

## مواردی چند در رابطه با مشکلات

### پرسنل شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه

شنبه دوم آذر ۱۳۸۷

آژانس ایران خبر



با توجه به توزیع لباس فرم و شیر و کیک و نصب باجه های جدید برای کنترلین خطوط و ساخت دستشوئی برای بعضی خطوط و عدم دریافت بلیط توسط راننده در خطوط بی آر تی قابل فهم است که برآورده شدن این خواسته ها تنها گوشه ای از حل مشکلات کارگران شرکت واحد میباشد لذا مواردی چند از مشکلات را بار دیگر یاد آوری می کنیم تا شاید فرجی در تحقق آنها ایجاد شود. بزرگترین مشکل پرسنل شرکت واحد نداشتن مسکن می باشد و مطمئناً کسی شهردار محترم را بخاطر اجرای مواردی که در ذیل به آن اشاره می کنیم زیر سوال نخواهد برد.

اجرای اصل ۳۱ قانون اساسی که اشاره به خانه دار کردن کارگران و کشاورزان دارد. اجرای ماده ۱۴۹ قانون کار که اشاره به خانه دار کردن کارگران و داشتن خانه سازمانی برای شرکت های بالای ۱۰۰ نفر در نزدیک همان شرکت دارد و در تبصره همین ماده اجرای آن توسط دولت به عهده شهرداری ها واگذار شده است و با توجه به اینکه شهرداری خود متولی ساخت و ساز می باشد و زمین های فراوانی نزدیک مناطق شرکت واحد متعلق به شهرداری می باشد و یا بعضی از مناطق شرکت به خارج از شهر انتقال یافته و زمین آنها را می توان به خانه های سازمانی یا استیجاری اختصاص داد متاسفانه شهرداری با توجه به قولی که داده بود تا به حال هیچ کاری در این مورد انجام نداده است هر چند دولت نیز بجای واگذاری مسکن ۹۹ ساله باید شهرداری را کمک می کرد.

با در نظر گرفتن دستور برای هماهنگی حقوق، حق مسکن برای کارمندان اداری ۱۴۰ هزار تومان و برای کارگران فقط ۱۰ هزار تومان است شاید کارفرما بگوید حق مسکن را اداره کار تعیین کرده ، بلکه این حداقل حق مسکن است و تا به حال هیچ کارفرمایی را به علت دادن حق مسکن برابر با کارمندان برای کارگران محاکمه نکرده اند ضمن آنکه چندین مزیت به کارمندان همین شرکت میدهند که کارگران مستحق آن هستند مانند بدی آب و هوا ( با قیاس فیش حقوقی کارگران و کارمندان به آنها پی می برید) با توجه به اینکه شغل رانندگی یک شغل تخصصی محسوب می شود حق و حقوق و مزایای آن خیلی بیشتر می باشد ، با مراجعه به بیمه و لیست حقوق رانندگان بیرون از شرکت واحد و مدارک ارائه شده که نشان می دهد رانندگی درون شهری جزء مشاغل سخت و زیان آور است می توان به آن پی برد . طبق همان مدارک و ماده ۶۵ قانون کار مرخصی سالیانه پرسنل شرکت واحد ۳۵ روز می باشد در حالیکه تاکنون فقط سالانه ۲۶ روز مرخصی استحقاقی به آنها داده شده است ضمناً در ماده ۶۲ قانون کار که صراحتاً به اتوبوسرانی اشاره کرده کارگران در قبال کار روز جمعه می توانند روز معین دیگری ، از مرخصی هفتگی استفاده

نمایند ولی کارفرما مدتی است این قانون را نادیده گرفته تنها به این دلیل اکثر کارگران با غیبت های نا خواسته روبه رو می شوند و بر همین اساس برنامه ریزی برای اخراج کارگران را همواری نماید شاید کارفرما برای این قانون شکنی خود بیمه را بهانه کند، بله اگر مثلاً بگویند شنبه دویل هست از نظربیمه مشکل به وجود می آید ولی اگر به کسی که ۷ روز هفته را کار می کند دویل تعلق بگیرد ولی به کسی که ۶ روز کار کرده دویل تعلق نگیرد مشکل از نظر بیمه نیز حل می باشد.

همه ساله در شرکت واحد عرف بر این بود که اول مهرنوشت افزارو یا بن آنرا جهت فرزندان پرسنل تحویل می دادند ولی متأسفانه درحالیکه عرف کارگاه قانون محسوب میشود امسال تا به حال از ارائه نوشت افزار خودداری کرده اند. نبود ایمنی بسیاری از خودروها نبود ایمنی ازبابت چرب و روغنی بودن کف مناطق، نبود ایمنی در بعضی از خطوط، چون خیابان ولی عصرکه بعضی مواقع راننده ها برای رد شدن از کنار هم مجبور به توقف و با احتیاط کامل رد شدن می باشند. کلاً" حفاظت و ایمنی کار در این شرکت خیلی کم است و اینها همه رانندگی در شرکت واحد رادشوار کرده است ، بهتر است بجای هزینه برای دربهای ورودی مناطق ودیوارها که در مناطق صورت می گیرد به این امور نیز رسیدگی شود. سال گذشته بعلت نا کارآمد بودن مدیران مناطق ، بسیاری از خودروها یخ زدند و میلیاردها خسارت به شرکت واحد وارد شد و جالب اینکه بعضی از مدیران همین مناطق مورد تشویق نیز قرار گرفتند ، با کمی درایت و هماهنگی به موقع می شود از وقوع چنین اتفاقاتی جلوگیری کرد و هزینه های اسراف شده را صرف برآورده کردن مشکلات کارگران نمایند. تحویل مزایا به کارگران در شرکت واحد در زمان مناسب انجام نمی پذیرد، برای مثال پخش لباس فرم زمستانی، توزیع کت وشلوار و سبد کالا برای ماه رمضان به هیچ عنوان در زمان مناسب انجام نمی گیرد، بنابراین برای پخش آنها باید از قبل برنامه ریزی کرد تا دچار مشکل نشوند.

اصولاً" بعضی از مدیران شرکت واحد بدون تجربه و تحصیلات برکرسی های ریاست نشسته اند برای همین به پیشکسوتان و سابقه داران توجه خاصی نمیشود و با کوچکترین خطائی یا دلخوری، خط و منطقه آنها عوض می شود و مورد بی احترامی قرار می گیرند هرچند سالها صادقانه خدمت کرده باشند. ضمناً" در بعضی از مناطق بعلت استفاده کارگزار تعطیلی روز جمعه و تعطیلات سالیانه مدیریت مناطق بهانه آورده و از ارتقا گروه شغلی آنها جلوگیری میکنند. با توجه به اینکه ابتدا و انتهای بعضی از خطوط سرویس بهداشتی درست شده است ولی در بسیاری از خطوط سرویس بهداشتی وجود ندارد. هنوز در تابستان از یخ که بعضاً" درجه ۲ و ۳ می باشد برای تهیه آب شرب استفاده می شود در حالیکه با نصب چند دستگاه آبسرد کن که آب سرد و جوش بهداشتی داشته باشد در ضمن اینکه هزینه بسیار کمتری دارد می توان جلو بسیاری از بیماریها را گرفت.

رانندگان به علت دریافت بلیط و راهنمایی مسافران به علت نداشتن تابلو دیجیتالی باید مبلغ قابل توجهی کارانه و حق سخن بگیرند چرا که این کار خلاف قوانین راهنمایی و رانندگی می باشد ولی با دادن حدود ۵ هزار تومان برای یک ماه براحتی رانندگان را وادار به نادیده گرفتن قوانین راهنمایی و رانندگی می کنند. فراهم کردن سرویس برای رانندگان بعلت تغیر وتحول در میدین و پایانه ها صورت نمی گیرد سرویس ایاب برای کارگران صبح کار و ذهاب برای کارگران بعد از ظهر کار یکی از خواسته های کارگران شرکت واحد می باشد.

به کارگرانی که در روزهای تعطیل کار میکنند پول ناهار پرداخت نمیشود، آیا روزهای تعطیل کارگر باید روزه بگیرد.

ضمناً اکثر رانندگان دو وعده غذایی بر سر کار حاضر می باشند در ضمن مطابق تورم این مبلغ باید بیشتر شود. با توجه به قوانین راهنمایی و رانندگی، راننده باید در هر دو ساعت رانندگی ۱۵ دقیقه استراحت نماید. در شرکت واحد راننده ها بدون زمان استراحت ۱۲ ساعت کار می کنند با توجه به ارائه مدارک و ماده ۶۱ قانون کار که «راننده نباید بیش از ۶ ساعت رانندگی کند» در حالیکه متاسفانه راننده های ۱۲ ساعته بدون یک سر با احتساب زمان ورود به خط و خروج از خط حدود ۱۶ ساعت کار می کنند، جالب آنکه با توجه به ۱۶ ساعت کار وقتی راننده تصادف می کند از او تعهد محضری می گیرند که اگر تصادف کند باید ۱۰٪ دیه را پرداخت کند معلوم نیست بیمه برای چیست یا شرکت واحد با بیمه چگونه قرارداد دارد. عدم دریافت به موقع وام و کمی مبلغ وام و کمی مزایا و حق و حقوق از مشکلات اساسی کارگران است مثلاً «حق خواروبار کارگران ۲۱۰ تومان می باشد در حالیکه اگر آنرا به ۷۰ یا ۸۰ هزار تومان افزایش دهند باز هم با توجه به تورم موجود خیلی کم است. کمی اتوبوس در خطوط، حذف بعضی از خطوط بدون اطلاع رسانی درست به مردم و خصوصی سازی غلط باعث برخورد بین مردم و رانندگان می شود بهتر است شرکت این اشکالات را رفع کند. عرف شرکت این بود که با سه ماه کار آزمایشی کارگر را رسمی می کرد در حالیکه بعد ها به یک سال و حالا چندین سال است که کارگران را رسمی نکرده اند و کارگر به علت نداشتن امنیت شغلی در کار خود نمی تواند بازده بالا داشته باشد. در مواقع تصادف هیچ کمکی از طرف شرکت به راننده نمی شود از قبیل ضمانت در پاسگاه های نیروی انتظامی یا کمک در مواقع زندانی بودن به خانواده هایشان یا کمک مالی بلا عوض در تصادفات سنگین در حالیکه اگر طبق قانون اتوبوس ها بیمه شخص ثالث و بدنه کامل داشته باشند نباید راننده هیچ گونه خسارتی پرداخت کند. تعاونی های مصرف و مسکن بدون انتخابات تشکیل می شود مانند تعاونی عالی مسکن (که مدیرعامل خود و چندین نفر که البته دو نفر از اعضای شوراهای کارنیز عضو آن می باشند چنین تشکیل شده) هر چند مدیرعامل میتواندست انتخابات بصورت قانونی برگزار کند و مطمئناً در صورت کاندیداتوری خودشان، انتخاب می شدند.

ضمناً چند سال از انتخابات تعاونی مصرف گذشته و حتی چندین نفر از اعضای هیئت مدیره تعاونی مصرف باز نشسته شده اند و این خلاف قوانین است و لی همچنان به کار خود ادامه می دهند. نبود تشکل واقعی باعث ضایع شدن کلیه حق و حقوق کارگران شده است و ضمناً اخراج بدون حساب و کتاب کارکنان شرکت واحد که آمار آن در ادارات کار بیانگران میباشد که نمایندگان حاضر نمایندگان واقعی کارگران نیستند. اگر ما به علت و چگونگی تشکیل شرکت واحد توجه کنیم در می یابیم که این شرکت به علت ارائه خدمات بهتر و امنیت و راحتی شهروندان از به هم پیوستن شرکت ها و رانندگان خطی در سال ۱۳۳۵ تشکیل شده است و این جای تعجب دارد چرا ما به عقب بر می گردیم و به جای اینکه این شرکت را از حالت سوبسید گیری خارج کنیم چرا آنرا تکه تکه کرده و به سالهای قبل از تشکیل آن سوق می دهیم و باعث حذف بسیاری خطوط ارائه نامطلوب خدمات و از بین رفتن ایمنی و خطرات موجود در خصوصی سازی غلط می شویم. به جای واگذاری شرکت هایی چون نفت، ایران خودرو و .... کلاً شرکت هایی با درآمد بالا، برعکس بیمارستانها و شرکت واحد و در کل کارهای خدماتی و درمانی با درآمد پائین به بخش خصوصی واگذار می شود آنها به صورت نادرست.