



خبرنامه داخلی

انجمن صنفی کارفرمایان
توزیع کننده گاز مایع ایران

شماره ۶۵ دی و بهمن ماه ۱۳۹۰

۱ و ۲
۳
۴
۵
۶
۶ و ۷
۷ و ۸

برگزاری مجمع عمومی فوق العاده
اخبار صنعت گاز مایع
حمایت از شرکت بهینه سازی سوخت
ایمن سازی محیط کار و الزامات آن
سایه روشن هایی از مسئولیت اجتماعی شرکتها
پل باش به جای آنکه دیوار شوی
گوناگون

فهرست



وحدت و یگانگی در مجمع عمومی فوق العاده انجمن

با حمایت و پشتیبانی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جریان دارد.

- از وزارت جدید نهایت تقدیر و حق شناسی را داریم که جز محبت و مهربانی در حق ما کاری انجام نداده اند خاصه جناب آقای دکتر شیخ الاسلام وزیر محترم با آن همه بزرگواری، تدبیر و رفتار انسانی که امید است این رابطه همزمان با تحولات جدید به ویژه در زمینه کارفرمایی، فشرده تر و عالمانه تر گردیده تا از این رهگذر، به جامعه کارگری و کارفرمایی جلای تازه ای بخشیده شود.
- شرکت های توزیع کننده وظایف و رسالت های خود را در زمینه تامین گاز مایع کشور که ۳ درصد سوخت را تشکیل می دهد، به نحو ممکن و شایسته ای به مرحله اجراء درآورده اند و به خصوص بعد از هدفمند کردن یارانه ها که ریاست محترم جمهور نگران بازار مصرف آن بودند و لیکن اینک به لطف خدا و همت و تلاش شما عزیزان جز رضایت چیز دیگری ندارند و شما افتخار آفریدید

به دنبال تصمیمات متخذه در جلسه مجمع عمومی عادی سالیانه مورخ ۹۰/۳/۲۲، در راستای انطباق مندرجات اساسنامه انجمن، با آخرین آیین نامه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص شکل ها، جلسه مجمع عمومی فوق العاده انجمن در ساعت ۱۰ روز دوشنبه ۹۰/۱۰/۲۶ در محل هتل صحرا واقع در خیابان طالقانی روبروی اتاق صنایع و معادن ایران با حضور جناب آقای فرهادی نماینده محترم وزارت کار و بیش از دو سوم اعضاء، به شرح زیر برگزار گردید:

۱- در شروع جلسه جناب آقای مهندس خلیلی رئیس هیات مدیره انجمن ضمن عرض خیر مقدم به حاضرین که غالباً از اقصی نقاط مملکت به این جمع پیوسته بودند مطالبی اظهار داشتند که ذیلاً به سر فصل های آن اشاره می گردد:

- بحث درباره سرنوشت امروز و فردای صنعت گاز مایع است که

اعضای تشکل ها به این درک عمیق رسیده اند که جز در سایه وحدت، صمیمیت، شفافیت و کوشا بودن نمی توانند آسوده زندگی کنند.



و وظایف مربوطه را به نحوه مطلوب عملیاتی کردید.

● اساسنامه قبلی ما بر اساس سنت های قدیم تدوین شده بود و اینک ایجاب می کرد با نظر وزارت کار، خود را با قوانین روز انطباق دهیم که این مهم با همکاری نماینده محترم آن وزارتخانه جناب آقای فرهاد پور انجام گرفته است.



● هیات مدیره انجمن برای تامین سلامت فعالیتهای شرکت های توزیع کننده پیوسته متحمل تلاشها و مساعی فراوانی است تا در پناه آن اعضای محترم انجمن در محیط حفاظت شده تشکل گرایی، به فعالیتهای عام المنفعه خود تداوم بخشند.

● یار ما خداوند، خانه ما انجمن و نظامات دولتی هم حافظ ما هستند و لذا با صمیمیت و علم گرایی زیر چتر وزارت محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی با تمام مشکلات مسئولانه مقابله کرده و به رسالت خود ادامه خواهیم داد تا انشاءالله به محیط سلامت و پویای اجتماعی مربوطه دست یابیم.

۲- بعد از اظهارات رئیس هیات مدیره انجمن جناب آقای مهندس باقری نایب رئیس هیات مدیره انجمن بیاناتی به شرح زیر اظهار داشتند:

● انجمن ما جزء معدود تشکل هایی است که خودکفا بوده و از دولت کمک نمی گیرد بلکه با همکاری و هماهنگی مدیران مربوطه، مشکلات مردم عزیز میهن اسلامی را بر طرف می سازد.



● در مجموع بحث ما رسیدن به وحدت و یکپارچگی است و اگر انجمن تا کنون شعارش خدمتگزاری بوده است در زمان هدفمند کردن یارانه ها، این موضوع تحقق بیشتری حاصل نمود.

● تنها بخش گاز مایع برای مسئولین محترم کشور جای نگرانی دربر داشت که با برگزاری جلسات طولانی و فشرده با مقامات ذیربط و انجام توجیحات کافی سرانجام به هماهنگی های لازم دست یافت که در این خصوص مساعدت های رئیس و اعضای محترم

هیات مدیره انجمن، جای سپاس دارد.

● با وحدت، درایت و هوشمندی با تمامی مشکلات مقابله کرده تا به اینجا رسیده ایم.

● تغییر اساسنامه واجب است و اساسنامه قدیم به گذشته تعلق دارد، در صورتیکه در شرایط جدید باید با وزارتخانه ها و نهادها ارتباط تنگاتنگ تری داشت که اساسنامه قدیم پاسخگو نبود.

● برای پیش نویس اساسنامه جدید زحمات زیادی کشیده شده و لازم است همکاران محترم حاضر در مجمع نیز درباره آن اعلام نظر کنند.

● انشاءالله این وحدت و یگانگی بین ما باقی بماند و به کمک خداوند و راهنمایی های جناب آقای مهندس خلیلی که نعمت بزرگی برای این انجمن محسوب می شوند، به تحقق اهداف عالیه مربوطه نایل آییم.

۳- پس از بیانات جناب آقای مهندس باقری جلسه مجمع عمومی فوق العاده به شرح زیر وارد دستور کار گردید:

● جهت انتخاب رئیس، نایب رئیس و منشی رای گیری به عمل آمد که با اکثریت آراء جناب آقایان: مهندس خلیلی (رئیس)، مهندس باقری (نایب رئیس) و کیهانی به عنوان (منشی) جلسه انتخاب گردیدند.

● جناب آقای خلوتی دبیر انجمن ضمن عرض خیر مقدم چنین اظهار داشتند: بعد از مصوبه مجمع عمومی عادی سالیانه در خصوص تجدید نظر در اساسنامه طی ۷ ماه گذشته با همکاری هیات مدیره محترم و راهنماییهای مستمر جناب آقای فرهادی نماینده وزارت کار پس از بررسی و مطالعه اساسنامه تشکل های مشابه نهایتاً به تهیه و تدوین اساسنامه ای توفیق حاصل گردید و با توجه به اینکه بخش های عمده ای از مندرجات اساسنامه ها جنبه های کلی و عمومی دارد که در تمام اساسنامه ها لازم الاجرا است، لذا بخش هایی که اختصاص به این انجمن دارد، تکثیر و در اختیار اعضای محترم قرار گرفته است تا مورد بررسی واقع شود.

● در دنباله جلسه پیش نویس اساسنامه جدید ماده به ماده و بند به بند مطرح و پس از بررسی و بعضاً اصلاحات لازم، مندرجات اساسنامه جدید با اکثریت آراء حاضرین در جلسه مجمع عمومی فوق العاده، مورد تصویب واقع گردید.

۴- پس از بررسی و تایید مندرجات اساسنامه جدید توسط مجمع عمومی فوق العاده در ساعت ۱۱:۳۰ در خصوص ماده ۲۲ اساسنامه جدید، موضوع هیات حل اختلاف (داوری) انجمن که متشکل از ۵ نفر می باشد، رای گیری بعمل آمد که در نتیجه به ترتیب آقایان: مهندس حمید باقری از شرکت پرسایرانگان، محمد علی خلوتی از شرکت بوتان، علی غفوریان از شرکت اتان، امیر محمد شاه از شرکت لیان گاز و حمید خرسندی از شرکت رسان گاز با اکثریت آراء برای مدت ۳ سال انتخاب گردیدند و جلسه نیز در ساعت ۱۳ با ذکر صلوات خاتمه یافت.



اخبار صنعت گاز مایع



۱- مصوبات و فعالیت های کمیته بازسازی

● به موجب دستورالعمل مورخ ۹۰/۶/۸ مدیر کل اداره نظارت بر اجرای استاندارد و رییس کمیته نظارت بر بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر، به منظور جلوگیری کامل از ورود شیر و سیلندرهایی که نشئت دار به مدار چرخه توزیع مصرف کنندگان میلیونی گاز سیلندری در اقصی نقاط مملکت و جلوگیری از بروز حوادث آتش سوزی و انفجارهای مرگبار و خانمان سوز، مدت ۶ ماه به کلیه واحدهای سیلندر پرکنی مهلت داده شد بود که سکوهایی خود را مجهز به نوار نقاله و حوضچه آب تست (غرقابی) نمایند و در غیر اینصورت، از فعالیت سکوهایی که کماکان با روش های ابتدایی و غیر ایمن اداره شوند، جلوگیری به عمل آمده که مراتب یکبار دیگر با رعایت کلیه جوانب امر در جلسه مورخ ۹۰/۹/۷ کمیته نظارت مرکز با در نظر گرفتن امکانات و مقدرات شرکتهای توزیع کننده مورد بررسی واقع و مندرجات دستورالعمل مذکور به شرح زیر تعدیل گردید:

الف- تاسیسات اصلی (مادر) شرکتهای توزیع کننده کماکان تا پایان سال ۱۳۹۰ ملزم به اجرای دستورالعمل مورد بحث خواهند بود.

ب - سکوهایی که بازار مصرف ماهیانه آنان متجاوز از ۳۰۰ تن می باشد تا پایان خرداد ماه ۱۳۹۱ مهلت خواهند داشت که به تجهیزات مندرج در دستورالعمل مذکور مجهز شوند.

ج - سکوهایی که بازار مصرف ماهیانه آنان کمتر از ۳۰۰ تن است حداکثر تا پایان شهریور ماه ۱۳۸۹ فرصت دارند که مندرجات دستورالعمل را رعایت نمایند.

امید است واحدهای سیلندر پرکنی به ویژه تاسیسات مردمی که فاقد تجهیزات مذکور می باشند از فرصت های باقی مانده بهره برداری نموده و در این خصوص که صرفاً ایمنی و رفاه میلیون ها خانوار مصرف کننده را در پی دارد، اقدام لازم و به موقع معمول دارند.

● همان گونه که آگاهی دارند به موجب مصوبات کمیته نظارت بر بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر، بر مبنای میزان سنوات فعالیت شرکت های توزیع کننده در کشور، حد نصاب هایی تعیین و بر اساس آن سقف هزینه کرد و جوه سپرده برای هر شرکت مشخص شده بود، از آن جایی که متأسفانه تعدادی از شرکت ها نسبت به این مقوله مهم که صرفاً ایمن سازی صنعت گاز مایع را به دنبال دارد کم عنایتی نموده بودند لذا به موجب مصوبه ستاد بررسی و کنترل قیمت، خرید حواله گاز مایع ۴۱ شرکت توزیع کننده زیربط موکول به ارائه فیش مبنی بر واریز جوه سپرده مربوط به حساب مشترک کمیته نظارت مرکز، گردید. کمیته نظارت مرکز به منظور تشویق و ایجاد انگیزه در شرکت های موصوف،

تدابیری اتخاذ نمود که هرچند صباح یک بار، معادل ارزش اسناد و مدارکی که در امر بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر هزینه نموده بودند، وجوه سپرده بازسازی را به آنان مسترد گرداند و خوشبختانه ادامه این روند موجباتی را فراهم آورد که ۹ شرکت توزیع کننده با مساعی که در زمینه ایمن سازی شیر و سیلندر تحت مالکیت خود مصروف داشتند توفیق یافتند به حد نصاب های مقرر دست یافته و از فهرست شرکت های فوق الذکر، خارج گردند و این در حالی است که شرکت های اخیر به همراه سایر شرکت های توزیع کننده همچنان می بایست هزینه کرد وجوه سپرده شان متناسب با خرید حواله گاز مایع آنها بوده و تدابیری اتخاذ نمایند که به فهرست شرکت های مورد بحث نپیوندند. اینک بر اساس تصمیمات متخذه در کمیته نظارت مرکز، چنین مقرر گردیده است که کلیه شرکت های توزیع کننده تا پایان سال جاری فرصت دارند هزینه کرد وجوه سپرده مربوطه را به سطح حداقل مصوبات مقرر برسانند و در غیر این صورت ملزم خواهند بود کلیه وجوه سپرده ای که طی دوره ده ساله مورد اشاره به صورت امانی نزد آنها باقی مانده است، به صورت یک جا به حساب مشترک کمیته نظارت مرکز واریز نمایند تا به موجب مصوبات آتی، در راستای مصلحت های صنعت گاز مایع، در بخش های مختلف هزینه گردد و لذا شایسته است کلیه شرکت های توزیع کننده به ویژه آن تعداد شرکت هایی که در این زمینه تا کنون غفلت ورزیده اند، با جدیت هرچه تمام تر به مقوله بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندرهایی تحت مالکیت خود پرداخته تا ضمن تأمین ایمنی شیر و سیلندرهایی مربوطه، وجوه سپرده متعلقه از اختیارشان خارج نگردد.

۲- معضلات تردد رانندگان گاز کش ها در پالایشگاهها

با توجه به اینکه در حال حاضر هنگام صدور کارت تردد برای رانندگان گاز کش ها شماره کشنده نیز در آن درج می گردد لذا رانندگان منحصراً با کشنده مورد نظر قادر به ورود به تاسیسات گاز مایع می باشند و این امر موجب گردیده که هنگام بروز بیماری، غیبت، استعفا و اخراج رانندگان، کشنده مربوطه تا پایان برگزاری تشریفات صدور کارت تردد برای راننده جدید متوقف گردد و به علاوه در بسیاری موارد از خطاهای رانندگان کشنده های ملکی نیز ناچاراً چشم پوشی گردد تا موجب ترک کار آنها نشود و لذا در این خصوص در مورخ ۹۰/۸/۲۳ طی نامه ای که به عنوان مدیر محترم تامین و توزیع شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران ارسال شد تقاضا گردید هنگام صدور کارت تردد، از درج شماره کشنده در آن، خودداری و صرفاً نام شرکت توزیع کننده درج گردد تا شرکتها بتوانند حداکثر بهره برداری را از امکانات حمل خود به عمل آورده و همچنین از تحمل رانندگان خاطی نیز احتراز شود.



وزیر نفت: گسترش حمایت از شرکت بهینه سازی سوخت



مهندس قاسمی از حمایت های همه جانبه دولت و وزارت نفت از شرکت بهینه سازی مصرف سوخت خبر داد و تصریح کرد، در حالی که تمام شرکت های تابع وزارت نفت مشغول استخراج و تولید نفت و گاز هستند، شرکت بهینه سازی مصرف سوخت باید به عنوان تنها شرکت فعال در زمینه بهینه سازی مصرف انرژی، در تهیه دستورالعمل های اجرایی و تدوین الزامات قانونی آن، فعالیت کند.

مهندس قاسمی اظهار داشت: وزارت نفت به منظور حمایت از ورود بخش خصوصی برای اجرای پروژه های بهینه سازی مصرف انرژی، آمادگی دارد تا بازگشت سرمایه لازم برای اجرای پروژه های مربوطه را از محل صرفه جویی ایجاد شده تضمین کند. به گفته وی از آن جا که فعالیت های شرکت بهینه سازی مصرف سوخت جنبه حاکمیتی دارد، از فهرست واگذاری به بخش خصوصی، خارج شده است.

جناب آقای مهندس رستم قاسمی وزیر محترم نفت با تأکید بر گسترش حمایت قانونی از شرکت بهینه سازی مصرف سوخت از سوی دولت و وزارت نفت گفت: فعالیت ها و پروژه های تحقیقاتی و پژوهشی شرکت بهینه سازی مصرف سوخت باید به دستورالعمل و الزامات قانونی تبدیل شود و در صورت نیاز، موارد لازم برای حمایت بیشتر، در هیأت دولت نیز مطرح گردد. وی ادامه داد: این آیین نامه ها و دستورالعمل ها باید در داخل شرکت مذکور تهیه و مجوزهای لازم از ارگان های ذیربط اخذ و به صورت قانون لازم الاجرا به شهرداری ها، خودروسازان، صاحبان صنایع و سایر دستگاه های مورد نظر، ابلاغ شود.

مهندس قاسمی با تأکید بر اهمیت فعالیت های پژوهشی در کشور، اظهار داشت، فعالیت های پژوهشی در تمام بخش ها به ویژه در حوزه مصرف انرژی باید از گزارش های هزینه ای، به گزارش های عملکردی تبدیل شود. وی با اشاره به این که در ایران به دلیل قیمت بسیار ارزان انرژی، تاکنون به موضوع بهینه سازی مصرف سوخت، توجه لازم نشده است یادآور گردید، قیمت ارزان سوخت سبب شده تا تمام تلاش ها بر تولید و استخراج سوخت های فسیلی متمرکز گردد و سالانه به ازاء افزایش میزان تولید گاز طبیعی، نفت، بنزین و دیگر سوخت ها مصرف نیز افزایش یابد. وزیر نفت با اعلام این که مصرف روزانه ۴۰۰ میلیون متر مکعب گاز طبیعی در زمستان و در بخش خانگی و تجاری، برابر است با میزان مصرف چند کشور اضافه کرد: علاوه بر فعالیت در حوزه های استخراج و تولید سوخت، تمرکز روی برنامه ها و تدوین روش های بهینه سازی مصرف سوخت ضروری است تا بتوان از درآمد حاصل از افزایش برداشت، تولید سالانه را صرف صادرات و زیر ساخت های کشور نمود.

دهه مبارک فجر انقلاب اسلامی فرخنده باد.





ایمن سازی محیط کار و الزامات آن



یک مرجع جهانی در زمینه حفاظت صنعتی (ایمنی و بهداشت حرفه‌ای) متولد شد. از سوی دیگر مجمع عمومی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۸۲ تشکیل کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه را تصویب کرد. حاصل کار این کمیسیون در سال ۱۹۸۷ تحت عنوان "دستور کار ۲۱" منتشر شد که در آن اهدافی چون حفظ و توسعه بهداشت انسان، کوشش برای حفظ محیط زیست در کنار توسعه و... بیان شده بود. این اهداف امروزه در قالب برنامه توسعه سازمان ملل متحد تحت عنوان "توسعه پایدار" در کشورهای مختلف مورد توجه قرار گرفته و با محوریت انسان به عنوان عامل اصلی توسعه دنبال می شود.

توسعه پایدار توسعه ای است که نیازهای کنونی جهان را مرتفع می سازد بی آن که توانایی نسل های آینده را برای دست یابی به نیازهایشان با مشکل روبرو سازد. آنچه امروز به عنوان توسعه پایدار مطرح است، بیشتر به جنبه های مادی و فیزیکی محیط زیست و در جهت حفظ وضع موجود برای آینده، توجه دارد.

ایجاد نظام مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست سبب می شود، تا ضمن اعمال مدیریت، پتانسیل بالقوه موجود (اعم از نیروی انسانی تجهیزات، مواد و...) از اتلاف انرژی و سرمایه ملی جلوگیری شود. ابتدایی ترین گام در مسیر ایجاد نظام مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست، شناخت وضعیت موجود (از حیث امکانات بالقوه) و حساس کردن مدیران و کارشناسان به این موضوع و ایجاد بستری برای بحث و تبادل نظر و همچنین هماهنگی در سطوح مختلف سازمانی است که این مهم با تشکیل کمیته ایمنی، بهداشت و محیط زیست در سطوح مختلف سازمانی ببار خواهد نشست. با این کار زمینه مشارکت کارکنان نیز فراهم می شود تا بدین وسیله بتوانند نظرات و پیشنهادهای خود را مطرح کنند و مدافع آن باشند. کمترین سود این جریان تبادل اطلاعات، شناخت مشکلات و موانع و طرح نظرات از یکسو و حساس کردن کارکنان به موضوعات ایمنی، بهداشت و محیط زیست از سوی دیگر است.

وقوع حوادث گوناگون بیانگر این واقعیت است که کارکنان (صرفنظر از رده سازمانی) وظایف خود را در این حوزه به فراموشی سپرده اند و یا حداقل کمتر به آن توجه دارند، در واقع این باور اشتباه در ذهن همه جا گرفته است که مسئول ایمنی، بهداشت محیط زیست به تنهایی مسئول ایجاد شرایط ایمن برای کارکنان، تجهیزات و محیط زیست می باشد در حالی که محیط کار ایمن به عنوان یک کار گروهی به مشارکت همه کارکنان نیاز دارد.

همه ساله میلیون ها حادثه ناشی از کار در دنیا رخ می دهد و مشکلات فراوانی در زمینه زیست محیطی و آسیب های جانی و مالی پدید می آورد. در حالی که هر یک از این مشکلات خود اثرات زیان بار غیر مستقیمی باقی می گذارد که شدت آن ها چند برابر اثرات مستقیم است. برای نمونه وقتی با ریختن و پاش مواد شیمیایی، محیط زیست را آلوده و در چرخه حیات اختلال ایجاد می کنیم به تبع موجبات به خطر افتادن سلامت انسان هایی را که در جوار محل آلوده شده زندگی یا فعالیت می کنند فراهم آورده ایم و یا وقتی که فردی در اثر حادثه ای فوت می کند یا دچار آسیب کلی، جزیی و یا بیماری می شود ممکن است ناخواسته در زندگی خانوادگی یا حتی اجتماعی خود، اثرات وخیم و نامطلوبی بر جای بگذارد. آمار نشان می دهد که در بسیاری کشورهای صنعتی تلفات حوادث ناشی از کار، بیش از تلفات مربوطه به عملیات یک جنگ بزرگ بوده است.



احساس نیاز به پیشگیری از حوادث در محیط های صنعتی، به زمانی بازمی گردد که افزایش حوادث و هیجان و التهاب شدید در میان مردم، موجب اعتصاب و اعتراض زیاد کارگران شد. دولت ها تحت فشار افکار عمومی به اقداماتی پرداختند. نهضتی به نام "جنبش پیشگیری حوادث" و حمایت از نیروی انسانی ایجاد نمودند که با سرعت و شدت توسعه یافت.

نتیجه این گونه فعالیت ها، ایجاد انجمن ها و جمعیت های مختلف در کشورهای جهان و حرکت نظام مند در جهت تصویب قوانین و مقررات، تدابیر و ضوابط مرتبط با حمایت و حفاظت از کارکنان در محیط های کاری بود. در نهایت هم سازمان بین المللی کار به عنوان



سایه روشن‌هایی از مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR)



مدیران سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ که در بازارهای در حال جهانی شدن، نقش فعال و مؤثری دارند تمام تلاش خود را متوجه ایجاد ارزش برای تمامی ذینفعان خود کنند و نوعی تعادل میان بخش‌های اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی کسب و کارشان، ایجاد نمایند. به طور کلی می‌توان گفت مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR) به ارائه روش‌هایی می‌پردازد که سازمان‌ها در فضاهای کسب و کار خود به آن عمل می‌کنند و پاسخگوی توقعات جامعه، انتظارات تجاری، قانونی، اخلاقی اجتماعی آنان باشد چرا که سازمان‌ها، مسئولیت‌های بزرگی در زمینه اجتماعی، اقتصادی و محیطی در قبال کارکنان، سهامداران، مشتریان، دولت، تأمین‌کنندگان و تمامی ذینفعان خود بر عهده دارند آن‌چه که می‌تواند یک اعتماد و اطمینان دو جانبه را فراهم سازد و شرکت‌ها و سازمان‌ها را به انباشت سرمایه و سود دهی هدایت کند، وجود فضایی پر از اعتماد در تجارت و اقتصاد بوده و این اولین گام برای پاسخگویی و حساب پس دهی شرکت‌ها در قبال عملکرد خویش است. در نهایت پایبندی و عمل به مسئولیت‌های اجتماعی، نیازمند تمرین است که باید دل را به آن پرداخت و با ناب‌ترین ویژگی‌های انسانی درهم آمیخت. باید که ارزش‌ها را در درون باورهای کهنه و رایج اسیر نکنیم و در فضای تنگ و تاریک کج فهمی‌ها عبوسش نسازیم. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و ارزش‌های محوری آن‌ها را فلسفه‌ای نو، دلی نو، هوا و فضایی نو، باید پایبندی به مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها و ارزش‌های محوری، غفلتی آگاهانه از خویشتن را می‌طلبد، غفلتی فراجسته و اندیشیده.

در نظر سنجی هزاره، درباره مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها که در سپتامبر سال ۱۹۹۹ میلادی انجام گردیده بود، از هر سه شهروند، دو نفر تمایل نشان داده بودند شرکت‌ها از نقش تاریخی شان که کسب سود، پرداخت مالیات، استخدام کارکنان و تبعیت از تمام قوانین است، فراتر رفته و در راستای تحقق هدف‌های اجتماعی گسترده‌تر، نقش به‌سزایی داشته باشند.

هر وجهی از کسب و کار، دارای یک بعد اجتماعی است. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CORPRATE SOCIAL RESPONSIBILITY) یعنی رویه‌های باز و شفاف کسب و کار، یعنی روش‌هایی که مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و احترام به کارکنان، جامعه و محیط زیست باشد.

مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به این منظور برنامه‌ریزی می‌شود که برای جامعه به طور کلی و برای سهامداران، حاصل ارزش پایدار باشد. حوزه مربوطه به رویه کسب و کار در برگیرنده یکی از پویاترین و چالش‌پذیرترین موضوع‌هایی است که امروز رهبران شرکت‌ها با آن روبرو هستند. برای مدیران امروز دیگر کافی نیست که وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل را انجام داده و خود را اثربخش بنامند بلکه پاسخگویی به نیاز جامعه و خواست شهروندان و مشتریان داخلی و خارجی سازمان‌های شان از زمره وظایف با اهمیت‌تر آنان محسوب می‌گردد. می‌توان گفت همان‌گونه که مدیران، نحوه انجام وظایف سنتی را می‌آموزند، باید از چگونگی انجام وظایف جدیدی نیز آگاه شوند زیرا شرایط امروز جهان و فضا‌های جدید کسب و کار ایجاب می‌کند تا رهبران و

پل باش به جای آن که دیوار شوی

تلخیص از کتاب دلی به دست آور



دیوارها ساخته می‌شوند تا جدا سازند، در مقابل این پل‌ها هستند که در موانع طبیعی یا انسان ساخته را درهم می‌نوردند و ارتباط بین انسان‌ها را ممکن می‌سازند. ارتباطات انسانی خود پلی است که سبب به هم آیی افکار آدمیان شده تا دانش، دست‌آوردها و یافته‌های بشری، سینه به سینه و از نسلی به نسل دیگر منتقل شود. مجتبی کاشانی این مفهوم را به زیبایی در شعر زیر آورده است:

بی پل نرسد جهان به آزادی و عشق
بی پل نشود جهان پر از شادی و عشق
پل راه عبور هنر و علم و کمال
بی پل نرسد جهان به آبادی و عشق



یکی از پایه ای ترین دلایل تیرگی روابط بین آدمیان، از عدم توازن بین "خودخواهی" و "دگرخواهی" افراد سرچشمه می گیرد. تلاش ما برای نگهداری از خود و حفظ بقای شخصی، به حس خودخواهی ما مربوط است و در مقابل آنچه پایداری هستی بر کره زمین را ممکن ساخته و بقای آدمیان را در این کره خاکی تداوم بخشیده، ریشه در وجود حس دگرخواهی انسان دارد. ماکسول نویسنده این کتاب مردم را به دو گروه تقسیم نموده است: گیرنده یا سازنده. وی در ویژگی هایی این دو دسته می نویسد: گیرندگان کسانی هستند که دست بگیر دارند. همه چیز را می قاپند و مصرف می کنند تا نیازهای خود را برآورند. اما سازندگان کسانی هستند که می بخشند، می آفرینند و کار راه می اندازند. اینان مایه ی کامیابی دیگرانند. به نظر می رسد گروه گیرندگان آنانی هستند که حس خودخواهی زیادی دارند و همه چیز را تنها برای خود می خواهند و به خواست دیگران بی توجهند. چنین کسانی طبیعی است که در ایجاد ارتباط با دیگران و نگهداری از یک رابطه برد-برد با آنان، موفق نخواهند بود. بر خلاف گیرندگان، سازندگان آنند که به فکر دیگران هم هستند، خدمت به هم نوع آن ها را برمی انگیزد و ساختن جهانی پایدار که همه در آن با آسایش زندگی کنند، انگیزه سازندگی، آفرینش، کار و تلاش شان است. یکی از پیام های این کتاب که در نظر است به تدریج طی شماره های آتی این نشریه به تمام فصول آن بپردازد این است که حس "دگرخواهی" را در خود پرورش دهیم تا در دل دیگران راه پیدا کنیم، چرا که خودخواهی زیاده از حد، دیواری می شود که ما را از دیگران جدا می سازد.

دنباله در شماره های بعد

تعادل میان کار و زندگی



که خیلی ها می گویند سهم ما از این جهان، کار است و کار و کار و کار و دیگر هیچ، تغییراتی که در جوامع امروزی بر اثر افزایش جهانی شدن، رقابت اقتصادی، توسعه تکنولوژی و بافت جمعیت شناختی رخ داده است موجب گردیده که مرزبندی میان حوزه کاری و زندگی خانوادگی کمرنگ شود. نمونه آن ها نسبت زنانی است که وارد نیروی کار می شوند و به موازات آن درصد زوج های هر دو شاغل در حال افزایش است. آن چه که در این میان دیده نمی شود زندگی شخصی ماست.

با وجود تمام اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن روی زندگی هر انسانی دارد. معذالک مفهوم کار به شکل نامحسوسی به مرور تغییر کرده و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان ها را در معرض تغییرات گسترده ای قرار داده که سبب به وجود آمدن معضلاتی برای شاغلین شده است. یکی از محققین در این زمینه می گوید هیچ کدام مهم تر از دیگری نیست بلکه تفاوت آن هاست که سبب می شود به یکی بیشتر و به دیگری کمتر توجه نماییم. به لحاظ پیچیدگی و چند وجهی بودن موضوع تعادل میان کار و زندگی اغلب در درک و تفسیر آن، مشکلاتی به وجود می آید و بر اثر همین برداشت نادرست است که بسیاری از افراد، کار و زندگی را به دو نفر کاملاً جدا از هم تقسیم کرده اند که منافع یک طرف به ضرر طرف مقابل تمام می شود و عمدتاً علت تضاد آن هم در نتیجه افزایش تعداد مادران شاغل بوده که در دهه ۱۹۸۰ میلادی مورد توجه مدیریت قرار گرفته است. اکثر سازمان های بزرگ در واکنش به این مسئله اقداماتی انجام داده اند تا محیط کار بیشتر به خانواده شبیه شود. از جمله مراقبت از کودکان در محیط کار، اردوهای تابستانی، اشتراک شغل و کار پاره وقت و کار از راه دور. تعادل

با رشد هرچه بیشتر دانش، فهم ما از خود و دنیای اطرافمان نیز گسترش می یابد و جهان را پیچیده تر استنباط می کنیم.

کار و خانواده، دو جنبه مهم از جهان ما را تشکیل می دهند. سلامت همه جانبه انسان تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه می باشد. تعارض کار- خانواده، غالباً در زیر مجموعه عوامل استرس زای ناشی از نقش قرار می گیرد. چرا که این تعارض گویای ناهمخوانی و تضاد میان الزام ها و خواسته های دو نقش متفاوت است. با توجه به ابعاد و گستره تعادل میان کار و زندگی که فرد، سازمان و جامعه را تحت تأثیر قرار می دهد همه افراد جامعه در هر سطح و هر شغلی، مسئولیت دارند در راه ایجاد تعادل میان این دو مقوله، گام بردارند. در واقع کار و خانواده مایه آرامش انسانند



لیکن اگر میان این دو، تعادل نباشد، نشاط، شادابی و آرامش، از انسان سلب و انسان را دچار خسارت جبران ناپذیر خواهد کرد. این بحث به ظاهر ساده مناقشات حاشیه ای بسیار زیادی را دامن زده است و سوال اساسی در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف و تنظیم شود. امروزه به جایی رسیده ایم



در صورت موفقیت در تعادل میان کار و زندگی، بسیاری از مسایل و مشکلات خانواده ها و هم سازمان ها توأمأ مرتفع می گردد چرا که در این صورت افراد می توانند در هر بعد، حداکثر نیروی خود را بگذارند و نیز نهایت رضایت و موفقیت را در هر دو بعد داشته باشند. مدیران سازمان ها می توانند با مدیریت کردن تعادل میان کار و زندگی، از کارکنان شاد و خشنودی برخوردار باشند که با علاقمندی، وفاداری و تعهد، عملکرد مؤثر در شغل خود در سازمان ارائه کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران رویکردی را انتخاب کنند که در آن، منافع فرد و سازمان به طور همزمان و هم سو با یکدیگر مورد توجه قرار گیرد.

میان کار و زندگی اغلب بر کاهش زمان کار و صرف وقت بیشتر برای خانواده دلالت دارد. آن چه حائز اهمیت است تلفیق زندگی کاری و خانوادگی است زیرا هر روز رابطه میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی خانوادگی از لحاظ روندهای جمعیت شناسی مهم تر می شود و هنگامی که زندگی شخصی و کاری افراد با هم سازگار باشد، آنان شادتر و راضی تر خواهند بود. برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست یکی به نفع دیگری تضعیف شود. اما این تعادل به خودی خود هم ایجاد نمی شود و اگر رابطه میان کار و زندگی مدیریت نشود تعارض میان آن ها زیان های جبران ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی خواهد داشت.

چارلی چاپلین می گوید



آموخته ام که با پول می توان:

- خانه خرید ولی آشیانه نه!
- رختخواب خرید ولی خواب نه!
- ساعت خرید ولی زمان نه!
- مقام خرید ولی احترام نه!
- کتاب خرید ولی دانش نه!
- دارو خرید ولی سلامتی نه!
- آدم خرید ولی دل نه!

هنر گوش دادن



امروزه ما مهارت گوش دادن را گم کرده ایم در حالی که در عصر حاضر، نیازمند مدیران و کارکنانی هستیم تا بتوانند در دوران مدیریت سرمایه هوشمند، کار کنند. سازمان های جدید همانند یک اکوسیستم زنده فعالیت می کنند که همه اجزاء آن به هم مرتبط و وابسته است در این زنجیره اهمیت هر جزء بستگی به این دارد که چه قدر برای سایر اعضا مهم و با ارزش باشد.

برای شناختن، نیازمند بهتر گوش دادن هستیم. مطالعات نشان می دهد مدیران و سرپرستان حدود ۵۵ درصد وقت روزانه خود را صرف گوش دادن مؤثر می کنند. امروزه بهترین روش فروشندگی در دنیا، گوش دادن است و اگر می خواهید مشتری را جذب کنید به حرف هایش گوش دهید. زیرا وقتی کسی به حرف هایمان گوش می دهد نه تنها احساس آرامش درونی می کنیم بلکه این احساس به ما القاء می شود که دیگران ما را درک می کنند و در نتیجه ادامه بحث به سمت شرایط بهتر و مناسب تر سوق پیدا می کند. ۹۰ درصد مشکلات زندگی به عامل انسانی و ارتباط مربوط می شود. در واقع مشکل چرایی مسئله نیست؛ بلکه مسئله عامل انسانی است. گوش دادن، مهارتی اساسی در رشد هوش هیجانی است.

۲۸ صفر
سالروز رحلت حضرت رسول اکرم (ص)
شهادت امام حسن مجتبی (ع)
تسلیت باد.

خبرنامه داخلی

ناشر:

دبیرخانه انجمن صنفی کارفرمایان توزیع کننده گاز مایع ایران

نشانی:

تهران - بزرگراه حقانی - بعد از ایستگاه آتش نشانی
جنب پلیس راهنمایی و رانندگی منطقه ۳ - پلاک ۱۱
طبقه سوم غربی

تلفاکس: ۰۹۳۰۸۸۸۸ - ۰۸۸۸۷۷۰۸۸۸