

بازآرایی قواعد زمان تولید به جای تحمیل خاموشی بر صنایع

چکیده سیاستی

تحمیل خاموشی اجباری به صنایع به سبب ناترازی انرژی موجب افت تولید، بی‌ثباتی زنجیره تأمین، کاهش درآمد کارگران و افزایش هزینه بنگاه‌ها می‌شود. این سیاست که سال‌های گذشته برای عبور از شرایط اوج مصرف اتخاذ شده است امسال به سبب آسیب‌های وارده به زیرساخت‌های تولید گاز و برق در جنگ رمضان احتمالاً تشدید خواهد شد. تجربه جهانی نشان می‌دهد جابه‌جایی ساعات و روزهای کاری می‌تواند به عنوان ابزار «مدیریت بار» به کار رود، اما این سیاست نباید به عنوان جایگزین اصلاحات ساختاری انرژی در نظر گرفته شود. در همین راستا، به جای تحمیل خاموشی گسترده بر صنایع، دولت می‌تواند یک برنامه موقت و مشروط برای جابه‌جایی ساعات/روزهای کاری صنایع، مشروط به تعرفه‌گذاری انگیزشی انرژی و رضایت و جبران کارگران اجرا کند.

مسئله سیاستی

در شرایط تشدید ناترازی برق، سیاست رایج دولت معمولاً ترکیبی از خاموشی برنامه‌ریزی شده صنایع، تغییر ساعات ادارات، محدودیت‌های مصرفی و اعمال سهمیه انرژی است. این سیاست‌ها اگرچه در کوتاه‌مدت بخشی از فشار شبکه را کاهش می‌دهند، اما هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی قابل توجهی به همراه دارند. خاموشی صنایع به معنای توقف یا اختلال در تولید، افزایش هزینه تمام‌شده، کاهش بهره‌وری سرمایه، بی‌نظمی در زنجیره تأمین، تأخیر در ایفای تعهدات قراردادی، کاهش فروش، افت درآمد کارگران و کاهش توان بنگاه برای حفظ اشتغال است. در سطح کلان نیز تعطیلی یا کاهش فعالیت بنگاه‌های اقتصادی می‌تواند به کاهش رشد صنعتی، افزایش قیمت کالاها، کاهش عرضه، افت درآمدهای مالیاتی و تشدید نااطمینانی در محیط کسب و کار منجر شود. از این منظر، خاموشی صنعت صرفاً یک ابزار مدیریت مصرف برق نیست، بلکه نوعی انتقال هزینه ناترازی انرژی به تولید، اشتغال و درآمد خانوار است.

در مقابل، یکی از ظرفیت‌های کمتر استفاده شده در مدیریت ناترازی برق، بهره‌گیری از تفاوت میان ساعات اوج مصرف و ساعات کم‌باری شبکه است. در بسیاری از روزها، به‌ویژه در ساعات شب، بامداد و نیز بخشی از روزهای تعطیل، فشار مصرف بر شبکه کمتر از ساعات اوج روزانه است، تاجایی که تخمین زده می‌شود در ساعات کم‌باری (۱۲ بامداد تا ۶ صبح) روزهایی که بیشترین سقف مصرف ثبت شده است، حداقل ۵ هزار مگاوات کم‌باری در شبکه برق وجود دارد. با این وجود، جابه‌جایی زمان تولید در ایران تاکنون به صورت گسترده و قاعده‌مند شکل نگرفته است. یکی از دلایل اصلی، محدودیت‌ها و الزامات قانون کار در زمینه ساعات کار، شب‌کاری، نوبت‌کاری، اضافه‌کاری و کار در روز تعطیل (تعطیل کاری) است. قانون کار ایران برای حمایت از نیروی کار، سقف ساعات کار عادی، پرداخت فوق‌العاده برای شب‌کاری، اضافه‌کاری و تعطیل کاری، ضرورت رضایت کارگر و محدودیت‌هایی برای کار در ساعات نامتعارف پیش‌بینی کرده است. این قواعد از حیث حمایت اجتماعی ضروری‌اند، اما در غیاب سازکارهای انعطاف‌پذیر، مانند میانگین‌گیری ساعات کار در دوره بحران، قراردادهای موقت جابه‌جایی بار و شفافیت جبران دستمزدی کارگر، می‌توانند اجرای سیاست جابه‌جایی زمان تولید را دشوار کنند.

بنابراین، مسئله اصلی سیاستی این است که آیا می‌توان با جابه‌جایی موقت، هدفمند و مشروط زمان تولید، به عنوان جایگزینی برای تحمیل خاموشی بر صنایع هم به کاهش پیک مصرف برق کمک کرد، هم تداوم تولید و اشتغال را حفظ کرد؟

مرور تجربه‌های جهانی

چهار الگوی اصلی حرکت به سمت تغییر ساعات کاری عبارت‌اند از: تغییر اضطراری در زمان بحران انرژی، تغییر قیمت‌محور در صنایع انرژی‌بر، تغییر اقلیمی برای حفاظت از نیروی کار و تغییر پرخطر ناشی از انتقال عمومی و دائمی به ساعات نامتعارف. (۱) در الگوی اضطراری انرژی، دولت‌ها در مواجهه با شوک‌های ناگهانی عرضه برق یا سوخت، به صورت موقت از جابه‌جایی ساعات کار برای کاهش فشار بر شبکه استفاده کرده‌اند. تجربه [ژاپن](#) پس از حادثه فوکوشیما نمونه مهمی از این رویکرد است.

۲) الگوی قیمت‌محور صنعتی بر این فرض استوار است که بنگاه‌ها زمانی رفتار مصرفی خود را تغییر می‌دهند که با سیگنال اقتصادی معتبر مواجه شوند. در این الگو، دولت به‌جای دستور مستقیم، از ابزارهایی مانند تعرفه زمان‌مند برق، قراردادهای پاسخگویی بار و پاداش کاهش مصرف در ساعات پیک استفاده می‌کند. تجربه [چین](#) و برخی کشورهای صنعتی نشان می‌دهد که این مدل، به‌ویژه در صنایع انرژی‌بر، از مداخله اداری فراگیر کارآمدتر است.

۳) الگوی اقلیمی یا گرمایی ناظر به شرایطی است که تغییر ساعات کار نه برای کاهش پیک برق، بلکه برای حفاظت از سلامت نیروی کار انجام می‌شود. نمونه [امارات](#) در ممنوعیت کار در ساعات بسیار گرم روز برای مشاغل فضای باز، نشان می‌دهد که تنظیم زمان کار می‌تواند ابزار سیاست سلامت شغلی و سازگاری اقلیمی باشد. منطق این الگو، کاهش ریسک گرم‌زدگی و فرسودگی نیروی کار است، نه الزاماً مدیریت مستقیم ناترازی انرژی. کشورهای [قطر](#)، [عربستان](#) و [استرالیا](#) نیز تجربه اتخاذ چنین سیاست‌هایی را داشته‌اند.

۴) [تجربه جهانی](#) نسبت به انتقال عمومی و دائمی کار به شب یا ساعات نامتعارف هشدار می‌دهد. چنین سیاستی، مگر در بخش‌هایی که ذاتاً فعالیت پیوسته دارند، مانند بهداشت و درمان، پتروشیمی، حمل‌ونقل، لجستیک و برخی صنایع فرایندی، می‌تواند پیامدهای منفی جدی بر سلامت، ایمنی، بهره‌وری و زندگی خانوادگی نیروی کار داشته باشد. شب‌کاری و شیفت‌های چرخشی اگر بدون جبران مالی، استراحت کافی، حمل‌ونقل ایمن، برنامه‌ریزی قابل پیش‌بینی و نظارت بر سلامت افراد اجرا شوند، عملاً هزینه بحران انرژی را از دولت و بنگاه به کارگر و خانواده او و سپس جامعه منتقل می‌کنند.

قوانین داخلی

مطابق [قانون کار](#)، کار در شب، نوبت‌کاری، اضافه‌کاری و کار در روز جمعه مشمول قواعد حمایتی است. مطابق ماده ۵۱ قانون کار، ساعات کار عادی کارگران نباید از ۸ ساعت در شبانه‌روز و ۴۴ ساعت در هفته تجاوز کند، البته در همین ماده برای کارهای کشاورزی استثناء قائل شده و امکان توافق کارگر و کارفرما را مدنظر قرار داده است. ماده ۵۳ نیز کار شب را بازه میان ساعت ۲۲ تا ۶ بامداد تعریف می‌کند. بر اساس ماده ۵۸، برای هر ساعت کار در شب، به کارگران غیرنوبت‌کار ۳۵ درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد. همچنین ماده ۵۹، ارجاع کار اضافی را منوط به رضایت کارگر و پرداخت ۴۰ درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی می‌داند. در مورد نوبت‌کاری نیز ماده ۵۶، بسته به اینکه نوبت‌ها در صبح و عصر، صبح و عصر و شب، یا صبح و شب/عصر و شب گردش کنند، فوق‌العاده‌هایی معادل ۱۰، ۱۵ و ۲۲.۵ درصد پیش‌بینی کرده است. افزون بر این، طبق ماده ۶۲، روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد است و کارگرانی که به هر عنوان در روز جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیلی جمعه، ۴۰ درصد اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد. البته مطابق تبصره ۱ این ماده در صورتی که اقتضای کار، کار کردن در روز جمعه باشد و تعطیلی مستمر در روز دیگری امکان توافق بین کارگر و کارفرما وجود دارد البته با شرط پذیرش پرداخت ۴۰ درصد اضافه مزد.

باین‌حال، در شرایط بحران ناترازی انرژی، اگر قرار باشد بخشی از تولید صنایع از ساعات پیک به ساعات کم‌باری شبانه یا روزهای تعطیل منتقل شود، اجرای کامل و بدون انعطاف این قواعد می‌تواند هزینه جابه‌جایی تولید را برای بنگاه به‌قدری افزایش دهد که خاموشی یا توقف تولید برای او کم‌هزینه‌تر از ادامه فعالیت باشد. طبعاً قواعد موجود برای شرایط عادی بازار کار طراحی شده‌اند و انعطاف‌نهادی کافی برای مدیریت موقت بحران انرژی ندارند. همین امر سبب می‌شود بنگاه‌ها در برابر انتقال تولید به شب یا روز تعطیل با چند مانع مواجه شوند: افزایش هزینه مزد به دلیل فوق‌العاده‌های قانونی، ضرورت رضایت کارگر، محدودیت اضافه‌کاری، حساسیت کار در روز تعطیل، دشواری تأمین سرویس و غذا و ایمنی در ساعات شب. باید توجه داشت که شب‌کاری و شیفت‌های نامتعارف می‌توانند موجب خستگی، اختلال خواب، کاهش تمرکز، افزایش خطای انسانی شوند. از این‌رو، سیاست پیشنهادی باید میان سه ملاحظه کاهش پیک مصرف برق، حفظ تداوم تولید و صیانت از سلامت و حقوق کارگر تعادل برقرار کند.

پیشنهاد سیاستی

بر اساس موارد بیان شده، پیشنهاد می‌شود به جای تعلیق حمایت‌های قانون کار یا تحمیل کامل هزینه جابه‌جایی تولید به بنگاه، یک چارچوب موقت کار صنعتی در شرایط اضطرار انرژی تعریف شود. این چارچوب باید صرفاً در دوره‌های رسمی ناترازی برق، در صنایع منتخب، برای مدت محدود و با نظارت مشترک وزارت نیرو و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اجرا شود. منطق اصلی آن، تبدیل خاموشی اجباری صنایع به «جابه‌جایی قاعده‌مند زمان تولید» است؛ به گونه‌ای که بخشی از هزینه‌های این جابه‌جایی میان دولت، کارفرما و کارگر توزیع شود.

نخست آنکه باید میان تعطیل کاری عادی و جابه‌جایی موقت روز کار و روز استراحت تفکیک شود. در این چارچوب، چنانچه کارگر در روز جمعه یا تعطیل رسمی به عنوان بخشی از برنامه اضطراری تولید مشغول به کار شود، اما روز استراحت هفتگی او در همان هفته به روز دیگری منتقل شود و مجموع ساعات کار هفتگی از سقف قانونی تجاوز نکند، این وضعیت نباید به طور کامل مشمول منطق تعطیل کاری یا اضافه کاری عادی تلقی شود. با این حال، به دلیل هزینه اجتماعی کار در روز تعطیل، حذف کامل جبران دستمزدی نیز قابل دفاع نیست. از این رو، باید میان «تعطیل کاری عادی» و «جابه‌جایی موقت روز استراحت در شرایط اضطرار انرژی» تفکیک شود. در این حالت، چنانچه روز استراحت جایگزین برای کارگر تأمین شود و سقف کل ساعات کار افزایش نیابد، کار در روز جمعه یا تعطیل رسمی نباید مشمول فوق‌العاده کامل تعطیل کاری عادی شود؛ اما پرداخت «فوق‌العاده جابه‌جایی روز استراحت» ضروری است. نرخ این فوق‌العاده می‌تواند توسط کمیته‌ای مشترک با حضور نمایندگان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت نیرو، سازمان برنامه و بودجه، تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تعیین شود؛ به گونه‌ای که از یک سو کاهش دریافتی و تحمیل هزینه اجتماعی به کارگر رخ ندهد و از سوی دیگر، مجموع هزینه جابه‌جایی تولید برای بنگاه از هزینه توقف تولید یا خاموشی اجباری بیشتر نشود. این نرخ می‌تواند به صورت پلکانی و متناسب با شدت ناترازی، نوع صنعت، میزان کاهش بار در ساعات پیک و مدت اجرای برنامه تعیین شود.

دوم، در مورد کار شبانه، اصل پرداخت جبرانی باید حفظ شود؛ اما در شرایط اضطرار انرژی، تحمیل کامل هزینه‌های عادی شب‌کاری به بنگاه می‌تواند انگیزه انتقال تولید به ساعات کم‌باری را کاهش دهد و در عمل، خاموشی یا توقف تولید را برای برخی واحدها کم‌هزینه‌تر سازد. مطابق ماده ۵۸ قانون کار، برای هر ساعت کار در شب، به کارگران غیرنوبت کار ۳۵ درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد. بر اساس حداقل مزد روزانه سال ۱۴۰۵، یعنی ۵'۵۴۱'۸۵۰ ریال برای ۸ ساعت کار روزانه، حداقل مزد ساعتی حدود ۶۹۲'۷۳۱ ریال می‌شود. بنابراین فوق‌العاده شب‌کاری برای هر ساعت کار شبانه برابر است با ۳۵ درصد مزد ساعتی، یعنی حدود ۲۴۲'۴۵۶ ریال. اگر یک شیفت ۶ ساعته از ساعت ۱۲ بامداد تا ۶ صبح به عنوان کار شبانه در نظر گرفته شود، فوق‌العاده شب‌کاری هر کارگر برای هر شب حدود ۱'۴۵۴'۷۳۶ ریال خواهد بود. در نتیجه، برای ۱۰۰۰ کارگر، بار مالی فوق‌العاده شب‌کاری در هر شب حدود ۱'۴۵۴'۷۳۶'۰۰۰ ریال، یعنی حدود ۱۴۵ میلیون تومان است. اگر این برنامه در ۲۲ شب کاری ماه اجرا شود، بار مالی ماهانه آن حدود ۳/۲ میلیارد تومان خواهد بود و اگر در ۲۶ شب اجرا شود، این رقم به حدود ۳/۸ میلیارد تومان می‌رسد. این محاسبه صرفاً ناظر به فوق‌العاده شب‌کاری است و هزینه‌هایی مانند حمل‌ونقل شبانه، وعده غذایی، ایمنی، بیمه حوادث، مدیریت شیفت و افت احتمالی بهره‌وری را دربر نمی‌گیرد. به علاوه، حمایت دولت نیز بهتر است نه به صورت پرداخت مستقیم فوق‌العاده شب‌کاری، بلکه از مسیر کاهش هزینه تبعیت بنگاه از برنامه مدیریت بار طراحی شود؛ از جمله از طریق تعرفه ترجیحی مؤثرتر در ساعات کم‌باری، پاداش مدیریت بار متناسب با کاهش واقعی مصرف در ساعات پیک، تخفیف یا تقسیط بهای برق، اعتبار مالیاتی محدود، تخفیف موقت حق بیمه سهم کارفرما یا اولویت در عدم اعمال خاموشی. به این ترتیب، دولت به جای تقبل مستقیم هزینه مزد، بخشی از منافع حاصل از کاهش پیک و جلوگیری از خاموشی را به بنگاه‌هایی بازمی‌گرداند که برنامه جابه‌جایی زمان تولید را اجرا کرده‌اند. در نهایت، نرخ جبران کار شبانه در برنامه‌های مصوب جابه‌جایی بار می‌تواند توسط کمیته‌ای مشترک با حضور نمایندگان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت نیرو، سازمان برنامه و بودجه، تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تعیین شود؛ به گونه‌ای که از یک سو کارگر بابت کار در ساعات

نامتعارف بدون جبران نماند و دریافتی متعارف او کاهش نیابد و از سوی دیگر، مجموع هزینه جابه‌جایی تولید برای بنگاه از هزینه توقف تولید یا خاموشی اجباری بیشتر نشود.

سوم، میانگین‌گیری محدود ساعات کار باید برای دوره اضطرار مجاز شود. به‌جای سنجش صلب ساعات کار در هر روز یا هر هفته، می‌توان برای دوره‌ای مثلاً یک‌ماهه یا سه‌ماهه، سقف کل ساعات کار را مبنای ارزیابی قرار داد؛ مشروط بر آنکه حداقل استراحت روزانه و هفتگی، سقف شیفت‌های متوالی شب و رضایت کارگر یا نماینده کارگران رعایت شود. این حکم به بنگاه اجازه می‌دهد در هفته‌های بحرانی، تولید را به زمان‌های کم‌باری منتقل کند و در مقابل، در روزهای دیگر استراحت جایگزین بدهد؛ بدون آنکه از سقف کل ساعات قانونی عبور شود.

مطابق ملاحظات فوق، روشن است که پیشبرد سیاست جابه‌جایی زمان تولید در شرایط ناترازی انرژی، نیازمند ایجاد یک چارچوب حقوقی مشخص است که هم اختیار موقت و قاعده‌مند برای بازآرایی ساعات و روزهای کار در اختیار بنگاه و کارگران قرار دهد و هم نظام انگیزشی لازم برای جبران هزینه‌های حقوق کار، شب‌کاری، جابه‌جایی روز استراحت، ایمنی و حمل‌ونقل را پیش‌بینی کند. بر همین اساس، در پیوست این گزارش، دو حکم قانونی پیشنهادی ارائه شده است. حکم نخست مربوط به «جابه‌جایی موقت زمان کار و تولید در شرایط اضطرار انرژی» که حدود اختیار کارفرما و کارگر، شرایط توافق، حفظ سقف ساعات کار، روز استراحت جایگزین و ثبت قابل بازرسی ساعات را تعیین می‌کند؛ و حکم دوم مربوط به «نظام مشوق‌های جابه‌جایی بار صنعتی» که وزارت نیرو و سایر دستگاه‌های ذی‌ربط را مکلف می‌کند بخشی از منافع کاهش پیک مصرف را از طریق پاداش مدیریت بار، تخفیف بیمه‌ای، اعتبار مالیاتی یا مشارکت در هزینه‌های جبرانی با بنگاه و نیروی کار تقسیم کنند.

مجلس شورای اسلامی
مرکز پژوهش‌ها

پیوست اول - جابه‌جایی تشویقی زمان تولید در شرایط اضطرار انرژی

در دوره‌هایی که وضعیت اضطرار انرژی یا ناترازی شدید برق به اعلام وزارت نیرو و تصویب هیئت وزیران برقرار می‌شود، واحدهای صنعتی منتخب می‌توانند زمان کار و تولید را به ساعات کم‌باری شبانه، بامداد یا روزهای تعطیل منتقل کنند. اجرای این حکم منوط به رعایت شرایط زیر است:

۱. جابه‌جایی زمان کار موقت، محدود به دوره اضطرار و منحصر به واحدهای صنعتی مشمول برنامه مدیریت بار باشد؛
 ۲. سقف کل ساعات کار در دوره توافق‌شده از حدود مقرر قانونی تجاوز نکند؛
 ۳. روز استراحت هفتگی کارگر در همان هفته یا دوره توافق‌شده تأمین شود؛
 ۴. کاهش مزد پایه، مزایای مستمر و دریافتی متعارف کارگر به بهانه جابه‌جایی زمان کار ممنوع باشد؛
 ۵. ساعات کار، روز استراحت جایگزین، فوق‌العاده‌های پرداختی و میزان کاهش مصرف برق در سامانه‌های مورد تأیید وزارت نیرو و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ثبت شود.
- تبصره ۱- چنانچه در اجرای این ماده، کارگر در روز جمعه یا تعطیل رسمی مشغول به کار شود، اما روز استراحت جایگزین در همان هفته یا دوره توافق‌شده دریافت کند و سقف کل ساعات کار افزایش نیابد، کار مزبور مشمول حکم تعطیل‌کاری عادی نخواهد بود؛ لیکن پرداخت «فوق‌العاده جابه‌جایی روز استراحت» الزامی است. نرخ «فوق‌العاده جابه‌جایی روز استراحت» در آیین‌نامه اجرایی به پیشنهاد وزارت صمت و با همکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می‌شود. این نرخ باید کمتر از فوق‌العاده تعطیل‌کاری عادی موضوع ماده ۶۲ و بالاتر از ۵ درصد باشد و به‌گونه‌ای تعیین شود که اولاً جابه‌جایی روز استراحت برای کارگر بدون جبران نماند، ثانیاً اجرای برنامه برای بنگاه از حیث اقتصادی نسبت به خاموشی یا توقف تولید قابل ترجیح باشد.

تبصره ۲- چنانچه جابه‌جایی زمان تولید مستلزم کار در بازه شبانه موضوع ماده ۵۳ قانون کار باشد، اصل جبران کار در ساعات نامتعارف به نسبت کمتر از حدود مقرر در قانون محفوظ است. در دوره اضطرار انرژی، نرخ و شیوه جبران کار شبانه در برنامه‌های مصوب جابه‌جایی بار، با رعایت عدم کاهش دریافتی متعارف کارگر، حفظ سقف کل ساعات کار و تأمین الزامات ایمنی و سلامت، در آیین‌نامه اجرایی و با پیشنهاد کمیته مشترک متشکل از نمایندگان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت نیرو، سازمان برنامه و بودجه، تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تعیین می‌شود. نرخ مزبور می‌تواند متناسب با نوع صنعت، شدت ناترازی، میزان کاهش بار در ساعات پیک و مدت اجرای برنامه، کمتر از نرخ عادی شب‌کاری تعیین شود؛ مشروط بر آنکه اجرای برنامه برای کارگر فاقد جبران نباشد و برای بنگاه نسبت به خاموشی یا توقف تولید، توجیه اقتصادی داشته باشد.

تبصره ۳- واحد صنعتی فقط در صورتی از مشوق‌های موضوع این ماده برخوردار می‌شود که کاهش واقعی مصرف در ساعات پیک، حفظ سطح اشتغال، پرداخت اصل مزد و مزایای مستمر کارگران در موعد مقرر، رعایت الزامات ایمنی و سلامت کارگران، و تعیین تکلیف فوق‌العاده‌های ناشی از اجرای برنامه جابه‌جایی زمان تولید به تأیید مراجع ذی‌ربط برسد. در دوره اضطرار انرژی، کارفرما می‌تواند صرفاً پرداخت فوق‌العاده‌های ناشی از شب‌کاری، نوبت‌کاری یا جابه‌جایی روز استراحت را، با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی کارگران و با ثبت در سامانه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، به صورت اقساط نهایتاً ۲ ماهه پرداخت کند. تقسیط یادشده نباید شامل اصل مزد، مزایای مستمر، حق بیمه و سایر حقوق پایه کارگر شود و برخورداری واحد صنعتی از مشوق‌های مدیریت بار منوط به ایفای کامل اقساط در سررسیدهای مقرر خواهد بود.

پیوست دوم - نظام مشوق‌های جابه‌جایی بار صنعتی

وزارت نیرو مکلف است برای واحدهای صنعتی مشمول جابه‌جایی زمان تولید، علاوه بر تعرفه ترجیحی ساعات کم‌باری، نظام مشوق‌های تکمیلی مدیریت بار را طراحی و اجرا کند. این نظام می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

۱. پاداش نقدی یا اعتباری برای کاهش مصرف در ساعات پیک نسبت به خط پایه مصرف؛
 ۲. تعرفه ترجیحی مضاعف برای مصرف تولیدی در ساعات کم‌باری در دوره اضطرار؛
 ۳. تخفیف یا تقسیط بخشی از بهای برق واحدهایی که برنامه مصوب جابه‌جایی تولید را اجرا می‌کنند؛
 ۴. اولویت در عدم اعمال خاموشی برای واحدهایی که به تعهد کاهش پیک عمل می‌کنند.
- تبصره - برخورداری از مشوق‌های فوق منوط به تأیید هم‌زمان دو شرط کاهش واقعی بار مصرفی در ساعات پیک و رعایت حقوق کارگران مشمول از جمله عدم کاهش دریافتی، تأمین روز استراحت، پرداخت فوق‌العاده‌های مقرر و حمل‌ونقل ایمن است.



مجلس شورای اسلامی
مرکز پژوهش‌ها