

زنان و کارگران غیررسمی قربانیان اصلی نابرابری دستمزدها

مریم حسینی

مترجم



با کاهش تدریجی تورم، رشد متوسط دستمزدهای واقعی جهانی بار دیگر افزایش یافته است. با این حال، گزارش سازمان جهانی کار (ILO) هشدار می‌دهد که با وجود این نتایج مثبت، نابرابری بالای دستمزدها همچنان یک چالش جدی باقی مانده و به یکی از اولویت‌های سیاست‌گذاری تبدیل شده است.

گزارش جدید جهانی دستمزد ۲۵-۲۰۲۴ سازمان جهانی کار (ILO) بیان می‌کند که نابرابری دستمزدها از سال ۲۰۰۰ در حدود دوسوم کشورهای جهان کاهش یافته است. با وجود این، اختلافات قابل توجه دستمزدی همچنان در سراسر جهان پابرجاست.

بر اساس این گزارش، از اوایل دهه ۲۰۰۰، نابرابری دستمزدها—که تفاوت میان دستمزدهای بالا و پایین را مقایسه می‌کند—در بسیاری از کشورها بسته به شاخص مورد استفاده، به‌طور میانگین سالانه با نرخ متوسط بین ۰.۵ تا ۱.۷ درصد کاهش یافته است. مهم‌ترین کاهش در میان کشورهای کم‌درآمد رخ داده است که در آن‌ها میانگین کاهش سالانه بین ۳/۲ تا ۹/۶ درصد در دو دهه گذشته بوده است. این در حالی است که نابرابری دستمزد در کشورهای ثروتمندتر با سرعت کمتری در حال کاهش است و سالانه بین ۰.۳ تا ۱.۳ درصد در کشورهای با درآمد متوسط بالا و بین ۰.۳ تا ۰.۷ درصد در کشورهای با درآمد بالا کاهش می‌یابد. علاوه بر این، با وجود کاهش کلی نابرابری دستمزدها، این کاهش در میان کارگران با دستمزدهای بالاتر چشمگیرتر بوده است.

افزایش دستمزدهای واقعی در سطح جهان: اختلافات منطقه‌ای همچنان ادامه دارد

این گزارش همچنین نشان می‌دهد که دستمزدهای جهانی در سال‌های اخیر سریع‌تر از تورم رشد کرده است. در سال ۲۰۲۳، دستمزدهای واقعی جهانی ۱.۸ درصد رشد کرد و پیش‌بینی‌ها برای سال ۲۰۲۴ به ۲.۷ درصد رشد رسید که حاکی از بالاترین افزایش در بیش از ۱۵ سال گذشته است. چنین نتایج مثبتی نشان‌دهنده بهبود قابل توجه در مقایسه با رشد منفی دستمزد جهانی، یعنی ۹/۹ درصد است که در سال ۲۰۲۲ مشاهده شد؛ دوره‌ای که نرخ تورم بالا از رشد دستمزد اسمی پیشی گرفت. با این حال، رشد دستمزد در سراسر مناطق نابرابر بوده است، به‌طوری‌که اقتصادهای نوظهور رشد قوی‌تری را نسبت به اقتصادهای پیشرفته تجربه می‌کنند. در حالی که اقتصادهای پیشرفته گروه ۲۰ برای دو سال متوالی کاهش دستمزد واقعی را تجربه کردند (۸/۸- درصد در سال ۲۰۲۲ و ۵/۵- درصد در سال ۲۰۲۳)، اقتصادهای نوظهور گروه ۲۰ همچنان شاهد رشد مثبت دستمزد واقعی در هر دو سال بودند (۱/۸ درصد در سال ۲۰۲۲ و ۶/۶ درصد در سال ۲۰۲۳).

از این‌رو، الگوهای رشد دستمزد منطقه‌ای به‌طور قابل توجهی متفاوت است. بر اساس گزارش یادشده، کارگران مزدبگیر در آسیا و اقیانوسیه، آسیای مرکزی و غربی و اروپای شرقی افزایش دستمزد واقعی خود را با سرعت بیشتری نسبت به سایر نقاط جهان شاهد بودند.

گلیبرت اف هونگیو، مدیر کل سازمان بین‌المللی کار (ILO) در این باره گفت: «بارگشت به رشد مثبت دستمزد واقعی، تحول مثبتی است اما نباید فراموش کنیم که میلیون‌ها کارگر و خانواده‌هایشان همچنان از بحران هزینه‌های زندگی، که استانداردهای زندگی آن‌ها را کاهش داده است، رنج می‌برند و نابرابری دستمزد‌ها بین کشورها و درون آن‌ها همچنان به‌طور غیرقابل قبولی بالاست.»



نابرابری پایدار دستمزدها

با وجود پیشرفت‌های اخیر، سطوح بالای نابرابری دستمزد همچنان یک مسئله مهم است. بر مبنای این گزارش در سطح جهانی، ۱۰ درصد از کم‌درآمدترین کارگران تنها ۰.۵ درصد از کل دستمزدهای جهانی را دریافت می‌کنند. در حالی که ۱۰ درصد از پردرآمدترین کارگران نزدیک به ۳۸ درصد از این دستمزدها را به خود اختصاص می‌دهند. نابرابری دستمزد‌ها در کشورهای کم‌درآمد بیشترین میزان را دارد. نزدیک به ۲۲ درصد از کارگران مزدبگیر در این کشورها در دسته کم‌درآمد قرار می‌گیرند. زنان و کارگران در اقتصادهای غیررسمی نیز با احتمال بیشتری در زمره کمترین حقوق‌بگیران قرار می‌گیرند. این یافته بر ضرورت اقدامات هدفمند برای کاهش شکاف‌های دستمزدی و شغلی و تضمین دستمزد عادلانه برای تمامی کارگران مزدبگیر تأکید می‌کند. نابرابری دستمزد در همه کشورها و مناطق وجود دارد. هرچند در سطح جهانی از هر سه کارگری غیرمزدبگیر است. در بیشتر کشورهای با درآمد پایین و متوسط، اکثریت کارگران خوداشتغال هستند که تنها می‌توانند فرصت‌های درآمدزایی را در اقتصاد غیررسمی پیدا کنند. به همین دلیل است که گزارش فوق تحلیل خود را گسترش داده و شامل کارآفرینان خوداشتغال در کشورهای با درآمد پایین و متوسط نیز می‌شود. در نتیجه، نابرابری درآمد نیروی کار در این مناطق، در مقایسه با آنچه که تنها بر اساس دستمزد کارگران مزدبگیر اندازه‌گیری می‌شود، به طور چشمگیری افزایش می‌یابد. جیولیا دی لازاری، اقتصاددان سازمان بین‌المللی کار و یکی از نویسندگان اصلی گزارش می‌گوید: «استراتژی‌های ملی برای کاهش نابرابری‌ها نیازمند تقویت سیاست‌ها و نهادهای تعیین دستمزد است. به همان اندازه نیز مهم است تا سیاست‌هایی طراحی شود که بهره‌وری، کار شایسته و رسمی‌سازی اقتصاد غیررسمی را ترویج کند.»

کاهش نابرابری

این مطالعه بر ضرورت سیاست‌های هدفمند برای ترویج رشد اقتصادی فراگیر تأکید می‌کند. همچنین نتیجه‌گیری می‌کند که کاهش نابرابری دستمزد نیازمند سیاست‌های قوی دستمزد و حمایت ساختاری برای رشد عادلانه است. با پرداختن به این چالش‌ها، کشورها می‌توانند در جهت کاهش شکاف‌های دستمزد و ترویج رشد اقتصادی عادلانه و پایدار برای کارگران در سطح جهانی پیشرفت واقعی داشته باشند.

میلیون تومان افزایش یابد.

باقری در دفاع از این راهکار افزایشی، با بیان اینکه بند دوم ماده ۴۱ قانون کار با لحنی آمره و الزام‌آور می‌گوید حداقل دستمزد باید برابر با نرخ سید معیشت باشد، گفت: «حتی اگر پابندی به این الزام قانونی را نپذیریم با ادا کنیم که برابری یک‌باره دستمزد با سید معیشت ممکن نیست و تورم‌زاست، باید قبول کنیم که حفظ قدرت خرید کارگران اهمیت دارد. راه حل حفظ قدرت خرید، افزودن اثرات ریالی تورم سال جاری به حداقل دستمزد است. در واقع باید اثرات تخریبی تورم را از میان برداریم و برای این کار ناچاریم تورم ریالی سید معیشت را روی دستمزد ریالی کارگران اعمال کنیم.»

حسین حبیبی، عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، نیز در گفت‌وگو با آتیه نو، بر لزوم پابندی به قانون تأکید کرد و گفت: «مراد قانون‌گذار از تدوین ماده ۴۱ قانون کار، پرداخت دستمزد شایسته و عادلانه به کارگران مشمول قانون کار بوده و برای رسیدن به دستمزد عادلانه باید به بندهای الزام‌آور این ماده قانونی عمل شود.»

به گفته او، بند دوم ماده ۴۱ قانون کار، تنها بند آمره در مورد تعیین حداقل دستمزد کارگران است که در آن از لفظ «باید» استفاده شده است. حداقل دستمزد «باید» به‌گونه‌ای تعیین شود که توان تأمین هزینه‌های ماهانه یک خانواده متوسط کارگری را داشته باشد. حبیبی راه‌حل امکان‌پذیر و میسر را افزایش پلکانی دستمزد در قالب یک برنامه زمان‌بندی چندساله دانست و افزود: «بهترین راهکار افزایش پلکانی دستمزد تا زمان انطباق صددرصدی آن با سید معیشت است. در شرایطی که استدلال می‌شود کارفرمایان توان پرداخت ندارند و افزایش یک‌باره دستمزد به اندازه سید معیشت، تورم‌زاست، می‌توان به راهکارهای افزایش تدریجی و پلکانی روی آورد.»

اما کارفرمایان این رویکرد حاکثی و به گفته آن‌ها با تاب‌آوری اقتصادی پایین را قبول ندارند؛ آن‌ها معتقدند نباید تمام بار هزینه‌های زندگی کارگر بر دوش دستمزد ریالی و لاجرم برعهده کارفرما باشد.

نظر کارفرمایان بازگشت به قانون اساسی و تأمین مسکن، آموزش و درمان برای کارگران

کارفرمایان معتقدند نمی‌توان و نباید تمام بار افزایش دستمزد را بر دوش آن‌ها گذاشت، زیرا بنگاه‌های تولیدی و خدماتی توان پرداخت ندارند.

اصغر آهنی‌ها، نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار، با تأیید این مطلب که دستمزد کارگران نا کافی است و برای تأمین هزینه‌های زندگی خانوار کفایت نمی‌کند، به آتیه نو گفت: «نباید تأمین صددرصد هزینه‌های سید معیشت بر دوش کارفرمایان بیفتد. اکثریت اشتغال ما در ایران در کارگاه‌های کوچک و متوسط است و کارفرمایان این کارگاه‌ها که سود آن‌ها در سال‌های اخیر به نسبت تورم هزینه‌های سر بار بالا نرفته، توان پرداخت ندارند.»

این فعال کارفرمایی راهکار مشخصی برای تأمین هزینه‌های سید معیشت کارگران ارائه می‌دهد: «بر اساس اصول روشن قانون اساسی، تأمین برخی از نیازمندی‌های مردم و کارگران از جمله درمان، آموزش و مسکن بر عهده دولت است. دولت باید برنامه‌هایی برای تأمین مسکن کارگری و ارائه خدمات رایگان داشته باشد. اگر کارگران صاحب خانه باشند و دغدغه درمان و آموزش نداشته باشند، با دستمزدی که می‌گیرند می‌توانند به راحتی با آسودگی خیال زندگی کنند.»

به گفته آهنی‌ها، عمل به وظایف حاکمیتی دولت در قبال کارگران، بخش قابل توجهی از هزینه‌های سید معیشت خانوارهای کارگری را پوشش می‌دهد. او تأکید کرد: «دولت و کارفرمایان به همراه هم در مقابل کارگران مسئولند و نباید تمام بار مسئولیت بر دوش کارفرما باشد.»

در این میانه، راهکارهای دیگری هم برای تعیین دستمزد کارگران مطرح می‌شود؛ دستمزد منطقه‌ای و صنفی، شناورسازی دستمزد، ارائه بن کالا به کارگران و افزایش قدرت چانه‌زنی کارگران برای بهبود مزایای درون کارگاهی از دیگر مکانیسم‌هایی است که برای بهبود قدرت خرید کارگران ارائه می‌شود و می‌تواند مبنای سیاست‌گذاری‌های دستمزدی قرار بگیرد.

دستمزد منطقه‌ای و دستمزد صنایع

در مقدمه ماده ۴۱ قانون کار، که تنها ماده قانونی ناظر بر شرایط و

سید جعفر هزارخانی جغتانی

روزنامه نگار

در روزهای ابتدای بهمن‌ماه، احمد میدری وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در فراخوانی از کارشناسان، کارفرمایان و فعالان کارگری برای ارائه پیشنهادهای خود در خصوص دستمزد ۱۴۰۴ دعوت کرد. به گفته میدری، امسال در جریان تعیین دستمزد از نظرات کارشناسان سراسر کشور استفاده می‌شود و کارشناسان باید نظرات خود را تا تاریخ ۲۰ بهمن‌ماه ارسال کنند. آن‌طور که وزیر کار گفته است، این نظرات در جلسات شورای عالی کار که از پیش آغاز شده، بررسی خواهد شد تا شیوه‌ای جدید و متفاوت برای تعیین دستمزد کارگران در سال ۱۴۰۴ ایجاد شود. اما این شیوه متفاوت و جدید در تعیین دستمزد چیست؟ با مبنا قرار دادن قانون کار و اسناد بالادستی، چه روال‌هایی برای تعیین حداقل دستمزد کارگران مشمول قانون کار می‌توان در پیش گرفت؟

دستمزد مهم‌ترین و اصلی‌ترین مؤلفه هر شغل است. برای کارگران، دستمزد پرداختی در پایان هر ماه، تعیین‌کننده میزان مطلوبیت شغل است. هرچه دستمزد دریافتی بالاتر باشد، شغل مطلوب‌تر و خطر بحران معیشت دورتر است. با این حال، در سال‌های اخیر به دلیل تورم انباشت شده در طول سال‌یان متوالی، فاصله دستمزد و سید معیشت حداقلی خانوارهای کارگری افزایش یافته است.

سید معیشت گفتمانی است که در میانه دهه ۹۰ شمسی از سوی اعضای کارگری شورای عالی کار (تنها نهاد رسمی و سه‌جانبه تعیین حداقل دستمزد کارگران مشمول قانون کار) مطرح شد. سید معیشت به بند دوم ماده ۴۱ قانون اشاره دارد. این ماده قانونی مربوط به تعیین سالانه حداقل دستمزد مشمولان قانون کار است که در دو بند الزام‌آور، شرایط تعیین دستمزد در شورای عالی کار را مشخص کرده است.

در مقدمه این ماده قانونی آمده است: «شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یاصنای مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید.» این دو معیار، یکی تورمی است که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود و دیگری، الزام بر اینکه حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول‌شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده را، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود، تأمین کند.

اما چه ایده‌هایی برای تعیین دستمزد کارگران مطرح می‌شود و گروه‌های مختلف در این زمینه چه دیدگاهی دارند؟

نظر فعالان کارگری تطابق دستمزد با نرخ تورم و سید معیشت

فعالان کارگری و اعضای کارگری شورای عالی کار، در مقام نمایندگان رسمی کارگران در مذاکرات سه‌جانبه مزدی، بر لزوم پابندی به الزامات ماده ۴۱ قانون کار تأکید دارند و معتقدند قانون‌گذار در بند دوم ماده مذکور قانون کار از لفظ آمره «باید» استفاده کرده و لذا حداقل دستمزد باید به‌گونه‌ای تعیین شود که از پس تأمین هزینه‌های حداقلی یک خانواده متوسط بر بیاید یا به عبارتی، سید معیشت خانوار را کامل پوشش دهد.

اما در صورتی که تطابق یک‌باره حداقل دستمزد با سید معیشت خانوار ممکن نباشد، فعالان کارگری راهکارهای پلکانی و حداقلی‌تر را پیشنهاد می‌دهند: «تورم ریالی حادث بر سید معیشت که سالانه در کمیته سه‌جانبه مزد ذیل شورای عالی کار محاسبه می‌شود و توسط هر سه گروه دولت، کارگری و کارفرمایی به امضا می‌رسد به دستمزد ریالی کارگران افزوده شود.»

محسن باقری، نماینده کارگران در شورای عالی کار، شکاف دستمزد-سید معیشت را محصول عدم پابندی کامل به بندهای الزام‌آور ماده ۴۱ قانون کار دانست و در این رابطه به آتیه نو گفت: «دستمزد ریالی کارگران با سید معیشت حداقلی فاصله دارد؛ این شکاف متأسفانه در سال‌های اخیر عمیق‌تر شده و برای پُر کردن آن به یک برنامه جبرانی مدون و زمان‌بندی‌شده نیاز است.»

این عضو کارگری شورای عالی کار معتقد است که افزایش سالیانه دستمزد باید به‌گونه‌ای تعیین و تصویب شود که از کاهش قدرت خرید کارگران جلوگیری کند. او اضافه کرد: «حفظ قدرت خرید بایستی اولین هدف در مذاکرات مزدی باشد و برای رسیدن به این هدف تورم ریالی سید معیشت به دستمزد ریالی کارگران افزوده شود. تنها در این صورت است که قدرت خرید کارگران در سطح سال فعلی حفظ می‌شود و سال بعد دچار تعمیق شکاف دستمزد-هزینه‌های زندگی نخواهیم شد.»

افزودن تورم ریالی سید معیشت به حداقل دستمزد ریالی کارگران، راهکاری است که گروه کارگری شورای عالی کار برای حفظ قدرت خرید کارگران مشمول قانون کار در نظر دارند. برای نمونه، اگر سید معیشت سه‌جانبه در انتهای سال ۱۴۰۲ حدود ۱۶ میلیون تومان باشد و در پایان سال جاری به رقم ۲۴ یا ۲۵ میلیون تومان برسد، خواسته گروه کارگری شورای عالی کار، افزودن تفاضل ریالی این دو رقم به دستمزد ریالی کارگران است. برای مثال حداقل دستمزد و مزایای کارگران ۸

بررسی تمام استراتژی‌های تعیین دستمزد

قدرت خرید کارگران باید حفظ شود

در این متدهای تعیین دستمزد، حقوق کارگران بر اساس منطقه جغرافیایی اشتغال آن‌ها یا نوع صنعتی که در آن اشتغال دارند تعیین می‌شود. برای نمونه، دستمزد کارگران در هر استان کشور طبق محاسبات تورم و نرخ سید معیشت همان استان تعیین می‌شود.

اما سؤال اینجاست که با توجه به فقدان زیرساخت‌های مورد نیاز، امکان اجرایی شدن این متدولوژی‌ها چقدر است. علی‌حدایی، عضو کارگری شورای عالی کار، در پاسخ به این سؤال به آتیه نو گفت: «در اولین نشست شورای عالی کار با موضوع دستمزد ۱۴۰۴ اعضای سه گروه دولت، کارگری و کارفرمایی تقریباً با اجماع کامل به این نتیجه رسیدند که در حال حاضر و با توجه به شرایط فعلی بازار کار و اقتصاد کشور، اجرای دستمزد منطقه‌ای یا دستمزد صنایع اساساً مقدور نیست.» به گفته این فعال کارگری، ابتدا باید زیرساخت‌های مورد نیاز برای استقرار این متدهای دستمزدی فراهم و سپس نسبت به اجرای آن اقدام شود.

خداپی هشدار داد: «هر نوع اجرای مزد منطقه‌ای بدون توجه به زیرساخت‌های مورد نیاز از جمله حداقل‌های رفاهی مناطق مختلف، منجر به بروز بحران‌های اجتماعی گسترده مانند حاشیه‌نشینی در شهرهای بزرگ و خالی‌شدن صنایع شهرهای کوچک از کارگران متخصص می‌شود. بنابراین در این زمینه‌ها نباید بی‌گدار به آب زد و نیاز به مطالعات گسترده و مقدمه‌چینی‌های بسیار است.»

با این حال، برخی کارشناسان از راهکارهای بینابینی برای اجرای نسخه‌های خاص و دستکاری‌شده از دستمزد منطقه‌ای دفاع می‌کنند. در روزهای میانی آذرماه، دومین نشست از سلسله نشست‌های تخصصی مزد به همت مؤسسه کار و تأمین اجتماعی با حضور پروانه رضایی، معاون روابط کار و زارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، کارشناسان و متخصصان حوزه مزد و نمایندگان تشککل‌های کارگری و کارفرمایی در محل این مؤسسه برگزار شد. در این نشست فاطمه عزیزخانی، پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، اجرای نسخه‌ای خاص از دستمزد منطقه‌ای را تنها راهکار قابل اجرا در شرایط حال حاضر کشور دانست.

او در این رابطه، ضمن ارائه گزارش مشروح وضعیت بازار کار در مناطق و استان‌های مختلف بیان کرد: «در ایران نیز با توجه به شواهد آماری، هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف کشور به‌طور قابل توجهی متفاوت است. این تفاوت در خصوص هزینه مسکن نسبت به اقلام خوراکی بیشتر است اما علاوه بر پیچیدگی محاسبات تعیین دستمزد منطقه‌ای، مکانیسم اجرای آن نیز دشواری‌های خاص خود را دارد.»

عزیزخانی اجرای حق مسکن منطقه‌ای را، در راستای منطقه‌ای‌شدن دستمزد کارگران مشمول قانون کار، پیشنهاد داد و افزود: «برای پرهیز از دشواری‌های مربوط به محاسبات و موانع اجرایی، بدون نیاز به اصلاح ماده ۴۱ قانون کار پیشنهاد می‌شود در کوتاه‌مدت، دستمزد همچنان سراسری و واحد تعیین شود اما با توجه به اینکه هر ساله هزینه مسکن به دستمزد مصوب اضافه می‌شود و استان‌های مختلف از نظر هزینه مسکن با هم تفاوت دارند، ضریبی تحت عنوان نسبت هزینه مسکن شهرهای مختلف به کمترین هزینه مسکن محاسبه و به عنوان ضریبی به هزینه مشمول تعیین‌شده در شورای عالی کار اضافه شود. در درازمدت هم اصلاح ماده ۴۱ قانون کار ضروری به نظر می‌رسد.»

این پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، در عین حال، اجرای دستمزد صنایع را به‌عنوان یک گزینه مزدی، غیرممکن و مردود دانست و توضیح داد: «اگر بخواهیم در ایران دستمزد را بر اساس صنایع تعیین کنیم، باید توجه داشته باشیم که استراتژی توسعه صنعتی برای صنایع خاص وجود ندارد و نمی‌دانیم کدام صنعت را به‌عنوان صنعت خاص تعیین کنیم.»

اما آیا حق مسکن منطقه‌ای راهکاری قابل اجراست؟ آیا اساساً

هزینه‌های واقعی مسکن در استان‌های مختلف قابل احصا و اندازه‌گیری است و چه نسبتی میان حق مسکن پرداختی به کارگران با هزینه‌های واقعی مسکن وجود دارد؟ باقری در پاسخ به این سؤالات گفت: «چندین سال است که موضوع دستمزد منطقه‌ای در شورای عالی کار طرح می‌شود. در سال‌های گذشته، ختمه عزیزخانی از مرکز پژوهش‌های مجلس، در نشست‌های کمیته مزد حاضر شد و دفاعیات خود از دستمزد منطقه‌ای را مطرح کرد اما اعضای شورای عالی کار، به‌خصوص گروه کارگری، با او ادله و برهان ثابت کردند که در شرایط فعلی کشور، هیچ نسخه‌ای از دستمزد منطقه‌ای قابلیت اجرا ندارد و در نتیجه با رأی اکثریت اعضای شورای عالی کار، موضوع دستمزد منطقه‌ای و اجرایی آن، از دستور کار مزدی شورای عالی کار خارج شد.»

نماینده کارگران در شورای عالی کار در ارتباط با گزینه حق مسکن

منطقه‌ای، اضافه کرد: «قبل از هر چیز باید بدانیم حق مسکن پرداختی

به کارگران تناسبی با هزینه‌های واقعی مسکن کارگری ندارد. در سال

جاری کمک‌هزینه مسکن کارگران، مبلغ ۹۰۰ هزار تومان تعیین شده

است. در کجای کشور می‌توان با این رقم خانه اجاره کرد؟ بنابراین

وقتی حق مسکن واقعی نیست، نمی‌شود در مورد منطقه‌ای‌شدن آن

بحث کرد. از سوی دیگر، ما هیچ زمانی هزینه‌های مسکن کارگران را

به‌طور دقیق و به‌عنوان یک مؤلفه از سید معیشت خانوارهای کارگری،