

## خبر



## اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در بیش از ۱۰۰۰ واحد کارگری

معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از هدف‌گذاری اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در بیش از ۱۰۰۰ واحد کارگری خبر داد و گفت: در دو سال دولت سیزدهم اقدامات مؤثری در حوزه طبقه‌بندی مشاغل صورت گرفته است. مطابق ماده ۴۸ قانون کار به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور باید توسط وزارت کار تهیه و به مرحله اجرا درآید. طرح طبقه‌بندی مشاغل در تمام کارگاه‌های مشمول قانون کار لازم‌الاجراست و کارفرمایان موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه یا مؤسسات ذی‌صلاح طرح، نسبت به تهیه طرح و اجرای آن اقدام کنند.

به گزارش ایسنا، کارشناسان و فعالان کارگری براین باورند که اجرای طبقه‌بندی مشاغل موجب افزایش روحیه و انگیزه کار، واقعی شدن حقوق نیروهای کار و جلوگیری از تصبیغ حقوق کارگران می‌شود؛ از این رو طرح طبقه‌بندی مشاغل باید در تمام کارگاه‌ها و مجموعه‌های مشمول قانون کار که بالای ۵۰ نفر نیروی کار دارند، عملیاتی شود.

طرح طبقه‌بندی مشاغل با هدف برخورداری کارکنان و کارگران مشمول قانون کار از مزایای گروه، سنوات و مزد با رعایت شرایط احراز شغلی پیش‌بینی شده که در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر کارگر لازم‌الاجراست.

وزارت کار موظف است طبق قانون کار نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه کرده و به اجرا درآورد.

در همین راستا علی حسین رعیتی فرد، معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از اجرای برنامه تحولی وزارت کار در حوزه روابط کار خبر داد و گفت: طی دو سال گذشته اقدامات مؤثری در حوزه طبقه‌بندی مشاغل در کشور انجام گرفته است و براین اساس برنامه تحولی اجرای طبقه‌بندی مشاغل در بیش از ۱۰۰۰ واحد کارگری هدف‌گذاری شده است.

وی عملکرد اجرای این طرح در پایان ۹ ماهه امسال را مطلوب دانست و گفت: با عملیاتی شدن طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های مشمول، عدالت مزدی محقق و رضایت جامعه هدف تأمین خواهد شد.

براساس ماده ۴۹ قانون کار برای استقرار مناسبات صحیح کارگاه در زمینه مزد و مشخص شدن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه‌ها، کارفرمایان موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه یا مؤسسات ذی‌صلاح این طرح را تهیه و پس از تأیید وزارت کار در کارگاه به اجرا درآورند.

به اعتقاد کارشناسان و فعالان حوزه کار، طبقه‌بندی مشاغل بهترین معیار برای صدور احکام شغلی کارگران است و موجب می‌شود از نیروهای کار در کارگاه‌ها براساس شایستگی استفاده شود. درحال حاضر همه کارگاه‌های مشمول قانون کار با ماهیت دولتی، خصوصی، تعاونی در قالب انجام کارهای خدماتی، عمرانی، آموزشی و شرکت‌های پیمانکاری حقیقی یا حقوقی با هر تعداد پرسنل و هر نوع فعالیت مشمول اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل هستند. کارگران با قراردادهای موقت نیز در هر شرکتی حتی پیمانکاری مشمول این طرح قرار می‌گیرند.

به ۴۲٫۸ درصد رسیده است. سهم این گروه در اشتغال کشور نیز با افزایش ۱٫۱ درصدی روبه‌رو بوده و به ۲۷٫۵ درصد رسیده است. سهم جمعیت مردان فارغ‌التحصیل از اشتغال کشور با افزایش ۰٫۷ درصدی به ۲۳٫۵ درصد رسیده است و در زنان نیز با افزایش ۲٫۲ درصدی به ۴۸٫۵ درصد رسیده است؛ در مقابل سهم جمعیت بیکار مردان فارغ‌التحصیل دانشگاهی از کل بیکاران با ۰٫۹ درصد افزایش به ۲۸٫۷ درصد رسید. این در حالی است که سهم زنان بیکار فارغ‌التحصیل از کل بیکاران کشور در پاییز امسال نسبت به پاییز سال گذشته، با ۵٫۸ درصد افت به ۷۰٫۴ درصد رسیده است.

### شرایط بازار کار دانش‌آموختگان دانشگاهی

داده‌ها نشان می‌دهند در پاییز امسال بازار کار کشور در اختیار دانش‌آموختگان دانشگاهی قرار گرفته است. این در حالی است که دهه‌های گذشته در حوزه بازار کار دانش‌آموختگان آموزش عالی، نوعی عدم هماهنگی بین نیروی کار و ساختار بازار کار کشور به دلیل نبود برنامه‌ریزی و اتخاذ تصمیم‌گیری‌های نامناسب ایجاد شده بود. دغدغه‌ای که در آن سال‌ها موجب شد فشار ورودی به بازار کار کم شده، اما به مرور زمان و با توجه به پایان تحصیلات دانشگاهی این گروه، فشار مضاعف شده و با وجود افزایش افراد دارای تحصیلات دانشگاهی بازار کار در جذب این اقترار ناکام ماند. در واقع در دوره‌ای با هدایت افراد بویژه جوانان به سمت تحصیلات دانشگاهی به عنوان مسکنی کوتاه‌مدت به نظر مسأله بازار کار را کم‌یاب حل کرده اما غافل از اینکه نه تنها مشکل حل نشد بلکه بعد از طی دوران دانشگاهی آنها، با علم به اینکه در بازار کار مشاغل مناسب برای جذب این گروه وجود ندارد مشکلات چندین برابر شد چرا که آنها با توجه به تحصیلات‌شان انتظار دارند تا شغلی متناسب با تخصص‌شان داشته باشند که حوزه اشتغال کشور قادر به پاسخگویی در این حوزه نبود؛ البته همچنان ادامه دارد.

اما در دو سال و نیم اخیر با اقداماتی که در حوزه اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به وجود آمده، روند روبه‌رشد اشتغالی در بین آنها افزایش شده است. اگر چه روند نرخ بیکاری در این گروه همچنان دارای نوسان است، به طوری که در این فصل نرخ سهم بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی از کل بیکاران کشور با ۰٫۴ درصد افزایش به ۴۲٫۸ درصد رسیده است. اما داده‌ها نشان می‌دهند که این روند کند شده است و در مقابل روند اشتغالی و مشارکت فارغ‌التحصیلان دانشگاهی سریع‌تر شده است. همان‌طور که در نوشتار ارائه شده، توضیح داده شد، انباشت فارغ‌التحصیلان پشت‌دروازه اشتغال کشور و عدم تمایل آنها به فعالیت در بازار کار کشور، در سال‌های اخیر باعث شده تا همچنان نرخ بیکاری در این گروه افزایش یابد.

این مبلغ را به عنوان عیدی به کارگران دستمزد تعیین شده است، اما آیا قانون اجازه پرداخت عیدی بیشتر را می‌دهد؟ خوشبختی در این رابطه به مسأله «عرف کارگاه» اشاره کرد و گفت: در تمام پرداخت‌ها به کارگران، دو چیز اهمیت دارد: اول قانون و دوم عرف کارگاه؛ در پرداخت عیدی نیز عرف کارگاه اهمیت دارد و براساس تبصره ۲ ماده واحده «در کارگاه‌هایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبالغ فوق پرداخت می‌شود، عرف کارگاه‌ها باید به کارگری که در طول سال در کارگاه متعبرخواهد بود.» او در ادامه توضیح داد: فرض کنیم در کارگاهی عرف پرداخت عیدی، ۱۰۰ روز حداقل دستمزد است و کارفرما هر سال



عکس: ایران

تبصره از قانون آمده است: «مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده‌اند باید به مأخذ ۶۰ روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال، محاسبه شود. مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک‌دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز کند.» این کارشناس حقوقی تأکید کرد: همان‌طور که در این بند از قانون آمده، به کارگرانی که کمتر از یک سال در کارگاه سابقه کار دارند، عیدی تعلق می‌گیرد و مبنای محاسبه آن «ایام کارکرد» کارگر در کارگاه موردنظر است. او اضافه کرد: بسیاری از کارفرمایان مبنای محاسبه را «ماه‌های کارکرد کارگر» در نظر می‌گیرند در حالی که مبنای محاسبه عیدی براساس قانون «روزهای کارکرد کارگر» است.

خوشبختی ادامه داد: از آنجا که در نیمه اول سال، ماه‌ها ۳۱ روزه هستند، اگر تعداد ماه‌های کارکرد کارگر مبنای محاسبه عیدی قرار گیرد، این احتمال وجود دارد که کارگر متضرر شود؛ بنابراین کارفرمایان باید مبنای تعداد روزهای کارکرد کارگر و مأخذ را ۶۰ روز آخرین مزد کارگر در نظر بگیرند.

در ماده واحده قانون عیدی، سقف

# ۷۰٫۳

درصد

سهم فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از نرخ مشارکت اقتصادی به دست آمده در پاییز امسال، ۷۰٫۳ درصد بوده است. در این فصل ۶۱۲ هزار و ۳۴۵ نفر به جمعیت فعال کشور افزوده شد که سهم دانش‌آموختگان دانشگاهی از این تعداد ۴۲۰ هزار و ۴۷۹ نفر بوده است



بهبود کسب و کارها را نشان می‌دهد. حالا داده‌ها این گزاره را نشان می‌دهند که بازار کار کشور در پاییز امسال با رونق روبه‌رو بوده و در این میان بازار کار فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در این فصل به طور چشمگیری بهبود یافته است.

### رشد تعداد شاغلان دانش‌آموخته دانشگاهی

در پاییز امسال نسبت به پاییز سال گذشته، رشد تعداد شاغلان دانش‌آموخته دانشگاهی، ۷٫۲ درصد بوده است. این تعداد نسبت به فصل پاییز سال ۱۴۰۱، ۱۱٫۲ درصد داشته است. در پاییز امسال سهم فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از کل شاغلان کشور ۲۷٫۵ درصد بوده است که نسبت به پاییز سال گذشته ۱٫۱ درصد رشد داشته است. از مجموع ۲۴ میلیون و ۷۷۵ هزار و ۱۲۵ شاغل، ۶ میلیون و ۸۱۳ هزار و ۱۲۵ فارغ‌التحصیل دانشگاهی بوده‌اند.

تعداد شاغلان دانش‌آموخته دانشگاهی در پاییز سال گذشته، ۶ میلیون و ۳۵۴ هزار و ۸۴۰ و در پاییز سال ۱۴۰۱، ۶ میلیون و ۱۲۵ هزار و ۱۹۵ بوده است. برپایه داده‌های مرکز آمار ایران، در پاییز امسال نسبت به پاییز سال گذشته، تعداد شاغلان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی ۴۵۸ هزار و ۶۴۵ نفر با افزایش مواجه شده است که سهم این گروه از اشتغالی کشور در پاییز امسال، ۶۵ درصد بوده است. در پاییز امسال نسبت به پاییز سال گذشته، سهم جمعیت بیکار کشور با افزایش ۰٫۴ درصدی

به ۲۳٫۵ درصد رسیده است و در زنان نیز با افزایش ۲٫۲ درصدی به ۴۸٫۵ درصد رسیده است؛ در مقابل سهم جمعیت بیکار مردان فارغ‌التحصیل دانشگاهی از کل بیکاران کشور در پاییز امسال نسبت به پاییز سال گذشته، با ۵٫۸ درصد افت به ۷۰٫۴ درصد رسیده است.



عکس: IRIBNEWS

## سهم ۶۵ درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از اشتغال ایجاد در سه ماه سوم امسال

# اشتغال ۴۵۹ هزار فارغ‌التحصیل دانشگاهی در پاییز امسال

در پاییز امسال، روند افزایشی اشتغالی در کشور مثل دو فصل قبل از آن ادامه یافت و در این فصل نرخ مشارکت اقتصادی نیز با رشد مواجه شد؛ در مقابل نرخ بیکاری نیز به کمترین میزان خود در فصول دو دهه اخیر رسید. این نرخ در پاییز امسال به ۷٫۶ درصد کاهش یافت.

### سهم ۷۰٫۳ درصدی فارغ‌التحصیلان از افزایش جمعیت فعال

در پاییز امسال، ۷۰۵ هزار شغل ایجاد شد که سهم فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از این تعداد شغل خالص ایجاد، ۴۵۸ هزار و ۶۴۵ شغل بوده است؛ به عبارتی در گروه شاغلان امسال، سهم دانش‌آموختگان دانشگاهی از کل اشتغال ایجاد شده، ۶۵ درصد بوده است. بازار کار کشور وقتی به این داده‌ها

امیدوارتری می‌شود که سهم فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از نرخ مشارکت اقتصادی به دست آمده در پاییز امسال، ۷۰٫۳ درصد بوده است. در این فصل ۶۱۲ هزار و ۳۴۵ نفر به جمعیت فعال کشور افزوده شد که سهم دانش‌آموختگان دانشگاهی از این تعداد ۴۲۰ هزار و ۴۷۹ نفر بوده است. براساس تعریف رایج و علمی، نرخ فعالیت گویای آن است که چه سهمی از افراد در سن کار از نظر اقتصادی فعال هستند و در بازار کار فعالیت می‌کنند. نتایج پاییز سال ۱۴۰۲ نشان می‌دهد که ۴۱٫۵ درصد جمعیت در سن کار (۱۵ سال و بیشتر) از نظر اقتصادی فعال بوده‌اند. به عبارتی در گروه شاغلان یا بیکاران قرار گرفته‌اند. هرچه این نرخ با افزایش مواجه شود و اشتغالی نیز روند رو به رشدی داشته باشد، پویایی بازار کار و

در پاییز امسال، روند افزایشی اشتغالی در کشور مثل دو فصل قبل از آن ادامه یافت و در این فصل نرخ مشارکت اقتصادی نیز با رشد مواجه شد؛ در مقابل نرخ بیکاری نیز به کمترین میزان خود در فصول دو دهه اخیر رسید. این نرخ در پاییز امسال به ۷٫۶ درصد کاهش یافت.

### علت روند رو به رشد اشتغالی فارغ‌التحصیلان

در حال حاضر بیش از ۴۷ درصد از ورودی‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تشکیل می‌دهد. از دلایل بیکاری در جامعه فقدان مهارت مورد نیاز بازار کار از سوی جویندگان کار است و بر همین اساس ارائه آموزش‌های مهارتی متناسب با نیاز بازار کار و رشته دانشگاهی فارغ‌التحصیلان نقش مهم و بسزایی در ایجاد فرصت‌های شغلی برای جویندگان کار و ورود دانش‌آموختگان به بازار کار دارد. به اعتقاد کارشناسان بازار کار، همسود کردن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای آموزش دیده فراهم می‌کند تا علاوه بر شناسایی نیازهای بازار امکان بیشتری برای انجام فعالیت‌های اقتصادی و جذب در بازار کار داشته باشند. در حال حاضر در تناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیاز بازار کار عوامل متعددی اثرگذار هستند که ارتباط با صنعت، نیازسنجی، کیفیت آموزش، تأمین منابع مالی و قوانین و مقررات از جمله این عوامل به شمار می‌رود. براساس رویکرد دولت سیزدهم در حوزه اشتغالی، توجه به مهارت‌آموزی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان با دو طرح نخلستان و کهاد است، بدین ترتیب در طرح کهاد، دوره‌های آموزشی تلفیقی با هیبریدی مهارتی همزمان با آموزش‌های کلاسیک برای دانشجویان در نظر گرفته شده که شامل ۵۴۰ ساعت آموزش معادل ۱۸ واحد درسی است. همچنین طرح نخلستان هم برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در نظر گرفته شده که با هدف ارتقای ظرفیت اشتغال‌پذیری آنان از طریق اجرای دوره‌های مهارتی در حوزه نوآوری، کارآفرینی فناوری‌های نوین یا دانش‌بنیان است. دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با سپری کردن این دوره‌ها در حوزه فناوری اطلاعات جذب بازار کار می‌شوند. براساس آمارهای ارائه شده از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای حدود ۸۰ درصد از فارغ‌التحصیلانی که آموزش‌های لازم را در مراکز فنی و حرفه‌ای دیده باشند، جذب بازار کار می‌شوند.

در حال حاضر بیش از ۴۷ درصد از ورودی‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تشکیل می‌دهد. از دلایل بیکاری در جامعه فقدان مهارت مورد نیاز بازار کار از سوی جویندگان کار است و بر همین اساس ارائه آموزش‌های مهارتی متناسب با نیاز بازار کار و رشته دانشگاهی فارغ‌التحصیلان نقش مهم و بسزایی در ایجاد فرصت‌های شغلی برای جویندگان کار و ورود دانش‌آموختگان به بازار کار دارد. به اعتقاد کارشناسان بازار کار، همسود کردن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای آموزش دیده فراهم می‌کند تا علاوه بر شناسایی نیازهای بازار امکان بیشتری برای انجام فعالیت‌های اقتصادی و جذب در بازار کار داشته باشند. در حال حاضر در تناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیاز بازار کار عوامل متعددی اثرگذار هستند که ارتباط با صنعت، نیازسنجی، کیفیت آموزش، تأمین منابع مالی و قوانین و مقررات از جمله این عوامل به شمار می‌رود. براساس رویکرد دولت سیزدهم در حوزه اشتغالی، توجه به مهارت‌آموزی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان با دو طرح نخلستان و کهاد است، بدین ترتیب در طرح کهاد، دوره‌های آموزشی تلفیقی با هیبریدی مهارتی همزمان با آموزش‌های کلاسیک برای دانشجویان در نظر گرفته شده که شامل ۵۴۰ ساعت آموزش معادل ۱۸ واحد درسی است. همچنین طرح نخلستان هم برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در نظر گرفته شده که با هدف ارتقای ظرفیت اشتغال‌پذیری آنان از طریق اجرای دوره‌های مهارتی در حوزه نوآوری، کارآفرینی فناوری‌های نوین یا دانش‌بنیان است. دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با سپری کردن این دوره‌ها در حوزه فناوری اطلاعات جذب بازار کار می‌شوند. براساس آمارهای ارائه شده از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای حدود ۸۰ درصد از فارغ‌التحصیلانی که آموزش‌های لازم را در مراکز فنی و حرفه‌ای دیده باشند، جذب بازار کار می‌شوند.

برای این گروه داشته است. کار برای این گروه داشته است.

### عزت روند رو به رشد اشتغالی فارغ‌التحصیلان

برای این گروه داشته است. کار برای این گروه داشته است.

برای این گروه داشته است. کار برای این گروه داشته است.

برای این گروه داشته است. کار برای این گروه داشته است.

برای این گروه داشته است. کار برای این گروه داشته است.

برای این گروه داشته است. کار برای این گروه داشته است.

برای این گروه داشته است. کار برای این گروه داشته است.

## جزئیات نحوه پرداخت عیدی کارگران

اندازه کارگاه و نوع کار، مشمول عیدی پایان سال می‌شوند، در عین حال، هر پرداخت کمتر از حداقل قانون، تخلف است و کارگر حق شکایت دارد.

این کارشناس حقوقی در ارتباط با مبلغ قانونی عیدی به حداقل «۶۰ روز آخرین مزد کارگر» اشاره و بیان کرد: بسیاری از کارفرمایان و حتی کارگران به اشتباه فکر می‌کنند کف عیدی در قانون، ۶۰ روز حداقل دستمزد است در حالی که حداقل قانونی، ۶۰ روز آخرین دستمزد خود کارگر در کارگاه است. در ماده واحده عیدی به صراحت اشاره شده «معادل ۶۰ روز آخرین مزد کارگران» به عنوان عیدی پرداخت شود مشروط بر اینکه از ۹۰ روز حداقل مزد قانونی آن سال تجاوز نکند. بنابراین عیدی، مربوط به کارگرانی است که کمتر از یک سال در کارگاه مورد نظر سابقه کار دارند. آیا عیدی پایان سال به این کارگران تازه‌وارد اختصاص می‌یابد؟ خوشبختی در این رابطه گفت: تبصره یک ماده واحده قانون عیدی، تکلیف کارگران تازه‌وارد را مشخص کرده است. در این

«قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالیانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول» در سال ۱۳۷۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است.

به گزارش آتیه‌آنلاین، این قانون یک ماده واحده دارد که در آن آمده است: «کلیه کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل ۶۰ روز آخرین مزد، به عنوان عیدی و پاداش بپردازند. مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نایبستی از معادل ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.»

«آزمین خوشوقتی» کارشناس حقوق و روابط کار، با استناد به این ماده واحده در ارتباط با جزئیات پرداخت عیدی کارگران مشمول قانون کار به آتیه‌آنلاین گفت: بر اساس این ماده قانونی، هیچ کارگاهی در کشور از پرداخت عیدی قانونی به کارگران خود مستثنا نیست. حتی اگر کارگاهی فقط یک کارگر داشته باشد باید عیدی را به میزان قانونی بپردازد.

وی افزود: تمام مشمولان قانون کار فارغ از

مرجع حل اختلاف مراجعه و ثابت کند که حق و حقوق قانونی خود را دریافت نکرده است. نکته اینجاست که معمولاً کارگران قراردادهای موقت در زمان اشتغال توان مراجعه برای شکایت ندارند اما باید بدانیم، کارگر هر زمانی در آینده که بخواهد می‌تواند به مراجع حل اختلاف کار مراجعه و از کارفرمایان و حتی کارگران به اشتباه فکر می‌کنند کف عیدی در قانون، ۶۰ روز حداقل دستمزد است در حالی که حداقل قانونی، ۶۰ روز آخرین دستمزد خود کارگر در کارگاه است. در ماده واحده عیدی به صراحت اشاره شده «معادل ۶۰ روز آخرین مزد کارگران» به عنوان عیدی پرداخت شود مشروط بر اینکه از ۹۰ روز حداقل مزد قانونی آن سال تجاوز نکند. بنابراین عیدی، مربوط به کارگرانی است که کمتر از یک سال در کارگاه مورد نظر سابقه کار دارند. آیا عیدی پایان سال به این کارگران تازه‌وارد اختصاص می‌یابد؟ خوشبختی در این رابطه گفت: تبصره یک ماده واحده قانون عیدی، تکلیف کارگران تازه‌وارد را مشخص کرده است. در این