

تأمین معیشت و ایمنی کارگران، لازمه اقتصاد پایدار در معادن زغال سنگ



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
M.C.L.S.G.O.V.I.R
گزارش دوم | ۲۵ مهر ۱۴۰۳



■ هماهنگ ساختن شرایط کار معادن زغال سنگ و امکان توزیع عادلانه تر درآمدهای حاصل از افزایش تولید و کارایی بین کارگران، مستلزم اجرای دقیق طرح طبقه بندی مشاغل در معادن سرتاسر کشور و نیز استفاده از ظرفیت قانونی در خصوص پیمان های دسته جمعی می باشد

■ آمارها نشانگر آن است که بین دستمزدهای پرداختی به کارگران معادن زغال سنگ در استان های مختلف و نیز بین کارگران معدن دارای قرارداد مستقیم و کارگران با قرارداد پیمانکاری در مشاغل مشابه، تبعیض های چشم گیری وجود دارد

بهبود معیشت کارگران، یکی از گره گاه های ارتقای ایمنی و بهبود شرایط کار در معادن زغال سنگ

می دهد. در نتیجه، احتمال بروز حوادث در محیط کار به حداقل می رسد. به عبارتی، برنامه ریزی برای بهبود معیشت کارگران راهکاری مؤثر است که نه تنها میزان رضایت و عملکرد آن ها را بهبود می بخشد، بلکه با ارتقای ایمنی، از وقوع حوادث پرهزینه و جبران ناپذیر جلوگیری می کند.

نه تنها یک نیاز اخلاقی، بلکه ضرورتی حیاتی است. علاوه بر این، کارگرانی که از شرایط معیشتی بهتری برخوردارند، از لحاظ روحی و جسمی در وضعیت بهتری قرار می گیرند. این موضوع به کاهش استرس و خستگی آن ها کمک کرده و توانایی آن ها را برای تمرکز بیشتر بر روی کار افزایش

معادن زغال سنگ از پرمخاطره ترین محیط های کاری به شمار می آیند؛ چرا که وجود گازهای سمی مانند متان و شرایط پیچیده و سخت استخراج، همواره تهدیدات جدی برای سلامت و جان کارگران به همراه داشته است. به همین دلیل، تأمین محیطی ایمن و سالم برای کارگران،

وضعیت دستمزدها، جبران خدمات و طبقه بندی مشاغل در معادن زغال سنگ

محصولات، خام فروشی محصولات یا فرآیندهای توسعه‌ای مولد ارزش افزوده، تفاوت در نسبت ارزش افزوده به ارزش سرمایه‌گذاری و سایر عوامل درون‌زا یا برون‌زا می‌باشد. به‌طور کلی، مقایسه آمارهای معادن به تفکیک فعالیت در سال ۱۴۰۱ بیانگر این است که در فعالیت‌های معدنی مختلف، سهم جبران خدمات و پرداختی به شاغلین متفاوت است؛ در برخی فعالیت‌ها مانند استخراج نمک، زغال سنگ و مواد معدنی شیمیایی، سهم جبران خدمات بالا و متوسط پرداختی پایین است؛ در فعالیت‌هایی نظیر استخراج سنگ آهن 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 شاغلین علی‌رغم بالا بودن سهم جبران خدمت، ضرورت ارتقای پرداختی به نیروی کار را به نمایش می‌گذارد.

قرارداد مستقیم در معادن استخراج زغال سنگ ۱۸۰ درصد و به کارگرانی که به واسطه قراردادهای پیمانکاری در این معادن مشغول به کار هستند، ۱۲۰ درصد بیشتر از حداقل دستمزد همان سال است. همچنین متوسط پرداختی به شاغلین با قرارداد مستقیم و کارکنان شرکت‌های پیمانکاری در معادن استخراج زغال سنگ به ترتیب ۷۳ و ۴۰ درصد بیشتر از حداقل دریافتی کارگران در سال ۱۴۰۱ می‌باشد (حداقل دریافتی سال ۱۴۰۱ شامل حداقل مزد، حق اولاد (با دو فرزند)، کمک هزینه مسکن، کمک هزینه اقلام مصرفی و پایه سنوات ماهانه می‌باشد). سهم جبران خدمات در معادن کشور حدود ۲۹ درصد است، لیکن در معادن زغال سنگ ۶۴ درصد از هزینه‌های تولید مربوط به جبران خدمات کارکنان می‌باشد. تفاوت سهم مزد در فعالیت‌های معدنی ناشی از تفاوت در روش تولید (کاربر یا سرمایه‌بر بودن روش تولید)، ارزش محصول، بازارهای فروش و خریداران رقابتی یا انحصاری

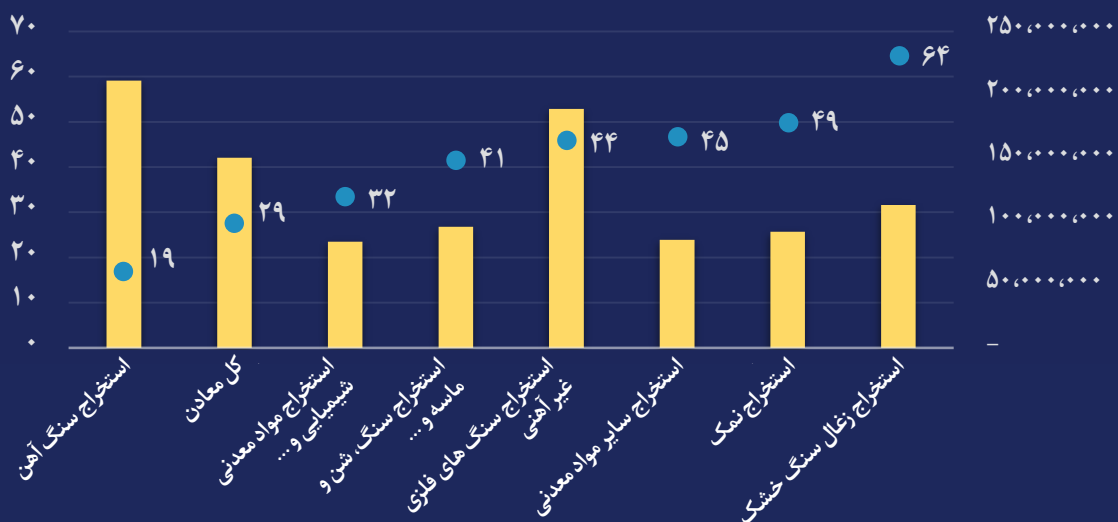
نتایج آخرین طرح آمارگیری از معادن در حال بهره‌برداری کشور (سال ۱۴۰۱)، منتشره توسط مرکز آمار ایران، بیانگر این است که در ۱۰۱ معدن فعال در حوزه استخراج زغال سنگ یعنی ۱/۸ درصد کل معادن کشور، تعداد ۱۵ هزار و ۶۹۸ نفر مشغول به فعالیت هستند که این رقم ۱۲ درصد شاغلین کل معادن را به خود اختصاص می‌دهد. در معادن زغال سنگ ۹۱ درصد شاغلین دارای قرارداد مستقیم بوده و ۸۸ درصد شاغلین پیمانکاری در بخش تولید فعالیت دارند. بیش از ۸۰ درصد از شاغلین بخش تولید، کارگران ساده و ماهر می‌باشند. سهم معادن زغال سنگ در حال بهره‌برداری کشور حدود ۲ درصد از ارزش تولیدات کل معادن در سال ۱۴۰۱ را به خود اختصاص داده است.

وضعیت جبران خدمات و متوسط سرانه

پرداختی در معادن زغال سنگ

در سال ۱۴۰۱، متوسط پرداختی به شاغلین با

در معادنی که سهم جبران خدمت پایین است متوسط دریافتی بالاتر است و برعکس در معادنی نظیر استخراج زغال سنگ که سهم جبران خدمت بالا است، متوسط دریافتی پایین‌تر می‌باشد.

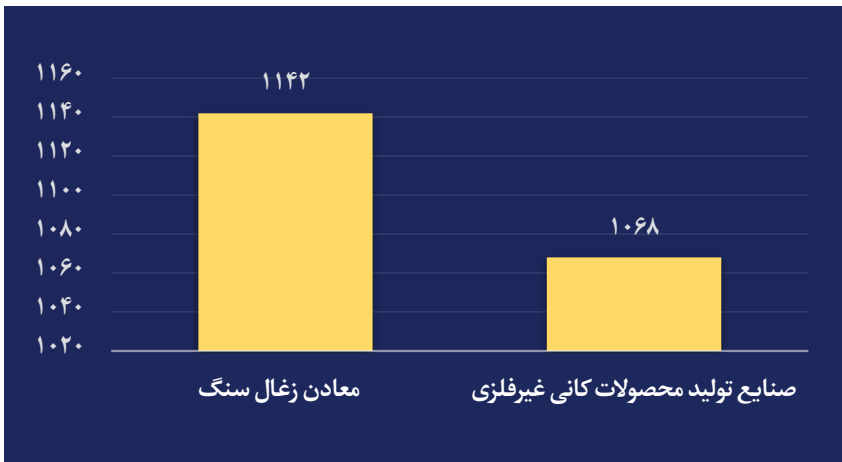


■ متوسط سرانه جبران خدمات (شاغلین مستقیم و پیمانکاری) در سال ۱۴۰۱ (ماهانه ریال)

● سهم جبران خدمات از پرداختی‌های کارگاه در سال ۱۴۰۱

سهم جبران خدمات مزد و حقوق‌بگیران به مجموع هزینه‌های کارگاه شامل ارزش پرداختی‌ها (داده‌ها) در معدن (مجموع ارزش مواد، ابزار و وسایل کار کم‌دوام، لوازم یدکی، سوخت، مواد منفجره، آب تشکی و برق) و سایر پرداختی‌ها بابت خدمات تولیدی و غیرتولیدی (کارهای کنتراتی، تعمیرات جزئی ماشین‌آلات، ساختمان، وسایل آزمایشگاهی، لوازم و تجهیزات اداری) می‌شود.

مقایسه ضریب ریالی در معادن زغال سنگ و صنایع تولید محصولات کانی غیرفلزی



اگرچه ضریب ریالی طبقه بندی مشاغل در معادن زغال سنگ بیشتر از سایر معادن است، اما با توجه به خطرات و سختی کار، این ضریب همچنان ناکافی است.

وضعیت طرح طبقه بندی مشاغل در معادن زغال سنگ

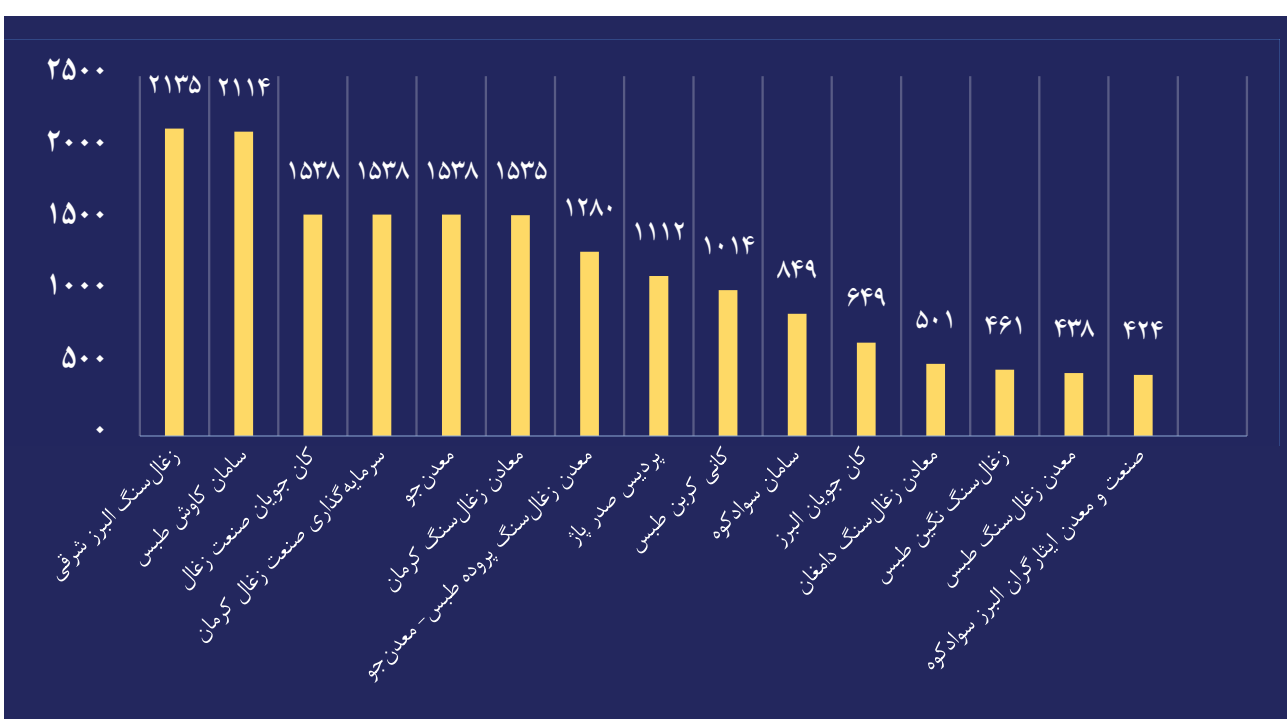
معیار اصلی تعیین ساختار پرداخت در طرح های طبقه بندی مشاغل در معادن زغال سنگ ضریب ریالی می باشد. مقایسه ضرایب ریالی طرح های طبقه بندی مشاغل معادن زغال سنگ با سایر صنایع تولید محصولات کانی غیرفلزی نظیر تولید شیشه و فراورده های شیشه ای، تولید فراورده های نسوز، تولید مواد ساختمانی از خاک رس، تولید سایر فراورده های چینی و سرامیکی، تولید سیمان، آهک و گچ و... در کشور، مؤید آن است که متوسط ضرایب ریالی و بالطبع مزد گروه های شغلی (مزد پایه) در معادن زغال سنگ بیشتر از جداول مزدی طرح های طبقه بندی مشاغل سایر صنایع تولید محصولات کانی غیرفلزی می باشد.

در مجموع بررسی ها بیانگر آن است که میانگین کف مزد گروه های شغلی (مزد پایه بدون مزایا) برای کارگران ساده بخش استخراج در معادن زغال سنگ، ۲/۵ درصد و برای کارشناسان کم تجربه و جدیدالاستخدام ۱۲ درصد بیشتر از حداقل مزد سال ۱۴۰۳ می باشد.

طبقه بندی مشاغل در یک منطقه نیز متفاوت می باشد. این تفاوت ناشی از قدرت مالی کارفرمایان، عدم ارتباط روش تعیین مزد با سطح پرداختی ها در فعالیتهای مشابه در بازار کار یک منطقه جغرافیایی و روش محاسبه و تعیین مزد گروه های شغلی در طرح های طبقه بندی مشاغل می باشد.

همچنین مقایسه میانگین ضرایب ریالی معادن زغال سنگ در مناطق مختلف، بیانگر آن است که (۱) ضریب ریالی طرح های طبقه بندی مشاغل بین استان های خراسان جنوبی، کرمان و سایر استان ها (گیلان، گلستان، مازندران و سمنان) تفاوت چشمگیری دارد؛ و (۲) ضرایب ریالی طرح های

مقایسه ضریب ریالی معادن زغال سنگ دارای طرح طبقه بندی مشاغل در سراسر کشور



چالش‌ها و راهکارهای بهبود وضعیت جبران خدمت و ارتقاء ایمنی در معادن زغال سنگ

کارگران معدن زغال سنگ در مناطق جغرافیایی مختلف و حتی در کارگاه‌های یکسان بر مبنای نوع قراردادشان، دستمزد و مزایای نابرابری دریافت می‌کنند. تدوین استاندارد ملی مشاغل، نظارت بر اجرای دقیق طرح طبقه‌بندی مشاغل و تقویت تشکلهای تخصصی کارگری و کارفرمایی معادن زغال سنگ، از مهم‌ترین راه‌های غلبه بر این نابرابری می‌باشند.

در مشاغل یکسان در یک کارگاه مشغول به کار می‌باشند.

عدم تناسب بین پرداختی‌ها با سطح معیشت زندگی خانوار کارگری که منبعت از شکاف تاریخی بین تعیین حداقل دستمزد و معیشت خانوار کارگری است. شکاف دستمزدی به قلمروهایی فراتر از مناسبات کارگرو کارفرما و قانون کار ارتباط دارد و عوامل برون‌زای متعدد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی در برخی از برهه‌های زمانی بر تصمیمات شورای عالی کار در خصوص تعیین حداقل دستمزد تأثیر به‌سزایی داشته و تصمیمات مزدی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند. کاستن از این شکاف در گرو رفع موانع تولید و رشد اقتصادی و بهبود فضای کسب‌وکار در نظام اقتصادی کشور است.

با توجه به چالش‌های موجود در برابر بهبود وضعیت پرداخت و جبران خدمات کارگران معدن زغال سنگ، در این بخش با اتکا بر ظرفیت‌های قانون کار کشور، پیشنهادهایی برای ارتقای وضعیت معیشت کارگران معدن ارائه می‌گردد:

تعیین حداقل دستمزد متفاوت برای کارگران شاغل در بخش استخراج معادن زغال سنگ بر اساس ماده ۴۱ قانون کار؛ این موضوع با مشکلات اجرایی مواجه بوده که لازم است رفع آن‌ها در دستور کار قرار گیرد. برخی از این مشکلات بدین قرار است:

نظر به اینکه تعیین حداقل دستمزد از اختیارات شورای عالی کار می‌باشد، ممکن است این تصمیم که به صورت سه‌جانبه اتخاذ می‌شود، با مخالفت هر یک از اعضا مواجه شود؛
 ناهماهنگی در نحوه تسری افزایش



همچنین بیشتر معادن زغال سنگ بخش خصوصی از روش‌های تولید و استخراج کاربریا از فناوری‌های منسوخ‌شده و هزینه‌بر استفاده می‌کنند. این موضوع سبب شده است که سهم مزد در قیمت تمام‌شده محصول و تولیدات آن‌ها، بالاتر از معدانی باشد که از فناوری‌های به‌روزتر استفاده می‌نمایند و بالطبع سهم مزد در قیمت تمام‌شده محصول پایین‌تری دارند. پایین بودن هزینه تولید این قبیل معادن باعث شده است که توانایی پرداخت‌های بالاتری به کارگران - در مقایسه با کارگاه‌هایی که هزینه‌های بالاتری دارند - داشته باشند.

تبعیض در پرداخت مزد و مزایا در مشاغل یکسان در یک کارگاه، به دلیل عدم تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در برخی از معادن، عدم اجرای صحیح و دقیق طرح طبقه‌بندی مشاغل مصوب در معدنی که طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه نموده‌اند و تبعیض در پرداخت مزد و مزایا به کارگران با قرارداد مستقیم و کارگرانی که به واسطه انعقاد قرارداد پیمانکاری

کارگران معدن زغال سنگ به لحاظ دستمزد و مزایای دریافتی با نابرابری‌هایی روبه‌رو هستند که تأمین معیشت آن‌ها را با چالش روبه‌رو می‌سازد. این نابرابری‌ها و ناهماهنگی‌ها را می‌توان در سه سطح ردیابی کرد:

نابرابری در پرداخت مزد در فعالیت‌های مشابه در مناطق جغرافیایی یکسان؛ یکی از مشکلات کارگران معدن زغال سنگ پرداخت‌های متفاوت مزدی در فعالیت‌های مشابه در مناطق جغرافیایی یکسان می‌باشد که از دولتی یا خصوصی بودن مالکیت معدن نشأت می‌گیرد. بودجه شرکت‌های دولتی، قدرت مالی کارفرمایان شرکت‌های دولتی، بازار فروش انحصاری، سایر مزایا و انحصارات موجود، صرفه‌های اقتصادی ناشی از استفاده از تکنولوژی‌های پیشرفته در استخراج معادن در مقیاس تولید و کاهش هزینه‌های سربار موجب گردیده است تا بعضاً پرداخت‌های شرکت‌های دولتی به کارگران دو برابر یا بیشتر از پرداخت‌های شرکت‌های خصوصی گردد.

عدم وجود آمار و اطلاعات پایه از میزان و مبالغ اقلام پرداختی به کارگران شاغل در معادن کشور، با اجرای طرح بررسی پیمایش ساختار پرداختها در بازار کار یا پیمایش مزد، می‌توان سطح پرداختها را در فعالیتهای مشابه در مناطق جغرافیایی یکسان مشخص کرد تا ضمن تعادل در سطوح پرداختی با بازار کار، موجبات رضایت و انگیزه در کارکنان فراهم آید.

انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی کار در راستای افزایش میزان مزد و مزایای کارگران شاغل در بخش استخراج معادن زغال‌سنگ؛ یکی از ظرفیتهای فصل هفتم قانون کار موضوع مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار (مواد ۱۳۹ تا ۱۴۶ قانون کار) است. به موجب تبصره ۱ ماده ۱۳۹ قانون کار، هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته‌جمعی باشد، می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاست‌های برنامه‌های دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. در راستای افزایش میزان مزد و مزایای کارگران شاغل در معادن زغال‌سنگ سراسر کشور، هماهنگ ساختن شرایط کار معادن و امکان توزیع عادلانه‌تر درآمدهای حاصل از افزایش تولید و کارایی بین کارگران، پیشنهاد می‌گردد از ظرفیت قانونی در خصوص پیمان‌های دسته‌جمعی استفاده گردد.



بررسی‌ها حاکی از آن است که در معادن با مالکیت دولتی به دلایلی چون بودجه شرکت‌های دولتی، قدرت مالی کارفرمایان شرکت‌های دولتی، بازار فروش انحصاری و صرفه‌های اقتصادی ناشی از استفاده از تکنولوژی‌های پیشرفته در استخراج معادن، دستمزدهای پرداختی به کارگران، بعضاً دو برابر یا بیشتر از پرداختی‌های شرکت‌های خصوصی می‌باشد.

انعقاد قرارداد پاداش افزایش تولید و بهره‌وری مطابق با موضوع ماده ۴۷ قانون کار؛ ترویج این ماده قانونی از طریق آموزش‌های درون‌کارگاهی، ضمن آگاهی بخشی به صاحبان معادن در زمینه تدوین الگوهای برقراری رابطه بین سطح پرداختها به کارکنان و بهره‌وری نیروی کار، موجبات افزایش سطح دریافتی کارگران را فراهم می‌آورد.

برقراری ضوابط پرداخت فوق‌العاده بازار کار (حق جذب) برای کارگران شاغل در بخش استخراج، برای مشاغلی که بنا به ماهیت شغل و نوع وظایف و سختی و صعوبت و یا شرایط نامساعد محیط کار، انگیزه و تمایل برای تصدی آنها ضعیف است (مانند مشاغل مربوط به استخراج در معادن زغال‌سنگ). بدین معنا که متناسب با وضعیت شغل و میزان نیاز کارگاه به این گونه شغل‌ها، مزایایی تحت عنوان مزایای فوق‌العاده جذب، برقرار و پرداخت شود.

اجرای طرح بررسی پیمایش ساختار پرداختها در بازار کار یا پیمایش مزد (Salary Survey) توسط مراجع رسمی؛ نظر به اینکه مهم‌ترین کارکرد سیستم‌های حقوق و دستمزد در هر سازمان، علاوه بر برقراری موازنه داخلی با هدف پرداخت عادلانه به کارکنان برای کارهای هم‌ارزش، برقراری موازنه خارجی و تعادل در پرداختها در فعالیتهای مشابه در یک منطقه جغرافیایی می‌باشد و با توجه به

حداقل مزد به سایر سطوح مزدی که ممکن است موجب چسبندگی مزد گروه‌ها در کارگاه‌های دارای طبقه‌بندی مشاغل و نابرابری پرداخت مزد در کارهای هم‌ارزش شود؛

ایجاد ناهماهنگی در پرداخت به کارگران شاغل در مشاغل هم‌ارزش در یک کارگاه؛
اعتراض کارگران شاغل در سایر بخش‌ها یا فعالیتهای اقتصادی مبنی بر انجام اقدامات مشابه برای آنان.

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؛

اجرای دستورالعمل شماره ۶۱۴۲۹ مورخ ۸۳/۷/۱۹ توسط شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی طرف قرارداد با معادن زغال‌سنگ مبنی بر رعایت ضریب ربالی و پرداخت مزد کارگران مطابق با طرح طبقه‌بندی مشاغل شرکت پیمان‌دهنده؛

یکسان‌سازی ضرایب مزد و حقوق جداول مزدی معادن زغال‌سنگ در یک منطقه یکسان (البته این موضوع ممکن است سبب عدم توان پرداخت توسط کارفرمایانی که سهم مزد در قیمت تمام‌شده محصول و تولیدات آنها بالاتر است شده و منجر به تعطیلی معدن شود)؛

تغییر نظام جبران خدمات از طریق پیاده‌سازی روش‌های علمی کارسنجی، بدین معنا که سرانه تولید متعارف هر نفر کارگر و تولید مبنای معدن مشخص شود تا با تغییر نظام جبران خدمات از وقت‌مزدی به کارمزدی ترکیبی، مزد، حقوق و پاداش کارکنان با افزایش تولید و بهره‌وری کار افزایش یابد.

ایجاد تغییر در نحوه محاسبه پرداختی بابت شرایط نامساعد محیط کار (سختی کار) در طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل معادن زغال‌سنگ به نحوی که میزان مبالغ پرداختی به کارگرانی که در محیط‌های با شرایط نامساعد مشغول به کار هستند (به طور نمونه کارگران شاغل در بخش استخراج یا بهره‌برداری) افزایش یابد.

راهبرد های اجرایی رفع مشکلات مرتبط با جبران خدمت کارگران شاغل در معادن زغال سنگ

ردیف	راهبرد	مستند قانونی	هدف	مجری	چالش های اجرایی فعلی
۱	تأسیس تشکل های تخصصی کارگری و کارفرمایی هموزن در فعالیت استخراج زغال سنگ در مناطق جغرافیایی یکسان	فصل هفتم قانون کار	تقویت زیرساخت های مرتبط با تصمیمات قانونی دو جانبه و انعقاد پیمان های دسته جمعی کار	معاونت روابط کار	عدم وجود انجمن های صنفی تخصصی کارگری و کارفرمایی هموزن در فعالیت های یکسان در برخی مناطق جغرافیایی یکی از مشکلات عمده برای تصمیمات قانونی دو جانبه و انعقاد پیمان های دسته جمعی کار شده است.
۲	تدوین استاندارد ملی مشاغل موجود در فعالیت استخراج زغال سنگ	بند (۴) ماده (۴) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی مصوب ۱۳۹۶/۸/۲۴ مجلس شورای اسلامی، شورای عالی نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی	زمینه سازی برقراری موازنه داخلی با هدف پرداخت های عادلانه به کارکنان برای کارهای هم ارزش در یک کارگاه و برقراری موازنه خارجی و تعادل در پرداخت ها در فعالیت های مشابه در یک منطقه جغرافیایی از طریق معیاری استاندارد برای استخراج آمار و اطلاعات پایه از میزان و مبالغ ارقام پرداختی به کارگران شاغل در معادن کشور	دبیرخانه شورای عالی نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی مستقر در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور	عدم وجود تعریف استاندارد از مشاغل رسته استخراج معادن زغال سنگ توسط مراجع رسمی موجب ناهماهنگی در تطبیق شاغلین با مشاغل این رسته و بالطبع ناهماهنگی در اتخاذ تصمیمات واحد می شود.
۳	ترمیم سطح پرداختی به کارگران شاغل در معدن	فصل هفتم قانون کار (پیمان های دسته جمعی) و ماده (۴۷) قانون کار	۱- تسهیم سود سالانه معادن زغال سنگ با توجه به نسبت سهم عوامل تولید در بهره وری کارگاه بین کارگران معدن (انعقاد قراردادهای پاداش افزایش تولید) ۲- تهیه طرح طبقه بندی مشاغل هماهنگ برای معادن زغال سنگ ۳- در بازنگری طرح های طبقه بندی مشاغل	تصمیمات قانونی دو جانبه و انعقاد پیمان های دسته جمعی کار	وجود کارگران غیرماهر بومی و کارگران ماهر غیربومی در یک کارگاه سبب گردیده که کارفرمایان به منظور کاهش نرخ خروج نیروهای ماهر از معادن و حفظ و نگهداشت این قبیل کارگران که بعضاً غیربومی هستند، نسبت به پرداختی های بالاتر به کارگران ماهر اقدام نمایند. تفاوت سطح پرداختی ها به کارگرانی که به واسطه قراردادهای پیمانکاری در معادن زغال سنگ مشغول به فعالیت هستند با کارگرانی که دارای قرارداد کار مستقیم می باشند، سبب تبعیض در پرداخت مزد و مزایا در مشاغل یکسان در یک کارگاه شده و موجبات اعتراض کارگران پیمانکار را فراهم می نماید.
۴	رفع تبعیض در پرداخت مزد و مزایا در مشاغل یکسان در یک کارگاه	مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار	۴- تدوین ضوابط و مقررات تبعی هماهنگ از جمله پرداختی ها بابت شرایط نامساعد محیط کار و فوق العاده بازار کار (حق جذب) و نظایر آن ها با هدف ارتقاء جبران خدمات شاغلین در معادن زغال سنگ به ویژه کارگرانی که در حوزه استخراج اشتغال دارند.	نمایندگان دولت و تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی به صورت سه جانبه	تفاوت در مزد کارگران معادن زغال سنگ به دلیل تفاوت در کف و سقف مزد گروه های شغلی و ضرایب ربالی طرح های طبقه بندی مشاغل مصوب در یک فعالیت (معادن زغال سنگ) در یک مناطق جغرافیایی مختلف، سبب نارضایتی کارگران می شود. این موضوع نشأت گرفته از توان پرداخت کارفرما و سهم مزد در قیمت تمام شده محصول می باشد که خود منبعت است از روش تولید و استخراج.
۵	نظارت بر حسن اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در معادن و پیمانکاران طرف قرارداد در معادن	مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار و ضوابط و مقررات تبعی	رفع تبعیض در پرداخت مزد و مزایا در یک کارگاه بین کارگران با قرارداد مستقیم و کارگرانی که به واسطه انعقاد قرارداد پیمانکاری در مشاغل یکسان مشغول به کار می باشند.	ادارت کل اجرایی کمیته های طبقه بندی مشاغل کارگاه ها	عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در برخی از معادن، عدم اجرای صحیح و دقیق طرح طبقه بندی مشاغل مصوب و تبعیض در پرداخت مزد و مزایا به کارگران با قرارداد مستقیم و کارگرانی که به واسطه انعقاد قرارداد پیمانکاری در مشاغل یکسان در یک کارگاه مشغول به کار می باشند، به دلیل عدم آموزش مکفی به اعضای کمیته های طبقه بندی مشاغل، کمبود نیروی انسانی متخصص و کارآمد در حوزه روابط کار، نقصان زیرساخت های الکترونیکی به منظور نظارت های پیشینی و پسینی