون، از خود دفاع کند. این همان نقطه‌ای است که قانون از متن خشک به واقعیت زندگی می‌شود؛ نقطه‌ای که کارگر در درمی‌یابد حتی در روزهای جنگ، پشتوانه‌ای دارد که می‌تواند به آن تکیه کند.

## خبر

### یک فعال اقتصادی: بیشترین تأثیر نابودی صنایع مادر بر فقیرترین مردم ایران است

یک فعال اقتصادی یادآور شد: نابود کردن صنایع مادر ایران مانند فولاد و پتروشیمی، بیشترین تأثیرش را روی فقیرترین مردم ایران می‌گذارد. پدرام سلطانی، در شبکه ایکس نوشت: ده‌ها هزار کارگر به‌صورت مستقیم در این صنایع مشغول به‌کارند و صدها هزار کارگر در صنایع مکمل و پایین‌دستی آنها کار می‌کنند. این فقر تنگدست به‌اوج فقر سقوط خواهند کرد. همچنین صندوق‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی که سهامداران این شرکت‌ها هستند و میلیون‌ها بازنشسته و مستمری‌بگیر را پوشش می‌دهند اینک از منابع این شرکت‌ها محروم می‌شود و این میلیون‌ها نفر تنها منبع درآمدشان را از دست می‌دهند. در پایان تصریح کرد: آنها که برای مهاجمین پاید هروا می‌کشیدند بی‌شک در این دهشتناک‌ترین موج فقر و بیکاری کشور سه‌مهندنگت‌ان‌باد.

در سال‌های اخیر موضوع اسناد بالادستی حوزه بیمه و بهداشت حرفه‌ای به یکی از چالش‌های عمده در فرآیند بهبود نظارت بسر ارتقای ایمنی شغلی و بهداشت کار کشور بدل شده‌است. نظارت‌های ایمنی البته در طول سال‌های گذشته از ناحیه بوروکراسی ناکارآمد اداری آسیب‌های متعددی دیده‌و به‌نظر صاحب‌نظران تضعیف‌شده اما اخیراً تفاهم‌نامه‌ای میان وزارت بهداشت و وزارت کار در رابطه با بازرسان بهداشت حرفه‌ای و ایمنی تنظیم شده که انتقاداتی در میان کارشناسان این حوزه به دنبال داشته‌است.

«محمد زسالریجانی» بازرس بازنشسته و پیشکسوت حوزه بهداشت حرفه‌ای در این ارتباط به اینلنا گفت: تا جایی که می‌دانیم، تفاهم‌نامه اخیر میان وزارت بهداشت و وزارت کار، باعث پوشاندن ترک فعل دستگاه‌های اجرایی در زمینه ترک فعل خودشان بوده چرا که ماده ۸۵ قانون کار تصریح دارد که وزارت کار مکلف به تدوین این‌نامه‌های ایمنی است. وزارت بهداشت نیز موظف است دستورالعمل‌هایی در رابطه با بیماری‌های شغلی موجود در محیط کار تنظیم و اعلام کند. اجرای همه این آیین‌نامه‌ها برای محیط‌هایی که کارگران و کارآموزان در آن حضور دارند، الزامی است. وی افزود: اجرای این آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها در حوزه بهداشت حرفه‌ای به قدری مهم است که قانون‌گذار در تبصره‌های آن آورده که حتی کارگاه‌های خانوادگی نیز که از اجرای بسیاری از بندهای قانون کار مستثنی هستند، مشمول فصل چهارم قانون کار می‌شوند اما مسئولان قانون‌را به‌ویژه در حوزه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای تا جایی قبول دارند که دست‌وپاگیر نباشد.

### دخالت وزارت بهداشت در حوزه ایمنی کار

لریجانی تصریح کرد: قانونگذار در حوزه بهداشت حرفه‌ای، وزارت بهداشت و در حوزه ایمنی کار، وزارت کار را مکلف به نظارت کرده‌است. از آنجا که وزارت بهداشت نتوانست آیین‌نامه‌های خود را به‌تصویب برساند، در حوزه ایمنی کار نیز دخالت می‌کند. این در حالی ست که این دخالت مطابق با قانون نیست و صحیح این بود که این وزارت‌خانه امور مربوط به خود را به‌درستی انجام دهد.

این بازرس بازنشسته بهداشت حرفه‌ای تأکید کرد: متأسفانه کارفرمایان و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای ما به علت عدم تسلط به قانون، و وظایف ایمنی و بهداشت حرفه‌ای را از یاد بگذر تفکیک نمی‌کنند. آنها به دلیل نگرانی از ارزیابی‌های غیراصولی، متوجه شرح وظایف بازرسان بهداشت حرفه‌ای مطابق با ماده ۹۶ قانون کار نیستند زیرا

## گزارش

## پیش‌بینی دوسناریو برای افزایش حقوق کارمندان در شرایط اضطرار

دومسیر افزایش حقوق کارمندان دولت در شرایط اضطرار برای سال ۱۴۰۵ پیش‌بینی شده‌است.

بازگزارش تسنیم، در پی تداوم شرایط خاص اقتصادی ناشی از تحولات جنگی و افزایش فشارهای معیشتی بر حقوق‌بگیران، موضوع افزایش حقوق کارمندان دولت به یکی از اولویت‌های سیاست‌گذاری تبدیل شده؛ به‌گونه‌ای که دولت دوسمیر قانونی را برای بهبود دریافتی کارکنان در سال ۱۴۰۵ پیش‌بینی کرده‌است.

نخستین مسیر به اجرای ظرفیت‌های پیش‌بینی‌شده در قانون بودجه سال ۱۴۰۵ بازمی‌گردد. در همین چارچوب، حقوق و مزایای فروردین‌ماه کارکنان دولت با اعمال ضرایب جدید مندرج در این قانون پرداخت خواهد شد و احکام جدید حقوقی نیز در آستانه‌صورت قرار دارد.

مسیر دوم، ناظر بر اجرای احکام مرتبط با قانون برنامه هفتم توسعه است. بر این اساس،

## گفت و گو

### فعال صنفی کارگری:

## دشمن، معیشت کارگران را هدف گرفته است



مشاور کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران گفت: دشمن معیشت کارگران را هدف گرفته و سفره‌ای نیز قشر را کوچک‌تر کرده‌است.

سعید فتاحی در گفت‌وگو با تسنیم با اشاره به وضعیت دشوار معیشتی کارگران گفت: امروز آنچه بیش از هر چیز سفره کارگران را تحت فشار قرار داده، نتیجه مستقیم دشمنی‌هایی است که علیه کشور و معیشت مردم شکل گرفته‌است. دشمن با هدف قرار دادن اقتصاد، در واقع زندگی قشر کارگران را نشانده گرفته‌است.

وی افزود: کارگران امروز با اجاره‌خانه، اقساط، هزینه درمان، آموزش و مخارج روزمره دست‌وپنجه نرم می‌کنند اما فشارهای بیرونی و تحمیل‌شده، شرایط را برای این قشر سخت‌تر کرده‌است. به همین دلیل می‌توان گفت دشمن

### تعلل ۳۵ ساله دولت در تدوین آیین‌نامه‌های مرتبط با ایمنی کار

# بهداشت حرفه‌ای کارگران در معرض خطر



در این ماده قانونی شرح وظایف بهداشت حرفه‌ای از بحث ایمنی تکلیف شده‌است.

### ۳۵ سال تعلل در تصویب آیین‌نامه‌های ایمنی

این کارشناس پیشکسوت حوزه بهداشت حرفه‌ای خاطر نشان کرد: در ماده ۱۰۶ قانون کار آمده که «دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت

کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید». این به آن معناست که دستورالعمل‌های بخش ایمنی و بهداشت حرفه‌ای به تفکیک در وزارت‌خانه‌های مربوط به خودشان تدوین و تصویب و در نهایت در هیات وزیران به تأیید می‌رسند. وی اضافه کرد: قانون کار ضمانت‌اجرایی خاصی به نام ماده ۱۹۹ دارد که طبق این ماده وزارت کار مکلف بوده شش ماه پس از تصویب و ابلاغ نهایی قانون کار در سال ۱۳۶۹، کلیه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی قانون کار که بخش ایمنی نیز بخشی از آن است، تدوین و ابلاغ کند. این در مورد وزارت بهداشت است، بخشی از آیین‌نامه‌ها باید توسط این دستگاه تدوین و تصویب شود نیز ضرب‌العجل‌ی شش ماهه داشته‌اما با گذشت ۳۵ سال، آیین‌نامه‌های اجرایی بندهای قانون کار در حوزه بهداشت حرفه‌ای توسط این وزارت‌خانه تدوین نشده‌است.

لریجانی بیان کرد: تنها در حوزه معاینات پیش از استخدام، آیین‌نامه‌ای ضعیف از سوی وزارت

## تبعات سنگین اهمال در تدوین آیین‌نامه‌های ایمنی

این کارشناس بهداشت حرفه‌ای ادامه داد: تبعات عدم‌اجرای ماده ۱۰۵ قانون کار که ناشی از ترک فعل در تدوین آیین‌نامه‌هاست، در واقعیتی مثل حادثه معدن طیس یا برخی حوادث دیگر در صنایع و رشد بیماری‌های شغلی مشهود است اما حالا با یک تفاهم‌نامه، برخی قصد دارند خلا خاصی که با وجود عدم تصویب و تدوین آیین‌نامه‌های مجزا و مشترک وجود دارد، پرشود!

وی اظهار کرد: طبق ماده ۱۰۵ قانون کار، کارشناس بهداشت حرفه‌ای و بازرس ایمنی از سوی وزارت بهداشت و وزارت کار، در صورت تشخیص خطر، فوراً باید درخواست لاک و مهر بخشی یا قسمتی از کارگاه را بدهد. سرپرست کارگاه ملزم به تمکین از حکم قاضی ملزم به‌صورت فوری حکم لاک و مهر است. قانون چنین تحکمی در حوزه بهداشت و ایمنی شغلی دارد اما مسئولان توجه خاصی به دستورالعمل‌های این بخش مهم ندارند.

این کارشناس بازنشسته بهداشت حرفه‌ای تصریح کرد: یکی از دلایلی که دست کارشناس بهداشت حرفه‌ای در برخورد با کارگاه‌های خطرناکی مثل آنچه در معدن طیس دیدیم، بسته است، این است که آیین‌نامه صریحی در مورد درجه خطر وجود ندارد که بتواند با اجرای تحکمی ماده ۱۰۵ قانون کار، واحد خطرناک یا بخشی از آن را لاک و مهر کرده و کار را برای حفظ جان و سلامتی کارگران متوقف کند.

لریجانی خاطر نشان کرد: از آنجا که بیشتر واحدهای تولیدی ما مستقیم یا غیرمستقیم به نهادهای از قدرت متصل هستند لذا این جسارت نیز در بازرسان و کارشناسان مادر حوزه‌های بهداشت حرفه‌ای وجود ندارد که با اعمال نظر شخصی کارشناس با واحد پر خورد کنند. کارشناسان و بازرسان ما نیز با حداقل حقوق کار می‌کنند و وضعیت کار سخت و معیشت دشوار، خطاهای آنها را بیشتر می‌کند.

وی در پایان بیان کرد: اگر به جای تدوین تفاهم‌نامه‌های همسکاری بین وزارت‌خانه‌ها در حوزه‌های بازرسی که همه ناکارآمد و ضعیف هستند، با اجرای ماده ۹۶ و ۹۷ قانون کار، جایگاه شغلی و معیشتی بازرسان ارتقا می‌یافت و کارشناس بهداشت حرفه‌ای از طریق مسلح شدن به دستورالعمل‌های صریح و شفاف، قدرت اجرایی بهتری برای اجرای صحیح قانون و ارتقای ایمنی و بهداشت شغلی کارگران پیدامی‌کرد، اوضاع بسیار بهتری می‌شد.

### بیشتر واحدهای تولیدی، مستقیم یا غیرمستقیم به نهادهای از قدرت متصل هستند لذا این جسارت در

### بازرسان و کارشناسان در حوزه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای وجود ندارد که با

### اعمال نظر شخص کارشناس با واحد

### بر خورد کنند

## «فوق‌العاده خاص» پیش‌بینی‌شده در این قانون، با توجه به عملکرد کارکنان، به حقوق آنان افزوده خواهد شد؛ اقدامی که می‌تواند به‌صورت هدفمندتر در افزایش دریافتی‌ها نقش ایفاکند.

طبق جزئیات اعلام‌شده، در احکام حقوقی فروردین‌ماه، ۴۴۰ امتیاز برای کارکنان

لحاظ می‌شود و حدود ۲۰ هزار امتیاز دیگر نیز باقی‌مانده که پس از تدوین دستورالعمل اجرایی توسط سازمان اداری و استخدامی کشور، در مراحل بعدی به احکام حقوقی افزوده خواهد شد.

نکته حائز اهمیت این است که این بخش از افزایش حقوق در ماه‌های آینده‌نهایی‌و در نهایت اعمال خواهد شد.

هدف از این اقدامات، جبران بخشی از فشارهای معیشتی، افزایش قدرت خرید کارکنان و ایجاد ثبات نسبی در وضعیت در آمدی آنان در شرایط اضطراری عنوان شده‌است. با این

## خبر

### وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی:

## پایداری صندوق‌های بیمه با توازن منابع و مصارف تضمین خواهد شد

پرداخت، میدری باقدرتانی از تلاش کارکنان این صندوق، به‌ویژه در شرایط دشوار، اظهار کرد: حضور مؤثر و مسئولانه کارکنان شده روند خدمت‌رسانی بدون وقفه ادامه یابد.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: صندوق آینده‌ساز توانسته عملکرد قابل قبولی ارائه دهد.

وی با اشاره به مطالبات به‌حق اعضا تأکید کرد: مدیریت صندوق باید با نگاهی مدیرانه میان تداوم خدمت رضایت‌اعضا و حفظ پایداری مالی تعادل برقرار کند؛ موضوعی که در شرایط فعلی اهمیت دوچندان دارد.

میدری افزود: انتظار می‌رود صندوق آینده‌ساز با تقویت خدمات رفاهی و درمانی، ضمن ارتقای کیفیت زندگی اعضا، مسیر پایداری بلندمدت خود را نیز تثبیت کند.

وی همچنین از تغییر رویکرد وزارت تعاون در سال ۱۴۰۵ خبر داد و گفت: در سال گذشته بخش عمده‌ای از ظرفیت وزارت‌خانه صرف رسیدگی به صندوق‌های دارای چالش شد اما در سال جاری تمرکز بیشتری بر حمایت و تقویت صندوق‌های موفق‌ی مانند آینده‌ساز خواهد بود تا زمینه رشد و ثبات آنها فراهم‌شود.

در این بازدید «محمد حاجعلی» مدیرعامل صندوق حمایت و بازنشستگی آینده‌ساز با اشاره به اهمیت حضور وزیر، آن را موجب دلگرمی کارکنان و اعضای این مجموعه دانست و تأکید کرد: مجموعه آینده‌ساز با تمام ظرفیت در مسیر ارائه خدمات مستمر و بدون وقفه به اعضا و بازنشستگان گام برمی‌دارد.



وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با تأکید بر ضرورت حفظ پایداری صندوق‌های بیمه‌ای اعلام کرد: تداوم ارائه خدمات به بازنشستگان در گرو برقراری توازن دقیق میان منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی است.

به گزارش توسعه‌پرانی، احمد میدری در جریان بازدید از صندوق حمایت و بازنشستگی آینده‌ساز، ضمن حضور در بخش‌های مختلف این مجموعه، از نزدیک در جریان روند خدمت‌رسانی به اعضا و بازنشستگان گرفت.

وی در این بازدید که با هدف نظارت مستقیم بر کیفیت خدمات انجام‌شد، از مرکز ارتباطات، پیشخوان خدمات حضوری و واحدهای درمان و امور بیمه‌ای دیدن کرد و با مدیران و کارکنان به‌گفت‌وگو

## افزایش ۲۰ درصدی حقوق معلمان در سال ۱۴۰۵

نسبت سال گذشته ۲۰ درصد افزایش می‌یابد. همچنین تفاوت به‌گزارش ایسپار رئیس مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و امور اداری وزارت آموزش و پرورش با اشاره به



معلمان و معلمات، در کردهمایی مشترک اعضای شورای معاونان و مدیران کل آموزش و پرورش استنات‌ها که به صورت وینواری برگزار شد با اشاره به حقوق همکاران فرهنگی، گفت: ضریب افزایش حقوق کارفرمایان به ازای هر امتیاز معادل ۶۹۵۴ ریال

در نظر گرفته‌شده و احکام کارگزینی افراد بر این اساس محاسبه و صادر خواهد شد. بر این اساس حقوق همکاران فرهنگی به

## کارگران آب معدنی داماش هنوز عیدی ۱۴۰۴ را نگرفته‌اند

کنند؟! کارگران آب معدنی داماش با بیان اینکه سال جاری (۱۴۰۵) در زمینه دریافت دستمزد قانونی بر اساس مصوبه شورای عالی کار با کارفرما به‌اشکارسه



برخوردیم و کارفرما به اجبار از برخی کارگران برای پرداخت دستمزد پایین‌تر از نرخ مصوب امضا می‌گیرد، افزودند: باید با تخلفات مزدی کارفرمایان برخورد شود. فرقی نمی‌کند کدام کارفرما، چده کارفرمای بزرگ یک کارگاه صنعتی باشد و چه کارفرمای یک کارگاه کوچک با ۲۰ کارگر مثل آب معدنی داماش.