

در ایستگاه‌های باربری راه آهن استان اصفهان چه می‌گذرد؟

با توجه به اشتغال حدود ۱۰۰۰ کارگر در ایستگاه‌های باربری راه آهن استان اصفهان و نظر به شرایط سخت و نایمن کار ایشان، در این گزارش شرایط کار کارگران این ایستگاه‌ها را بررسی می‌کنیم. در این گزارش هر جا سخن از ایستگاه راه آهن می‌شود منظور «ایستگاه‌های باربری راه آهن استان اصفهان» است. ابتدا تعاریف مورد نیاز در این گزارش را می‌آوریم:

- عملیات مانور: عبارت است از تفکیک واگن‌های مختلط به واگن‌های یکنواخت بر مبنای مقصد بازگشت یا شرکت مالک و قرار دادن آن‌ها در خطوط متفاوت و مرتبط.
- مانورچی: کارگری که وظیفه اجرای عملیات مانور را دارد.
- سوزن‌بان: کارگری که وظیفه تعیین خطوط مورد نظر نیروی ترافیک برای ارسال واگن یا واگن‌هایی به آن خط را دارد. این کار می‌تواند دستی و به روش سنتی یا به کمک یک میز کنترل انجام پذیرد.
- نیروی ترافیک: مسئول مشخص کردن مقاصد یا خطوط واگن‌های مختلط دریافتی در ایستگاه.
- ایستگاه تشکیلاتی: ایستگاهی که در آن عملیات مانور صورت می‌گیرد.
- ایستگاه غیر تشکیلاتی: ایستگاهی که عملیات مانور لازم ندارد و در آن نیروی مانورچی وجود ندارد. به این ایستگاه‌ها ایستگاه‌های بین راهی نیز می‌گویند.
- کارگر رسمی: کارگری که مستقیماً با شرکت راه آهن قرارداد دائمی بسته و در واقع نیروی دولتی به حساب می‌آید.
- کارگر پیمانی: کارگری که طرف قرارداد یک شرکت تجمیعی است که صرفاً پرداخت حقوق وی برعهده آن شرکت بوده.
- کارگر فراخوانی: کارگر بازنشسته‌ی راه آهن که از طرف مسئولین راه آهن برای مدت مشخصی به کار دعوت می‌شود.

در استان اصفهان سه ایستگاه تشکیلاتی حسن آباد (فولاد مبارکه)، ذوب آهن و مرکزی و حدود ۱۵ ایستگاه غیرتشکیلاتی وجود دارد که چیزی حدود هزار نفر کارگر در آن‌ها مشغول به کارند. نیروهای رسمی راه آهن کارگران قدیمی‌تر این صنعت هستند که با توجه به سابقه‌ی کار و همچنین امنیت شغلی بالاتر در شغل‌های ساده‌تر و یا اصولاً رده‌های بالاتر قرار دارند مانند رییس ایستگاه، لوکوموتیوران یا رییس قطار. کارگران رسمی به نسبت بقیه‌ی کارگران جابجایی کمتری دارند با اینحال در صورت جابه‌جایی، بیش از یک بار در سال جابه‌جا نمی‌شوند. کارگران پیمانی از لحاظ وظایف، مسئولیت‌ها و جایگاه سازمانی هیچ تفاوتی با کارگران

رسمی ندارند، در یک محل با یک لباس و در شرایطی مشابه مشغول به کارند با این تفاوت که حقوق کارگران پیمانی توسط یک شرکت تجمیعی پرداخت می‌گردد که هیچ وظیفه‌ای غیر از تأمین نیرو برای راه‌آهن و پرداخت حقوق کارگران ندارد. تمام مسئولیت نیروهای پیمانی مستقر در یک ایستگاه با مسئول مستقیم ایشان -رییس ایستگاه یا رییس قطار - است که این فرد در اغلب موارد کارگر رسمی است و البته می‌تواند پیمانی هم باشد. اختراع کارگر پیمانی در راستای اهداف کوچک‌سازی دولت و خصوصی‌سازی است که منجر به کاهش درآمد کارگران، کاهش امنیت شغلی و افزایش فشار بر طبقه‌ی کارگر از طرف طبقه‌ی سرمایه‌دار شده است.

آن‌چیزی که در میان کارگران پیمانی راه آهن ثابت است، ورود و خروج دسته‌ای ایشان است. هر ساله تعداد زیادی کار را رها کرده و به سایر قسمت‌های صنعت می‌روند و تعداد زیاد جدیدی استخدام می‌شوند. به ندرت می‌توان افراد کارگر با سابقه‌ی بالا میان کارگران پیمانی راه‌آهن یافت؛ در حالی که از حدود ۲۰ سال پیش استخدام پیمانی در راه آهن آغاز شده است. شدت کار بالا، آسیب‌های شدید جسمی ناشی از کار، حقوق پایین، عدم ثبات شغلی و مواردی از این دست باعث جذر و مد بالای نیروی کار در این صنعت شده است؛ اما سرمایه‌داری با ابزاری به نام نیروهای فراخوان در برابر این جذر و مدها مقاوم گشته است. عدم کفایت حقوق بازنشستگی عطش بازگشت به کار را در میان این قشر هر روز بالاتر می‌برد. اینان با بازگشت به کار بالاترین رده‌های سازمانی را اشغال کرده و دیگران را تا پر شدن خلأ به پایین هل می‌دهند. مثلاً نفر فراخوان شده سمت رییس قطار را اشغال کرده، رییس قطار پیشین لوکوموتیوران خواهد شد، لوکوموتیوران کمک لوکوموتیوران و این روند تا تبدیل مانورچی به سوزن‌بان ادامه خواهد یافت تا برای مثال جای خالی سوزن‌بانی که کار را ترک کرده برگردد. با دعوت از نیروی فراخوانی سرمایه‌داری دوبار سود می‌کند، یکبار آنجایی که مزد کمتری می‌دهد، زیرا نیروی فراخوان مزد ثابت نمی‌گیرد و تنها بر اساس کیلومتر پیموده شده، آن اضافه حقوقی که یک نیروی عادی می‌گیرد را دریافت می‌کند، یکبار آنجایی که می‌تواند به کمک نیروی فراخوان تا آنجا که می‌شود مزد کارگر را پایین نگه دارد و در جواب هر خدانگهداری به سلامت گوید.

مشاغلی که در یک ایستگاه وجود دارد از سوزن‌بانی، ترافیک، مانور تا لوکوموتیوران و رییس قطار یا ایستگاه، هر کدام به نحوی از انحا از یک آسیب فیزیکی یا روانی رنج می‌برند. یک روز کار در صورتی که تنها یک لوکوموتیو برای حمل واگن‌ها باشد، شامل مانور چیزی حدود ۱۰۰ واگن می‌شود و در صورت افزایش لوکوموتیوها این عدد بالطبع بزرگ‌تر خواهد شد. سوزن‌بان و مانورچی بدون کمترین برخورداری از شرایط ایمن کار یا حتی بدون برخورداری از تجهیزات ایمنی فردی از قبیل کفش و دستکش و کلاه، با حداقل امکانات، در هر دمایی که طبیعت برای آن‌ها -بسته به اینکه در چه فصلی از سال قرار دارند- ترتیب دهد، تحت هر شرایط آب و هوایی باید صفوف چهل تایی واگن‌ها را مانور کرده و هرکدام را در خط مقرر قرار دهند؛ این یعنی ۸ ساعت کار رنج آور و تکراری. برخی کارگران پس از سه تا چهار سال کار، یکی به دلیل مشکل زانو و دیگری به دلیل مشکل کمر با توصیه پزشکان مبنی بر اینکه "اگر این شغل را کنار نگذاری باید

دو سال دیگر عمل کنی" و توصیه‌های پزشکی مشابه مواجه شده‌اند. کار ایشان به صورتی است که در بهترین حالت در شیفت‌های شب‌کاری از ۱۲ شب به بعد بتوانند کار را به صورت پاسی ادامه دهند و میان یکدیگر تقسیم کنند. این تنها استراحت آن‌ها در طول کار ۲۴ ساعته راه آهن است و در مابقی شبانه‌روز خبری از استراحت نخواهد بود. مشاغل دیگری مانند ترافیک اگرچه سختی‌های فیزیکی سوزن‌بان و مانور را ندارد اما به دلیل فشارهای عصبی شدید وارد شده از سوی رؤسا که نمایندگان سرمایه‌دارند، صدماتی حتی بیشتر از صدمات فیزیکی یاد شده در بالا به کارگران وارد خواهند کرد. اشتباه آنان منجر به فرستادن واگن به شیراز می‌شود که قرار بوده به تبریز برود و تا چند روز بعد از کار نیز این ترس که "نکند آنجا اشتباه کردم" با ایشان همراه است. به همین سادگی بهای ارسال مواد خام و دریافت کالای تولید شده را کارگران نه تنها با زحمت خویش بلکه با ذره ذره مصرف جسم و روان خویش می‌پردازند. استرس بالای کار و وظایف بسیار در کنار دستمزد ناچیز توضیح‌دهنده‌ی شرایط کار این کارگران است.

یکی از مشکلات بزرگ کارگران خدمت اجباری در مناطق دورافتاده است. مثلاً هر کارگری هر چند وقت یکبار موظف است به مدت یک ماه در یکی از ایستگاه‌های دور افتاده مثلاً نزدیک یزد خدمت کند. کارگران کله‌شتر زیر بار این موضوع نمی‌روند و کارگران سربه‌زیرتر و به اصطلاح زحمت‌کش‌تر نیز به دلیل خوش‌خدمتی ازین دست مأموریت‌ها نجات می‌یابند. اما قشر میانی کارگران هر از چند گاهی باید به بیابان سفر کنند بدون آنکه حق مأموریت یا حقوقی اضافه‌تر دریافت کنند، با هیچ تفاوتی با کار روزمره و دقیقاً به عنوان وظیفه!

اما ایمنی کار. آنچه هر روز با کارگران دست و پنجه نرم می‌کند، خطر است. خطر ماندن میان واگن، خطر پاره شدن لوله‌های فشار قوی، خطر جا ماندن دست یا پا به دلیل گیرکردن قسمتی از لباس در واگن به طور خلاصه خطر مرگ. هرروز آنچه در یک ایستگاه راه‌آهن می‌گذرد سلسله‌ای از وقایع به خیر گذشت است که هیچ اقدام اصلاحی و یا پیشگیرانه‌ای برای آن‌ها انجام یا حتی تعریف نشده است. در سالی که گذشت یک حادثه منجر به فوت و چندین حادثه‌ی قطع عضو در ایستگاه‌های راه آهن اتفاق افتاده است اما نه اتوماسیونی نه تدبیری و نه راهکاری برای جلوگیری از تکرار مشخص‌ترین و بالقوه‌ترین خطرات ارائه نگردیده است. کافی است لوکوموتیوران یک صدای اضافی بشنود یا خیال کند شنیده است تا نیم متر لوکوموتیو را حرکت دهد و اگر خود مانورچی را میان واگن‌ها له نکند دست و پایش را آنجا جا بگذارد. ازین دست خطرات بسیارند و ازین دست بی‌توجهی‌ها بسیارتر. برای مثال در یکی از ایستگاه‌ها دو سال است کارگران لباس کار نگرفته‌اند، کفش ایمنی که جای خود. کارگری که با کفش‌های ایمنی پاره روی سنگ‌های راه‌آهن مشغول به کارهای فیزیکی سخت است، چه کسی از شکستن پای او تعجب خواهد کرد؟ ازین باب است که می‌گوییم راه‌آهن نه سلسله کارهایی است که هر روز به پایان می‌رسد بلکه سلسله خطراتی است که هر روز به خیر می‌گذرد.

آموزش ایمنی که باید به طور متناوب جهت بازآموزی و یادآوری نکات ایمنی باشد، وجود ندارد. دست کم یک نیروی ایمنی باید بر فعالیت‌های جاری در یک ایستگاه نظارت کند و موارد مغایر شرایط ایمن را برطرف سازد، چنین نیرویی نیز وجود ندارد. فعالیت‌ها باید تماماً دستورالعمل داشته باشد که در آن خطرات کار و تمامی تجهیزات و ابزار مورد نیاز و همچنین نحوه‌ی انجام فعالیت ذکر شده باشد. چنین دستورالعمل‌هایی در صورت وجود در دسترس کارگران نیست. می‌توان و باید به راه‌آهن اصفهان به دلیل عدم رعایت حتی بدوی‌ترین شرایط ایمنی محیط کار جایزه‌ای درخور اهدا کرد.

از طبقه بندی مشاغل فعلاً خبری نیست، از درخواست کارگران برای طبقه‌بندی مشاغل نیز همچنین. سختی کار در شرایط فعلی به کارگران تعلق نمی‌گیرد هرچند زمزمه‌هایی میان کارگران مبنی بر تقاضای سختی کار شکل گرفته است اما اقدامی هنوز صورت نپذیرفته. در حال حاضر یک نفر با ۱۹ سال سابقه کار وجود دارد و کارگران منتظرند ببینند آیا این یک نفر می‌تواند با بیست سال سابقه بازنشست شود یا خیر؟ در صورت موفقیت وی ایشان هم به دنبال دریافت سختی‌کارهای گذشته و آینده می‌روند.

مزایا و تسهیلات خاصی وجود ندارد، صرفاً یک بیمه‌ی تکمیلی است که کارگران از این بیمه‌ی تکمیلی رضایت خوبی دارند. سرویس ایاب و ذهاب و ناهار نیز جزو تعهدات راه آهن نیست، اگر ایستگاهی که در آن مشغولند خود سرویس داشته باشد مثلاً ایستگاه حسن آباد که تحت پوشش سرویس‌های مجتمع فولاد مبارکه است، می‌توانند با آن‌ها رفت و آمد کنند در غیر این‌صورت برای مثال اگر در یک ایستگاه بین راهی مشغول باشید باید خودتان بروید، خودتان بیاپید، غذاهم با خودتان است که هزینه‌ی آن با حقوق پرداخت می‌شود اما مبلغ بسیار ناچیزی است.

آنچه در میان کارگران راه آهن مشهود است، یأس و ناامیدی بی‌پایان است. این کارگران زحمتکش با آنکه در طول شبانه روز رنج بسیاری می‌کشند و در پایان ماه با اندک حقوق دریافتی نمک بر زخمشان پاشیده می‌شود، نخواستند و نتوانسته‌اند با شناسایی دشمنان اصلی به سنگربندی و مبارزه‌ی مستقیم با آنان بپردازند. یک سال با وعده‌ی رسمی شدن سپری می‌شود سال بعد با استخدام نیروهای جدید. یک روز آمدن فراخوانی‌ها آنان را به این فکر فرو می‌برد که ما هم برویم آب از آب تکان نخواهد خورد، یک روز ناله‌های نیروهای رسمی آنان را به این فکر فرو می‌برد که چرا بمانیم؟ نتیجه این بی سر و سامانی تنها این است که کارگران می‌آیند و می‌روند و کارها با حداقل دستمزدها انجام می‌شود.

هر کارگری با زیست خود دریافته است که حقی وجود دارد و در حال ضایع شدن و دریغ شدن از او و خانواده‌اش است. هر کارگری تا حدودی با سود بنگاهی که در آن مشغول به کار است آشناست. همه‌ی ما می‌دانیم کاخ سرمایه‌داران را چه کسانی ساخته‌اند. کارگران راه‌آهن هم ازین قضیه مستثنی نیستند. در این شرایط، اطلاع از مواد قانون کار به عنوان حداقل دستاویز کارگران برای پیگیری مطالبات خویش اهمیت دارد.

ماده ۹۱ قانون کار: کارفرمایان مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، **وسایل و امکانات لازم** را تهیه و در اختیار آنان قرار دهند. همچنین ایشان مکلفند **چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر** را به کارگران بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی **نظارت** نمایند. کارگران نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوط کارگاه می‌باشند.

ماده ۹۲ قانون کار: کلیه کارفرمایان که شاغلین آن‌ها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه‌ی شاغلین پرورده‌ی پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آن‌ها معاینه و آزمایش‌های لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرورده مربوطه ضبط نمایند.

تبصره ۱: چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را براساس نظریه‌ی شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگر تعیین نمایند.

تبصره ۲: در صورت مشاهده‌ی چنین بیماری، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

مبتنی بر همین دو ماده‌ی قانون کار در حال حاضر راه‌آهن اصفهان به دلیل عدم ایجاد شرایط ایمن، عدم تحویل لوازم حفاظت فردی مناسب، عدم پذیرفتن بیماری‌های ناشی از کار کارگران در حال تخلف محرز است. هرچقدر سرمایه‌داران در ایجاد شرایط ایمن و مناسب کار قصور ورزند، هرچقدر در حادثه‌های پیش آمده چه ناشی از خستگی و حواس‌پرتی کارگران باشد، چه ناشی از شرایط نایمن که در هر دو مورد مقصر اصلی سرمایه‌دار است، آنکه آسیب می‌بیند کارگر است. حتی در صورت وقوع بدترین حوادث نیز سرمایه‌دار در امان است. مطالبه‌ی شرایط ایمن و لوازم و تجهیزات ایمنی فردی مناسب، اولاً مطالبه‌ای قانونی است و ثانیاً عقلانی و ضروری است.

کارفرمایان نه تنها ابزارهای قانونی و فراقانونی برای دفاع از منافع خود دارند، بلکه در هر صنفی یا رشته‌ای از صنعت انجمن‌های خاص خود را دارند که به کمک آن‌ها هماهنگ و متحد، مشغول سرکوب و استثمار هرچه بیشتر کارگران هستند. ما کارگران نیز برای آنکه بتوانیم بر منافع مشترک خود آگاه شویم و همچنین بتوانیم مطالبات مشترک خود را از کارفرمایان بگیریم نیاز به تشکل مستقل خودمان داریم. اگرچه حتی اجرای تمام و کمال قانون کار و تشکل‌های رسمی موجود در آن منافع طبقه‌ی کارگر را تأمین نمی‌کنند، اما آگاهی و استفاده از برخی ظرفیت‌های آن بستری را برای عمل مشترک کارگران به وجود می‌آورد. به همین دلیل اشاره‌ای به تشکل‌های رسمی در قانون کار می‌کنیم:

در ماده ۱۳۱ قانون کار و در راستای اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی حکومت سرمایه‌داری ایران، آمده است که: « به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند.» و همچنین در تبصره چهارم این قانون مشخص گردیده است که: «کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند».

- شورای اسلامی کار: با توجه به پیشینه و سابقه‌ی آن و همچنین مقررات قانونی که حضور نمایندگان کارفرما و دولت را در آن اجباری می‌کند، از معیارهای تشکل مستقل کارگری فاصله‌ی بسیار دارد. شورای اسلامی کار در واقع از آن نهادهایی است که به نام کارگران اما علیه منافع آنان عمل کرده است.

- نماینده کارگری: در محیط کارهایی که تعداد کارگران پایین است، به شرط این که جمیع کارگران در انتخاب نماینده یا نمایندگان خود دقیق و با وسواس عمل کنند، می‌تواند تا حدودی دستاوردهای یک تشکل مستقل کارگری را برای ایشان داشته باشد.

- انجمن‌های صنفی کارگری: گرچه به دلیل محدودیت‌های قانونی تمامی معیارهای تشکل مستقل کارگری را دارا نیست اما از میان سه تشکل قانونی، بهترین ابزاری است که کارگران حول آن می‌توانند با وحدت و استمرار در عمل به آن چیزی که یک تشکل مستقل کارگری است نزدیک شوند.

ایجاد یک تشکل مستقل کارگری جهت بوجود آمدن فضایی برای همفکری، تبادل نظر و ایجاد هماهنگی میان کارگران راه‌آهن و پیگیری مطالبات ایشان اعم از لوازم ایمنی فردی، سختی کار، طبقه بندی مشاغل، افزایش حقوق و ... گامی به جلو جهت بهبود اوضاع اقتصادی و معیشتی کارگران است.