نکته

راهکارهایی برای افزایش دستمزد کارگران معادن

یک ماه پس از حادثه انفجار معدن زغال‌سنگ طبس و کشته شدن بیش از ۵۰ کارگر این معدن، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دومین گزارش سیاستی خود را در بخش معدن با عنوان «تأمین معیشت و ایمنی کارگران، لازمهٔ اقتصاد پایدار در معادن زغال‌سنگ» منتشر کرد. در حالی که گزارش نخست این وزارت‌خانه به بررسی چالش‌های ایمنی و علل وقوع حوادث در معادن زغال‌سنگ می‌پرداخت، گزارش دوم چالش‌های مربوط به حقوق و دستمزد کارگران معادن زغال‌سنگ به‌ویژه معادن بخش خصوصی را هدف قرار داده است.

بر اساس این گزارش که با استناد به نتایج آخرین طرح آمارگیری از معادن در حال بهره‌برداری کشور در سال ۱۴۰۱ منتشر شده، در ۱۰۱ معدن فعال در حوزه استخراج زغال‌سنگ یعنی ۱٫۸ درصد کل معادن کشور، تعداد ۱۵ هزار و ۶۹۸ نفر مشغول به فعالیت هستند که این رقم ۱۲ درصد شاغلان کل معادن را به خود اختصاص می‌دهد. در معادن زغال‌سنگ ۹۱ درصد شاغلان دارای قرارداد مستقیم بوده و ۸۸ درصد شاغلان پیمانکاری در بخش تولید فعالیت دارند و بیش از ۸۰ درصد از شاغلان بخش تولید، کارگران ساده و ماهر هستند.

در این گزارش آمده که متوسط پرداختی به شاغلان با قرارداد مستقیم در معادن استخراج زغال‌سنگ ۱۸۰ درصد و به کارگرانی که به‌واسطه قراردادهای پیمانکاری در این معادن مشغول به کار هستند، ۱۲۰ درصد بیشتر از حداقل دستمزد همان سال است. همچنین متوسط پرداختی به شاغلان با قرارداد مستقیم و کارکنان شرکت‌های پیمانکاری در معادن استخراج زغال‌سنگ به ترتیب ۴۰ و ۷۳ درصد بیشتر از حداقل دریافتی کارگران در سال ۱۴۰۱ است. حداقل دریافتی سال شامل حداقل مزد، حق اولاد، کمک هزینه مسکن، کمک هزینه اقلام مصرفی و پایه سنوات ماهانه است.

در این میان، سهم جبران خدمات در معادن کشور حدود ۲۹ درصد است و در معادن زغال‌سنگ ۶۴ درصد از هزینه‌های تولید مربوط به جبران خدمات کارکنان است. مقایسه آمارهای معادن به تفکیک فعالیت در سال ۱۴۰۱ بیانگر این است که در فعالیت‌های معدنی مختلف، سهم جبران خدمات و پرداختی به شاغلان، متفاوت است؛ در برخی فعالیت‌ها مانند استخراج نمک، زغال‌سنگ و مواد معدنی شیمیایی، سهم جبران خدمات بالا و متوسط پرداختی پایین است. در فعالیت‌هایی نظیر استخراج سنگ‌آهن و سنگ‌های فلزی غیرآهنی، سهم جبران خدمات پایین با متوسط پرداختی بالا همراه است. در برخی دیگر از فعالیت‌ها نیز، سهم جبران خدمات و متوسط پرداختی به شاغلان، هر دو پایین است. بر این اساس در برخی فعالیت‌ها، پایین بودن متوسط پرداختی شاغلان به‌رغم بالا بودن سهم جبران خدمت، ضرورت ارتقای پرداختی به نیروی کار را به نمایش می‌گذارد.

بر اساس این گزارش معیار اصلی تعیین ساختار پرداخت در طرح طبقه‌بندی مشاغل در معادن زغال‌سنگ ضریب ریالی است. مقایسه این ضریب پرداختی در معادن زغال‌سنگ با سایر صنایع تولیدی بیانگر بیشتر بودن متوسط مزد پرداختی گروه‌های شغلی نسبت به سایر صنایع تولید محصولات کانی غیرفلزی است. قدرت مالی کارفرمایان باعث می‌شود تا تفاوت‌هایی میان سطح دستمزد پرداختی میان کارگران شاغل در معادن گیلان، گلستان، مازندران و سمنان وجود داشته باشد.

در مجموع بررسی‌ها حاکی از آن است که میانگین کف مزد گروه‌های شغلی (مزد پایه بدون مزایا) برای کارگران ساده بخش استخراج در معادن زغال‌سنگ، ۲٫۵ درصد و برای کارشناسان کم‌تجربه و جدیدالاستخدام ۱۲ درصد بیشتر از حداقل مزد سال ۱۴۰۳ است.

با در نظر گرفتن این داده‌ها چنین نتیجه گرفته شده که نابرابری در پرداخت مزد در فعالیت‌های مشابه (پرداختی شرکت‌های دولتی بعضاً دوبرابر شرکت‌های خصوصی است)، تبعیض در پرداخت مزد و مزایا در مشاغل یکسان در یک کارگاه به‌دلیل عدم تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در برخی معادن، مهم‌ترین چالش‌های فراروی فعالیت کارگران شاغل در معادن زغال‌سنگ محسوب می‌شود.

با توجه به چالش‌های موجود در این گزارش پیشنهاداتی برای ارتقای وضعیت معیشت کارگران معدن ارائه شده که از جمله آن‌ها می‌توان به چند مورد زیر اشاره کرد:

- تعیین حداقل دستمزد متفاوت برای کارگران شاغل در بخش استخراج معادن زغال‌سنگ بر اساس ماده ۴۱ قانون کار (این موضوع البته با اشکالات اجرایی و احتمال بروز نارضایتی از اعمال تبعیض در تعیین حداقل دستمزد در میان سایر گروه‌های شغلی مواجه است)
- تبعیت معادن با فعالیت یکسان از یک روش ارزشیابی مشابه
- استانداردسازی شناسنامه‌های مشاغل رسته استخراج معادن زغال‌سنگ با همکاری انجمن‌های تخصصی کارگری و کارفرمایی معادن زغال‌سنگ
- الزام به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در تمامی معادن زغال‌سنگ
- یکسان‌سازی ضرایب مزد و حقوق جداول مزدی معادن زغال‌سنگ در یک منطقه یکسان
- انعقاد قرارداد پاداش افزایش تولید و بهره‌وری مطابق با موضوع ماده ۴۷ قانون کار.

پیش‌بینی منابع ویژه در بودجه ۱۴۰۴

دستمزد کارگران معادن افزایش می‌یابد

نازنین رزاقی‌مهر
روزنامه نگار

گزارش

روزهای نخست پس از حادثه انفجار معدن طبس و کشته شدن کارگران بود که گزارش‌هایی مبنی بر بغرنج بودن شرایط معیشتی و شغلی کارگران معادن زغال‌سنگ منتشر شد. گزارش‌ها حاکی از آن بود که با وجود اینکه معادن نماد سختی کار هستند، حقوق کارگران آن کافی نیست؛ تعداد کارگرانی که در معادن به‌صورت حجمی کار می‌کنند کمتر از نیروهای رسمی است و این کارگران با بی‌ثباتی شغلی مواجه هستند. بررسی‌ها نشان می‌دهد خالص دریافتی یک کارگر در عمق ۷۰۰ متری، در سال گذشته فقط ۸ میلیون و ۵۰۰ هزار تومان بوده و حق سختی کار معدن نیز حدود ۶۰۰ هزار تومان است. این در شرایطی است که کارگران از حداقل‌های ایمنی کار و امنیت شغلی برخوردار نیستند.

پس از انتشار این گزارش‌ها، احمد میدری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، پس از بازدید از معدن حادثه دیده طبس در گفت‌وگویی اعلام کرد که دریافتی این کارگران باید متناسب یا حتی بیشتر از نیروهای رسمی باشد و پیشنهاد افزایش حقوق کارگران معادن را مطرح کرد و بررسی این موضوع را به تصمیم‌گیری‌ها در شورای‌عالی کار منوط کرد.

حداقل حقوق کارگران همواره محل گلایه و اعتراض بوده است. تعیین حداقل سبد معیشت که مبنایی برای تعیین حداقل دستمزد کارگران محسوب می‌شود، نه‌تنها رفاه اجتماعی آن‌ها را تأمین نکرده که گذران زندگی روزمره این خانواده‌ها را با چالش‌های جدی همراه کرده است.

نمایندگان کارگری در شورای‌عالی کار، در نیمه دوم هرسال ضمن چانه‌زنی با نمایندگان دولتی و کارفرمایی ماراتن مزد را آغاز می‌کنند و سرانجام این مذاکرات اغلب به نفع دولت و نمایندگان کارفرمایان تمام می‌شود. نمایندگان بخش دولتی همواره یکی از مخالفان سرسخت این افزایش به بهانه افزایش نرخ تورم محسوب می‌شوند و این وضعیت برای آن گروه از کارگرانی که مشمول سختی کار می‌شوند، شرایط بدتری ایجاد می‌کند.

انفجار معدن طزره دامغان در ۱۲ شهریورماه سال ۱۴۰۲، و تکرار این حادثه در ۳۱ شهریورماه سال ۱۴۰۳ در فاصله یک سال در معدن زغال‌سنگ طبس، سطح ایمنی معادن کشور را با اما و اگرهایی همراه کرده است. در کنار ایمنی کار، مسئله ساعات کار و میزان دستمزد این قشر نیز از دیگر موضوعات مورد بحث در بین مدیران بالادست محسوب می‌شود.

میدری درباره افزایش حقوق کارگران معدن اعتقاد دارد شرایط معدن به گونه‌ای است که ریه‌های فرد به‌شدت دچار آسیب می‌شود و باید شرایط به سمتی مدیریت شود که معدنچیان بیمار نشوند و دستمزد و حقوق آن‌ها به دلیل سختی کار افزایش یابد.

او با تأکید بر اینکه باید کارگران در سود معادن مشارکت داشته و از سود آن نیز بهره‌مند شوند، یادآور شد: «بر اساس قرارداد جمعی که بین کارگران و بهره‌برداران هر معدن منعقد خواهد شد کارگران علاوه بر نظام حقوق - دستمزد از سود معادن سهم خواهند داشت.» طبق گفته وزیر کار، به‌روزرسانی شیوه‌نامه یکپارچه ایمنی و اصلاح الگوی پرداخت دستمزد در معادن زغال‌سنگ با مشارکت کارفرمایان در حال انجام است و نظام پرداخت دستمزد به کارگران معادن و ضریب‌های شغلی در معادن مورد بازنگری قرار خواهد گرفت.

میدری همچنین از اهتمام وزارت کار برای به‌روزرسانی شیوه‌نامه یکپارچه ایمنی و اصلاح الگوی پرداخت دستمزد در معادن زغال‌سنگ با مشارکت کارفرمایان خبر داد و اعلام کرد: «سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ساختاری برای آموزش کارگران طراحی کرده‌اند که در کل کشور اجرایی شود.»

وزیر کار بر لزوم بازنگری نظام پرداخت دستمزد به کارگران معادن و بهبود ایمنی آن‌ها تأکید کرد و تغییر در طبقه‌بندی مشاغل و ضریب‌های شغلی در معادن را ضروری دانست.

کارگران معادن و لایحه بودجه ۱۴۰۴

یکی از اقدامات مثبت در تدوین لایحه بودجه ۱۴۰۴، تخصیص منابعی برای افزایش ایمنی کارگران در معادن است. در لایحه بودجه ۱۴۰۴ اقداماتی از جمله انجام ارزیابی ریسک تمامی معادن زغال‌سنگ کشور از طریق بازرسی با هدایت و راهبری کارگروهی متشکل از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت صمت، سازمان نظام مهندسی معدن و سازمان استاندارد پیش‌بینی شده است. همچنین تأکید شده است که معادن فاقد شرایط ایمنی لازم به مدت سه ماه تعطیل و کارگران آن‌ها تحت‌پوشش بیمه بیکاری قرار بگیرند. بهره‌برداران معادن زغال‌سنگ نیز موظف شده‌اند حداکثر ظرف سه ماه بعد از تعطیلی اقدامات لازم برای ارتقای ایمنی معادن را فراهم کنند.

طبق لایحه بودجه ۱۴۰۴ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف شده دوره آموزش ایمنی برای همه کارگران معادن زغال‌سنگ را به اجرا درآورد. از زمان تصویب این قانون، صرفاً کارگران دارای گواهی شرکت در دوره آموزشی ایمنی مجاز به کار در معادن زغال‌سنگ هستند. همچنین درآمد مازاد حقوق مالکانه معادن به یک ردیف بودجه‌ای واریز شود تا صرف انجام اقدامات فوق شود.

امروزه فعالیت اقتصادی استخراج معادن در حال بهره‌برداری، یکی از زیربخش‌های عمده اقتصادی کشور محسوب می‌شود که با توجه به ماهیت آن در زمره فعالیت‌های اقتصادی پرخطر قرار دارد. سالیانه ۱۲۰۰ نفر در کشور در اثر حوادث ناشی از کار جان می‌سپارند که خطر از دست دادن جان در معادن زغال‌سنگ از همه کارگاه‌های اقتصادی بیشتر است. به اعتقاد کارشناسان، عدم یکپارچگی نظام ایمنی و بازرسی، یکی از علل اصلی حوادث ناشی از کار است. در حال حاضر بررسی بخشی از مسائل ایمنی کارگاه‌ها توسط وزارت کار صورت می‌گیرد و بخش دیگر برعهده سازمان ملی استاندارد است.

واکنش‌ها به احتمال افزایش حقوق کارگران معادن

در همین راستا علی اصلانی، نماینده کارگران در شورای‌عالی حفاظت فنی اقدام وزارت کار جهت برقراری مستمری کارگران جان‌باخته معدن طبس را مثبت ارزیابی کرد و گفت: «اینکه وزیر کار به مدیرعامل سازمان تأمین‌اجتماعی دستور دادند مستمری کارگران جان‌باخته معدن طبس برقرار شود اقدام مثبتی است و چنانچه همه را جزو مشاغل سخت محسوب کنند کمتر از ۱۸ میلیون تومان پرداختی نخواهد بود.»

اصلانی تأکید کرد: «در قانون گفته شده است که به کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور باید سختی کار داده شود اما متأسفانه اجرا نمی‌شود و همه این مسائل برمی‌گردد به اینکه حداقل حقوق کفاف هزینه‌های زندگی را نمی‌دهد.» با این حال آیت اسدی، نماینده کارگران در شورای‌عالی کار در مورد چگونگی افزایش حقوق کارگران معدن گفته است: «افزایش حقوق کارگران معدن معلوم نیست با چه سازوکاری از سوی دولت وعده داده شده؛ چراکه مشخص نیست کمیته طبقه‌بندی مشاغل یا کمیته ارزش‌آفرینی کار قرار است به موضوع دستمزد کارگران رسیدگی کند یا اینکه دولت صرفاً برای عبور از فضای سنگین خبری این وعده‌ها را داده است.»

او در مورد میزان افزایش دستمزد کارگران معدن توضیح داد: «اصلاح دستمزد حقوق کارگران از یک‌سو به عهده بخش خصوصی و از سوی دیگر به‌عهده دولت است. دراین میان دولت طبق ماده ۴۸ و ۴۹ قانون کار و طبقه‌بندی مشاغل می‌تواند میزان حقوق را هرچه سریع‌تر افزایش دهد و آن را اجرایی کند و بخش خصوصی هم اگر تاکنون نسبت به افزایش دستمزد کارگران معدن اقدامی نکرده است به دلیل تخلف یا انجام ندادن وظایف وزارت کار است.»

نماینده کارگران در شورای‌عالی کار بیان کرد: «کارگران معادن نه‌تنها وضعیت دستمزد مناسبی ندارند بلکه به دلیل نبود تشکلات کارگری و همچنین نبود امنیت شغلی و بی‌توجهی به نکات ایمنی و بهداشت درگیر مشکلات زیادی در حیطه کاری خود هستند که درگام اول باید نسبت به تشکیل اتحادیه کارگری اقدام شود.»

دو روی سکه افزایش دستمزد کارگران معدن

گزارش

فعالیت معدنی یکی از پرمخاطره‌ترین فعالیت‌های صنایع در سطح جهان است و معدنچیان ایرانی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. برای مقابله با این چالش‌ها و در پی افزایش تعداد حوادث معدنی در ایران، اخیراً زمزمه‌هایی مبنی بر تصمیم دولت برای افزایش دستمزدها و بهبود مقررات ایمنی برای کارگران معدن شنیده می‌شود. با وجود این تصمیم یادشده، اگرچه از نظر تئوری سودمند است اما سؤالاتی را در مورد ثبات اشتغال، دوام مالی برای شرکت‌های معدنی و پتانسیل نابرابری دستمزدها در بازار کار ایجاد می‌کند.

زمینه اقتصادی و اهمیت بخش معدن در ایران

صنعت معدن برای اقتصاد ایران حیاتی است. بخش معدنی ایران با داشتن ذخایر قابل‌توجهی از مواد معدنی مانند مس، روی و سنگ آهن، نقش حیاتی در اشتغال و درآمد ایفا می‌کند. اما شرایط کار این بخش از لحاظ تاریخی از سایر صنایع عقب مانده است، به‌طوری که کارگران با محیط‌های کاری خطرناک و دستمزدهای نسبتاً پایین مواجه هستند.

در پاسخ به نگرانی‌های فزاینده، دولت ایران متعهد به بهبود ایمنی و افزایش دستمزدها شده است. انتظار می‌رود این اقدام باعث کاهش حوادث کار، بهبود کیفیت زندگی معدنچیان و رفع یکی از مبرم‌ترین مسائل صنعت و حفظ نیروی کار شود. برخی معتقدند این تصمیم بر پویایی اشتغال تأثیر می‌گذارد و به‌طور بالقوه باعث ایجاد مشکلات نابرابری دستمزد می‌شود.

نقش شورای‌عالی کار در تعیین دستمزد

در ایران، شورای‌عالی کار مسئول تعیین حداقل دستمزد طبق قانون کار است و مصوبه نهایی این شورا تضمین می‌کند که همه کارگران از جمله کارگران معدن، دستمزدی یکسان دریافت کنند. اگرچه وظیفه شورای‌عالی کار، تعیین دستمزد بر اساس نرخ تورم و هزینه‌های زندگی است اما عمدتاً تعهدی نسبت به اجرای قانون از سوی گروه‌های دولتی و کارفرمایان وجود ندارد. مصوبه نهایی این شورا به‌طور کلی در سراسر بخش‌ها اعمال می‌شود و زمانی که صنایع خاصی مانند معدن‌کاری به دلیل خطرات و تقاضاهای مربوطه به پاداش اضافی نیاز دارند، چالش‌هایی ایجاد می‌کند.

در حالی که دولت نیاز استخراج‌کنندگان به دریافت دستمزدهای بالاتر را تشخیص می‌دهد، چارچوب شورای‌عالی کار توانایی آن را برای تعیین حداقل دستمزد خاص در یک بخش محدود می‌کند. این یک معضل به وجود می‌آورد و آن اینکه چگونه دولت می‌تواند به اندازه کافی به معدنچیان دستمزد بدهد بدون اینکه اصول پرداخت برابر در سایر بخش‌ها را زیر پا بگذارد؟

تأثیر افزایش دستمزد بر اشتغال معدنچیان

افزایش دستمزد می‌تواند به طرق مختلف بر وضعیت اشتغال معدنچیان تأثیر بگذارد:

- **افزایش پایبندی به شغل و جذابیت آن:** دستمزدهای بالاتر احتمالاً نرخ گردش مالی معدنچیان را کاهش می‌دهد؛ زیرا دستمزد رقابتی‌تر باعث حفظ کارگران ماهر و جذب تازه‌واردان به صنعت می‌شود. این امر به‌ویژه در بخش معدن که به دلیل ماهیت سخت و خطرناک کار از فرسایش بالایی رنج می‌برد، اهمیت بیشتری دارد.
- **پتانسیل کاهش فرصت‌های شغلی:** دستمزدهای بالاتر ممکن است باعث شود برخی از شرکت‌های معدنی، به‌ویژه شرکت‌های کوچک‌تر بخش خصوصی، استخدام را برای مدیریت افزایش هزینه‌های نیروی کار کاهش دهند. شرکت‌ها ممکن است به‌دنبال بهینه‌سازی نیروی کار باشند که به‌طور بالقوه منجر به از دست دادن شغل یا کندتر شدن روند ایجاد شغل می‌شود.
- **تغییر به سمت مکانیزاسیون:** در مواجهه با دستمزد بالاتر، شرکت‌های معدنی ممکن است مکانیزاسیون را برای کاهش وابستگی به نیروی کار در اولویت قرار دهند. این می‌تواند منجر به اخراج یا تغییر در الزامات شغلی شود و یا با افزایش تقاضا برای تکنسین‌های ماهر برای کار با ماشین‌آلات به جای استخراج‌کنندگان سنتی در این زمینه تغییراتی ایجاد کند.
- **تأثیر بر سرمایه‌گذاری‌های ایمنی و سلامت کارگران:** افزایش دستمزد می‌تواند به معدنچیان اجازه دهد تا مراقبت‌های بهداشتی بهتری داشته باشند و شرایط زندگی خود را بهبود بخشند. علاوه بر این، افزایش اقدامات ایمنی که توسط دولت تأمین می‌شود، می‌تواند نرخ تصادفات را کاهش دهد و نیروی کار معدنی پایدارتر را تضمین کند.

رسیدگی به اختلاف دستمزدها

یک چالش کلیدی افزایش دستمزد معدنچیان بدون ایجاد تفاوت‌هایی است که منجر به تبعیض دستمزد در صنایع می‌شود. در این زمینه چندین رویکرد را می‌توان در نظر گرفت:

- **تعدیل دستمزد مبتنی بر ریسک:** دولت می‌تواند تعدیل دستمزد مبتنی بر ریسک را برای بخش‌هایی مانند معدن ایجاد کند. این شامل طبقه‌بندی مشاغل بر اساس سطوح ریسک و تعدیل دستمزد بر اساس آن است. به این ترتیب، معدنچیان بدون تغییر ساختار اساسی دستمزد، کمک‌هزینه ریسک دریافت می‌کنند.
- **برنامه‌های پرداخت مبتنی بر انگیزه:** مشوق‌های مبتنی بر عملکرد مانند پاداش‌های خطر یا پاداش بهره‌وری، می‌توانند بدون تغییر ساختار دستمزد پایه به استخراج‌کنندگان برای کارشان پاداش دهند. این روش همچنین ایمنی را تشویق می‌کند؛ زیرا کارگران برای پایبندی به دستورالعمل‌های ایمنی و دستیابی به اهداف پاداش دریافت می‌کنند.
- **موافقت‌نامه‌های گروهی بخشی:** صدور مجوز فعالیت تشکیلاتی معدنچیان برای مذاکره مستقیم با شرکت‌ها در مورد مزایای تکمیلی و کمک‌هزینه خطر می‌تواند شکاف بین دستمزدهای استاندارد را پر کند.
- **قراردادهای چانه‌زنی دسته‌جمعی:** اجازه دادن به تشکل‌های تأسیس شده توسط معدنچیان برای مذاکره مستقیم با شرکت‌ها در مورد مزایای تکمیلی و کمک‌هزینه خطر می‌تواند شکاف بین دستمزدهای استاندارد و خواسته‌های منحصربه‌فرد معدن را پر کند. این رویکرد به کف دستمزد ملی تعیین شده توسط شورای‌عالی کار احترام می‌گذارد و در عین حال به نیازهای خاص معدنکاران و گروه‌های مشابه می‌پردازد.
- **متعادل کردن استانداردهای ایمنی با سیاست‌های دستمزد:** یکی دیگر از جنبه‌های مهم بحث دستمزد در صنعت معدن، ایمنی است. دستمزدهای بهبودیافته به‌تنهایی بدون پرداختن به خطرات ایمنی کافی نیستند.
- **سرمایه‌گذاری در آموزش کارگران:** حصول اطمینان از اینکه معدنچیان در روش‌های ایمنی به‌خوبی آموزش دیده‌اند، می‌تواند نرخ تصادفات را کاهش دهد و منجر به کاهش روزهای کاری و هزینه‌های پزشکی شود. چنین طرح‌هایی می‌توانند از طریق کمک‌های مالی دولتی یا مشارکت‌های بین شرکت‌ها و دولت تأمین شوند که هم ایمنی و هم ثبات شغلی را بهبود می‌بخشند.

اثرات کلان اقتصادی افزایش دستمزد در معدن

فراتر از صنعت معدن، افزایش دستمزد معدنچیان می‌تواند پیامدهای گسترده‌تری برای اقتصاد ایران داشته باشد. افزایش دستمزدها، به‌ویژه اگر در پاسخ به افزایش دستمزد معدنچیان به سایر بخش‌ها تعمیم یابد، می‌تواند منجر به تورم شود. با این حال، این می‌تواند با افزایش قدرت خرید کارگران و تحریک اقتصادهای محلی، به‌ویژه در شهرهای معدنی، جبران شود.

در عین حال، اگر تعدیل دستمزد در معدن تأثیرات موجی ایجاد کند، کارگران صنایع دیگر ممکن است افزایش مشابهی را طلب کنند.

ایجاد تعادل برای رفاه و ثبات اقتصادی معدنچیان

ابتکار دولت برای بهبود دستمزد و ایمنی کارگران معدن، گامی اساسی در جهت حمایت از کارگران در این بخش پرخطر است. با این حال، مسیر پیش‌رو مستلزم توجه دقیق به ثبات اشتغال، برابری دستمزد و پایداری مالی برای شرکت‌های معدنی است. اجرای پرداخت مبتنی بر ریسک، تشویق به رعایت ایمنی و استفاده از مکانیسم‌های حمایتی دولتی می‌تواند تضمین کند که کارگران معدن به‌طور عادلانه و بدون تضعیف اصول برابری دستمزد، غرامت دریافت می‌کنند.

استراتژی ایران باید بر ارتقای رفاه معدن‌کاران به‌طور کل‌نگر، ترکیب دستمزدهای منصفانه، استانداردهای ایمنی و حمایت مالی استراتژیک برای ایجاد یک صنعت معدنی پایدار که هم برابری نیروی کار و هم رشد اقتصادی را رعایت می‌کند، تمرکز کند. این رویکرد ساختاریافته باید دیدگاهی جامع در مورد تأثیرات افزایش دستمزد برای معدنچیان ایرانی و استراتژی‌های بالقوه برای جلوگیری از تبعیض دستمزد در بین صنایع ارائه دهد.