



# خبرنامه داخلی

انجمن صنفی کارفرمایان  
توزیع کننده گاز مایع ایران

به نام خداوند جان و خرد

کز این برتر اندیشه برنگذرد

شماره ۷۱ دی و بهمن ماه ۱۳۹۱

۱،۲ و ۳

۴

۵ و ۶

۶ و ۷

۸

پاسداشت و تجلیل از مهندس خلیلی

اخبار صنعت گاز مایع

خطای انسانی در بروز حوادث

صنف گرایی از نظریه تا عمل

گوناگون

## فهرست



### پاسداشت و تجلیل از مهندس محسن خلیلی

انجمن آثار و مفاخر فرهنگی کشور به مناسبت سال تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی و در راستای پاسداشت و تجلیل از مفاخر جامعه کار و تولید در جهت تحقق منویات مقام معظم رهبری، مراسم بزرگداشت آقای مهندس محسن خلیلی، صنعتگر برجسته تاریخ معاصر ایران و بنیان گذار تشکل های صنعتی را در روز شنبه ۱۸ آذرماه ۱۳۹۱ با حضور وزیر صنعت و معدن، رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، رئیس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران و برخی دیگر از چهره های شاخص، در محل تالار شهید مطهری آن انجمن برگزار نمود.

در این مراسم رئیس انجمن آثار و مفاخر فرهنگی، حجت الاسلام والمسلمین ادبی، به عنوان سخنران اول، مهندس محسن خلیلی را شخصیتی شمرده که با وجود آن که هشت دهه از عمر مبارک خود را گذرانده است همچنان پویا، پایورز، پر انرژی و پر کار مانند روزهای جوانی، در حوزه فرهنگ و صنعت تلاش می کند. ادبی در ادامه مهندس خلیلی را فردی بسیار نیک محضر و فعال در حوزه صنعت دانست و افزود: وجود استاد محسن خلیلی برای جامعه علمی و فرهنگی بسیار مغتنم است زیرا نسل امروز نیاز دارد که مفاخر فرهنگی را زنده و پویا ببیند و در کنار آن ها نفس بکشد و آن ها را الگوی خود در زندگی قرار دهد. ادبی اضافه کرد برای انجمن آثار و مفاخر فرهنگی که نام بسیاری از مفاخر فرهنگی را بر پیشانی خود دارد، امروز فرصت مغتنمی است که از یکی از بزرگان حوزه صنعت قدردانی کند.

محمد رضا سپهری رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی سخنران بعدی بود. وی خلیلی را پیر صنعت ایران دانست که عاشقانه به این مرز و بوم عشق می ورزد و قلبش همواره برای این سرزمین می تپد. سپهری در دنباله افزود سی سال همکاری مهندس خلیلی با وزارت کار و زحمات طاقت فرسای ایشان را در جهت تشکل های کاری، امری فراموش نشدنی دانست و خدمات مخلصانه استاد را برای مؤسسه استاندارد ستود. وی در پایان اضافه نمود: فرزندان ما اخلاق حرفه ای را باید از استاد خلیلی الگوسازی کنند و بدانند "کار، تجسم عشق است" زیرا کاری که مهندس خلیلی طی ۵۰ سال اخیر در ایران انجام داده است، کاری توأم با عشق و با تمام وجود بوده است.

ادامه در صفحه بعد

"صنعتگران"، "کارآفرینان" و "خدمتگزاران اقتصاد ملی"، ضرورتی اساسی و عاملی مهم در  
تعالی جامعه محسوب می گردند.



خدای ناکرده نسل آینده به این تصور برسد که ایران افتخار دارد اما برای هزار سال پیش، چه اتفاقی می افتد؟ با زندگی در گذشته گویی حکم مرگ را برای نسل بعد صادر کرده ایم. جوامع اگر نگران هویت ملی خویش هستند باید مرتباً قهرمان ملی تولید کنند.

**نکته دوم:** چه کسانی را باید گرامی داشت؟ آیا مهندس خلیلی که به گرامیداشت او جمع شده ایم، ثروتمندترین یا قدرتمندترین و یا بیشترین تولید را داشته است؟ کسانی شایسته گرامیداشت هستند که در مسیر زندگی خود یک پرواز را ترسیم کرده باشند، کسانی که زیبا حرف می زنند شایسته گرامیداشت هستند یا کسانی که خوب و زیبا زیسته اند؟ کسانی که اشعار زیبا سروده اند یا کسانی که زندگی شان یک شعر زیبا و یک غزل خداجویانه و آسمانی بوده است؟

**نکته سوم:** ورود در یک حوزه بسیار بسیار جدی در انجام این قدرشناسی است که آن هم حوزه اقتصاد است! فرهنگ اقتصادی جزء اصیل و بسیار تأثیرگذار در حیات فرهنگی یک جامعه است. در تربیت نسل آینده بسیاری از آموزه های صنعتی در حوزه مشترک با فرهنگ تعریف و پاسخ داده می شود که آیا با اخلاقی بودن می توان مدیر موفقی شد یا نه؟ و در این راه هیچ یک ارزشمندتر از معرفی یک الگو نیست. الگویی که اخلاقی زیسته و اخلاقی موفق شده است.



**نکته چهارم:** تجلیل از گذشتگان پسندیده است اما یکی از آموزه های فرهنگی مناسب ما این است، آن هایی که وجود دارند را قدر نمی شناسیم. بوسه بر خاک زدن فایده ندارد، از زندگان قدردانی کنیم تا از برکت وجودشان دو برابر بهره مند گردیم.

**نکته پنجم:** نکته پنجم مهندس خلیلی است که همه صفات را داراست، زندگی و شخصیت ایشان ۱۲ ویژگی بارز دارد:

- ۱- به عنوان یک مدیر عملکرد بسیار موفقی داشته اند.
- ۲- سازمان سازی را به شکل ایرانی ارائه نموده و توانسته اند در



**مهدی غضنفری وزیر صنعت، معدن و تجارت** از کتاب "زندگی نامه مهندس محسن خلیلی" رونمایی کرد و گفت: محسن خلیلی فرصت ارزشمندی برای جوانانی محسوب می شود که به دنبال الگو و اسوه حسنه اند. امروز جوان های ما به شدت نیازمند آنند که شخصیت ها و فعالیت های افراد فاخری مانند محسن خلیلی در ذهنشان تبیین شود.

وزیر صنعت و معدن و تجارت پیشنهاد نمود: کتاب های درسی و دانشگاهی باید به صورت کوتاه درباره روش های فعالیت و زندگی مهندس خلیلی مطالبی را ارائه کنند. همچنین می توان سرود یا آهنگی را ویژه این شخصیت فعال حوزه صنعت تهیه و پخش کرد. غضنفری افزود: افراد تاریخ سازی مانند مهندس خلیلی همواره از ایده و آرمانی واحد سخن می گویند و یک راه روشن دارند که خودشان بیش از دیگران به آن اعتقاد دارند. خلیلی بیش از همه خود به آن چه که می گفت ایمان داشت. وی استراتژی های مناسبی را برای شرکت هایی که در آن فعالیت می کرد به کار گرفت که از فکر عمیق او خبر می دادند. غضنفری با بیان این که جنبه های انسانی کار حرفه ای را به سایر جنبه ها ترجیح می دهد، اضافه نمود، تجلیل از خلیلی، تجلیل از همه خوبی ها و همه عاشقان دل سوخته ای است که عشق به وطن دارند و پیروزی مملکت را جستجو می کنند.

**دکتر نهاوندیان رئیس اتاق بازرگانی ایران** به عنوان یکی دیگر از سخنرانان، بزرگداشت مهندس خلیلی را نقطه عطفی در تاریخ انجمن مفاخر دانست و سخنرانی شیوای خود را در ۵ نکته ارائه نمود که به فرازهایی از آن ذیلاً اشاره می گردد:

**نکته اول:** گرامیداشت و سپاسگزاری از پاکان و ستودگان، چه کار خوبی است و چه زیباست که قدرشناسی، به یک ارزش اجتماعی در جامعه تبدیل شود. هر جامعه ای به سرمایه هایش ثروتمند است و سرمایه انسانی، مهمترین سرمایه هر جامعه به حساب می آید که باید قدر آن را دانست. تصور کنید ایرانی که فردوسی، حافظ و امیرکبیر نداشت؛ این ها جزئی از تعریف هویت انسانی هستند. اگر



می‌بینیم و برخی فقط کلان. هم به کلان اقتصاد کشور بیندیشد و برای استراتژی توسعه صنعتی کشور وقت بگذارد شبها، اما در گوشه ای دیگر کاری که به چشم هیچکس نمی آید، به دنبال رفع خلاء موجود بوده، وقت می گذارد و کسی هم خبر ندارد.

۷- خود را فراموش کردن؛ ظاهراً در حوزه اقتصادی و کلاس های اقتصاد همه خودخواهی می آموزند، ماکزیمم کردن سود، از بین بردن رقیب و... در اقتصاد بودن و به فکر خود نبودن، بی ریا و بی چشمداشت و بی تظاهر.

۸- توجه به فرهنگ و پژوهش در جهت صنعتی کردن؛ با عالمان، دانشمندان و خردمندان جوشیدن و ناز آن ها را خریدن، برای پژوهش خرج کردن، سرمایه گذاری برای آینده را فهمیدن، این موارد خیلی شایسته تجلیل است.

۹- روحیه دینی بی ریا؛ دین را در عمیق ترین و اصیل ترین معنا فهمیدن که همان اخلاق است. گاهی در ظواهر و شعائر می پردازیم و به روح تپنده دین که همان اخلاق است کم توجهی می کنیم، خلیلی به اخلاقش متدین است.

۱۰- همگرایی؛ تأکید به نکات مشترک، رسیدن به این تجربه که در یک حرکت اجتماعی، همه آدم ها مثل هم نیستند. نقاط مشترک را پیدا کردن و آن را سرمایه حرکت جمعی قرار دادن.

۱۱- جمع بین اصالت و نوگرایی؛ مهندس خلیلی از معدود بزرگانی است که یک جوان در کنار ایشان، احساس بیگانگی نمی کند و رشد را روی جوانان می گشاید، قدر اصالت را می داند.

۱۲- فروتنی؛ مهندس خلیلی این درس را آموخته است که با کوچکی، می توان به بزرگی رسید. بزرگواری مبارک شان باد!

شرکت خود انسجام ایجاد کرده و برای حل مسائلی که گریبانگیر سازمان های ایرانی است الگویی ارائه دهند و رشد فزاینده همراه با حفظ کیفیت را به نمایش گذارند.

۳- ایستادگی و پایداری در مقابل مشکلات؛ خسته نشده و بر حق خویش ایستادگی نموده است. ۲۰ سال روی حق خود پافشاری کرده تا توانسته است حقی را که تشخیص داده بود بر کرسی نشاند. بر اصلاح اقتصادی محیط پیرامون پای فشرده، این صبر

و پایداری از اصلی ترین درس هایی است که به نسل جوان باید بدهیم. این آب و خاک برای ماست، باید ماند و آن را آباد کرد. دیگران نخواهند آمد و این را با زندگی باید ثابت کرد. ۴- خدمت اجتماعی و کار خیر؛ اما از مسیر شغل آفرینی نه با گداپروری، نه با پول رانت به دست آوردن و بخشی از آن را برای نمایش و تطهیر، هزینه کردن، بلکه با کار اقتصادی. کاری خیرتر از ایجاد شغل آبرومندانه و غیرتمندانه یعنی تولید عزت در جامعه، نیست. از طریق اقتصاد اعانه ای و توزیع صدقه، نمی توان به یک ملت با عزت رسید.

۵- خدمت تشکلی؛ نهاد سازی اجتماعی یک سطح بالاتری از شخصیت را می طلبد. ساده می توان مدیر یک بنگاه و یا یک تشکل شد اما خلاقیت در ساختن یک تشکل اجتماعی و صبوری و بردباری در مقابل بسیاری از اصطکاک های اجتماعی که متأسفانه در زندگی

تشکلی و جامعه ما وجود دارد، دشوار است. صبوری کردن، به دل نگرفتن، به روی خود نیاوردن. من خود شاهد سال های صبوری مهندس خلیلی در انجمن مدیران و اتاق بازرگانی ایران بوده ام، صبوری همیشه با لبخند.

۶- جمع کردن بین خدمات خرد و کلان؛ برخی از ما فقط خرد





## اخبار صنعت گاز مایع



مندرجات استاندارد ۸۴۱ رعایت شده باشد، شرکت اصلی پوشش دهنده مربوطه می تواند برای این منظور از یک وام ۵ ساله حداکثر به میزان ۲۵۰ میلیون ریال از محل وجوه سپرده بازسازی استفاده نماید و چنانچه این قبیل تأسیسات با بیش از یک تأسیسات اصلی (مادر) قرارداد داشته باشد، مالک تأسیسات تحت پوشش می تواند یکی از شرکت های اصلی طرف قرارداد خود را به عنوان متولی این سرمایه گذاری گزینش نموده و حاصل این توافق توسط شرکت اصلی منتخب به کمیته نظارت مرکز منعکس گردد و در هر صورت این قبیل تأسیسات نیز تا پایان شهریور ماه سال ۱۳۹۲ فرصت خواهند داشت که سکوی خود را به نوار نقاله و حوضچه آب تست مجهز نمایند.

ب- با توجه به افزایش میزان وجوه سپرده بازسازی از ۱۰۰ ریال به ۱۳۰ ریال به ازاء عرضه هر کیلوگرم گاز مایع (از ۱۳۹۱/۰۷/۱۵)، شایسته است شرکت های توزیع کننده گاز مایع تدابیری اتخاذ نمایند که هزینه کرد وجوه سپرده آنان در راستای سرعت بخشیدن به چرخه بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر مربوطه، با رعایت حد نصاب هایی که برای سال ۱۳۹۱ مقرر شده است، به موقع انجام پذیرد.

**۳- انجام تخلیفات از سوی برخی واحدهای تعمیر کننده سیلندر**  
به موجب نامه شماره ۳۷۰۹۱/۴۹۸۲۹ مورخ ۱۳۹۱/۹/۲۷ مدیر کل محترم دفتر محصولات بهداشتی و خدمات عمومی سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولیدکنندگان، برخی از واحدهای تعمیر کننده سیلندر در جریان بازسازی و تعمیر سیلندر با عدم رعایت مصوبات کمیته نظارت بر بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر مبادرت به تخلف تغییر ماهیت سیلندر سایر شرکت های توزیع کننده و تبدیل آن به سیلندر تحت مالکیت شرکت توزیع کننده طرف قرارداد خود، می نمایند و لذا تأکید به عمل آمده که از این پس در صورت مشاهده هر گونه تخلف در واحدهای تعمیرات سیلندر، ضمن این که با واحد متخلف مطابق قوانین جاری برخورد قاطع صورت می گیرد، اسناد و مدارک مربوط به بازسازی شرکت های توزیع کننده ذیربط، مورد پذیرش و تأیید آن سازمان قرار نگرفته و مراتب در گزارش عملکرد سالانه شرکت های مورد بحث، لحاظ خواهد گردید.

### ۱- ارائه پیشنهادات لازم نسبت به مندرجات قرارداد فروش گاز مایع

به دنبال پیشنهاد مدیریت محترم بازرگانی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران در خصوص امضای نمونه قرارداد فروش گاز مایع توسط شرکت های توزیع کننده، بنا به درخواست دبیرخانه انجمن، مراتب در جلسه ای با حضور معاون محترم مدیر بازرگانی و نمایندگان محترم مدیریت های مختلف آن شرکت، با مشارکت اعضاء هیأت مدیره انجمن مطرح و پس از بررسی های لازم نسبت به دو مورد زیر هماهنگی به عمل آمد:

**الف:** نمونه قرارداد توسط دبیرخانه انجمن به طور همه جانبه مورد مطالعه قرار گرفته و نظرات پیشنهادی ارائه گردد.

**ب:** اعضاء حاضر در جلسه، در زمانی مشخص، از دو شرکت بررسی ایرانگاز و بوتان بازدید به عمل آورده تا از نحوه خرید حواله گاز مایع توسط شرکت های بزرگ اطلاع حاصل نمایند.

با عنایت به تصمیمات متخذه، نمونه قرارداد فروش گاز مایع توسط اعضاء هیأت مدیره و مشاور حقوقی انجمن به دقت مورد مطالعه قرار گرفت و در نهایت پیش نویس قرارداد پیشنهادی در مورخ ۱۳۹۱/۹/۲۹ برای جناب آقای رجب پور معاون محترم بازرگانی فروش شرکت ملی پخش ارسال و مراتب تا حصول نتیجه تحت پیگیری خواهد بود.

### ۲- آخرین مصوبه کمیته بازسازی در خصوص نیمه مکانیزه شدن سکویهای سیلندر پرکنی

**الف-** موضوع نصب نوار نقاله و ایجاد حوضچه آب تست (غرقابی) بر روی سکویهای سیلندر پرکنی سراسر کشور در جلسه مورخ ۱۳۹۱/۸/۸ کمیته نظارت بر بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر مطرح و تصمیمات زیر اتخاذ گردید:

- کلیه تأسیسات اصلی سیلندر پرکنی که متعلق به شرکت های طرف قرارداد با شرکت ملی پخش می باشند تا تاریخ ۱۳۹۲/۳/۳۰ الزاماً می بایست به نوار نقاله و حوضچه آب تست مجهز گردند و در غیر این صورت از ادامه فعالیت آنان جلوگیری به عمل خواهد آمد.
- تأسیسات تحت پوشش (مردمی) در صورتی که در احداث آن ها





## سهم خطای انسانی در بروز حوادث



کار و غیره به وجود می آید که می تواند بر نرخ خطاهای انسانی بیفزاید. **محیط:** شرایط فیزیکی (درجه حرارت، درصد رطوبت، روشنایی، کیفیت هوای محیط کار و غیره) که اپراتور تحت آن شرایط فعالیت می نماید می تواند بر احتمال بروز خطاهای تأثیر بگذارد. همچنین محیط اجتماعی و فرهنگ نامناسب (برای مثال در جایی که تشریک مساعی و همکاری وجود نداشته و روحیه کاری پایین باشد) نیز بر روی احتمال وقوع خطاهای انسانی مؤثر خواهد بود.

**آموزش:** این فاکتور نشان دهنده کمیت و کیفیت آموزش هایی است که اپراتور تحت یک سیستم ویژه و برای انجام ایمن وظایف محوله دریافت کرده است و نقش بسزایی را در بروز و یا عدم بروز خطای انسانی ایفا می کند.

**تجربه:** منظور از این عامل آموخته های عملی اپراتورها در کار با سیستمی است که در آن مشغول فعالیت می باشند. هر چند داشتن تجربه زیاد یک فاکتور مثبت در انجام رفتار ایمن مشخص شده است که در بسیاری از موارد داشتن اعتماد به نفس کاذب در انجام امور به خاطر داشتن تجربه کاری زیاد، اصلی ترین عامل در بروز خطای انسانی بوده است. می توان عوامل زیر را نیز به دلایل فوق اضافه نمود:

**زمان:** بدون شک یکی از عوامل اثر گذار در نرخ خطاهای انسانی زمان لازم برای انجام یک عمل است که این فاکتور نقش خود را به ویژه در شرایط بحرانی و استرس زا به خوبی نشان می دهد و بر همین اساس نرخ خطاهای انسانی در انجام یک عمل یکسان در شرایط مختلف با هم دیگر متفاوت می باشد.

**کنترلرها و نشانگرها:** که رابط بین انسان و ماشین در سیستم نیمه مکانیزه می باشد. در صورتی که طراحی، ساخت و نگهداری آن ها با در نظر گرفتن محدودیت ها و توانمندی های روانی و جسمانی کاربران آن ها صورت نگیرد در هنگام عملیات، بر نرخ خطاهای انسانی افزوده خواهد شد.

امروزه با توجه به اهمیت مقوله ایمنی، سازمان ها و صنایع تلاش می کنند تا با استفاده از حداکثر امکانات و توانایی های خود، نرخ وقوع و شدت حوادث را کاهش دهند تا به افزایش میزان بهره وری، کاهش هزینه ها و توسعه پایدار دست پیدا کنند که البته در این راه با چالشی بزرگ به نام خطای انسانی (Human Error) یا همان رفتار نا ایمن روبرو می باشند.

با توجه به اهمیت شناخت علل حوادث در راستای انجام اقدامات اصلاحی مناسب، مطالعات بسیاری بر روی علل رخداد حوادث صورت پذیرفته که در همگی آن ها خطای انسانی پررنگ ترین نقش را داشته است. در یک تحقیق که توسط آقای هانریش و بر روی بیش از ۷۵۰۰۰ حادثه صورت پذیرفت بیش از ۸۸٪ حوادث به دلیل رفتار نا ایمن، ۱۰٪ به دلیل شرایط نا ایمن و ۲٪ به دلایل غیر قابل پیش بینی و یا به عبارتی خواست خدا بوده است. در راستای تکمیل مطالب فوق باید اشاره کرد که حوادث تاریخی بسیار مهمی در اثر خطای انسانی رخ داده است که از آن دست می توان به فلیگسبورگ (انگلیس - صنایع شیمیایی - ۱۹۷۴)، تری مایل آیلند (آمریکا - نیروگاه هسته ای - ۱۹۷۹)، بوپال (هندوستان - صنایع شیمیایی - ۱۹۸۴) و چرنوبیل (شوروی - نیروگاه هسته ای - ۱۹۸۶) اشاره نمود.

عوامل مؤثر متعددی بر روی بروز خطای انسانی نقش دارد که می توان با شناخت آن ها از افزایش احتمال انجام یک رفتار نا ایمن جلوگیری نمود. این تلاش می تواند از سوی سازمان و با استفاده از ابزار مدیریتی و یا از سوی خود افراد و در پرتوی پرهیز از قرار گرفتن در شرایط مخاطره آمیز اتفاق افتد که هر دو نیازمند ارتقاء سطح فرهنگی ایمنی در جامعه می باشد.

برای مثال Niles T. Welch اصلی ترین علل خطاهای انسانی را در شش گروه زیر طبقه بندی کرده است که هر کدام از آن ها را نیز می توان به درجات مختلف دسته بندی کرد:

**پیچیدگی:** اندازه سیستم و یا تعداد مواردی که لازم است مشاهده، کنترل و مورد توجه قرار گیرند در بروز خطاهای انسانی نقش کلیدی را بازی می کنند. در واقع پیچیدگی با توجه به تعداد موارد، اهداف، نشانگرها، موارد پیش بینی شده در چک لیست ها و یا قطعات و تجهیزات که باید به عنوان بخشی از فرآیند مورد بررسی قرار گیرند تعیین می شود.

**استرس:** فشارهای وارده بر اپراتور جهت انجام کار صحیح، دقیق و ایمن باعث ایجاد استرس شده که آن هم به نوبه خود بر احتمال وقوع خطای انسانی می افزاید.

**خستگی:** خستگی جسمانی در اثر فاکتورهایی نظیر کمبود خواب و استراحت، تنوع وظایف و کم بودن زمان استراحت بین شیفت های



خواهد پیوست و دقیقاً به همین خاطر است که امروزه در کشورها و صنایع پیشرو در مقوله ایمنی، دیگر به عنوان یک اولویت به شعار اول ایمنی بعد کار نمی اندیشند بلکه در تلاش برای ساختن یک سیستم ایمن بوده و به دنبال تحقق شعار کار ایمن می باشند تا امکان بروز خطای انسانی را تا حد ممکن کاهش داده و یا حتی در صورت بروز خطای فردی، ایمنی فرد و مجموعه به صورت جدی به مخاطره نیافتد.

مهندس مسعود فارسی

**دستورالعمل ها:** وجود دستورالعمل های انجام کار بالا خص به صورت مکتوب، از اعمال سلیقه های شخصی و همچنین بروز سر در گمی در کار کاسته و به همان نسبت نیز از میزان خطاهای انسانی خواهد کاست.

باید توجه داشت که انسان شخصیت و تفکرات پیچیده ای داشته و از این رو پیش بینی و کنترل تمامی رفتارهای او در شرایط مختلف تقریباً غیر ممکن می باشد و مادامی که امکان بروز خطای انسانی در یک سیستم وجود داشته باشد قطعاً حادثه نیز به وقوع

## صنف گرایی از نظریه تا عمل

به قلم: نبی... بابایی نژاد  
(بخش پایانی)



### پیدایش تشکل های کارفرمایی در ایران معاصر

پیدایش تشکل های کارفرمایی، به عکس تشکل های کارگری به زمانی نه چندان دور باز می گردد. قبل از این که تشکل های صنفی به شکل امروز ایجاد گردد بازرگانان و پیشه وران در مجامع صنفی و یا اتاق های بازرگانی گرد آمده و از منافع خود دفاع می کردند و هنوز از تشکل های کارفرمایی تحت عنوان سندیکا یا اتحادیه و غیره خبری نبود.

حتی از شهریور ۱۳۲۰ به بعد که قوانین کار، مقرراتی در مورد سازمان های کارگری و کارفرمایی پیش بینی کرده و قوانین کار طی سال های ۱۳۲۵ و ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷، حاوی مقرراتی تحت عنوان سندیکاهای کارگری و کارفرمایی بود و بر اساس آن سندیکاهای کارگری با سرعت در کارگاه ها شکل می گرفت. کارفرمایان، که عمدتاً بازرگانان، پیشه وران و اصناف را شامل می شدند، در همان اتاق های اصناف و مجامع امور صنفی و اتاق های بازرگانی فعالیت می کردند.

به تدریج کارفرمایان پی بردند که سندیکا و سندیکالیسم در رشته های مختلف صنعتی و تولیدی، اختصاص به حفظ منافع کارگران ندارد بلکه، سندیکاهای کارفرمایی نیز می تواند تشکیل گردد و با ایجاد روابط مترقی و دوستانه با کارگران و سندیکاهای کارگری موجب بهبود شرایط کار و ارتقای سطح تولید اعم از کیفی و کمی بشوند و در نتیجه موجب بهبود وضع تولید و افزایش بهره وری گردد. تردیدی نیست که سازمان های کارفرمایی نیز همانند تشکل های کارگری، حافظ منافع اعضای خود بوده و به طور ذاتی دارای مزایا و منافی می باشند و کسی نمی تواند این مزایا را نادیده بگیرد. بر این اساس بود که کارفرمایان واحدهای صنعتی و تولیدی از انزوا خارج شده و درصدد تشکیل سندیکاهای کارفرمایی برآمدند. احتمالاً اولین تشکل های کارفرمایی به سال ۱۳۴۲ و بعد از آن باز می گردد. در این سال ها، عده ای از صاحبان صنایع در تهران، اصفهان و تبریز جلساتی تشکیل داده و در مورد



تأسیس تشکل های جدید، تحت عنوان سندیکا، به مشورت پرداختند. ایجاد واحدهای صنعتی- تولیدی بزرگ و افزایش تعداد کارفرمایان به ویژه در شهرهای صنعتی مانند تهران، اصفهان و تبریز بیش از پیش ضرورت این قبیل تشکل ها را آشکار ساخت و به همین دلیل، تشکل های صنفی در کنار مجامع امور صنفی و اتاق های اصناف شکل گرفته و افزایش یافتند. به طوری که بعد از مدت کوتاهی، قریب ۲۱۹ سندیکای کارفرمایی در سراسر کشور تشکیل گردید. این تشکل ها با مشارکت فعالانه در تنظیم و اجرای برنامه های توسعه اقتصادی- اجتماعی کشور، نقش مهمی ایفا می کردند. اختیارات و وظایف سندیکاهای کارفرمایی، همان طور که قبلاً خاطر نشان شد در قوانین کار و به ویژه در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ و آیین نامه های اجرایی آن پیش بینی شده بود و این سندیکاهای بر آن اساس فعالیت می کردند. بعد از پیروزی انقلاب اسلامی با تصویب قانون کار جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۶۹ که به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید، در فصل ششم این قانون به صراحت ایجاد تشکل های کارگری و کارفرمایی تصریح شده است و وظایف و اختیاراتی برای تأسیس انجمن های صنفی و کانون های استانی عالی کارفرمایان وضع کرده است.



## کار ویژه تشکل های کارفرمایی



می نمایند. دولت و تشکل های صنفی چهره هایی متفاوت از قدرت هستند که یکدیگر را تکمیل می کنند.

۵- برای نهادهای صنفی ارزش و احترام هنگامی است که دولت ها برای مدیریت بحران های اقتصادی و مشکلات ناشی از اجرای سیاست های اقتصادی، الگویی از روابط با این سازمان ها را توسعه دهند که ضمن تسهیل در همکاری ها، اختلافات و رقابت های زیان آور کاهش یابد، و سیاست گذاری ها بر مبنای مشورت با این نهادهای صنفی صورت گیرد.

۶- سازمان های صنفی و سندیکاهای تخصصی می توانند با افزایش قابلیت های خود در ابعاد مختلف، تبدیل به سازمان های اثر گذار شوند. ویژگی این نوع از سازمان ها با دستور کار اقتصادی، صنعتی، زیست محیطی، ایمنی و استاندارد و... علاوه بر این که روزهای آینده و پیامدهای آن را در پرتو منافع خود یا منافع کلی تر جامعه پیش بینی می کنند بلکه تلاش دارند به خاطر این منافع، بر وقایع و رویدادها اثر مثبت بگذارند.

۷- جامعه فعال تشکل گرایان صنفی جامعه ای است که در آن تشکل های صنفی و اعضای آن از خلال تعاملات صنفی میان خودشان و دیگر شرکای اجتماعی، به آگاهی های بیشتر درباره نقش و کارکرد خود در حوزه تولید، اشتغال و تنظیم روابط کار دست می یابند و توان بیشتری را برای تغییرات در آن حوزه ها در چارچوب ارزش های حاکم بر آن به دست می آورند.

در تشکل های صنفی علیرغم رقابت اقتصادی میان اعضای آن و تلاش در کسب سود و منافع بیشتر، اعضاء متعهد می شوند که در استحصال منافع مشترک و جمعی نیز همکاری روزافزونی داشته باشند و در فرآیند فعالیت انجمن به سمت و سویی هدایت می شوند که انجمن را به مثابه سازمانی خواهد دانست که فرآیندهای تصمیم گیری در آن از طریق دنبال کردن عقلانی حداکثر سود به انجام می رسد، اعضای انجمن در ابعاد حقوقی و هم در بعد حقیقی، انسان های اقتصادی هستند که با آگاهی کامل در چارچوب منافع شخصی حرکت می کنند اما می دانند که بخشی از آن منافع را می بایست با رضایتمندی برای پاسخگویی به تقاضاهای ائتلاف منافع در درون انجمن هزینه کنند و به انسان هایی تبدیل شوند که عقل جمعی را محترم شمرده تا از آسیب های اقتصادی مصون و محفوظ بمانند.

در سطور قبل خاطر نشان کردیم یک رشته ضرورت های اقتصادی-اجتماعی ایجاب می کند که تشکل های کارفرمایی و کارگری که اصطلاحاً سندیکاها (انجمن های) تولیدی، خدماتی، صنعتی، کشاورزی نیز نامیده می شوند در کشورهای مختلف جهان تأسیس گردند و کار ویژه های فراوانی از خود به منصف ظهور برسانند.

۱- ایجاد تشکل های صنفی در تصمیم گیری های مربوط به اقتصاد کشورها بسیار مهم است بدین ترتیب که در تنظیم سیاست های اقتصادی، دولتمردان و تنظیم کنندگان سیاست ها باید از همکاری و راهنمایی و مشورت متخصصان و کارشناسان برخوردار شوند تردیدی نیست در این رهگذر کسانی می توانند آنان را یاری دهند که از آگاهی لازم در زمینه های اقتصادی-اجتماعی برخوردار باشند.

بدیهی است تشکل ها و انجمن ها که مرکب از افرادی شایسته و آگاه و با دانش و تخصص های به روز می باشند و با رویدادها و مسایل داخلی آشنایی دارند می توانند راه حل های علمی و عملی به آنان داده و موجب اتخاذ تصمیمات منطقی در زمینه های مورد نظر شوند.

۲- عمل به نظرات سندیکاها و انجمن های تخصصی قطعاً می تواند به یک مجموعه سیاست گذاری های جدید برای جوامع منجر شود و دولت ها نیز در مسیری حرکت خواهند کرد تا با شبکه های ذینفع و سازمان یافته، به داد و ستد و گفتگو بپردازند تا از این طریق، فرآیندهای سیاست گذاری با توافق های بیشتری مواجه شود.

از سوی دیگر این اتفاق موجب خواهد شد نهادهای صنفی چارچوبی برای فعالیت خود طراحی نمایند که در یک طرف از منافع اعضای خود دفاع و آن را پی جویی نمایند و از جانب دیگر طی مذاکره و داد و ستد منافع با دولت ها، شیوه صنفی گرایانه سیاست گذاری های اقتصادی، صنعتی، خدماتی، تولیدی و کشاورزی را توسعه بخشند. آن چه می توان از رهیافت صنفی گرایی بر خلاف روش های دولت گرا و یا کثرت گرا و اشکال بازاری به آن دست یافت، این است که داد و ستد و گفتگوی دولت با صاحبان منافع، همگرایی بیشتری در درون گروه های حرفه ای و تخصصی در یک صنعت، یا خدمات و کشاورزی به وجود می آورد و تنظیم سیاست ها بر مبنای نفع عمومی تعریف خواهد شد.

۳- اگر بپذیریم امروزه انسان ها به دنبال رضایتمندی در جهانی از نا اطمینانی هستند لذا تشکیل گروه های حرفه ای در قالب سازمانهای مردم نهاد، انجمن و سندیکاهای صنفی برای حل اختلافات درونی و حفظ رقابت پذیری و مشارکت در تصمیمات دولت ها، برای کسب منافع بیشتر و توزیع این منافع درون جامعه خود و جامعه بزرگتر ضرورتی است که هر روز بیشتر رخ می نماید.

۴- صنفی گرایی را می توان نظامی از بیان منافع دانست که واحدهای تشکیل دهنده آن نظام، به طور داوطلبانه، رقابتی، خودگردان و در قالب اشکالی مانند انجمن ها یا کانون هایی برای بیان و عرضه تقاضاهای خود به نفع جامعه تلاش و مذاکره



## هوای آلوده چاق می کند

در سال های اخیر مطالعات بسیاری در زمینه اثرات هوای آلوده بر سلامت انسانها در شهرهای کشورهای توسعه یافته انجام گرفته است و نتایج حاصله نشان می دهد، مواد مضر در دود خودروها و یا تاسیسات مربوط به سوختن زباله و همچنین دود ناشی آتش زغال، بر سلول های چربی بدن تاثیر منفی می گذارند. این آلودگی هوا می تواند فعالیت چربی های بدن را متوقف کرده و نه تنها باعث عدم سوخت و ساز چربی بدن شود بلکه موجبات افزایش سلول های چربی در بدن انسان را نیز فراهم آورد.



پژوهشگران موش ها را تحت تاثیر و نفوذ مواد مضر هوا قرار دادند و به آنها همان میزان مواد مضر ناشی از آلودگی هوا را دادند که انسان می تواند از یک فاصله ۱۰۰ متری از جاده ها و اتوبان ها، جذب کند و در نتیجه این موشها در مدت ۱۵ روز، ۲۵ گرم چاق شدند که معادل ۲ کیلو گرم در انسان است. پژوهشگران همچنین متوجه شدند که مواد مضر هوا نه تنها باعث چاقی در انسان می شود بلکه می تواند سبب حساسیت (آلرژی) و آسم نیز گردد.

## خبرنامه داخلی

ناشر:

دبیرخانه انجمن صنفی کارفرمایان توزیع کننده گاز مایع ایران

نشانی:

تهران - خیابان دکتر بهشتی - خیابان سرافراز - خیابان هفتم  
پلاک ۱۷ - طبقه ۴ تلفن: ۸۸۷۳۷۹۱۹-۸۸۷۳۴۸۶۲  
فکس: ۸۸۵۴۱۴۹۱  
کدپستی: ۱۵۸۶۸۳۵۵۱۱  
پست الکترونیک: info@anjomanlpg.ir

## ۵ میلیارد نفر بدون آب آشامیدنی



۷۰ درصد از سیاره خاکی ما پوشیده از آب است با این وجود، در گزارش زیست محیطی سازمان ملل، پیش بینی می شود در سال ۲۰۵۰، پنج میلیارد و یک میلیون نفر از کمبود آب در رنج باشند. تنها ۳ درصد از منابع کره زمین، آب شیرین قابل آشامیدنی است و بشر تنها به ۱ درصد از این ۳ درصد دسترسی دارد. از آب شیرین موجود در جهان ۷۰ درصد برای کشاورزی، ۲۰ درصد در بخش صنایع و تنها ۱۰ درصد آن برای مصارف خانگی استفاده می شود. پس جای تعجب نیست که هم اکنون بر اساس گزارش سازمان ملل، ۱ میلیارد و ۲ میلیون انسان، از دسترسی به آب آشامیدنی محروم باشند. در کنار محدودیت منابع آب شیرین، رشد جمعیت، آلودگی منابع آب شیرین و نابودی محیط زیست به ویژه آلودگی آب ها، از عواملی هستند که به بشر محتاج همیشگی آب، خبر از آینده ای مبهم می دهند و البته این مسئله بیش از پیش دامنگیر قاره های آفریقا و آسیا خواهد بود.



جناب آقای مصطفی کشکولی

**مدیر عامل محترم شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران**  
انتصاب شایسته جنابعالی را از سوی هیات مدیره انجمن و کلیه شرکتهای توزیع کننده گاز مایع ایران، تبریک عرض نموده، امید است با برخورداری از تجربیات گرانقدر، مدیریت مدبرانه و بذل رهنمودهای آن بزرگوار، انشاء... فضای مناسبی جهت ایفاء مسئولیتهای خطیر گاز رسانی، برای این خدمتگزاران همچنان تداوم یابد.  
سلامتی و توفیق روز افزون حضرتعالی را در تمام عرصه های زندگی از پروردگار متعال مسئلت می نماید.

هیات مدیره انجمن