



کارفرمایان سرآمد ۱۴۰۲

Leading Employers 2023

کارفرمایان سرآمد ۱۴۰۲



سید عبدالوهاب سهل آبادی

رضا چینی

مهدی هراتیان فر

محمد رضا واعظ شوشتری

محمد گوهریان

مهرداد مصدق

آرش پورزرگر



فهرست

مقدمه	۵
پیش‌گفتار	۶
بخش اول «معرفی کانون»	۹
بخش دوم «ماموریت غیر ممکن»	۲۳
بخش سوم «آجری با دل سنگ»	۳۱
بخش چهارم «از توپ نادری تا برج طلایی»	۴۱
بخش پنجم «کوه به کوه رسید»	۴۷
بخش ششم «بودن یا نبودن مسئله اینست»	۵۵
بخش هفتم «از کله‌قند تا پست برق»	۶۹
بخش هشتم «بودن یا نبودن مسئله اعتبار ماست»	۸۱
بخش نهم «منشور کارفرمایی»	۸۹
بخش دهم «منشور کسب‌وکار شرافتمندانه»	۹۳



مقدمه

داستان این کتاب از آنجا شروع شد که در دومین برگزاری رویداد کارفرمای سرآمد با محدودیت‌های اجتماعات به علت اپیدمی کرونا مواجه شدیم. سال‌های بعد نیز محدودیت‌های دیگری هم پیش آمد که برنامه‌ریزی را با مشکل مواجه می‌کرد. تصمیم گرفتیم هر دوره از منتخبین را در قالب کتابی نیز دور هم بیاوریم و روایت کسب و کارشان را تالیف کنیم. قصه‌هایی که مدل‌های مدیریتی و رفتار خاص کارفرمایان سرآمد را نشان دهد. مصاحبه‌هایی انجام شد و قصه‌ها پیاده شد. قصه‌هایی مفصل که خلاصه شد برای کنار هم آمدن و خواندن شدن. هفت روایت اول با معرفی کانون و چگونگی انتخاب کارفرمایان سرآمد تکمیل شد. دو منشور کارفرمایی و کسب و کار شرافتمندانه نیز که برآیند آراء و افکار کارفرمایان در سال‌های اخیر است مجموعه را غنای مضاعف بخشید. امیدواریم هر سال کتابی از این دست داشته باشیم و برگی بر افتخارات کانون کارفرمایان اصفهان بیفزائیم. ممکن است این تجربه اول نقاط ضعف زیادی داشته باشد که از چشم ما پوشیده مانده باشد ولی مطمئنیم با سعه‌ی صدر مخاطب و راهنمایی‌های دلسوزانه نقاط ضعف آن کاهش و نقاط قوت آن افزایش خواهد یافت. از اینکه این کتاب را می‌خوانید و به دیگران توصیه می‌کنید وام‌دار شمائیم. در تلاشیم این کتاب و شماره‌های هر ساله‌ی آن در سامانه‌ی آمازون نیز منتشر شود و از این رهگذر امکان دسترسی جهانی آن مهیا شود. حتماً می‌دانید که بازار آمازون با پانصد میلیون مخاطب گسترده‌ترین و معتبرترین شبکه جهانی کتاب است و در شرایط تحریم انتشار کتاب ایرانی در آن کار ساده‌ای نیست.

در دبیرخانه‌ی کانون چشم به راه توصیه‌های شما هستیم.



پیش‌گفتار

«به نام دوست که هرچه داریم از اوست»

در زمانه‌ای که بر همه‌ی عقلا و خردمندان، مشروعیت و مقبولیت گذار از اقتصاد دولتی به اقتصادی پویا و مردمی محرز و بدیهی است، عبارت «بخش خصوصی» نیازمند بازتعریف است. در کشور ما ایران عزیز که قریب هشتاد سال تحت تاثیر شدید اقتصاد رانتي بوده است و بدون ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم با منابع رانتي تمرکز سرمایه به ندرت اتفاق افتاده است، بخش خصوصی در ابهامی از ارتباطات قرار داشته که در همه‌ی زوایای تفکری، تصمیم‌گیری و شناختی آن نشانه‌هایی از رانت‌جویی و رانت‌خواری مشهود است. این نشانه‌ها که حداقل در سه نسل فعالان اقتصادی در میدان‌های کسب‌وکار رسمی و غیررسمی حاضر بوده، اصولی را شکل داده که به بدیهیات اساسی تبدیل شده است. در این فضای بنظر بدیهی خلق و انباشت ثروت از مسیر نوآوری و تملک مالکیت فکری محلی از اعراب نداشته و صاحبان ثروت همه‌ی توانایی و نوآوری خود را برای آفرینش مسیرهای خلاقانه رانت‌جویی و رانت‌خواری متمرکز کرده اند. اکراه دارم از این اصطلاح استفاده کنم ولی چاره‌ای ندارم از سرمایه‌داری رانت‌محور استفاده کنم. سرمایه‌داری که با موفقیت در جذب رانت‌های نجومی بنیان‌های اقتصادی عریض و طویلی راه انداخته که با قطع رانت به طرقة العینی فرو می‌ریزد.

قرار گرفتن پرچم بخش خصوصی در دستان سرمایه‌داری رانت‌محور فرصت‌های مهمی را برای نجات اقتصاد کشور می‌سوزاند. آنچه نان شب اقتصاد ایران است، حضور بخش خصوصی غیررانتی است، که مراتب توانایی آن در خلق ثروت کارآفرینانه شناخته شده و از گاه، کوه می‌سازد و از تهدید، فرصت.

در کانون انجمن‌های کارفرمایان و خانه‌ی صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان و کشور، سال‌هاست برای پر و بال دادن به بخش خصوصی واقعی، کارآفرین، غیررانتی، اصیل و معتبر در تلاشیم. آنچه تلاش داشته‌ایم در مقابل آنچه باید می‌شد، ناچیز است ولی همه‌ی بضاعت ما بوده است. در ده‌ها رویداد با ده‌ها روش و شاخص بهترین‌های کسب‌وکار را جویا شده‌ایم و یکی از بهترین‌های آن انتخاب کارفرمای سرآمد است که در کانون انجمن‌های کارفرمایان اصفهان انجام می‌دهیم. این کتاب اولین مجموعه از معرفی کارفرمایان سرآمد است، که امیدواریم برای معرفی بخش خصوصی واقعی و غیررانتی شروعی موثر و اثربخش باشد.

امیدواریم هر سال کتابی از ده کارفرمای سرآمد به‌زیور طبع آراسته شود و با روایت قصه‌ی آنان به زوایایی از وجودشان پی ببریم. حضور بنده در این کتاب نه از شایستگی بوده بلکه خواستم پیش‌قدم باشم که کارفرمایان بخش خصوصی از گوشه‌ی عزلت بیرون آیند و در این میدان که پرواز زاغ‌های بی سر و پا آسمان را پر کرده فرصت حضور اصیلان معتبر که دندان طمع به رانت‌خواری را کنده‌اند و در شرایط رقابتی ذره‌ذره و گام‌به‌گام طی سال‌ها مسیر کسب‌وکار شرافتمندانه را پیموده‌اند، بیشتر شناخته شوند.

اینجانب از طرف هیئت‌مدیره خانه صنعت، معدن و تجارت ایران و کانون عالی کارفرمایی کشور جنابعالی را به خواندن قصه‌های کوتاه، واقعی و پرافتخار پیش رو دعوت می‌کنم.

سید عبدالوهاب سهل‌آبادی

بخش اول

«معرفی کانون»

کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان اصفهان



کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان اصفهان در سال ۱۳۸۲ به همت سازمان کار و امور اجتماعی استان و جمعی از مسئولین انجمن‌های صنفی کارفرمایی شکل گرفت. ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشروعیت این کانون را با هدف تشکیل سازمانی مردم نهاد برای ساماندهی، هماهنگی، انسجام و یک سو نمودن انجمن‌ها، ایجاد وحدت و وفاق میان تشکلهای کارگری و کارفرمایی، به جهت بهره‌وری، تولید بهتر، کار سالم‌تر، روابط صحیح و انسانی کارگر و کارفرما، حفظ حقوق و منافع کارفرمایان تضمین می‌نماید. در حال حاضر ۱۹۰ انجمن صنفی کارفرمایی صنعتی، حرفه‌ای، خدماتی، پزشکی، معدنی و کشاورزی تحت پوشش این کانون می‌باشند.

اعضای هیئت مدیره کانون در حال حاضر از آقایان سید عبدالوهاب سهل‌آبادی (رئیس هیئت مدیره)، رضا چینی (نایب‌رئیس)، محمد گوهریان (دبیر)، مهدی جعفرپیشه (خزانه‌دار)، مرتضی رومی‌زاده (عضو هیئت مدیره)، سید حبیب سجاده‌دوست (عضو هیئت مدیره)، حسین صبوخانیان (عضو هیئت مدیره)، مهدی هراتیان‌فر (عضو هیئت مدیره)، حسین میرزائی‌ان (عضو هیئت مدیره)، منصور فصیحی‌پور (بازرس)، حسین گل‌شیرازی (بازرس) تشکیل شده است.

۱- کارت کارفرمایی:

بررسی و تعیین سطح واحدهای تولیدی، خدماتی، صنعتی، معدنی و... جهت صدور کارت کارفرمایی در جلسات کمیسیون استراتژیک و هیئت مدیره در سه سطح زین، سیمین و بلورین نسبت به تعداد پرسنل تحت پوشش بیمه، سابقه کار واحد، داشتن ابداع، نوآوری و یا اختراع و... تعیین می‌شود. این کارت برای اولین بار در کشور توسط کانون کارفرمایان، با مجوز وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادر می‌گردد و معرف سطح، اعتبار، جایگاه و حوزه فعالیت صاحب کارت از نظر مسئولیت‌ها و اختیارات

حقوقی و اجتماعی است. در حال حاضر تعداد ۱۹۰ کارت زرین، ۲۷۸ کارت سیمین و ۱۸۳ کارت بلورین، صادر و تحویل کارفرمایان محترم استان گردیده است. (جمعاً ۶۵۱ کارت)

۲- هیئت‌های تشخیص:

گزینش و معرفی نمایندگان کارفرما در هیئت‌های تشخیص ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان. تعداد نمایندگان کارفرما در کل استان ۱۴۰ نماینده می‌باشد که توسط سیستم تحت وب، به صورت روزانه از این نمایندگان گزارش‌گیری انجام می‌شود. ماموریت اصلی نمایندگان کارفرمایان در محاکم دعاوی کار دفاع از حقوق کارفرما و برقراری سازش است.

۳- مشاوره روابط کار:

- ارائه مشاوره به کارفرمایان در محل دفتر کانون درخصوص روابط کار؛
- مشاوره‌های حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور و خروج مشاغل از شرایط سخت و زیان‌آور؛
- مشاوره‌های مرتبط با بیمه‌های تامین اجتماعی، عمر، مخاطرات و مسئولیت‌های مرتبط با حوزه‌ی کسب‌وکار؛
- مشاوره‌های حوزه‌ی تامین مالی و به‌ویژه روش‌های تامین مالی جمعی کرادفاندینگ.

برگزاری دوره‌های آموزشی:

- ایمنی و بهداشت کار با همکاری اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان و مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت کار اصفهان (ایمنی ویژه پیمانکاران- ایمنی عمومی ویژه مسئولین ایمنی- شناسایی خطرات و ارزیابی ریسک- اصول مبانی ایمنی و بهداشت کار- ایمنی عمومی کارگران- ایمنی عمومی برق- لوازم حفاظت فردی- ایمنی کار با مواد شیمیایی- کارگاه حوادث ناشی از کار.)

۴- آشنایی با قوانین و مقررات (کار- بیمه و تأمین اجتماعی- ارزش افزوده- مالیاتی)

۵- مشارکت و همکاری با اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی در برگزاری بزرگداشت‌ها و همایش‌ها (هفته کارگر- کارآفرینان برتر...)

نشانی کانون کارفرمایان: اصفهان، خیابان فیض، نرسیده به چهارراه رکن‌الملک، جنب اتاق تعاون

وبسایت: kanoonkarfarmayan.com

ایمیل: info@kanoonkarfarmayan.com

شماره‌ی کانون کارفرمایان در شبکه‌های اجتماعی: ۰۹۳۵۲۹۱۳۴۱۳



«آیین نامه اجرایی صدور کارت کارفرمایی»

مقدمه:

نقش کارفرما در توسعه اقتصادی بر کسی پوشیده نیست. اگر همراه با تحولات اقتصادی پیش رو از توجه درخور و شایسته به نهاد کارفرمایی غفلت شود به موفقیت برنامه‌های توسعه نمی‌توان امید داشت. این آیین نامه در راستای ارتقاء جایگاه و منزلت اجتماعی کارفرمایان، با عنایت به تنوع و کثرت مشمولان از نظر وسعت عمل و اثرگذاری، تدوین شده است.

تعاریف:

کارفرما: شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است. (مفاد ماده ۳ قانون کار)

کارت کارفرمایی: کارت شناسایی معرف سطح، اعتبار، جایگاه و حوزه فعالیت صاحب کارت از نظر مسئولیت‌ها و اختیارات حقوقی و اجتماعی است.

مفاد آیین نامه :

ماده ۱: کارفرما با تکمیل فرم تقاضا که توسط انجمن صنفی کارفرمایی مربوطه در اختیار وی قرار می گیرد، فرآیند صدور کارت کارفرمایی را آغاز می نماید. انجمن پس از تکمیل فرم تقاضا حداکثر تا ۱۴ روز کاری با ارائه اسناد مثبته و مدارک مورد نیاز، پرونده را به دبیرخانه کانون کارفرمایان تحویل می نماید.

ماده ۲: دبیرخانه کانون کارفرمایان پس از دریافت پرونده ضمن انجام بررسی صحت اطلاعات، پرونده را در اولین جلسه هیئت مدیره کانون مطرح و در صورت تصویب کارت شناسایی متناسب با مدارک و مستندات پرونده صادر و ضمن ادای سوگند کارت در اختیار کارفرما قرار می گیرد و در غیر این صورت پرونده را با درج علل عدم تصویب به انجمن مربوطه عودت می دهد.

تبصره ۱: در مواردی که افراد شاخص از لحاظ فعالیت در عرصه کار و تولید در سطح استانی و ملی شناخته شده اند و به اصطلاح براساس ادله بّین کارفرما می باشند با پیشنهاد سه نفر از اعضای هیئت مدیره و تصویب در جلسه هیئت مدیره، انتخاب وی به عنوان کارفرما و تعیین سطح کارت کارفرمایی خارج از ضوابط آیین نامه مجاز می باشد.

تبصره ۲: دبیرخانه موظف است در جلسه مذکور از نماینده اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان دعوت نماید.

ماده ۳: کارت کارفرمایی در سه سطح صادر می گردد.

کارت بلورین - کارت سیمین - کارت زرین

شرایط اولیه متقاضی برای تعیین سطح عبارت است از:

- برای کارت بلورین ارائه گواهی سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر وجود پرونده جاری کارفرمایی با حداقل یکسال سابقه به نام متقاضی - گواهی وجود پرونده جاری مالیاتی - گواهی عضویت در انجمن صنفی کارفرمایی - مجوز قانونی فعالیت اقتصادی.
- برای کارت سیمین ارائه گواهی سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر وجود پرونده جاری کارفرمایی متقاضی برای حداقل ۱۰ نفر بیمه شونده با حداقل پنج سال سابقه (معادل ۶۰۰ نفرماه پرداخت حق بیمه) - گواهی وجود پرونده جاری مالیاتی با حداقل پنج سال سابقه - گواهی عضویت فعال در انجمن صنفی کارفرمایی - مجوز قانونی فعالیت اقتصادی.

- برای کارت زرین ارائه گواهی سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر وجود پرونده جاری کارفرمایی متقاضی برای حداقل ۵۰ نفر بیمه شونده و ده سال سابقه (معادل ۶۰۰۰ نفرماه پرداخت حق بیمه) - گواهی وجود پرونده جاری مالیاتی با حداقل ۱۰ سال سابقه - گواهی عضویت فعال در انجمن کارفرمایی. گواهی و مدارکی دال بر کارآفرینی، اختراع، خلاقیت و ابتکار در فعالیتهای اقتصادی و تأثیرگذاری در اقتصاد ملی و منطقه ای و حسن شهرت حرفه ای و اجتماعی - مجوز قانونی فعالیت اقتصادی.

- تبصره ۱: تشخیص عضویت فعال به عهده هیئت مدیره انجمن صنفی کارفرمایی است.

- تبصره ۲: شرایط اعطای هر یک از کارت های سه گانه تا زمان تصویب جاری و صادق باشد.

- تبصره ۳: صدور کارت زرین برای واحدهای ویژه تأثیرگذار اقتصادی فعال صرفاً با نظر هیئت مدیره کانون کارفرمایان انجام خواهد شد.

- تبصره ۴: تعداد بیمه شدگان و سابقه فعالیت هر واحد تولیدی برای آخرین مدیرعامل (کنونی) آن واحد صادر و کارت قبلی ابطال می گردد.

- تبصره ۵: جهت شرکت های خدماتی (تأمین نیروی انسانی) مبنای محاسبه تعداد افراد شاغل در دفتر شرکت می باشد.

- تبصره ۶: شرکت های خدماتی که به صورت پیمانکاری (تأمین نیروی انسانی) فعالیت می نمایند تنها ۱۰ درصد لیست بیمه ارائه شده توسط آنها مورد محاسبه قرار می گیرد.

ماده ۴: کارت کارفرمایی برای دوره سه ساله صادر می شود و پس از انقضای اعتبار سه ساله در صورت عدم تمدید پس از ۶ ماه باطل می شود.

ماده ۵: مشخصات کارت کارفرمایی:

کارت کارفرمایی به صورت کارت همراه در قطع کوچک و کارت بزرگ قابل نصب صادر می شود. در هر دو کارت مشخصات فعالیت صاحب کارت، عکس، شماره شناسایی، وضعیت اعتبار کارت و سطح کارت (بلورین - سیمین - زرین) منعکس می شود. کارت های مذکور با دو امضاء مدیر کل کار و امور اجتماعی استان اصفهان و رئیس هیئت مدیره کانون کارفرمایان اعتبار دارد و طی مراسمی توسط کانون به کارفرمایان تقدیم می گردد.

- تبصره: مسئولیت طراحی و چاپ کارت طبق مصوبات هیئت مدیره کانون به عهده دبیرخانه کانون است و هزینه صدور کارت در سه سطح توسط هیئت مدیره کانون تعیین و توسط انجمن صنفی از متقاضی اخذ می شود.

ماده ۶: ابطال کارت کارفرمایی:

انجمن موظف است مراتب تغییر شرایط کارفرما را به دبیرخانه کانون، اعلام نمایند.

کارت کارفرمایی در صورت اثبات عدم استمرار هر یک از شرایط اولیه با تأیید هیئت مدیره کانون قابل ابطال است. اثبات عدم استمرار شرایط اولیه به استناد مدارک و مستندات قانونی و یا احکام حقوقی و کیفری توسط هیئت مدیره انجمن مربوطه بررسی و پس از استماع توضیحات کارفرما با نظر اکثریت هیئت مدیره کانون محقق می شود. این روند برای تغییر سطح کارت نیز نافذ می باشد.

آیین نامه انتخاب کارفرمای سرآمد

کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان اصفهان در ایفاء وظایف ذاتی خود مبنی بر معرفی کارفرمایان سرآمد و الگوهای موفق و مؤثر برای جامعه و با تصویب آیین نامه ی انتخاب کارفرمای سرآمد در نظر دارد هر ساله، تعدادی از دارندگان کارت زرین که بالاترین امتیاز انتخابی را کسب می نمایند شناسایی و به جامعه و نهادهای حکومتی و دولتی معرفی نماید.

- کارفرمایان با احراز شرایط زیر می توانند کارت با سطح کارفرمای سرآمد دریافت نمایند.

۱. استمرار شرایط احراز دریافت کارت زرین حداقل برای سه سال مستمر یا پنج سال غیر مستمر.

۲. توسعه و ارتقاء مشهود سطح کیفی و کمی فعالیت حرفه ای که به تأیید انجمن یا سازمان های حرفه ای و تخصصی مرتبط رسیده باشد، از قبیل حضور و همکاری در تدوین استانداردهای ملی جدید و اصلاح و تکمیل استانداردهای موجود و گسترش بازار محصولات و خدمات.

۳. فعالیت در انجمن یا انجمن های مرتبط با حوزه فعالیت و استمرار پذیرش مسئولیت های اجتماعی، از قبیل حضور فعال در فرآیندهای قانونی تشکیلات انجمن، انتخابات، هیات مدیره و فعالیت های مرتبط.

۴. پیشتازی در حوزه حرفه‌ای و تخصصی فعالیت اقتصادی مرتبط، نوآوری و ارتقاء استانداردهای کیفی و کاری و انتشار دستاوردهای علمی و تجربی، از قبیل همکاری در رویدادهای علمی کاربردی، نشر کتب، مقالات و محتوای علمی مرتبط، ثبت اختراع و معرفی محصولات و فرآیندهای نوآورانه.

۵. در هر سال حداکثر ده نفر به عنوان کارفرمای سرآمد ارزیابی و معرفی می‌شوند.

۶. تصویب نهایی کارت کارفرمای سرآمد پس از احراز شرایط توسط دبیرخانه در هیئت‌مدیره و به صورت اکثریت مطلق و بدون رأی مخالف انجام می‌شود.

۷. اعطاء کارت و نشان کارفرمای سرآمد طی مراسم رسمی تحلیف و هر سال، ۱۱ آبان‌ماه مصادف با روز ملی کیفیت و در حضور مدعوین شامل دارندگان کارت‌های کارفرمایی، اعضای هیئت‌مدیره کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی و مقامات عالی رتبه استانی و ملی انجام می‌شود.

۸. انتخاب کارفرمایان سرآمد براساس بررسی و رأی کمیته داوران متشکل از بخش دولتی: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان، دادگستری، استانداری، سازمان صنایع و اداره استاندارد و در بخش خصوصی: کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان اصفهان، خانه صنعت و معدن استان، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی اصفهان، انجمن‌های صنفی کارفرمایی عضو کانون و ناظرین می‌باشد.

تبصره: با توجه به اهمیت استقلال رأی هیچ یک از کاندیدهای کارفرمای سرآمد نمی‌توانند عضو کمیته داوری باشند.

۹. مدت اعتبار کارت در صورت عدم نقض شرایط احراز، سه سال و با بررسی مجدد شرایط قابل تمدید است.

۱۰. حق عضویت کارت کارفرمایی با تأیید و تصویب هیئت‌مدیره کانون هر ساله مشخص می‌گردد.

شیوه‌نامه‌ی داوری انتخاب کارفرمایان سرآمد

مقدمه:

ایجاد و اجرای فرآیند داوری برای تحقق عدالت در انتخاب کارفرمایان سرآمد موضوع این شیوه‌نامه است. با توجه به اهمیت موضوع به‌ویژه در تعیین الگوهای نقش‌آفرین در فضای اقتصادی کشور شخصیت‌های حقوقی و حقیقی، هیئت‌داوران را تشکیل می‌دهند و مطابق با آیین‌نامه کارت کارفرمایی بر اساس پیشنهادات کتبی اعضای کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان اصفهان، هر شش ماه مورد بازبینی و تجدید نظر قرار خواهد گرفت.

ماده ۱- تعاریف:

الف- اداره کار: منظور از اداره کار، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان است.

ب- اداره استاندارد: منظور از اداره استاندارد، اداره کل استاندارد استان اصفهان است.

ج- سازمان صمت: منظور از سازمان صمت، سازمان صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان است.

د- خانه صمت: منظور از خانه صمت، خانه صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان است.

ه - کانون کارفرمایان: منظور از کانون کارفرمایان، کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان اصفهان است.

و - دبیر: منظور از دبیر، مسئول هماهنگی کلیه امور مربوط به این شیوه‌نامه است که توسط کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان اصفهان انتخاب می‌گردد.

ز - دبیرخانه: منظور از دبیرخانه، دبیرخانه کمیته داوری و همایش تجلیل از کارفرمایان سرآمد است که محل آن در دفتر کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان اصفهان می‌باشد. در ضمن، محل جلسات کمیته داوری هم دبیرخانه می‌باشد.

ح - بازدید میدانی: منظور از بازدید میدانی، بازدیدی است که اعضای کمیته داوری با مراجعه به واحدهای تولیدی، صنعتی و ارتباط مستقیم با واحدهای منتخب برای سنجش دقیق‌تر انجام می‌گیرد.

ط - فورس: منظور از فورس، در حقوق مدنی به معنای عام، هر حادثه غیر قابل پیش بینی و غیر قابل اجتناب است که متعهد را از اجرای تعهد باز دارد.

ماده ۲ - هیئت داوران:

- سه نفر از اعضاء کانون کارفرمایان به تشخیص رئیس هیئت مدیره کانون کارفرمایان

- یک نفر از اعضاء هیئت مدیره خانه صمت (رئیس یا نایب رئیس)

- یک نفر از اعضاء اتاق بازرگانی (رئیس یا نایب رئیس)

- یک نفر از اعضاء انجمن صنفی کارفرمایی عضو کانون به تشخیص رئیس انجمن

- ریاست کل دادگستری یا نماینده با اختیارات لازم

- نماینده استاندارد با اختیارات لازم

- مدیر کل کار یا معاونت

- ریاست سازمان صمت یا معاونت

- مدیر کل یا معاون اداره استاندارد

- علاوه بر اعضاء حقوقی هیئت داوران سه نفر از شخصیت های علمی و اجتماعی مطرح استانی و ملی به عنوان ناظر فرآیند داوری توسط هیئت مدیره معرفی می گردند.

ماده ۳ - روش کار:

• هیئت داوران با حضور حداقل هفت نفر از یازده نفر ترکیب اصلی و حداقل یک نفر از ناظرین رسمیت می یابد.

• نمره دهی داوران به صورت مخفی انجام می شود.

• دبیر هیئت داوران در صورت نیاز و بر اساس پیشنهاد داوران مجاز است جلسه بازدید و راست آزمایی حضوری از سازمان کارفرمای پیشنهادی را هماهنگ نماید.

• در هر مورد دبیر هیئت داوران توضیحات خود اظهار می نماید و داوران نمره خود را در فرم ثبت می کنند.

- پس از تکمیل فرم نتایج جمع‌بندی و منتخبین و نمرات برای داوران اعلام می‌شود و صورت‌جلسه مرتبط تدوین و به امضاء می‌رسد.
 - کل فرآیند داوری می‌تواند به صورت صوتی یا تصویری ضبط شده و در بایگانی کانون کارفرمایان نگهداری شود.
 - در هر دوره حداکثر بیست پرونده‌ی خود اظهاری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و در یک جلسه داوری مطرح و طبق فرم پیوست به شماره نمره‌دهی می‌شود.
 - جلسه داوری با تحلیف داوران و امضای میثاق‌نامه شروع و نمره‌دهی مقایسه‌ای انجام می‌شود.
 - منتخبین بایستی حداقل ۶۰ درصد کل امتیازات را کسب کنند.
 - به منظور بررسی دقیق‌تر هر یک از معیارها و امتیازات اخذ شده اعضای هیئت داوری می‌توانند به صورت بازدید میدانی هر یک از واحدهای منتخب را با توجه به معیارهای جدول در شیوه‌نامه و سایر موارد و با هماهنگی واحد مربوطه مورد بازدید قرار دهند و نظر نهایی کمیته داوری در پایان بازدید میدانی به هیئت‌مدیره کانون کارفرمایان ابلاغ خواهد شد.
 - حداکثر ده نفر با بالاترین نمره برای تأیید نهایی به هیئت‌مدیره کانون کارفرمایان معرفی می‌شوند و هیئت‌مدیره با اکثریت آراء (۵۱ درصد) فرآیند انتخاب و منتخبین را تأیید می‌نماید. در صورتی که هیئت‌مدیره برای فرد یا تعدادی به جمع‌بندی و تصویب نرسد، نفر یا نفرات با نمره بعدی جایگزین می‌شوند.
- تبصره ۱: شرط داشتن حداقل ۶۰ درصد از نمره کل لازم‌الاجرا می‌باشد.
- در صورت عدم اشتهار کارفرما در هر یک از معیارها، کارفرمای مربوطه از لیست ارزیابی کمیته داوران حذف خواهد شد. ملاک عدم اشتهار به نظر هر یک از نمایندگان بخش‌های مختلف خصوصی و دولتی با ارائه مستندات از سوی ایشان که در کمیته داوری حضور دارند، بستگی دارد.
 - با توجه به مصوبه اجرای همایش تجلیل از کارفرمایان سرآمد در روز ملی کیفیت (۱۸ آبان ماه):
- ۳-۱- فراخوان انتخاب کارفرمای سرآمد هر ساله از اول تیرماه به مدت حداکثر یک ماه صورت می‌گیرد.

۳-۲- جمع‌آوری مستندات قابل ارائه به کمیته داوری حداکثر تا پایان مردادماه هر سال انجام می‌شود.

۳-۳- جلسه کمیته داوری حداکثر تا پانزده شهریورماه هر سال برگزار می‌گردد.

۳-۴- بنابر تصمیم کمیته داوری بازدید میدانی حداکثر تا پانزده مهرماه انجام می‌شود.

۳-۵- نظر نهایی کمیته داوران حداکثر تا بیست مهرماه به دبیرخانه قانون کارفرمایان ارائه می‌شود.

۳-۶- هیئت‌مدیره قانون کارفرمایان بررسی نهایی جهت انتخاب کارفرمای سرآمد را تا پایان مهرماه هر سال انجام و به دبیرخانه همایش به صورت کتبی اعلام می‌نماید.

۳-۷- لوح و نشان یادبود کارفرمایان سرآمد منتخب حداکثر تا پانزده آبان‌ماه آماده می‌گردد.

۳-۸- با هماهنگی اداره کار و اداره استاندارد، همایش تجلیل از کارفرمایان سرآمد منتخب در روز ملی کیفیت انجام می‌گردد.

تبصره ۲: در شرایط فورس که زمان‌بندی اجرای شیوه‌نامه از ترتیب ذکر شده خارج شود با تصویب هیئت‌مدیره قانون کارفرمایان طول مدت هر یک از دوره‌ها برای هر بخش از فرآیند کاهش یا افزایش می‌یابد. همچنین، زمان اجرای همایش هم با نظر هیئت‌مدیره قانون کارفرمایان قابل تغییر می‌باشد.

- این شیوه‌نامه در ۳ ماده و ۲ تبصره در تاریخ ۱۴۰۰/۰۶/۰۳ به تصویب رسید.



میثاق نامه

اینجانب که ملقب به عنوان پر افتخار کارفرما شده‌ام به خداوند متعال سوگند یاد می‌نمایم که در فعالیت‌های اقتصادی خود منافع و حقوق اجتماع و محیط زیست را رعایت نموده و حقوق قانونی و اخلاقی ذی‌نفعان به‌ویژه کارکنان و کارگران را در اولویت قرار دهم. حقوق مصرف‌کننده را بر منافع خود ترجیح داده، در مناسبات اقتصادی خود روشنی و شفافیت را تسری بخشم. به ارتقاء اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و علمی مردم و جامعه در کنار توسعه کسب‌وکار خود بیندیشم. خداوند متعال را گواه و شاهد اعمال خود بدانم و با هیچ توجیهی به اضرار به غیر رضایت ندهم. به نهادهای نظارتی و حاکمیتی نه به عنوان رقیب بلکه به دیده یاران خدوم جامعه بنگرم و تلاش خود را بر توسعه متوازن و همه‌جانبه جامعه متمرکز و بر حفظ و توسعه اشتغال شایسته و پایدار پافشاری نمایم.

خداوند مرا بر اجرای این عهد و میثاق یاری فرماید.

مهر و امضاء کارفرما:

بخش دوم



«ماموریت غیرممکن»

سید عبدالوهاب سهل آبادی



فرزند اول خانواده‌ای ساده و کارمندی با سطحی متوسط اقتصادی و اجتماعی هستم. از پدر و مادرم جز خداباوری، مردم‌داری و اهمیت به خانواده ندیدم. واقعاً نمی‌دانم چه قدر از وجودم تحت‌تاثیر خانواده‌ام بوده و چقدر نتیجه‌ی تجربه و اندیشه‌ی خودم، ولی هرچه باشد قابل‌تفکیک نیست و من خود را بیش از هر چیزی آدم خانوادگی می‌دانم. همیشه پای ارزش‌ها و ارتباط‌های خانواده ایستاده‌ام. همین چند وقت پیش که به پیشنهاد بزرگان استان قرار شد جلسات شورای گفتگو دولت و بخش خصوصی استان اصفهان را جمعه صبح‌ها برگزار کنند، مخالفت کردم و به مزاح گفتم لذت خوردن کله‌پاچه صبح جمعه با نوه‌هایم را با هیچ چیز عوض نمی‌کنم. این پیوند را سال‌هاست مراقبت می‌کنم و بیش از آنچه در ظاهر دارد به ذاتش اهمیت می‌دهم. گاهی اوقات غوغای بیرون ما را از جریان حیات بقا غافل می‌کند و جایی می‌رسد که احساس می‌کنیم نه ادامه‌ای داریم و نه تعلق به گذشته و آنچه خشت‌به‌خشت ساختیم.

از زمانی که خودم را شناختم هر کاری که غیرممکن بود مرا به خود جلب می‌کرد. مدرسه حکیم سنایی سال‌های قبل انقلاب مجموعه‌ی آموزشی بود، سرشار از معلمان به‌نام و درجه یک اصفهان آقایان طالقانی و پرورش که در سپهر آموزشی شهر ستارگانی درخشان بودند. ۱۵ ساله بودم که رفتن در جمع و شورای مدیران و سهام‌داران مدرسه به‌عنوان یک «غیرممکن» در ذهنم نشست. چند روز بعد غوغایی به‌پا کردم و به‌عنوان نماینده‌ی مبصران رفتم در شورای مدیریت مدرسه، اوایل انقلاب رفتن پیش رهبر انقلاب و گرفتن حکم برای رسیدگی به قائله‌ی مهدی هاشمی «غیرممکن» بود، رفتم در حضور ایشان و داستان را گفتم و حکم از دادستان کل کشور گرفتم، روزی با سرمایه‌داری که کارش فروش کفش بود بحث شد چند روز بعد فروشگاه‌های زدم و صف بود برای خرید کفش ارزان. کارخانه‌ی آجر عالی ورشکست شده

بود و کارگزارانش هر روز جاده‌ی مقابل کارخانه را می بستند، کارخانه را خریدم و راه انداختم، کارخانه ریخته‌گری و ماشین‌سازی زدم که هر چه می‌گفتند «غیر ممکن» است را تولید کنم. از چرخ قطار تا کارخانه سیار بازیافت بیست تنی، پمپ کارخانه‌ی مس که فقط پوسته‌اش نه تن بود.

«غیرممکن» سوییچ پاور من بود. روزی به اتاق اصناف برای مشکلی صنفی مراجعه کردم و رئیس وقت اتاق با این که مرا می‌شناخت تحویل نگرفت. سوییچ زده شد چند ماه بعد من رئیس اتاق اصناف اصفهان بودم. خانه‌ی صنعت و معدن اصفهان برای ساماندهی امور سرمایه‌گذاران شکل گرفته بود، کاری داشتم انجام نشد و دیدم که کاری ازشون برنمیاد، سوئیچ زده شد چند ماه بعد عضو هیئت‌مدیره بودم و یک دوره بعد رئیس خانه‌ی صنعت اصفهان و یک دوره بعد رئیس خانه صنعت، معدن و تجارت کشور که هنوز هم هستم. در کانون کارفرمایان استان رئیس هیئت‌مدیره‌ی پنج دوره و در کانون عالی کشوری سه دوره عضو هیئت‌مدیره و دو دوره نایب‌رئیس هستم.

این غیرممکن‌ها را نه در چارچوب حزبی و نه در جریان‌ات سیاسی، ممکن کردم.

چند سالی‌ست به غیرممکن‌های سلامت و تندرستی مشغولم. چندین بیماری را پشت سر گذارده‌ام که هر کدامش برای از پادآمدن کافی بود. در خلسه‌ی بیهوشی بودم که تصمیم پزشکان را شنیدم که باید سریعاً پایم را قطع کنند. این سوئیچ ناخودآگاه زده شد. گویی بدنم هم این را می‌فهمد و با عبارت «غیرممکن» فعال می‌شود. از سه سال پیش ۱۰ عمل جراحی و بیش از ۱۵ مرتبه در بیمارستان و تحت مراقبت‌های شدید پزشکی بوده‌ام و این یعنی که کار و ادامه فعالیت معمول «غیرممکن» است و در این سال‌ها حتی یک روز هم رسالت و آنچه متعهد شده بودم را تعطیل نکردم.

پزشکی که خاطرش برایم عزیز است و خودش هم مرض مرا دارد و به هر غیرممکنی حمله می‌کند گفت چرا آرام نمی‌گیری چرا حرف گوش نمی‌دهی چرا جان شیرین را پاس نمی‌داری و تنها جوابی که به ذهنم آمد این بود که «موجم که آرام گیرم تمامم».

گاهی می‌شنوم که در ایران بدون رانت‌خواری، به جایی رسیدن و یا موفقیت «غیرممکن» است و زندگی من پس از چهل سال فعالیت اقتصادی و اجتماعی ماموریتی ناممکن بود که حجتی باشد که ممکن است، ثروت بیافرینی و یک دلار دولتی یا یک ریال وام تسهیلات نگیری، هیچ پروانه و امتیازی یا زمین و معدنی از دولت نگیری، آری ممکن است. هرچه دارم از بازار و مبادله‌ی آزاد و غیرانحصاری به دست آوردم. یکی گفت

غیرممکن است کسی رئیس خانه‌ی صنعت کشور باشد و از حلاوت رانت دولتی بگذرد و از این حلاوت گذشتم. یکی گفت غیرممکن است کسی چند دوره بر نهادی انتخاباتی، انتخاب شود، بدون لابی، باندبازی، پول خرج کردن، پروپاگاندا و مجدد با رای آزاد مردم انتخاب شود و این غیرممکن را ممکن کردم.

آدم خیلی مذهبی نیستم ولی شعائر دینی را محترم می‌شمرم و گرنه می‌گفتم برای خدا و آخرت می‌دوم ولی از شما چه پنهان برای آخرتم نیست که دنیا را به بازی می‌گیرم من این‌گونه هستم، بدون اراده و بدون خواست و تصمیمی.

بیش از چهل سال است که می‌چرخم و می‌چرخم و می‌چرخم و نه خسته می‌شوم و نه ذره‌ای نگرانی یا دلواپسی دارم، انگار که دستی فرای دست‌ها مرا مثل فرفره‌ای می‌چرخاند و تماشا می‌کند و هر زمان سرعت کم می‌شود دوباره می‌چرخاند و دوباره تماشا می‌کند.

اهل نصیحت نیستم ولی در همه‌ی این ماموریت‌های غیرممکن ارزش‌هایی را محافظت کردم که برای همیشه به آن افتخار می‌کنم.

- کارگران را عضوی از خانواده‌ی خود دانسته و می‌دانم و قلبم برایشان می‌تپد، در غم‌هاشان شریکم و در شادی‌هایشان هم.

- دندان طمعم را از روابط و دوستی‌های صاحب‌منصبان دولتی و حکومتی کشیده‌ام.

- با رانت‌خواران هیچ نسبت و معاهده‌ای ندارم هرچند اهل تخریب و کل‌کل کردن هم نیستم.

- به زندگی شخصی هیچ کسی کاری ندارم و آدم‌ها را دسته‌بندی نمی‌کنم. هر کسی هم خوب است و هم بد، این مائیم که زمینه‌ی بروز خوبی یا بدی دیگران را مهیا می‌کنیم.

- هیچ‌گاه و هیچ‌گاه از دین و مذهب به‌عنوان ابزاری برای کسب ثروت استفاده نکرده‌ام و با این کسان هم کاری نداشته‌ام.

- شاید چون سر سفره‌ی پدر و مادری اهل مراقبت بزرگ شده‌ام، همواره کم‌روشن و پاک را به زیادِ تاریک و ناپاک ترجیح داده‌ام.

- عاشق مردم هستم بصورت تک‌تک نه فقط به‌صورت اجتماع و گروه‌هایی که از حمایتشان انتخاب شده‌ام.

- داشتن کسب و کار شخصی با همه‌ی سختی‌ها و فراز و فرودش در کنار فعالیت گسترده‌ی داوطلبانه‌ی اجتماعی مأموریت غیرممکنی بود که انجامش دادم و این‌را می‌گویم برای اینکه بماند و راهی باشد پیش روی فرفره‌هایی مثل خودم که بدانند، ممکن است.

یکی از غیرممکن‌ها که ممکن شد شراکت با دوستی بود که بی‌هیچ قید و محدودیتی بیش از چهل سال است ادامه دارد. دوست و برادری دارم که بار کسب و کارمان را به دوش گرفته و بدون او تحقق این ممکن‌ها، غیرممکن بود. **رحیم داودی** بخش مهمی از وجودم است که نمی‌توانم خودم را بدون این شریک تصور کنم.

چون قرار است این نوشته محدود و خلاصه باشد به دو غیرممکن دیگر اشاره می‌کنم، بماند برای هم مرض‌های خودم که گویی از درون به‌سوی غیرممکن‌ها گرایش دارند و تا ممکن نشود آرام نمی‌شوند.

- در خرداد سال ۱۳۹۷ به‌عنوان رئیس اتاق بازرگانی اصفهان در اجلاس اتاق‌های جوانان جهان شرکت کردم و پس از نطقی با اتفاق آراء اتاق بازرگانان اصفهان به ریاست دوره‌ای اتاق‌های جوانان رسید. در آن انتخابات نماینده‌ی آمریکا هم به ایران رای داد.

- در آوریل ۲۰۱۸ در مجلس قانون‌گذاری فرانسه سخنرانی داشتم و به اصفهان شهر ادیان الهی که صدها سال ادیان با مسالمت کنار هم زیسته‌اند اشاره کردم، الگویی برای صلح و هم‌زیستی ادیان.

من سید عبدالوهاب سهل‌آبادی هستم که با نام «**بهمن**» هم می‌شناسندم این روزها که کشورم درگیر مسائل و مشکلات عجیب و غریبی شده است، دوست دارم قصه را با کلامی برای فرزندانم تمام کنم.

بابا جانم می‌دانید که دلم خون است و برای هر حقی که پایمال می‌شود، نفسم تنگ می‌شود، می‌دانید که آنی و کمتر از آنی از تلاش برای پهن شدن سفره‌ای، روشن ماندن چراغی، آرامش خیالی، کاهش دردی و زنده ماندن امیدی، آرام نگرفته‌ام. می‌دانید از پرواز کلاغ‌های بی‌سروپا در سپهر اقتصاد ایران عزیز چه غم‌ها خورده‌ام، می‌دانید که از اوضاع اقتصاد دولتی و ناکارآمدی چه فریادها در سینه دارم ولی نمی‌دانید که برای همین دردها و غصه‌ها که ایران می‌خوانیمش چه امیدها دارم که هر روز هم افروخته‌تر می‌شود. امید به کشوری که مملو از جوانانی است که خود را باور دارند و در هر راهی، هر غیرممکنی را ممکن می‌کنند. کشوری که در مقابل همه‌ی پلشتی‌های عالم از غرب و شرق، شمال و جنوب ایستاد و راه خود را ساخت و امروز

راهی تازه شده برای زندگی، راهی که نمی‌خواهند باشد که نه آنست و نه این. راهی که بر فطرت پاک و ارزش‌های انسانی نهاده شده راهی که بهای مروت و جوانمردی را می‌دهد و پای آن می‌ایستد حتی به قیمت راحتی و سرخوشی دنیا. درک این حقیقت که برای ایران امروز چه بهایی دادیم مشکل است ولی از پدر خود بپذیرید که ایران غیرممکنی را ممکن کرد و این، ماموریتی تاریخی بود که به عهده داشت و به سرانجام رسانید. اگر هر ملتی را انسانی در نظر بگیرید، ایران ما امروز انسانی شجاع، رشید، سربلند و البته زخم‌دار است. انسانی که به هیچ قلدری کرنش نکرد و پای آنچه ارزش می‌دانست ایستاد. برای این انسان هیچ نگرانی ندارم و مطمئنم که گلیمش را از آب بیرون می‌کشد. زخم‌هایش را درمان می‌کند و هر روز در این عالم قد می‌کشد.

برندهایی که آفریده‌ام:

گروه صنعتی معدنی اسپاهان شامل: معدن ۱۰۰ قهاب (۱۱۰ سابق) - شرکت ماشین‌سازی اسپاهان - شرکت کسری سپاهان زاینده‌رود - شرکت مرصاد سنگ اصفهان - شرکت آجر عالی - شرکت بتن عالی



اجلاس اتاق‌های جوانان جهان در ژاپن



مجلس قانون‌گذاری فرانسه

بخش سوم



«آجری با دل سنگ»

رضا چینی



با نام خدا داستانم را شروع می‌کنم، رضا چینی هستم، متولد سال هزار و سیصد و سی و هشت در اصفهان شهر گندهای فیروزه‌ای، خیال‌انگیز، شهر رودخانه‌ی زاینده‌رود و شهری که در کوچه‌ها و خیابان‌هایش نسیم همواره‌ای از اصالت، فرهنگ، مهربانی و احترام در وزیدن است. از روزهای دبستان یادم هست سینه‌ام مالا مال از عشق به اصفهان بود و شاید همین علقه و تعلق خاطر بود که بعدها پایه توسعه‌ی کسب و کارم شد. پدر و پدربزرگ من تاجر قند و شکر بودن و کارخانه تولید قند داشتند، یه موقعی که استفاده از مواد شیمیایی رنگ بر شکر رایج شد و نگرانی‌هایی برای سلامتی مطرح می‌شد در اوج موفقیت تولید شکر سفید کارخانه قند و شکر رو تعطیل کردند و نهایتاً به سمت وسوی زراعت رفتند، تا سال چهل و دو که با کارخانه آجر شروع کردیم به کار کردن. از کارخانجات آجر کوره‌ای هوشمند با مناره‌های شصت متری که بتونه به صورت مویی تخلیه هوای داخل کوره‌ها رو انجام دهد، شروع کردیم.

تامین برق برای صنایع مشکلات خاصی داشت و زمانی بود که هنوز خاک رو با الاغ جابه‌جا می‌کردند خشت‌های دستی زده می‌شد و کارگران به صورت خانوادگی کار می‌کردند. یعنی کل خانواده، خانم خانواده، بچه‌های خانواده، پدر خانواده و همه می‌اومدن کنار همدیگه و به صورت کنترت تولید می‌کردند. کار تولید آجر جزء سخت‌ترین کارها بود، از قالب‌زنی، ایجاد حرارت، پخت تا خشک کردن و همه‌ی کارها به‌سختی انجام می‌شد. اولین هدف ما این بود که کارهای این شغل را راحت‌تر و بصره‌تر کنیم. به‌جای قالب‌های چوبی که حین کار، آب جذب می‌کرد و سنگین می‌شد از قالب‌های آلومینیومی استفاده کردیم، حمل و نقل‌ها را اتوماتیک کردیم، پخت که مهمترین قسمت کار ما بود را تونلی و مداوم کردیم، رطوبت اولیه را کم کردیم تا بتوانیم سرعت پخت را افزایش و رطوبت را کم کنیم، تغییراتی در بافت و فرم با کنترل داده‌های دما، رطوبت و زمان حداقل ایجاد کردیم و همه‌ی این کارها به‌مرور

و با تکیه به منابع انسانی عمدتاً خانوادگی انجام می‌شد. خانواده گنج عظیمی است، که از نقشه‌ی گنجی که سال‌ها در سینه داشتیم یافتیم و حالا حالاها از این گنج بهره می‌بریم. بارها گفته‌ام و با این حقیقت زیسته‌ام که هیچ ثروتی ارزشمندتر از خانواده نیست.

من هم به درس خودم ادامه می‌دادم تا نزدیک شدیم به روزهای سال ۱۳۵۷ و انقلابی که همه چیز را زیر و رو کرد. شرایط انقلاب و اون تضادها، خانواده‌ی ما که از بافت مذهبی بودند را از جریان‌های رایج انقلابی جدا کرد و ما آرام آرام راه خود را در تولید و کارآمدی پیدا کردیم. سال‌های آمادگی من برای ورود به دانشگاه با انقلاب فرهنگی مصادف شد و هر چه هیجان‌یادگیری و تغییر داشتم را وارد کارخانه‌ی آجری کردم که با خانواده، خشت‌به‌خشت ساخته بودیم.

برای اولین مرتبه آجر ده سانتی‌متر رو تبدیل کردیم به آجر با عرض پنج سانتی‌متر و این یعنی همه آثار زیست‌محیطی را نصف کردیم؛ به علاوه انرژی کارگری کمتر و بهره‌وری بیشتر شد. جلوتر رفتیم تبدیلش کردیم به آجر چهار سانت در بیست سانت که نمای ساختمان‌ها زیباتر شود. گردوغبار ساب آجر در محل ساختمان را حذف کردیم و آجرهایی تولید کردیم که به ساب نیاز نداشت. حذف ساب آجر که مرحله‌ای با سروصدا و گردوغبار فراوان بود، کار ساختمان‌سازها را تمیزتر و راحت‌تر کرد.

همواره دغدغه‌ی بزرگی داشتیم که سوهان‌روح من بود. آب و خاک. ما این دو عنصر اصلی طبیعت و حیات را در اختیار می‌گرفتیم و باید امانت‌داری می‌کردیم. از زیست‌شناسان راجع به مراحل ایجاد خاک در طبیعت می‌شنیدیم که میلیون‌ها سال طبیعت در گردش است تا چند سانت خاک ایجاد کند و مهد رشد گیاهان و انواع موجودات شود و یا آب که چه نقشی در حیات دارد، آرام‌وقرار نداشتیم. سوال بزرگی که مثل ابری بالای سر همه‌ی بچه‌های تیم مدیریتی آجر نماچین بود، این شد «چگونه مصرف خاک و آب را در تولید آجر کاهش دهیم، هرچه بیشتر بهتر». واقعاً نمی‌دانم چند نفر ساعت‌ها برای حل این مسئله کار کردیم، ولی می‌دانم یک دم آرام نداشتیم تا آرام آرام جواب را ساختیم.

با تسلط فنی که در خانواده و سهام‌داران کارخانه داشتیم برای کاهش مصرف خاک و آب کمر بستیم و با ساخت پرس‌های هیدرولیک فرم‌دهی را بهبود دادیم، مصرف آب را از بیست و پنج درصد به شش درصد رساندیم و با جایگزینی شیل معادن سنگ به جای خاک، کار کارستان را رقم زدیم. وای! هزاران معدن روبه‌رو داشتیم که هر کدام بافت، رنگ و فرم خاصی به ما می‌داد. چند سالی کوله به پشت در این کهن سرزمینی

که عاشقانه دوستش می‌داشتم از این معدن به آن معدن می‌رفتم و نمونه می‌آوردم و بچه‌های فنی مثل نقاشان رنگ‌ها را شناسایی و مستندسازی می‌کردند. هر شیلی که خاک معادن سنگ است در هر دما، فشار و رطوبتی، یک رنگ خاص و منحصر به فرد دارد. کشف این ویژگی‌ها چنان با سرعت و جدیت انجام شد که یک باره به خود آمدم و دیدیم اطلاعاتی عظیم و گرانبها جمع‌آوری کرده‌ایم.

طی سی سال، هزار و چهارصد و چهار مدل آجر تولید کرده‌ایم. آشنایی با سیستم‌های مدیریت کیفیت جهانی و ایجاد مرکز تحقیق و توسعه در کارخانه کمک بزرگی بود و البته در همه‌ی این تلاش‌ها ما از مسیر کارآمدی و کارایی خارج نشدیم. ما حتی وقتی استانداردهای مدیریت کیفیت را اجرا کردیم، حواسمان بود که این‌ها ابزارند برای توسعه‌ی ما و خودشان یا نشان‌شان اگر مانع کار تحولی ما بشود بدرد نمی‌خورد.

اینکه چقدر سخت می‌گذشت تا به محصولی نو برسیم یک طرف، ورود به بازار از آن نوآوری‌ها سخت‌تر بود. بعد از چهار سال فعالیت مستمر نوآوری، بیش از پنج درصد تولید و فروش‌مان به محصولات نوآورانه اختصاص نداشت. وای که چقدر در این سال‌ها آیه یاس شنیدیم و چقدر گفتند تمرکز را بگذاریم به خواست بازار، طراحان، معماران و از تلاش برای نوآوری دست برداریم. حال که آن نجوهای سرد یادم می‌آید به خودم می‌بالم که چه مقاومت جانانه‌ای داشتیم.

برای ایجاد تغییر و تاثیر بزرگ در بازار، یک انجمن صنفی ایجاد کردم، از همکارانی که تازه شروع کرده بودند به تولید آجر پلاکی خواستم که شما هم بیایید با شیل تولید کنید. مسیری که طی چند سال رفته بودیم را در اختیارشون گذاشتیم، تا تولید آجر پلاکی رنگی گسترش پیدا کند، خودم کمکشون می‌کردم. مواد اولیه رو شناسایی می‌کردیم، از معادن مختلف می‌آوردیم. حتی خودم آسیاب می‌کردم و ترکیبات و روش کار را به رقبا آموزش می‌دادیم که تولید کنند و محصولات نوآورانه را به مشتری‌هایشان ارائه کنند. آن‌چنان این کار باعث توسعه‌ی بازار آجر پلاکی شیل پایه شد، که ما در سه سال بعد کلاً مصرف خاک را در کارخانه کنار گذاشته بودیم. از آن‌جا ما یاد گرفتیم، همکاری حتی بین رقبا می‌تواند کارآمدتر از رقابت باشد. ما در عمل موفق تئوری همکاری به تئوری رقابت را ثابت کردیم. این‌طوری همه با هم بزرگ شدیم و این‌گونه نگرانی خطر بالا رفتن فواره‌ای را که آخرش سقوطه کنترل کردیم. ما به‌جای فواره یه هرم ساختیم که ایستا و پایداره. تجربه ایجاد شبکه‌ی رقبا، تازه بود ولی من ایمان داشتم برای تغییرات درست و پایدار راهی جز این نیست. امروز آن انجمن حرفه‌ای که طی بیست سال خلق کردیم قهرمان ایجاد تغییر بزرگ در صنعت

آجر است. مسیری که یک مصالح ساختمانی را مصالح تزئینی، فاخر و اخیراً هم به ابزار کنترل انرژی تبدیل کرده است. من از یک خانواده‌ی دینی هستم و به پیامبر اسلام احترام و عشق می‌ورزم و چون پیامبر گفته‌اند: «کسی که هر روزش بهتر از دیروزش نیست، مسلمانیش نقص دارد» ما تغییر و نوآوری را تکلیف می‌دانیم. یعنی من عملاً می‌توانم بگویم از سال هشتاد و دو تا حالا بیست و دو سال گذشته روزی وجود نداشته که در واحد آجر نماچین تغییر و نوآوری تعطیل شده باشد. ما سعی کردیم مواد اولیه متفاوتی رو بشناسیم و در ارتباطمان با ناکارها، جامعه‌ی مهندسی و معمارها نظر و خواسته‌هاشون را عملی کنیم. شروع به تحقیق بیشتر راجع به شیل‌های ایران کردیم و اتفاق‌های خوبی افتاد. واحد تحقیق و توسعه ما را مجبور کرد که بریم سراغ اداره استاندارد و یه آزمایشگاه همکار استاندارد ۱۷۳۰۲۰ و پنج تا مجوز بگیریم و کم کم ما شدیم یک برند جدید برای معرفی ایده‌های متفاوت برای تولید آجر در سطح کشور. هم‌زمان چون مزیت‌های صادراتی داشتیم به کشورهای اطراف مثل آذربایجان و کشورهای شوروی سابق وارد شدیم و مرجعی برای مشتریان منطقه‌ای شدیم که به چه شکل و با چه موادی می‌توانند آجر تولید کنند، برای تامین نیاز بازار گروه صنعتی ایجاد کردیم و یکی از برادرها شروع کرد تولید ماشین‌آلات خط تولید آجر را توسعه دادن.

از یک طرف مواد اولیه رو شناسایی می‌کردیم و تشخیص می‌دادیم که چه نوع ماشین‌آلاتی برای چه کشوری مناسب هست و از اون طرف هم ماشین‌آلاتش را در گروه می‌ساختیم و این دست ما رو باز کرد که بتونیم با کشورهای اطراف خودمون این ارتباط فنی رو ایجاد کنیم و یک سری تولیدات در آن کشورها انجام شود و بعد بیزینس اون‌ها با بیزینس ما ممزوج شود. یعنی یک‌سری از تولیدات فقط اون‌جا انجام شد یک‌سری تولیدات از طرف ما می‌رفت و اون‌ها پخش می‌کردند و این ارتباط هر روز بازار ما رو گسترده‌تر کرد. از این ارتباط آهسته و پیوسته درس‌های ارزشمندی برای صادرات و فروش داخلی آموختیم، درس‌هایی که در هیچ مدرسه و دانشگاهی نمی‌آموختیم، درس‌هایی که از لحظه به لحظه تلاش مان تدوین شد و منبع ارزشمندی برای ادامه‌ی راهمان است. بد نیست داستان را با مشکلی پیش ببریم که با نصابان آجرنما داشتیم. مسلم بود آجری که جذب آبش از ۲۶ درصد به هفت درصد رسیده بود در نصب تفاوت‌هایی با آجرهای رایج بازار داشت و ما باید نصابان را برای شرایط جدید آموزش می‌دادیم.

در بین روش‌های آموزشی استاندارد سراغ دانشگاه جامع علمی کاربردی رفتیم و انصافاً همراهی خوبی کردند ولی احساس شخصی من این بود که مقدمات و

تشریفات رسمی و دانشگاهی، ما را از اصل کار و کارآمدی غافل می‌کند و از این رو به‌سرّاع سازمان آموزش فنی و حرفه ای رفتیم.

سازمان، تجربه و دانش خود را برای توسعه آموزش مهارتی در اختیار ما گذاشت و با این همکاری راه چند ده ساله را در چند سال طی کردیم.

اول مجوز آموزش شرکت‌های هم‌جوار رو گرفتیم و بعد از یکی دو سال توانستیم آموزشگاه رو ارتقاء بدیم. با توجه به اینکه ما با جامعه مهندسی ارتباط تنگاتنگی داشتیم، شروع کردیم در استان‌های مختلف با مهندس‌های معمار رایزنی و اون‌ها رو ترغیب کردیم که در این بیزینس با ما همکاری کنند. تونستیم معماران بیست و دو تا استان کشورمون رو مجاب کنیم که جامعه‌ی معماران کافه‌ی معمار راه‌اندازی و باب گفتگو در مورد آجرهای نسل جدید را باز کنند. ما لباس ساختمان را تولید می‌کردیم که آبروی اصلی ساختمان است، ولی انتخاب با معماران بود و ما ارتباط با معماران را وجهی همت‌مان قرار دادیم. از این کافه معمارها و گفتگوهای فراوان با جامعه‌ی کاربلد و فرهیخته‌ی معمار و مهندسان سازه، ایده‌ها و مزیت‌های رقابتی فراوانی ایجاد شد. معماران و مهندسان متناسب با محیط جغرافیایی، فرهنگی، تاریخی، اقتصادی و سلیقه‌ای هر منطقه‌ای خواسته‌ها و پیشنهادهای داشتند. فرم، خواص فیزیکی و شیمیایی، رنگ و حتی نوع و نحوه‌ی نصب و تامین این نیازها ما را به بیش از هزار محصول متنوع رسانید؛ محصول مشترکی بین ما و شبکه وسیعی از متخصصان. حالا می‌دانستیم چه می‌خواهیم و از اواسط دهه ۹۰ شروع به اتوماسیون کردیم. کنترل متغیرهای متنوع و جدید نیاز به فناوری‌های جدید داشت. در دنیا از کوره‌های رولی و کانتینیوز برای آجر استفاده نشده بود و این ریسک رو پذیرفتیم و شروع به طراحی و تولید آزمایشی کردیم. آرام آرام موفقیت‌ها از پس آزمون و خطاهای فراوان آشکار شد. با این فناوری، دست ما در طراحی و تولید آجر در ابعاد متنوع و جدید باز شد. پلاک‌هایی در طول یک متر با کمترین خطا، تنوع فرم و رنگ که حتی جای تخته‌های چوبی را می‌گرفت. واحد بعد نماچین رو بچه‌های ما تاسیس کردند به نام «رویانماچین» و اونجا شد محل اصلی تزئینات رویاهاشون، اعم از تولید شیارهای متفاوت بافت‌های متفاوت روی آجر و تامین نیازهای بازار، انواع اقسام لعاب‌ها و تغییر رنگ‌ها، زمینه‌های بسیار بزرگی ایجاد شد و صدها طرح و آجر جدید به محصولات ما اضافه شد.

دست ما باز شد به صادرات به کشورهای دوردست، چون محصولی در سبد داشتیم که ارزش افزوده فوق‌العاده برای خریدار ایجاد می‌کرد، ما موفق شدیم به بازار رو به رشد کانادا وارد شویم. ارتباطات با کشورهای اطرافمون را توسعه دادیم

و از طریق اون بازارهای خوبی رو در عربستان و قطر پیدا کردیم. از همون مدل ارتباط با مهندسين و معماران بهره جستيم و گام‌های بلندی برداشته شد. از این ارتباط فنی به سمت تغییر روش‌های مصرف آجر در ساختمان رفتیم. از حدود چهار سال پیش هدف اصلی تحقیق و توسعه را بحث صرفه‌جویی انرژی در ساختمان گذاشتیم. در خانه‌های ما ایرانی‌ها بین سه تا چهار برابر مصرف متوسط جهانی انرژی مصرف می‌شود و سی و پنج درصد این انرژی، از دیوارهای ساختمان هدر می‌رود. جلوگیری از این اتلاف انرژی، وظیفه‌ی سنگینی بود که بر خود بار کردیم دیوارهای آماده‌ای بسازیم که هم نصب سریع‌تر، راحت‌تر و به صرفه‌تر داشته باشد. زیباتر باشد و استانداردهای فنی را به خوبی پاس کند. از گفتگو برای تولید پشم‌سنگ ضد رطوبت با کارخانجات تولید پشم‌سنگ گرفته تا طراحی سازه‌های آلومینیومی و استفاده از ابزارهای لاستیکی کنترل لرزش، همه و همه راهی بود که آهسته و پیوسته طی شد، تا امروز به آنچه در چنته داریم برسیم. در تلاشیم دیواره پیرامون یک ساختمان رو حذف کنیم، یعنی روی سقف ساختمان شما، یک حداقل محیط پنج سانتی‌متری برای هرگونه جداکننده‌ای مثل لوج یا ایتال‌های مختلف ایجاد می‌کنید. دیوارهای معمول یک طرفش گچ و خاک و طرف دیگر بخش نمای ساختمان است، که وزن یک مترمربع آن دیوار پیرامونی را بین دویست و پنج تا سیصد و پنجاه کیلوگرم وزن به ساختمان اضافه می‌کرد، ما این را تبدیل کردیم به یک دیوار الحاقی؛ یعنی این فضا رو به فضای محیط داخلی ساختمان اضافه کردیم، یک دیواری ایجاد کردیم با ضخامت ده تا دوازده سانتی‌متر.

مجموعه آجر نما با استحکام کامل سازه که بتواند به سقف ساختمان بسته شود. با وزن حدود هفتاد و پنج کیلوگرم این سازه نسبت به دویست و پنجاه کیلوگرم متعارف سازه‌های رایج، توانستیم یک پونزدهم از وزن سازه ساختمان را کم کنیم و امروز افتخار می‌کنیم که می‌توانیم به حفظ محیط‌زیست کمک کنیم. با مصرف کمتر مصالح ساختمانی، محیط‌زیست بهتری خواهیم داشت. از حذف خاک رس کشاورزی شروع کردیم و امروز با کاهش مصرف آهن و سیمان پیش می‌رویم.

حفظ این دیوارها و حتی جابه‌جایی آن‌ها پس از تخریب یا بازسازی ساختمان نیز مقوله‌ی دیگری است که به کارآمدی و به صرفه بودن می‌افزاید.

منابع انسانی به خصوص حفظ ارزش‌های انسانی نکته مهمی بود، که همواره مد نظر داشته‌ام. ایجاد محیط امن و سالمی که زنان بتوانند در کنار مردان کار کنند، آن هم در کارخانه‌ی تولید آجر کار ساده‌ای نبود. برای اولین بار به خانم‌ها در خطوط تولید نقش کلیدی دادیم. حضور زنان، محیط کارخانه را تلطیف، تمیز، مودب و منظم کرد. امروز غیر از بخش‌های کارشناسی و مدیریتی که خانم‌ها کار می‌کنند، در بخش‌های

متفاوت تولید ما علی‌الخصوص بخش‌های تخصصی، مثل تغییر رنگ آجر که کوررنگی شایع در آقایان می‌تواند اخلاص در کیفیت ایجاد کند، زنان حضور اثرگذار و ارزشمند دارند. این موفقیت تفکر در همکاری با نیروی انسانی با شرایط خاص و متفاوت را مطرح کرد. سراغ بخش آموزش و مهارت برای نیروهای زندانی رفتیم و در زندان‌ها شروع کردیم آموزش مهارتی ایجاد کردن و بر مبنای نیاز واحدهای صنعتی با توجه به قوانینی که اجازه می‌داد، بخشی از زندانی‌ها را تحت شرایطی وارد کارخانه کردیم. تعدادی از زندانیان امکان دارند محکومیت خود را در زندان باز سر کنند. پس از سه سال همکاری در طرح اشتغال زندانیان و با همکاری کارشناسانی از سازمان زندان‌ها موفق شدیم بالغ بر ۶۵۰۰ نفر از افرادی که باید در حصار زندان عمرشون را بگذرونند، وارد خطوط تولید کنیم و با شرایط منصفانه و برابر نیروی آزاد کار کنند. این شش هزار و پانصد نفر در واحدهای متفاوت با مهارت‌های متفاوتی که براشون ایجاد شد قطعا برگشت به زندان ندارند، محیطی که بتواند این نیروهای زندان را کنار نیروهای آزاد و با شرایط انسانی به کار گیرد. قطعا ارتباطات فرهنگی که ایجاد می‌شود، دوستی‌ها و انتقال تجربه‌ها از انسان‌هایی که به هر دلیلی گرفتار مشکلات زندان شده‌اند، برای سایر همکارانشان هم موثر است. من این تجربه خوب رو دارم که در واحد خودم که امروز حدود صد و چهل تا بچه‌های زندان کار می‌کنند، برآیند ارتباطات به نفع خوبی‌ها بوده و بیست نفر از اون‌ها که مدت محکومیتشان تمام شده است، استخدام شده‌اند.

حتما می‌دانید چالش محکومیت و زندان، یکی از مهمترین معضلات اجتماعی است و محلی که برای تنبه و پاک‌سازی ایجاد شده، خود به مکانی برای تربیت و هم‌افزایی مجرمان تبدیل می‌شود. بنظرم کار و تجربه‌ی موفقی که در ارتباط با اشتغال زندانیان داشتم کار ارزشمندی است و قابلیت توسعه و گسترش دارد. البته در این تجربه داستان‌های شکست و تلخ هم داشته‌ایم ولی با بررسی و پیگیری دم‌به‌دم راه‌و‌چاه را طی کردیم. امیدواریم که کنار بقیه مردم دنیا راحت‌تر بتوانیم زندگی کنیم. تجربیاتمون رو به مردم دنیا ارائه کنیم و از تجربیات خوب اون‌ها هم استفاده کنیم. تعهد به ارزش‌های انسانی باعث شد کارخونه قند ما تعطیل بشه. پدر ما در سال هزار و سیصد و هفت به دنیا اومد و سال هزار و سیصد و بیست و دو دیپلم می‌گیرد. اون زمان دیپلم ریاضی و از همان زمان وارد کسب و کار می‌شوند. از سال هزار و سیصد و بیست و دو که کارخانه‌ی قندسازی احداث می‌کنند و با وجود مافیای پیچیده‌ی قند و شکر، امتیازات و سهمیه‌های ارزشمندی کسب می‌کنند. فقط به علت ورود و نفوذ ماده شیمیایی بلانکت برای سفید کردن شکر و قند و اینکه جامعه روش سالم و

سنتی را قبول نمی‌کرد، از این کسب‌وکار خارج می‌شوند. تعهد به سلامتی مردم علت این خروج بود، کار ارزشمندی که همواره به آن می‌بالم.

مرحوم پدر حدود سال بیست و هشت، بیست و نه به کشاورزی وارد شدند و در دو سه منطقه مختلف اصفهان، شمال، شرق و غرب اصفهان کشاورزی متفاوت داشتیم. اون روزها هزار نفر توی قنات‌های ما کار می‌کردند و شما نمی‌دانید که احیا و مکانیسم قنات در ایران چه آثار محیط‌زیستی مهمی داشته است. این روزها که مد شده از توسعه پایدار صحبت می‌کنند، دلم می‌سوزد که قنات و بسیاری از کهن الگوهای توسعه را به پای رشد مدرن ذبح کردیم و حالا باید چراغ برداریم دنبال آن ارزش‌های پایدار بگردیم. پدر و شرکاء شروع می‌کنند به ساخت کارخانه‌ی آجر، چون پایه توسعه‌ی ساخت‌وساز در اون دوران بود. دقیقا یاد دارم چهار ساله بودم که کلنگ اون کارخونه زده شد و من همراه پدر مراحل مختلفی را تجربه کردم. با الاغ خاک‌و‌خشت را جابه‌جا می‌کردند که من هم جای یک لگد الاغ را به یادگار دارم، تا یادم باشد از کجا شروع کردم. از ابتدا بنای استفاده از منابع بانکی را نداشتیم و هم قبل انقلاب که ادعای دینی نبود و ما نیز استفاده از قرض ربوی را برخورد منع کرده بودیم و بعد از انقلاب هم که من به ایده‌ی خاص داشتم. به نظر من در کشوری که تورم عمومی حدود پنجاه درصد است، استفاده از پول مردم با پرداخت بهره‌ی کمتر از تورم ظلم به صاحبان پول است و یک رانت پنهان که در اختیار قرض‌گیرنده قرار می‌گیرد.

من به رانت‌خواری حساسیت دارم و هر رانتی را بر خود حرام می‌دانستم، مع‌الوصف اوایل دهه هشتاد که جوّ سرمایه‌گذاری‌های زودبازده داغ شده بود و دولت تشویق زیادی برای راه انداختن فعالیت‌های اشتغال‌زا داشت، کارخانه‌ی تولید چینی راه‌اندازی کردم و کارمان به جایی رسید که سفارش‌های سرویس‌های چینی ما تا چهار ماه بعد تکمیل بود. در اوج استقبال با پدیده‌ای مواجه شدیم که محصول ما با صددرصد سود برای واسطه به مصرف‌کننده می‌رسید و ما باید قیمتی نزدیک به هزینه‌ی تمام شده دریافت می‌کردیم. این دوره از تسهیلات بانکی استفاده کرده بودیم و با این سود کم امکان پرداخت همان بهره‌ی رانتی هم نبود. یک روز آمدم و دسته‌ی برق را پایین زدم و کارخانه را تعطیل کردم. بستن راه زیان و ناکارآمدی نباید با امید و وعده‌های خیالی به تعویق بیفتد.

تجربه تولید چینی با کیفیت که استانداردهای بالای فنی را طی می‌کرد، تجربه‌ی خوبی شد برای توسعه کار آجر و پس از تعطیلی کارخانه چینی، تجربه و امکانات به آجر منتقل شد. تجربه‌ی شکست در چینی که باعث موفقیتی بزرگ در آجر شد.

گذشتن از حلاوت تولید قند و شکر سفید توسط پدرم و گذشتن از منابع رانتهی بانکی توسط خودم دو ارزشی بود که نه از سر مصلحت مادی که برای رعایت ارزش‌های انسانی انتخاب کردیم.

ایجاد دانش فنی و اطلاعات ارزشمند هفت هزار معدن با پروتکل‌های تست شده‌ی بافت و رنگ را در اختیار دانشگاه‌ها گذاشتیم و به ارتقاء دانش و فناوری در کشوری که مثل جان شیرین، عزیزش می‌دارم کمک کردیم.

داستان نماچین قصه‌ی شنیدنی است که خواننده بداند می‌توان با تکیه بر ریشه‌ها، خانواده و ارزش‌های دینی و انسانی راه جدیدی برای تولید ثروت خلق کرد. ما این راه را ساختیم و همچنان می‌پیماییم، زنده و با نشاط و از هیچ مانعی نمی‌هراسیم. این قصه‌ی موفقیت از وسط میدان تحریم داخلی و خارجی، آتش رکود و ناکارآمدی، اقتصاد دولتی با صدها دلیل برای مختل شدن شرایط بازار، جنگ و دفاع با دشمن خارجی، دهه‌ها توطئه و فتنه، برای خواننده روایت شد، که حجتی باشد برای ماندن و خوب ماندن، برای حیات و حیات‌بخشیدن و برای زندگی و زندگی.

نمی‌توانم قصه‌ی نماچین را بدون یاد دوستان و همراهانی که پا به پایم بودند تمام کنم. آنانی که نبود هر کدامشان این راه را ناتمام می‌گذاشت. یاد می‌کنم از پدر بزرگوارم، حاج میرزا باقر چینی (شکری) و برادر بزرگوارم حاج آقا محمد چینی.

نام‌های تجاری و غیرتجاری که در ساختن دستی داشتم:

آجر نماچین، چینی صبا، کانون کارآفرینان برتر استان اصفهان

بخش چهارم

«از توپ نادری تا برج طلایی»

مهدی هراتیان فر



نمی دونم چقدر صحت داره، ولی در فامیل ما مشهوره که جد یا اجداد ما ریخته‌گر توپ‌های نادری بوده‌اند. حتما می‌دونید که توپ‌های نادری در کشورگشایی و فتح هند بسیار تعیین‌کننده بوده و نمی‌دونم باید به اجدادم ببالم که توپ با کیفیت ریخته‌گری می‌کرده‌اند یا اینکه برای خدمت به ظلم نادری براشون طلب مغفرت کنم. معروفه ایرانیان استفاده از توپ را ناجوانمردانه می‌دونستند و علیرغم تلاش دو حاکم وقت شاه‌عباس و نادرشاه که به توسعه فناوری توپ و توپخانه عزم جدی داشتند اکثر حاکمان از این فرصت به غفلت گذشته‌اند و چندین بار از بی‌تویی به دشمنان خارجی و داخلی باختند. شاید اگه ایران از یه اقتصاد طبیعی و آزاد محروم نبود، خانواده ما امروز در توسعه صنایع نظامی فعالیت داشت. زمان نادرشاه را یادم نمی‌یاد ولی کارگاه کوچک پدرم که شیرهای آب برنجی می‌ریختند و پس از پرداخت به تهران می‌فرستاند را خوب یاد دارم. چنان با وسواس شیرها را با مکش و چسبانیدن به لب تست می‌کردند که می‌توانم باور کنم که اجدادشان توپ‌هایی می‌ریختند که لشکر سی هزار نفری هند را با آن گله فیل مسلح، آن‌چنان فروپاشید که ایران گویی دوباره می‌رفت به سراغ امپراطوری مرزهای باستانی خود.

پانزده ساله بودم که کارگاه ریخته‌گری پدر افتاد در راسته‌ی فرش فروش‌ها و ما شدید فرش فروش. اولین درآمدی که از فرش درآوردیم را ژیبانی خریدم و وای که چه داستانی بود که با ژیبان به مدرسه‌ی ادب می‌رفتم و هر روز چند تا پلیس را باید می‌پیچوندم. لذت رانندگی با اون ژیبانی که با درآمد خودم خریده بودم، با هیچ کلامی قابل‌توصیف نیست و شاید همان لذت بود که مرا به دوری از استخدام شدن و راه اندازی کسب‌وکارهای آزاد راهنمایی کرد. جو مذهبی خانواده‌ی ما از یک طرف و عطش خواندن با من چنان کرد که تمام کتاب‌های دکتر شریعتی که به نام علی مزینانی چاپ می‌شد، مجله‌های

دانشمند و مکتب اسلام و هرچه خواندنی بود را می‌بلعیدم. به دیپلم که رسیدم انقلاب شد و با تعطیل شدن دانشگاه دوره‌ی سربازی را طی کردم و در اولین کنکور وارد دانشگاه زاهدان شدم، در رشته‌ی مکانیک. اساتید درجه یک پروازی و غربت زاهدان چنانم کرد که پس از چهار سال مهندسی شده بودم که به هیچ چیز نه نمی‌گفتم و به هیچ کس باج نمی‌دادم، نه باج نظری و نه باج عملی. از طراحی خطوط تولید صنعتی پیشرفته و فوق پیشرفته تا ساخت و ساز دستگاه‌های صنعتی، از طراحی و معماری، تا ساختمان‌سازی، آسیابم همه چیز را آرد می‌کرد. البته از فضا و جو اون سال‌ها نباید گذشت که به مردم اعتماد به نفسی می‌داد که صدها سالی کشور از آن محروم بود. مجموعه کارها و برندهایی که ساختم را ببینید، متوجه می‌شید که چی می‌گم. آنچه شگرد خودم می‌دونم این‌که خودم را وارد جزئیات و محاسبات نمی‌کردم و کارها را از فاصله‌ی تعریف شده‌ای مدیریت می‌کردم و بیش از هر توانایی به این تمرکز داشتم که کی برای چه کاری مناسب است. از این شاخه به آن شاخه پریدن را دوست داشتم و تا رسیدن به آنچه می‌خواستم آرام نداشتم. از کارگاه‌های ماشین‌سازی کوچک و بزرگ تا ماشین‌سازی آذربایجانی و شرکت اصفهان لعل، از همه بهره‌ای می‌جستم و بهره‌ای می‌دادم و می‌گذشتم. شرکت خودم «ساحل بنای اصفهان» را تاسیس کردم و البته همیشه به ساختمان نیم‌نگاهی داشتم و ایده‌ام این بود ساختمان را صنعتی بسازم. با محاسبات صنعتی و دقیق، بالاخره بعد از چند آزمون و خطا ساخت برج‌های طلایی را دست گرفتم. بد نیست بدانید برج‌های دوقلوی طلایی من چند ویژگی خاص داشت:

● مجتمعی لوکس و باشکوه

● در بهترین نقطه‌ی آب و هوایی اصفهان و در کنار حاشیه رودخانه زاینده‌رود و طبیعت سرسبز

● در نظر گرفتن اقلیم مناسب، شاخص منطقه ایده‌آل برای زندگی

● ایمنی در مقابل آسیب‌های طبیعی و غیرطبیعی

● احترام به محیط زیست

● رعایت تمام استانداردهای ساختمانی

● ضد زلزله بودن سازه

● استفاده از سنگ‌های اسلب مرغوب مرمریت، تراورتن چرمی و امپرادو

● سیستم جمع‌آوری آب باران و فاضلاب خاکستری

● سیستم برق هوشمند BMS در لابی و طبقات

از ریخته‌گری توپ‌های نادری اجدادم تا طراحی و ساخت برج‌های طلایی حدود چهارصد سال گذشته و ما همچنان در تلاشییم که خودمان باشیم و بشکفیم. شهادت برادر در دفاع کشور در مقابل تهاجم خارجی الهام‌بخش بود که از هرچه می‌توانم می‌دانم برای توسعه و گسترش فروگذار نکنم.

نمی‌دانم این اوضاع و روزها به چه ختم می‌شود، ولی مطمئنم ما قادریم از هر سختی و چالشی با پیروزی بیرون بیاییم. از توپ مفرغی تا شیر برنجی، از تجهیزات پیشرفته و هایتک بهره‌برداری منابع و ذخایر نفتی گرفته تا ساختمان‌سازی، از هیچ چیز کم نیاوردیم و نمی‌اریم. ما در شرایط تحریم و در وسط بزرگترین محاصره‌ی اقتصادی تاریخ جهان این بوده‌ایم و شاید گونه‌ای از مدیران شده‌ایم که در هیچ جای جهان نمی‌شود پیدا کرد. در اقتصادی که همه چیزش دولتی است و آزادی مدیریت و تصمیم‌گیری براساس منافع خصوصی دایره‌ای کوچک و محدود است. مدیران جنگی، تحریمی که از داخل به دولت گیر است و از خارج به ششصد صفحه تحریم چند لایه‌ی ابرقدرتان اقتصادی جهان. برای اینکه بدانید با این همه محدودیت چه کردیم به اختصار چند برند و کسب‌وکاری که ساختیم را ببینید.

- **شهرک صنعتی غیردولتی فولاد**

- **برج گلدن تاور**

- **ساختمان‌سازی در خارج از کشور**

- **شرکت خدمات حفاری نفت**

- **ایجاد شهرک‌های گردشگری در اصفهان**

همه آن‌چه کردیم بخش کوچکی از ظرفیت و توانمان بود که در فضای کسب‌وکار خانوادگی انجام دادیم. هم‌سرم، خانم **افسانه علیرضایی** که مهندس ساختمان و معمار است، نه فقط در حوزه‌ی ساختمان که در کل فعالیت‌های اقتصادی خانواده نقش محوری داشته و دارد و این همه را در کنار ایجاد محیطی امن و سازنده برای تربیت دو فرزندم به سامان رسانیده. **پسرم میلاد** در رشته مهندسی مکانیک و فوق‌لیسانس کنترل پروژه و دکترای منابع انسانی درس خوانده و مجموعه‌ی حفاری منابع نفتی را اداره می‌کند، دخترم **منا** در رشته بیوتکنولوژی و تحقیقات دارویی فوق‌لیسانس دارد و در اداره کسب‌وکارهای خانواده نقش مهمی بازی می‌کند.



بخش پنجم



«کوه به کوه رسید»

محمد رضا واعظ شوشتری



از اون دورای ذهنم یه چیزایی همیشه با من هرچند واضح نیست ولی هست، همیشه و بی‌صدا. ۲۹۱ شماره یه پرواز بوئینگ ۷۲۷، اول بهمن ۱۳۵۸، کوه‌های لشکرک، ۱۲۸ نفر و هواپیمایی که در غروب دلگیری از صفحه‌ی رادار گم شد. شب بود که مطمئن شدیم پدرم از همان‌جا آسمانی شد. بعدها گفتند رادار هواپیما از کار افتاده و چی و چی.

دوازده سالگی، سن مناسبی نیست برای از دست دادن پدر، نه اون قدر بچه‌ای که نفهمی و نه اون قدر بزرگی که بفهمی و من از همون لحظه‌ی شنیدن خبر این تعلیق را با همه‌ی وجود درک کردم. پدرم با کوه بی‌ارتباط نبود، خودش کوهی بود در بازار اصفهان. کار اصلی پدرم عمده‌فروشی مواد غذایی و به‌خصوص شیرینی و شکلات بود و از قبل انقلاب در بازار طرف اعتماد و وثوق کاسب‌ها و تولیدکننده‌ها بود. قصه‌ی کسب‌وکار امروز ما از بیسکوئیتی شروع شد که پدرم با یکی از رفیقاش حدود سال ۱۳۳۷ راه می‌ندازه. اسمشو بیسکوئیت آستارا می‌گذارند و پلی میشه بین قنادی سنتی و تولید صنعتی. اینجانب محمدرضا واعظ شوشتری هستم و در فضای سنگین ولی آرام زندگی تا سال ۱۳۶۷ به‌شدت درس می‌خوندم. لیسانس فیزیک گرفتم شاید بفهمم که چرا رادار یه هواپیما باید از کار بیفته و چرا ۱۲۸ انسان که هر کدوم ده‌ها چشم به‌راهشون دوخته شده، باید این‌گونه بی‌دفاع از دنیا بروند. قصد کرده بودم فیزیک را تا هرجا بشه ادامه بدم که از خانه خبر رسید بیا که کار کارگاه به‌هم پیچیده. در همون تعلیق بدون هیچ دانشی از تولید و صنایع غذایی، مدیریت کارگاه بیسکوئیتی که حالا برای همه‌ی خانواده یک یادگاری از پدر بود را شروع کردم. چون از دوران مدرسه هر زمان می‌شد به کارگاه می‌رفتم. خیلی هم کارگری برای من نبود و البته برادران بزرگتر که همیشه جای پدر را برایم پر می‌کردند ولی همه مسئولیت

با من بود و قدم به قدم از کارگاهی کوچک به کارخانه‌ای صنعتی و بزرگ رسیدیم. از همان خاطره‌ی تلخ کار نکردن رادار بوئینگ، همیشه نگران کیفیت بوده و هستم. از کیفیت مواد اولیه تا دستگاه‌ها و حتی کیفیت زندگی پرسنل و هر که با آن در ارتباطم.

قصه‌ی من با تلخی غروب کوه لشگرک شروع شد ولی به روشنایی‌ای رسید که خواننده را به دستاوردهایش دعوت می‌کنم. نتایجی تلخ و شیرین ولی واقعی و کاربردی. نمی‌دانم شاید چون فیزیک خوانده‌ام نمی‌توانم قلم فرسایی کنم و دلم می‌خواهد زود برم سر اصل ماجرا.

از من نپرسید چرا و چگونه به این چه می‌نویسم رسیدم ولی باور کنید با ذره‌ذره وجودم آن چه می‌گویم را زیسته‌ام. این‌ها از قوانین فیزیک کمی نداره!

- شگرد من در تولید محصول رعایت استاندارد و چارچوب حرفه‌ای و قانونی و به حداقل رسانیدن قیمت تمام شده بوده است. کسی باکیفیت محصول من نمی‌تواند قیمتی کمتر از من پیشنهاد کند، مگر قصد دامپینگ یا رقابت زیان‌آور داشته باشد. با این روش ساده و کارآمد به سرعت بازارهای داخلی و خارجی را گرفتم. البته که برای این شگرد ایجاد سیستم بهره‌ور و کارا شرط اساسی است. رسیدن به تولید باصرفه حاصل از مقیاس کاری بود که نه از کتاب و درس بلکه از لحظه‌لحظه‌ی کار در کارخانه حاصل شد.

- صادرات به خصوص در ایران سخت ولی ممکن است. بیش از بیست میلیون دلار صادرات سالانه هدفی بود که هر روز پیگیر آن بودیم. همه و همه‌ی عزیزانم به صادرات و حفظ بازار خارجی متعهد هستند و می‌دانند ادامه‌ی کسب و کارشان در گرو رضایت مشتری خارجی است.

- در ثبت تجاری نام محصولات صادراتی به هیچ‌کس جز وکلا و شرکت‌های حقوقی معتبر اطمینان نکنید. بیش از ده سال از وقت مجموعه‌ی ما صرف گرفتن حقوق ثبت علایمی شده که به نزدیکی سپرده بودیم.

- نوآوری لازمه‌ی تولید است ولی خیلی وقت خودتان را صرف نوآوری‌های مداوم نکنید به یک نوآوری کارآمد بچسبید و رهاش نکنید، چون اگر غافل شوید دیگران بهره‌اش را می‌برند و نمی‌توانید از حقوق نوآوری خود بهره‌ای ببرید. اولین بار برای تزئین بیسکویت از دانه‌های کنجد استفاده کردیم و این ابداع را به کمال رساندیم. هم در تولید داخلی و هم صادرات، بیسکویت‌های کنج‌دی ما حرف اول را می‌زند.

- در هر اشتباه یا ضرری، سودی جستجو کنید. مواقعی بوده که برنامه‌ریزی که کرده بودیم به ضرر منجر شده ولی از دلش منفعتی بزرگتر حاصل شده است. نمایشگاهی در سوریه برگزار شد و ما هزینه زیادی برای حضور کردیم و بعد متوجه شدیم صادرات بیسکویت به سوریه ممنوع است. از بازار و محصولات سوری چند ایده‌ی ناب گرفتیم و در ایران اجرا کردیم. همون ایده برایمان مزیت رقابتی در سایر بازارهای صادراتی شده است.

- ثروت و دارایی اصلی مجموعه‌ی ما گنجی بود که از پدر به ارث بردیم. گنج اعتماد. پدرم معتمدترین فرد بازار اصفهان بود و ما این اعتبار را مثل الماسی حفظ کردیم. هرچند در بسیاری از مراودات تجاری باختیم، ولی نگذاشتیم اعتبارمان ذره‌ای خراش بردارد. گردنه‌های سختی را گذراندیم و برای حفظ اعتبارمان از خانه و خودروی شخصی‌مان گذشتیم و با همان اعتبار دوباره به بیش از آنچه از دست داده بودیم رسیدیم.

- اطلاعات شرکت‌مان را برایتان می‌نویسم که بگویم کار در ایران سخت‌تر از هرجاییست ولی ممکن است و می‌شود از کارگاهی کوچک سنتی به کارخانه‌ای مدرن با محصولاتی قابل رقابت در جهان رسید. ما آن‌چنان در مشکلات کشور عزیزمان ایران آبدیده شده‌ایم، که اگر روزی شرایط کسب‌وکار در این کشور مساعد شود، راه چند ساله را به چند ماه طی خواهیم کرد، ما برای چنان روزهایی آماده‌ایم.

و اما بخوانید از شرکتی که ساختیم:

شرکت **نگین‌عسل‌هرند (بیسکویت آوند)** از سال ۱۳۸۶ توسط اینجانب **محمد رضا واعظ شوشتری** و سرکار خانم مهندس **نسرين سجادیه** تاسیس شد. این شرکت از سال ۱۳۹۰ فعالیت تولیدی خود را با بهره‌گیری از تجربه مدیرانی متعهد و متخصص و جدیدترین خط تولید از شرکت‌هایی چون رایملت و ورنر فلایدر آلمان و با تکیه بر تجربه متمادی مدیریت کارخانجات (در زمینه تولید انواع بیسکویت) آغاز کرد. همچنین این شرکت با افزودن خطوط تولید جدید از شرکت‌های OKA, BAKER PERKINS در سال ۱۳۹۵ با دو برابر کردن ظرفیت تولید، سبد محصولات خود را با انواع بیسکویت‌های دایجستيو، دایجستيو با روکش شکلات، انواع پتی‌بور و پتی‌مانژ، انواع کوکی، کراکر، بیسکویت چندقه‌ای و بیسکویت بدون قند متنوع‌تر نمود. برخورداری از همکاری کارشناسان مجرب و استفاده از مواد اولیه باکیفیت و نظارت بر تامین‌کنندگان مواد اولیه گام موثر دیگری در جهت نیل به تولید محصول سالم و باکیفیت این شرکت بوده که نتیجه آن استقبال و رضایت‌مندی مشتریان، تشویق و حمایت ایشان در سراسر کشور بوده و در حال حاضر محصولات شرکت **نگین‌عسل‌هرند (بیسکویت آوند)** پا را از مرزهای ایران فراتر نهاده و در کشورهای حوزه CIS، اوراسیا، اروپا، کانادا، امارات، آفریقا، عراق، لیبی، لبنان، صربستان، سنگاپور، چین، ونزوئلا و ... محصولی شناخته شده و باکیفیت محسوب می‌گردد.

افتخارات شرکت نگین عسل

- واحد نمونه ملی استاندارد در سال ۱۴۰۲
- صادرکننده ملی در سال ۱۳۹۹
- واحد نمونه استاندارد استان اصفهان در سال ۱۴۰۳
- صادرکننده نمونه و ممتاز استان اصفهان در بیش از ۱۰ سال متوالی (از سال ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۳)
- واحد نمونه و برتر صنایع غذایی از طرف معاونت غذا و دارو استان اصفهان طی سال‌های (۱۳۹۱، ۱۳۹۴ و ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲)
- دریافت لوح و تندیس صادرکننده برتر صنعت غذا از طرف معاونت غذا و دارو در سال ۱۴۰۳
- واحد نمونه صنعت سبز استانی در سال ۱۴۰۱
- واحد نمونه صنعتی از طرف سازمان صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان در سال‌های ۱۳۹۴، ۱۳۹۷، ۱۴۰۰، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳
- واحد نمونه رعایت حقوق مصرف‌کننده طی سال‌های ۱۳۹۵، ۱۳۹۶ و ۱۴۰۱
- دریافت گواهینامه کارفرمای سرآمد استانی در سال ۱۴۰۱
- دریافت گواهینامه خانه‌بهداشت کارگری استانی در سال ۱۴۰۱
- واحد قابل تقدیر اداره کل استاندارد استان اصفهان در سال ۱۴۰۰
- دریافت تندیس بلورین صنعت سلامت محور در سال ۱۳۹۹
- دریافت گواهینامه حلال برای کلیه محصولات از سازمان ملی استاندارد ایران
- دارای آزمایشگاه آکرودیته با دریافت گواهینامه و استقرار سیستم مدیریت کیفیت آزمایشگاه براساس استاندارد ملی ISO/IEC17025 از مرکز تایید صلاحیت ایران (NACI)
- دارنده ۷ گواهینامه استاندارد بین‌المللی از شرکت SGS در ارتباط با مدیریت کیفیت (ISO 9001)، مدیریت ایمنی غذا (ISO 22000)، مدیریت ایمنی غذا (HACCP)، نظام مدیریت رسیدگی به شکایات مشتریان (ISO 10002)، سیستم مدیریت زیست‌محیطی (ISO 14001)، سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی (ISO 45001) و گواهینامه آزمایشگاه آکرودیته (ISO/IEC17025)

آواند
بیسکویت

Avand
biscuits

هانی‌لند
CRISPY COOKIES

Honeyland
CRISPY COOKIES

 نین اسال
Negin Asal

Since 1990

بهوند

Behvand

Plus
Avand

پلاس
اوند

بخش ششم

«بودن یا نبودن مسئله اینست»

محمد گوهریان



گویا میل به ابدیت و پایداری ویژگی ذاتی آدم‌هاست. می‌خواهیم ماندنی باشیم و هرچه بیشتر بهتر. شاید آفرینش آثاری که از زمان آفریننده فراتر است با همین انگیزه بوده و شاید اگر هر که در حد بودن خود می‌آفرید آن چه امروز دنیای ما را ساخته، ساخته نمی‌شد. چه صریح بگوییم برای ماندن و همیشگی خلق می‌کنیم و چه نگوئیم، کشش و میل درونی ماست که اثر، نام و یاد ما بماند.

روزهای پاییزی سال ۱۳۶۸ بود و پس از مرگ ناگهانی پدرم در فضایی قرار گرفتم که نتیجه ۳۵ سال تلاش مستمر خانوادگی بود. از سال ۱۳۳۳ با افتتاح قنادی کوچکی به نام آذربایجانی شروع شده و تا سال ۱۳۶۸ با توسعه کارخانه گز سکه ادامه یافته بود. نام و نشان تجاری معتبر و خوش‌نام که برای رشد نمایی و انفجاری هیچ کم نداشت. آن پاییز که اولین سالی بود که از مدرسه و دانشگاه احساس رهایی کامل داشتم، دائماً در این فکر بودم که از ما چه می‌ماند؟ نمی‌دانم از کی و کجا بود که تصویری در ذهنم بسته شد که هسته‌ای باشیم در دل خاک که تا هر زمان که قرار است جوانه زند و سر از خاک در آرد و شاخ و برگ دهد و سایه افکند و بماند. درک هسته بودن حال و هوای عجیبی است.

در این حال و هوا، پیمودن مسیر ماندن را شروع کردیم. مستندسازی و ثبت آن چه داشتیم. از روش‌های کار و تولید، شناسایی مواد و آثارش، محصولات و ویژگی‌ها هرچه داشتیم را نوشتیم و نوشتیم.

از همان اول فهمیدیم این ثبت و مستندسازی اصولی و قواعد پذیرفته شده‌ای دارد و با گواهینامه‌های ایزو ۹۰۰۰ آشنا شدیم. مستندسازی بعد از استقرار ایزو ۹۰۰۱ در سال ۱۳۷۹ سرعت و اعتبار مستنداتمان را افزایش داد، یک دفعه به خود آمدم بیش از دو هزار صفحه مستند فنی برای تولید انواع گز ایجاد کرده بودیم.

شاید باورش سخت باشد که تا قبلش پنج صفحه مطلب فنی و علمی معتبر راجع به گز وجود نداشت. این حجم اطلاعات و دانش فنی ناخودآگاه ما را وارد فضای دانشگاه جامع علمی کاربردی کرد. سال ۱۳۸۳ که اولین دوره کاردانی گزسازی را نوشتیم، باور نداشتیم که به زودی این رشته در دو مقطع کاردانی و کارشناسی وارد رشته‌های دانشگاهی و شاخه‌های مهندسی می‌شود. سال ۱۳۶۸ از طریق سازمان سنجش شش دانشجو برای رشته گزسازی در مقطع کاردانی جذب کرده بودیم.

این اتفاق همانی بود که به صورت غیر رسمی از سال‌های اواخر دهه ۵۰ شروع و کارگران فنی بسیاری را به بازار کسب و کار گزسازی معرفی کرده بودیم. کارگرانی از روستایی به نام بلداجی که در استان چهارمحال بختیاری واقع شده، بدنه‌ی اصلی فنی شرکت گز سکه را ایجاد کرده بودند. جوانانی سخت‌کوش، باهوش، قوی و چابک که فوت و فن انواع محصولات «سراجاقی» شامل گز، سوهان، پشمک و ... از پدرم فرامی‌گرفتند و به سرپنجه‌ی ذوق خود به محصول به صرفه و مشتری‌پسند تبدیل می‌کردند.

سال‌های جنگ ایران و عراق که پیش آمد، مواد اولیه اصلی مثل شکر و گلوکز سهمیه‌بندی شد و کارگران فنی گز سکه برای استفاده سهمیه مناطق محروم و به ترغیب پدرم یکی یکی از گز سکه جدا و کسب و کارهای شخصی خود را راه‌انداختند. این‌ها اولین فارغ‌التحصیلان رشته‌ی گزسازی بودند و الحق والانصاف با کمترین امکانات بیشترین نتایج را برای خود و کشور حاصل کردند. روستای پایه کشاورزی بلداجی طی سی سال به یک خوشه‌ی صنعتی قوی و چابک گزسازی تبدیل شد. نسل اول گزسازان بلداجی که خود بازیگران این داستان بودند بر این مسیر واقفند **هر چند به مرور تازه واردانی آمدند که در بیان داستان گز بلداجی به حقیقت وفادار نبودند. بگذریم.**

جوانه‌ی مرکز علمی کاربردی که اسمش را «عتیق» گذاشتیم در مسیر بودن از سال ۱۳۸۶ تا امروز که اواسط سال ۱۴۰۴ است حدود ۴۵۰۰ دانشجو در مقطع کاردانی و کارشناسی در رشته‌های گزسازی، شیرینی‌سازی، شکلات‌سازی، تولید نان حجیم و نیمه‌حجیم، گرافیک، حسابداری، شیمی غذایی، کنترل کیفیت، مدیریت صنایع، مدیریت کسب و کار و مدیریت اداری پذیرش و آموزش داده است. علاوه بر حدود هفتصد دانشجوی هر ترم بیش از هفتاد مدرس در طول هر ترم در فضای علمی کاربردی ایجاد شده فعالیت می‌کنند.

در جایی دیگر که شهرک علمی تحقیقاتی اصفهان بود پایه‌های مرکز تحقیقاتی ایجاد کردیم و ده‌ها محقق را برای پیدا کردن جواب‌های توسعه گزسازی متمرکز کردیم. از

دل آن گروه تحقیق چند محصول آفریده شد که اگر می‌توانستیم بر حقوق نوآوری و مالکیت معنوی آن تکیه کنیم می‌توانست مسیر رشد مطمئنی برای شرکت باشد. انواع گزهای بدون قند، ویتامینه، پروبیوتیک، سین‌بیوتیک تلاشی بود برای حل مسئله مشتری که محصولی سالم‌تر و متناسب با زندگی امروز و فردا می‌خواست. محصولی که علاوه بر اینکه به شیوع بیماری‌های متابولیک کمک نمی‌کرد می‌توانست آثار پیشگیری و درمان داشته باشد. برای چند سالی با انواع گز بدون قند «شرکت تولیدی صنعتی دانش‌بنیان» بودیم و این افتخار قابل توجهی برای شرکت بود.

ده‌ها محصول نوآور دیگر هم یکی‌یکی به بازار معرفی کردیم و از حق نگذریم شاید نقش بی‌بدیل بر تازه شدن چهره‌ی بازار گز داشتیم. چه آنان که تقلید متجاوزانه داشتند و چه آنان که وارد نوآوری و خلق شرافتمندانه محصولات جدید شدند نیز بر تازه شدن یاری کردند و امروز به جرات می‌شود گفت گز به‌عنوان محصولی خاص ایران برای همیشه ماندنی است. در عرض ده سال ده‌ها مقاله‌ی داخلی و خارجی و پایان‌نامه‌ی دانشگاهی به‌ثمر نشست تا بر «بودن» شرکت تاکید کند. دو همایش ملی برگزار کردیم و ده‌ها مقاله‌ی علمی را از سراسر ایران دریافت و داوری نمودیم.

سال ۱۳۹۲ دوستی که خاطرش برایم عزیز بود را در ساختمان صبا سکه، همان مرکز تحقیقاتی که در شهرک ساخته بودیم دعوت کردیم که برایمان از مدیریت استراتژیک بگوید. دکتر محمد ابویی اردکان چنان بر آن چه می‌گفت باور داشت که مسحور کلاسش شدیم. او بود که اولین بار دانه‌ی ورود به بازار سرمایه را در ذهنم نشانده. **برای من که اقتصاد خوانده بودم تلنگری کافی بود تا در این زمین به رقص آیم.** تبدیل شرکت به سهامی عام و ورود به بازار سرمایه به آرزویی دوردست می‌ماند که آخرین تکه‌ی پازل «بودن» بود. مسیر شفاف و جهانی بودن و ماندن شرکت‌ها و نام‌های تجاری، بازار سرمایه است و این راهی بود که انتخاب کردیم و شاید بر آن انتخاب شدیم. راهی سخت و پرفراز و نشیب و آن هم در اقتصادی که بی‌شمار عوامل نااطمینانی و عدم پیش‌بینی در آن چرخ می‌زند. **روزی به خود گفتم اگر ما این راه سخت را نرویم هیچ‌کس نخواهد رفت و چه پیش‌بینی درستی بود که هنوز هم پس از ده سال کسی دیگر نپیامود.**

واقعا فکرش را بکنید در فضایی که هیچ کسب‌وکار مرتبط با ما شفاف نبود وارد شفاف سازی کامل و جامع شدن خطری بزرگ بود و البته تاوان سنگینی هم دادیم ولی به هر زحمت و زیانی بود وارد بازار سرمایه ی رسمی کشور شدیم. عصر بیست و شش دی‌ماه ۱۳۹۵ در تالار اجتماعات وزارت صنعت معدن و تجارت آنگاه که دکتر سورنا ستاری معاون علمی و تحقیقاتی رئیس‌جمهور و آقای که اسمش را یادم رفته

و معاون وزیر صمت بود در حضور صدها کارشناس بازار سرمایه ایران بازار SME و تابلوی شرکت‌های دانش‌بنیان را در فرابورس با **عرضه سهام اولیه شرکت دانش‌بنیان گز سکه و با نماد غگز افتتاح کرد و گفت اقتصاد ایران از این لحظه شروعی دیگر دارد، گویی در خواب بودم و رویای «بودن» را می‌دیدم.**

برای کسانی که نمی‌دانند بورس چیست و چگونه دنیای امروز ما را ساخته ورود به بورس معنایی جز یک تفنن یا جایی مثل بانک که پولشان را زیاد کند، ندارد ولی برای کسی که از سال ۱۳۶۴ درس روش تحقیق ترم یک کارشناسی اقتصاد را با تحقیقی راجع به بورس در ایران و جهان شروع کرده **بورس و بازار سرمایه یعنی ابدیت اقتصاد که اگر باشی و نباشی آن‌چه کاشته‌ای به ثمر می‌نشیند، رشد می‌کند، پایین و بالا می‌رود و هم‌چنان می‌ماند و می‌ماند.** آن عصر یاد این آیه از قرآن افتادم که خدا به عصر قسم می‌خورد. از آن روز برای هر کسی که کسب‌وکاری دارد و دوستش دارم آن عصر را از خداوند طلب می‌کنم.

«بودن یا نبودن مسئله این است» روایت زیسته ای است که پدرم با کسب‌وکار کوچکی شروع نمود و امروز با نماد غگز وارد بازار نوآفرین شده و در آستانه‌ی افزایش سرمایه ۶۰۰ درصدی قرار دارد. حدود ۷۰۰ میلیارد تومان ارزش بازارش است و برای پریدن دو بال موفقیت را مهیا کرده است. شفافیت مال و حقوقی برای جلب اعتماد بازار و تولید ارزش و ثروت واقعی دو بال پرواز در بازار سرمایه است.

امروز که این سطور را می‌نویسم ۲۸ مردادماه ۱۴۰۴ است و صبح با جمعی از مدیران شرکت‌های گزسازی در انجمن گزسازان دور هم بودیم و دوستان از سکوت از ابتدای جلسه تعجب کرده بودند و نمی‌دانستند که **چه حظی می‌بردم از دغدغه‌های آنان برای توسعه کسب‌وکارشان و چه راه روشنی مقابلشان باز شده و چقدر مستدل و معقول صحبت می‌کردند و این زمینه است برای ماندگاری و توسعه پایدار صنعت و اقتصاد.** در آن سکوت یادم آمد به صحبت‌های دکتر عظیمی‌پور دریانی که سال ۱۳۶۵ در درس توسعه اقتصادی می‌گفت: **توسعه اقتصادی کشور از گفتگوهای کسب‌وکارهای کوچک شروع می‌شود. خدا رحمتشان کند.**

در جلسه صبح کارشناسانی از سازمان‌های دولتی آمده بودند برای یاری انجمن برای ورود به بازارهای جهانی و چقدر جالب بود که در کوران سختی و ناملایمات اعضاء انجمن از این راهنمایی‌ها استقبال می‌کردند.

در آن سکوت به دهه هشتاد فکر می‌کردم که **ده‌ها نمایشگاه خارجی شرکت کردیم و سالیانه یک میلیون دلار صادرات گز به کشورهای اروپایی، آمریکا، حاشیه خلیج فارس و حتی ژاپن داشتیم.**

از سال ۲۰۰۰ سایت اینترنتی داشتیم که به سراسر جهان گز می فروختیم. آن زمان که اینترنت دیال اپ بود **با دانش آموز ۱۵ ساله ای که خورهای اینترنت بود** و اگر اشتباه نکنم نام خانوادگی اش «نقیه» بود سایتی داشتیم که ضمن معرفی محصول به چند زبان سفارش می گرفت و از طریق پست ایران محصول را می فرستادیم و از طریق پی پل وجهش را دریافت می کردیم. این که چه افراد خاصی از سراسر جهان خرید می کردند بماند شاید وقت دیگر ولی این نامحدودی حس عجیبی بود که با ورود تحریم ها ریز و درشت از اواخر دهه هشتاد رو به خاموشی رفت.

یادم هست آخرای دهه هشتاد پی پل به خریداران سایت ما ایمیلی به این مضمون می داد که **خرید از این سایت ناامن است و به احتمال پنجاه درصد محصول به دست شما نمی رسد و آن خریداران چه جراتی می کردند که همچنان از ما خرید می کردند.**

در آن سکوت به این می اندیشیدم که آنانی که امروز رهبران کسب و کارهای اصلی اقتصاد جهانی هستند اگر در شرایط ما بودند چه می کردند.

اگر به نوآوری و تحقیقات مسئله محور آنان اهمیتی داده نمی شد و هر کپی بردار بی سرپا یا باسرپایی می توانست آخرین نوآوری های حتی ثبت شده آنان را تقلید نماید و بدون پرداخت هیچ حق مالکیتی برای خود کار کند و مردم هم به این تجاوز آشکار نظاره کنند، اگر ده ها سازمان دولتی و حکومتی تمام اختیارات بازار که در اقتصاد طبیعی در تقابل عرضه و تقاضا و بدون تبانی و انحصارگری تعیین می شود را در چارچوب قوانین تصاحب می کردند و این که چه چیز توسط چه کس و چگونه و به چه مقدار و به چه قیمتی تولید شود را جزء حقوق و وظایف خود می دانستند و فرآیندهای بازار کاملاً مختل بود، اگر رانتهای عظیم کشور از طریق دولت در قالب انواع حمایت های انرژی، دلاری، تسهیلات بانکی و ... بر اساس ارتباطات موثر و پیگیری مداوم، موثر و هوشمند تخصیص می شد، آیا این رهبران نوآور و بزرگ می توانستند پخی شوند که اگر می شد که شده بودیم و در همین افکار بودم که یکهو برق رفت و یادم آمد که گفته بودند راس ساعت ده برق می رود و دقیقاً هم رفت.

نور کافی از پنجره های دفتر کانون کارفرمایان اصفهان که جلسه ی انجمن را میزبانی می کرد با خنکای مانده از کارکرد کولرهای گازی که حالا خاموش شده بود و صدایش هم قطع شده بود فضای آرام و روشنی داشت که جان می داد برای سکوت و در آن سکوت دلچسب یادم آمد که اگر دولت گرایی و تمرکزگرایی مفرط در این کشور نبود و کار مردم به مردم سپرده می شد چه آرام و راحت رشد پیوسته و بی هیاهو همه ی تعادل ها را مستقر می کرد. عدم تعادلی که این روزها ناترازی نام گرفته و گویی چیز تازه ایست.

یادم آمد به آن روایتی از پیامبر که وقتی به ایشان مراجعه کردند برای نگرانی از گرانی اجناس و قوت لایموت مردم و اینکه شایعه شده خشکسالی قحطی و کمبود در پیش است و مردم مدینه و اطراف به خرید و تقاضای بیشتر روی آورده‌اند و اجناس روزانه گران می‌شود و از حاکم مطلق مدینه که بر دل‌ها حکومت می‌کرد می‌خواستند که حکومت قیمت‌گذاری کند و مراقبت کند که به مردم اجحاف نشود ایشان متعجب شدند و فرمودند که این بدعت است و نمی‌خواهم در آخرت خدایم را ملاقات کنم که بدعت‌گذار باشم و گفتند قیمت‌ها را خدا تعیین می‌کند و قیمت‌ها مثل باران از آسمان بر زمین می‌آید و بگذارید مردم از همدیگر خیر و برکت دریافت کنند و آنان را به همراهی توصیه کنید.

یادم آمد به کسانی که می‌گویند اقتصاد علم است و به دین چه کار که در حیطه‌ی علم وارد شود و نفهمیدند که همین **یه دستور پیامبر کل علم اقتصاد است، آن تعریفی از لغت ویج که می‌گوید «اقتصاد علم تئوری قیمت‌هاست».**

یادم آمد که چهار دهه با همین قیمت‌گذاری دستوری چه به سر اقتصاد ایران آمد و این که چه فرصت‌هایی برای خلق و توسعه محصول به علت قیمت‌گذاری نابود شد و **هنوز هم درایت اقتصادی پیامبر در ۱۴۰۰ سال پیش جایش خالی‌ست** و کارشناسانی مدعی درس خوانده و پیشکسوتان تجربی و بی‌علم هر دو دسته در چنین تخریب و نابودی نقش داشته و موثر بوده و هستند.

هنوز نفهمیده‌اند که اقتصاد یعنی مبادله و مبادله یعنی قیمت و قیمت یعنی تاثیر میلیاردها متغیر برهم که برآیند آن می‌شود قیمت تعادلی و آن شاه‌کلید اقتصاد تعادلیست که در آن مقادیر عرضه و تقاضای تعادلی ایجاد می‌شود و **بهینه‌ی پرتو** آفریده می‌شود همانی که هرچه امروز دنیای اقتصاد دارد از آن است و هرچه ندارد از فقدان آن است. یادم آمد که اقتصاد چه سهل‌ممتنعی است که اگر به خودش واگذارند به نظامی درونی و خودجوش می‌رسد مثل یک اقیانوس یا جنگل که بدون کارشناسان باسواد و بی‌سواد در اوج تعادل، تنوع، آفرینش و زیبایی است.

یادم آمد که سال‌ها نه برای ادعای کار خیر و مسئولیت اجتماعی که این روزها مد شده است و فقط برای ادای حداقل وظیفه‌ی انسانی، معلولینی از آسیب‌دیدگان نخاعی، نابینایان و ناشنوایان را در کارخانه مشغول به کار می‌کردیم و هر کسی در آن کار که توانایی داشت با افتخار و سرافرازی کار می‌کرد و حتی یک بار از مزایای حمایتی تشویقی دولتی استفاده نکردیم.

یادم آمد به پسر معلولی که یک روز پس از استخدام دعوت کرد برای مراسم ازدواجش و گفت سال‌هاست عاشقند و منتظر استخدامی بوده‌اند که شرط والدین

بوده و دختری کم‌بینا که سه سال از خانه بیرون نیامده بود و حالا سال‌هاست هر روز با چند وسیله‌ی عمومی ده‌ها کیلومتر را می‌پیماید که سر کارش حاضر شود و قهقهه‌هایش در جمع همکاران معروف است. یادم آمد به ۳۵۰۰ بازنشسته که برایشان یک روز خوش ساختیم که از صبح با صبحانه و موسیقی شروع می‌شد، سفری کوتاه تا کاروانسرای مادرشاه، خرید و ناهار در شاه‌نشین کاروانسرا و عصر در باغی آش رشته‌ای بود و شادی متناسب و کلی خوش‌وبش و برگه‌هایی که می‌نوشتند با عنوان حاصل عمر و چند جلد کتابی که از نوشته‌های بازنشستگان به‌زیور طبع آراسته شد.

یادم آمد سال‌های آخر دهه شصت که یک روز در میان و گاهی هر روز چند همایش و سمینار می‌رفتم و از بس کافی‌میکس خورده بودم و می‌دانستم که محصول ناسالمی است برای افزودنی‌های شیمیایی که دارد «کافی‌گز» را ساختیم که نوشیدنی گرم و سردی است آماده‌ی مصرف و عاری از مواد شیمیایی و بسیار مقوی و موثر.

نیم ساعتی از بی‌برقی که گذشت کم‌کم گرمای مستولی شد و جلسه رفت به پایان که اگر برق نرفته بود یک ساعت دیگر ادامه داشت و البته این هم حسنی است برای ما که شده‌ایم مردان حرف و حرف و حرف.

آخرای جلسه از دانشنامه‌ی اصفهان پیامی آمد مربوط به تکمیل مقاله‌ی گز که چند روز پیش فرستاده بودم برایشان و اینجا هم می‌گذارم که تعریفی نسبتاً مستند و معتبر از گز اصفهان باشد.

گز، از جمله شیرینی‌ها و سوغاتی‌های اصفهان است. نام این شیرینی از بن مضارع مصدر گزیدن گرفته شده است و به گزش پشه‌ای خاص بر ساقه‌های گون‌های کوهپایه‌ای، نوعی گیاه خاردار با ساقه‌های ستبر و بلند، اشاره دارد. گزانگبین یا شکرک بوته‌ی گز، از درختچه‌های گون برداشت می‌شود و سپس در کارگاه‌های گزسازی خالص‌سازی شده و با عصاره‌ی چوبک سفید می‌شود. ساعت‌ها هواده‌ی، حرارت‌دهی و پس از رسیدن به مرحله‌ی قوام آمدن با انواع مغز پسته و بادام ترکیب و فرم‌دهی و سپس بسته‌بندی می‌شود. به مرور زمان در صد سال گذشته سفیده‌ی تخم مرغ جایگزین چوبک و شربت گلوکز یا بادکا جایگزین گزانگبین شده و از کیفیت و خوشمزگی گز اولیه کاسته است.

گفته شده است که خاستگاه عصاره‌ی گز موسوم به گزانگبین شهرستان خوانسار است، ولی از اوایل ۱۳۰۰ ش به صورت اختصاصی در اصفهان تولید و عرضه شده است.

چنین مشهور است که از صدها سال پیش در اواسط پاییز، هنگام برداشت گزانگبین از کوهپایه‌های زاگرس، خلیفه‌های قناد در مطبخ خانه ثروتمندان اجاق گلی موقتی می‌ساخته‌اند و در ظرف مسی نیم کروی موسوم به پاتیل از ترکیب عصاره‌ی گزانگبین، شیرهی انگور و مغز پسته یا بادام گز تولید می‌کرده‌اند. این گزها در شکل‌هایی به صورت قرص به قطر پنج سانتی‌متر و ارتفاع حدوداً یک سانتی‌متر در ظروف بزرگ چوبی آغشته به آرد گندم موسوم به «یخدان» نگهداری و ذخیره می‌شده است.

گز برای میهمانی‌های رسمی، مهم و تنقلات زمستانه ثروتمندان کاربرد داشته است. در طبقات کم درآمد همین فرآورده بدون گزانگبین و بدون مغز با دانه‌های شاه‌دانه، گیاهی شبیه گزنه با برگ‌هایی دراز و دانه‌هایی به اندازه ماش، تولید می‌شده است و به آن حلواچوبه می‌گفته‌اند.

به دلیل استفاده از مغزهای مغذی درختی و فرآیند آهسته‌ی پخت گز، این فرآورده را به شیرینی با ارزش‌های غذایی متمایز تبدیل کرده است. دلیل دیگر این است که در گز، هیچ ماده‌ای با ترکیب شیمیایی به کار نرفته است. گز و نوعی از آن موسوم به حلواچوبه در طب سنتی ایرانی نیز کاربرد داشته و برای درمان سردی مزاج و تقویت قوه‌ی باه، نیروی شهوت، تجویز می‌شده است. عدم استفاده از آرد گندم، نشاسته و روغن نیز به ارزش‌های غذایی گز افزوده است.

در دهه‌های اخیر تولید و عرضه‌ی این محصول توسط کارگران فنی و خلیفه‌های گزسازی^۲ در سایر نقاط کشور نیز رایج شده است.

گز اصفهان در آژانس جهانی مالکیت معنوی (WIPO) که یکی از زیرمجموعه‌های سازمان جهانی ثبت مالکیت معنوی است، به شماره AO1113 در سامانه‌ی www.lis-bon-express.wipo.it ثبت شده است.

گز اصفهان از سال ۱۳۷۰ استاندارد ملی دارد^۳ و گفتنی است رشته‌ی دانشگاهی گزسازی از سال ۱۳۸۶ در مقطع کاردانی و کارشناسی در دانشگاه جامع علمی کاربردی با عنوان صنایع غذایی-گزسازی تدریس می‌شود.

چند مقاله‌ی علمی درباره‌ی گز، انواع آن و آثار سلامتی‌بخش آن در دانشگاه‌های علوم پزشکی تدوین شده است. برای نمونه نگاه کنید به لینک ثابت مقاله

http://www.civilica.com/Paper-CCNSO1-CCNSO1_110.html

باور عمومی بر این است که این نوع شیرینی می‌تواند برای افراد مبتلا به دیابت مضر باشد، از این رو در دو دهه اخیر با افزایش آگاهی مردم نسبت به بعضی راه‌های پیشگیری از مرض‌ها، اقبال مردم به گز کم شده و فقط در ایام عید در خانه‌ها دیده می‌شود.

افزایش قیمت مواد اولیه و طبیعی گز از جمله پسته و بادام نیز بر کاهش مصرف سرانه‌ی آن اثر داشته است. انواع گزهای بدون قند و فرا سودمند نیز برای رژیم‌های خاص تولید شده است.

مسیر تغییرات و ارتقاء این محصول از شیرینی سنتی محلی تا فرآورده‌ی صنعتی جهانی طی ۱۰۰ سال گذشته توسط قنادان و گزسازان اصفهانی و با تلفیق هنر و صنعت شکل گرفته است. امروزه صدها کارگاه صنعتی و نیمه صنعتی در اصفهان و سایر شهرهای ایران این محصول را تولید و عرضه می‌نمایند.

از گز در تعدادی از کتب و گزارشات قدیمی یاد شده است. نگاه شود به

[https://fa.wikipedia.org/wiki/%DA%AF%D8%B2_\(%D8%B4%DB%8C%D8%B1%D-B%8C%D9%86%DB%8C\)](https://fa.wikipedia.org/wiki/%DA%AF%D8%B2_(%D8%B4%DB%8C%D8%B1%D-B%8C%D9%86%DB%8C))

/محمد گوهریان/

منابع:

کتاب درسی اصول و فناوری تولید گز، مؤلفین: مهندس سعیده امینی هرنیدی، دکتر مهدی کاشانی نژاد، محمد گوهریان

این کتاب مطابق سرفصل دروس فرآیند تولید گز، شناخت مواد اولیه گزسازی، آشنایی با ماشین آلات خط تولید گز، از رشته شیرینی سازی- گزسازی در دانشگاه جامع علمی کاربردی است.

۱- حشره‌ای به نام پسیل گز با نام علمی (Cyamophila astragalicola) یا Cyamophila dicora Loginova

۲- به کارگرهای فنی گزسازی که سایر کارگران را مدیریت می‌کنند و همه‌ی مراحل تولید گز توسط یا زیر نظر آنان انجام می‌شود، خلیفه می‌گویند.

۳- استاندارد ملی شماره ۳۰۲۳



گنر پروپوتیک عتیق



مرکز آموزش علمی کاربردی مین

BOSSTM
PRODUCT OF SEKKEH GAZ Co.

باس
علامت تجاری

AtiqTM
Product of SEKKEH Gaz Co.

گنر عتیق

شرکت تجرسته



رفیق صبح تا شام

وزارت علوم تحقیقات و فناوری
مرکز آموزش علمی کاربردی



دانشگاه جامع علمی کاربردی



Share profile

Copy link

QR code



پروژه
Progaz



بخش هفتم



«از کله قند تا پست برق»

مهرداد مصدق



داشتم به این فکر می کردم که چرا کسی باید داستان من را بخونه، چه نکته یا نکاتی داره که ممکنه برای کسی دانستنش جالب باشه و از خوندنش لذت ببره یا پشیمون نشه. نسبت به وقتی که خواننده‌ای برای خوندن داستان من اختصاص می‌ده، احساس مسئولیت می‌کنم و دلم می‌خواد داستانم یجوری هم واقعیت باشه هم دوستش داشته باشم و هم لذت و بهره‌ای در خوندنش باشه. شاید این وسواسم به خاطر معلم بودن پدرم باشه.

بگذریم.

و اما قصه‌ی از کله قند تا پست برق.

من **مهرداد مصدق** متولد فروردین ماه هزار و سیصد و چهل و هفت در شهر شهرضا از توابع اصفهان در یک خانواده فرهنگی هستم.

از سن پنج سالگی تحصیلاتم رو شروع کردم و وارد کلاس اول ابتدایی شدم. آره کمی زود بود برای شروع تحصیل ولی از همون بچگی یه عجله‌ی عجیبی داشتم که هر کاری را تا می‌تونم زودتر انجام بدم. کسی ازم نمی‌خواست. این یه کشش درونی بود و تا حالا هم هست.

اول راهنمایی بودم که کشور با انقلابی زیر و رو شد. کاری به انقلاب ندارم چون واقعا خیلی بچه بودم ولی اون تحول‌خواهی و اعتمادبه‌نفسی رو که در هر کوی و برزنی مثل نسیمی می‌وزید، هنوز حس می‌کنم و یادم هست. انگار همه آماده‌ی در اومدن از پیله بودن و ذهن و روح من در این فضا شکل می‌گرفت.

با تعطیلی دانشگاه هرچند من تازه وارد دبیرستان می‌شدم از بس عجله داشتم پیش‌بینی کردم برم رشته‌ی صنعتی که به‌درد کار و صنعت بخوره برای همین

هنرستان، رشته‌ی برق رو انتخاب کردم. سال هزار و سیصد و شصت و چهار، در سن هفده سالگی دیپلم برقم رو گرفتم بنا به علاقه‌ای که نسبت به این رشته پیدا کردم از سن پونزده - شونزده سالگی که وارد حوزه هنرستان شدم خودم بنا به علایق شخصی دست به کار شدم.

کارهای فنی انجام می‌دادم. طبیعتاً همون سال وارد دانشگاه شدم. منتهای به واسطه این‌که من هنرستانی بودم ابتدا در رشته کاردانی برق در اصفهان شروع به ادامه تحصیل کردم، بعد از اون به طور پیوسته مهندسی برق رو گرفتم.

وارد خدمت سربازی شدم و بعد از اتمام دوره خدمت سربازی، همزمان در رشته‌ی مدیریت صنایع که تلفیقی بود از رشته مدیریت صنعتی و مهندسی صنایع که خیلی مشابه MBA کنونی به تحصیل کردم و با موفقیت در این رشته مدرک دوره کارشناسی ارشد خودمو گرفتم. هم‌زمان در سال ۱۳۷۳ بعد از فارغ‌التحصیلی و انجام خدمت سربازی، در آزمون استخدامی شرکت برق منطقه‌ای اصفهان شرکت کردم و تونستم با کسب بهترین امتیاز به استخدام اون شرکت دربیام.

در بخش دیسپاچینگ منطقه مرکزی یک سال مشغول به فعالیت شدم. در دوران خدمتم، همزمان اقدام به تاسیس شرکتی کردم. به واسطه این‌که آن موقع من فارغ‌التحصیل رشته برق بودم و همه‌چیز رو در برق می‌دیدم اسم شرکت رو بنا به مجموعه انتخاب‌هایی که کرده بودم همش از برق یا الکتریسیته نشأت می‌گرفت. اون موقع ما باید برای ثبت شرکت به تهران می‌رفتیم. در موقع ثبت اسم شرکت، بنا بر الزامات نباید از نام انتخابی تکراری و از عناوین لاتین استفاده می‌کردیم. از تمام گزینه‌ها فی‌الحال شرکت فنی مهندسی برق آرا مقبول افتاد و مسئولین مربوطه تاییدش کردن و من شدم موسس و مدیرعامل شرکت فنی مهندسی برق آرا.

چون در خانواده فرهنگی متولد و بزرگ شده بودم، خیلی با صنعت ارتباطی نداشتم ولی همیشه دلم می‌خواست کاری رو بکنم که متفاوت باشه، اثرگذار باشم و نتایجش قابل حس و درک و لمس کردن و اندازه‌گیری باشه، این بود که همیشه این شرکت و شرکت‌داری رو تو ذهن خودم می‌پروروندم و این باعث شد که به محض فارغ‌التحصیلی و در دوران خدمت این شرکت رو به ثبت برسونم.

یک‌سال در شرکت برق منطقه‌ای موندم، شرایط استخدامی در سازمان‌های دولتی خیلی سخت شده بود ولی احساس می‌کردم نیازهایم برطرف نمی‌شه برای همین اومدم بیرون. در گزینش کارخانه پگاه اصفهان (شیر پاستوریزه اصفهان) برای استخدام شرکت کردم. فکر می‌کردم شاید اونجا بتونم خواسته‌هایم رو بهتر دنبال کنم و علیرغم مراحل

دشوار شرایط استخدامی موفق شدم وارد بشم، یک سال واندی هم اونجا کار کردم، چون هم‌زمان رشته کارشناسی ارشد مدیریت صنایع رو که قبلاً توضیح دادم شروع کرده بودم و با مباحث مدیریتی آشنا شده بودم توجهم رو برگردوندم مجدداً به شرکت خودم. در این راستا، مجدداً از کارخانه پگاه اصفهان استعفا دادم و برای آشنایی با فعالیت در شرکت‌های خصوصی در مصاحبه به شرکت کاملاً خصوصی طرف قرارداد با فولاد مبارکه استخدام شدم. در اونجا لباس کار تن کردم و آچار به دست گرفتم و شدم نیروی پروژه‌های تعمیراتی.

در اون موقع من کارمند بودم دوره کارشناسی ارشد می‌خوندم، هم‌زمان ازدواج هم کردم و معمولاً همیشه هم جز دانشجوهای ممتاز بودم.

چرا از اون روزها گفتم برای این‌که دو بار از کارمندی در دو سازمان دولتی و درجه یک دل‌کندن برای جوانکی بدون پشتوانه و وارد شدن به کسب‌وکار آزاد از تصمیم‌های سخت بود. راستش رو بخواهید حالا که فکرش رو می‌کنم، از سختی راهی که طی کردم، وحشت می‌کنم. اگر همراهی و دلگرمی همسرم و پشتوانه آموزه‌های پدر و مادرم در اون مرحله نبود به همون کارمندی ادامه می‌دادم. همسرم کنارم ایستاد، به من اعتماد کرد و در همه فراز و فرودها در کنار من بود.

از کودکیم بازی با کله‌قندهایی که شکل هرم بود رو دوست داشتم و کله‌قندها برایم خاطرات زیبایی ساختن. هر از گاهی سفره سفیدی پهن می‌شد. و مادرم کله‌قندهای سفید رو پخش می‌کرد روی سفره. تلاقی نور طلایی خورشید با چکش کوچیک طلایی‌رنگ قندشکن و کله‌های قند تو دست مادرم منو می‌برد تو شهر رویاهام. کله‌های قند برام دکل‌های برق بودن که با ریسمان‌های سفید و رنگی به‌سان سیم‌های برق به هم وصلشون می‌کردم و تلالو نور خورشید مثل جریان برق از روی ریسمان‌ها بین دکل‌ها حرکت می‌کرد.

توی رویاهای کودکی من مهندس برق بودم و کله‌های قند دکل‌های برق. من آینده‌ام رو با رویاهام ساختم. از کله‌قند به پست‌برق!

با شروع تحصیلات دانشگاهی رویای ساخت و روشنایی، فکر ایجاد شرکت رو در ذهنم آرام‌آرام شکل داد. بعد از تحصیلات مهندسی برق که همیشه جزء سخت‌ترین رشته‌هاست برای تحقق شرکت خودم وارد رشته مدیریت صنایع شدم و هم‌زمان شرکت‌م رو هم تاسیس کردم. شاید انتخاب نام برق‌آرا برای شرکت‌م از همان کله‌قندها و سیم‌های نخ‌ انتقال برق در کودکی ریشه می‌گرفت. اینکه درسی رو بخونی که همون زمان خوندن آن به کارت بیاد تجربه‌ی شیرینی بود که بیشتر دانشجویان رشته‌های پزشکی می‌چشند و من هم چشیدم که کم از شیرینی آن قندها نبود.

از سال ۱۳۷۰ که شرکت خودم رو تاسیس کردم یک باور عمیق و محکم داشتم و تا امروز پایش ایستاده‌ام. چون سابقه‌ی خانوادگی در بازار و صنعت نداشتم با چم‌وخم‌های کاری آشنا نبودم و دو راه داشتم یا هم‌رنگ جماعت باشم و یا خودم باشم و با اطمینان راه دوم رو انتخاب کردم. شاید استانداردهایی که شرکت‌های مدرن طرف قرارداد می‌خواستند هم موثر بود ولی ذاتاً به نظم، دیسیپلین، آراستگی، تشریفات و پروتکل‌های رفتاری علاقه داشتم و شرکتی ساختم که در اون همه‌ی استانداردهای حرفه‌ای حوزه فنی و مدیریتی پیاده‌سازی شده و گواهی‌نامه‌های لازم رو کسب کرده.

در سال ۱۳۷۵ بنا به فرصتی که ایجاد شد، موفق شدم اولین قرارداد شرکت‌م رو با کارفرمای اصلی یعنی شرکت فولاد مبارکه اصفهان منعقد کنم، شرکت فولاد مبارکه از بزرگ‌ترین و معتبرترین صنایع کشور ایران و با به روزترین تجهیزات و استانداردهای دنیا بود.

یادم هست مبلغ این قرارداد ۲،۳۷۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال یعنی معادل ۷۰۰،۰۰۰ دلار بود، در مناقصه شرکت کرده بودم، کمترین قیمت رو داده بودم، حالا پس از برنده شدن باید تضامین بانکی به کارفرما می‌دادم، هیچ‌گونه اعتبار بانکی و همچنین پشتوانه مالی نداشتم، تجربه لازم شرکت‌داری رو هنوز کسب نکرده بودم، راه بسیار دشواری بود، اما به هر شکل شروع کردم و این آغاز راه بسیار دشوار و پرفرازونشیب ما شد. از روزهایی که در کارگاه رو می‌بستم و از شدت بار مسئولیت و تعهداتی که پذیرفته بودم بلندبلند در تنهایی خود گریه می‌کردم تا امروز که خانواده‌ی برق‌آرا از کوره‌های آتشین تجارب کسب‌وکار ایران آب‌دیده و پولادین بیرون اومده، یک آرزو و تعهد داشته‌ام که همه‌ی اعضاء خانواده‌ی برق‌آرا امنیت شغلی داشته و برای معیشت‌شان دغدغه‌ای نداشته باشند. سفره‌شون پهن و خانواده‌شون امیدوار و شاد باشن. هرچند در تحقق این آرزو خون دل‌ها خورده‌ام ولی همواره امیدوارم به این تعهد خود پایبند باشم.

شرکت‌م رو مثل خانواده‌ام می‌دونستم و همون‌طور مدیریت کردم. خانواده برق‌آرا شعاری بود که همیشه در دل و جان داشتم و به اون پایبند بوده‌ام. خانواده‌ای که در اواخر دهه هشتاد با ۱۵۰ نفر به معتبرترین شرکت خدمات فنی و مهندسی در صنعت کشور تبدیل شد و خانواده‌ای که در حادثه‌ای اجتماعی و خارج از اختیار من یک مرتبه با اجرای دستورالعمل دولتی تا مرز مرگ و نیستی پیش رفت. شاید اگه همین حس خانواده نبود با ضربه‌ای که سال ۱۳۸۸ با قطع پیمان‌ها و قراردادهای دولتی خوردیم باید به جمع کردن و مهاجرت فکر می‌کردیم ولی مگر می‌تونستم خانواده‌ی برق‌آرا رو که خود متولد کرده بودم رها کنم. خانواده برق‌آرا که روزی من رو به آرزوهایم رساند،

لذت ساختن و پرداختن دنیایی که آرزو شو داشتم به من چشوند، با من خندید و با من گریه کرد، بغضم رو دید و اشکش رو فرو خورد که دلم نلرزه، حرفم رو شنید و درد دلش رو شنیدم، سر سفره رو گرفت و پهن کرد و هر روز سفره رو گستروند که به خود ببالم که در گستردن این سفره نقشی دارم، خانواده‌ای که برای اومدن فرزندانم دعا کرد و در غم‌هایم غمگین شد و در شادی‌هایم شاد، کجا بگذارم و کجا برم؟! نه هرگز چنین کاری نمی‌تونم بکنم، این یکی رو عاجزم. من موندم و می‌مونم و خانواده‌ی برق‌آرا را با چنگ‌ودندان حفظ خواهم کرد.

می‌دونم حوصله‌ی شنیدن نصیحت ندارید، ولی نمی‌تونم قصه‌ی خودم رو بدون این کشف بزرگ به پایان برسونم که هر موفقیتی داشتم بیش از هر چیزی به صداقت، سادگی و شفافیت خانواده برق‌آرا مدیونه. در محیط کسب‌وکاری که زرنگی و دوز و کلک موج می‌زد، ما جز صداقت و تلاش چیزی نداشتیم و همین، انجام تعهدات و ایجاد اعتماد بین خود و پرسنل از یک سو و بین خود و کارفرما از سوی دیگر دستمایه ما شد که حتی آنها که دارای تجربه بیشتر از ما بودند در این فقره کم آوردند. اعتماد و صداقت رو چنان در خانواده برق‌آرا نهادینه کردم که امروز هر که با ما کار کرده بر آن اذعان داره. البته که خیلی مواقع هم از این صداقت متضرر شدیم ولی در بلندمدت همون زیان نیز جبران شد.

ارائه خدمات ما از طریق شرکت در مناقصه و پس از موفقیت در ارزیابی‌های فنی و بازرگانی و با ارائه کمترین قیمت امکان‌پذیره. خدمات ما در دو حوزه تعمیر و نگهداری و بهره‌برداری و دیگری اجرای پروژه‌های توسعه‌ای و افزایش ظرفیت خطوط تولید انجام می‌شه. از آنجاکه در حرفه‌ی ما برای داشتن قرارداد باید کمترین قیمت رو داد همواره با چالش‌های زیادی روبه‌روست، از جمله این‌که امروز اگه این قرارداد خاتمه پیدا کنه و نشه قرارداد دیگه‌ای رو منعقد کرد چه اتفاقی می‌افته؟ چه اتفاقی برای سازمان میفته؟ سازمانی که خانواده‌ات شده، اگر به واسطه قیمت پایینی که داده شده ضرر کنی، چطور باید این ضرر و زیان رو جبران کرد؟

ما کار رو شروع کردیم و به لطف خدا، تونستیم با استفاده از آموخته‌های دوران تحصیل و تفکرات مدیریتی و تجارب به‌دست اومده، کسب‌وکارمون رو توسعه بدیم، طوری که در نیمه دوم دهه هشتاد، شرکت فنی‌مهندسی برق‌آرا تونست دفاتر خود رو علاوه بر اصفهان، در تهران و اهواز نیز گسترش بده در سال هزار و سیصد و هشتاد و هفت تعداد پرسنل شرکت بالغ بر هزار و پانصد نفر شده بود و با مهم‌ترین صنایع کشور قرارداد داشت، از جمله فولاد مبارکه، مس سرچشمه، فولاد اکسین، پالایشگاه تندگویان، فولاد هرمزگان، ذوب آهن اصفهان و ...

ما تونستیم سرفصل‌های آموزشی در حوزه‌های راهبری جرثقیل‌های سقفی و تعمیرات برق و مکانیک که در صنعت فولاد اهمیت ویژه‌ای در استمرار تولید، بهره‌وری و کاهش حوادث دارد، در دو بخش آموزش تئوری و عملی تدوین نماییم، که در صورت موفقیت شرکت‌کنندگان در آزمون تئوری، دوره عملی چند ماهه شروع شده، سپس اقدام به صدور گواهینامه مورد تایید مراجع و ارگان‌های رسمی و قضایی کشور کردیم. انجام این مهم، حاصل کار کارشناسی، مذاکرات با سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف و نهایتاً تایید و تصویب قانونی این مراحل شد. یعنی تا قبل از ما هیچ‌گونه گواهینامه قانونی از طرف هیچ مرجعی صادر نمی‌شد و اگر گواهینامه‌ای هم بود مورد تایید مراجع قانونی نبود، ما با انجام مراحل فوق موفق شدیم این فرآیند آموزشی رو در سازمان فنی حرفه‌ای تعریف کنیم و گواهینامه‌های صادره از سازمان فنی حرفه‌ای مورد تایید مراجع قانونی قرار گرفت و بالغ بر صدها نفر توسط ما آموزش دیده و با تایید و اعلام ما گواهینامه از سازمان فنی حرفه‌ای اخذ کرده و سپس مشغول به کار شدند.

اون موقع جزو اولین شرکت‌های خدماتی بودیم که در سال ۱۳۸۰ اقدام به پیاده‌سازی سیستم ایزو (ISO 9000) نمودیم. در اون زمان پیاده‌سازی و دستیابی به گواهینامه استاندارد و ایزو کار دشوار و متفاوتی بود که البته ما موفق به پیاده‌سازی اون شدیم. سپس اقدام به درخواست ارزیابی گرید و رتبه شرکت از سازمان برنامه و بودجه کشور نمودیم که موفق به اخذ گرید و رتبه‌های بالا در حوزه صنعت و تاسیسات و تجهیزات از این سازمان گردیدیم.

در سال ۱۳۸۷ جزو اولین شرکت‌های خصوصی بودیم که موفق شدیم مجوز رسمی چاپ ماهنامه از سازمان ارشاد اسلامی در خصوص چاپ ماهنامه خانواده برق‌آرا بگیریم و سالیان متمادی اقدام به چاپ ماهنامه خانواده برق‌آرا نمودیم.

در اوج بودیم و داشتیم حوزه فعالیت شرکت را توسعه می‌دادیم و در تفکراتمون دنبال موضوع ایجاد شرکت‌های هلدینگ می‌گشتیم چون به این باور رسیده بودیم که با ایجاد شرکت هلدینگ و شرکت‌های اقماری و زیرمجموعه بتونیم پامون رو فراتر از مرزهای کشور بذاریم، چون اعتقادمون بر این بود که یک مجموعه تیم متخصص بالغ بر هزار و پانصد نفر، در شرکت اشتغال به کار دارند که این مجموعه به ندرت در جایی پیدا می‌شوند و می‌تونیم خیلی کارهای بزرگی انجام بدیم.

برای رسیدن به تفکر خانواده برق‌آرا که یکی از مهم‌ترین دستاورد و پارامترهای این بود که از نظر من ارتباط رو از پرسنل به خانواده آن‌ها بکشیم یعنی اعتقاد من این بود

که اگر روزی یک نفر از پرسنل نخواست توی شرکت ما کار کنه، خانواده اون پرسنل این اجازه رو بهش ندن.

البته در این راستا علی‌رغم این که ما در بخش خصوصی بودیم، خیلی تلاش کردیم و کارهای زیادی انجام دادیم از کارهای فرهنگی گرفته تا برگزاری مراسم مختلف، برگزاری جشن‌های روز کارگر (May 1)، دعوت از خانواده‌ها، اهدای جوایز و کادو، در مناسبت‌های مختلف از روز زن بگیرید تا روز مرد، هدایای اول مهر از بابت نوشتن افزایش برای پرسنل و ...

این‌ها باعث شد که این وجه تمایز از نظر بحث سیستمی نسبت به دیگر رقبا در شرکت ما شکل بگیره. ما تا دهه نود حوزه فعالیتمون رو در تعمیرات و بهره‌برداری از خطوط در صنایع مختلف به خصوص فولادی کشور با تمرکز روی نیروی انسانی، از لحاظ آموزش، ارتقا مهارت‌های تخصصی بر مبنای استانداردهای روز دنیا گذاشتیم که نتیجه اون کاهش توقفات، کاهش میزان مصرف قطعات یدکی، کاهش حوادث و افزایش بهره‌وری خطوط تولید بود.

در این افکار بودیم که یک سونامی برای صنعت کشور و به خصوص بخش خصوصی اتفاق افتاد. در سال ۱۳۸۸ سیاست و وعده انتخاباتی گروهی باعث شد که تمام قراردادهای شرکت‌های خصوصی با کارفرمایان خاتمه و تمام نیروی انسانی تحت مدیریت اون‌ها مستقیماً جذب کارفرمایان اصلی بشند.

ما به‌گونه‌ای رفتار کرده بودیم که به عنوان نمونه در پروژه راهبری، نگهداری و تعمیرات جرثقیل‌های سقفی در ناحیه فولادسازی فولاد مبارکه با ۳۸۰ نفر پرسنل آموزش دیده و متخصص که از مهمترین تجهیزات در خطوط تولید محسوب می‌شدند که در این پروژه، جرثقیل‌های با ظرفیت سیصد تن مواد مذاب که هم از نظر بروز حوادث تجهیزاتی و هم بروز حوادث انسانی و عدم توقف خط تولید اهمیت ویژه‌ای دارند، بالاترین رکوردها رو در ماه‌ها و سالیان متمادی به دست آورده بودیم، اما به یک شبه همه دستاوردها حذف شد و تمام دانش فنی ایجاد شده و نیروهای انسانی متخصص به کارفرمایان اصلی واگذار شد.

خب در آن زمان با اون تصمیمی که توسط دولت گرفته شد، این سونامی باعث شد که در عرض چند ماه تمام اون ساختاری که ایجاد کرده بودیم همه رفت. یعنی من مجدداً خودم شخصا موندم و توی اون تیم هزار و پانصد نفری سه یا چهار نفر موندند یعنی ما شدیم دوباره صفر صفر صفر.

در شرایطی که تصور می‌کردیم در اوج هستیم، تو شرایطی که آماده شده بودیم

خیلی اوج بگیریم و پرواز کنیم به یک باره همه چیز از دست رفت و بدتر اینکه در بروز این اتفاق هیچ گونه نقشی نداشتیم.

خیلی دوران بدی بود. یا باید می نشستیم نظاره گر می شدیم، تاسف می خوردیم و فعالیت های شرکت را خاتمه می دادیم و جمع می کردیم و مهاجرت می کردیم و یا این که بمونیم و از نو شروع کنیم که البته ما راه دوم را انتخاب کردیم.

ما از این پرتگاه با جراحات بسیار و نیمه جان، با همان تفکر خانوادگی برق آرا دوباره دور هم جمع شدیم و از نو شروع کردیم.

با تلاش شبانه روزی و اعتباری که در دهه اول فعالیت خود کسب کرده بودیم و با تمرکز بر روی پروژه های توسعه ای و اجرایی در این حوزه مجدداً شروع به فعالیت نمودیم. حوزه پروژه های توسعه ای به سه بخش قراردادهای اجرا (C) Construction، تهیه و اجرا (PC) Procurement and Construction و تهیه، اجرا، مهندسی Engineering، Procurement, Construction (EPCI) تقسیم می شوند.

ما تونستیم به گونه ای رشد بکنیم که در سال هزار و سیصد و نود و پنج، موفق به عقد قرارداد پروژه افزایش ظرفیت دو میلیون تن ریخته گری ماشین شماره پنج فولاد مبارکه به شکل EPC (تهیه، اجرا، مهندسی) گردیم.

این پروژه ملی بود این پروژه رو ما تونستیم پانزده ماهه به انجام برسونیم کار بزرگی بود و تقدیرنامه های زیادی به سبب انجام موفقیت آمیز این پروژه کسب کردیم.

هم زمان موفق شدیم به عقد قرارداد با شرکت های دیگر از قبیل ذوب آهن اصفهان، فولاد سبا، فولاد سفیددشت و ...

نشان ها و تقدیرنامه های مختلفی گرفتیم مثل نشان اهتمام فرهنگ کار، کارفرمای سرآمد در سال هزار و چهارصد و یک و مهندس برتر کشور در طی چند سال متوالی واحد برتر فنی مهندسی، باز مجدداً واحد فنی مهندسی برتر، باز هم در سال دیگه ای گواهینامه و تندیس استانی رعایت حقوق مصرف کنندگان و ... ما تونستیم در طی ده سال متوالی شرکت نمونه ایمنی باشیم. تندیس اولین کنگره چهره های ماندگار در اردیبهشت هشتاد و نه، لوح تقدیر شرکت برتر زیست محیطی پروژه برتر سازمان های فولادی در بخش صنعت کشور و حالا از این قبیل به انضمام تقدیرنامه های متعدد از کارفرمایان متعدد رو خب از افتخاراتی بود که بنده بهش افتخار می کنم.

در کشور ما رتبه و توان شرکت ها توسط سازمان برنامه و بودجه مورد ارزیابی قرار

می‌گیرند و بسته به توانشون براساس معیارهایی که اونها دارند گرید و رتبه دریافت می‌کنند، براساس رتبه‌های کسب نموده ظرفیت و تعداد پروژه‌های مجاز جهت انجام، توسط شرکت تعیین می‌شه. چندین ساله که رتبه‌های شرکت ما، در بخش‌های مختلف صنعت ممتاز و از افتخاراتی که تونستیم کسب کنیم و مجموعه و خانواده برق‌آرا بهش می‌باله اخذ رتبه یک صنعت، یک تاسیسات تجهیزات، یک ابنیه، چهار نیرو، پنج راه و پنج آب از سازمان برنامه و بودجه است.

برای اینکه پروژه‌های کلید در دست (پروژه‌هایی که شامل مهندسی، خرید و اجرا (EPC) می‌شه) بتونیم انجام بدیم، باید بتونیم با شرکت‌های خارجی در ارتباط با پروژه یا مناقصه مدنظر، تفاهم‌نامه (Agreement, LOI and etc.) و یا مشارکت‌نامه (Joint Venture)، براساس نوع مناقصه‌ای که شرکت می‌کنیم تنظیم کنیم، در این حالت نیز مسئولیت کل پروژه شامل بخش داخل و خارج از کشور در راستای رسیدن به Performance به عهده و در تعهد شرکت خواهد بود.

خب علی‌رغم وجود تحریم‌های خیلی زیاد که وجود داشت موفق شدیم با شرکت‌های مختلف اروپایی مشارکت کنیم در واقع بحث پروژه‌ها رو از صفر تا صد انجام بدیم و تاکنون موفق شدیم تعهدات قراردادی خود را در صنعت فولاد که دستاورد اون افزایش تولید، اشتغال، پرورش و ایجاد نیروهای متخصص در دیسپلین‌های مختلف مورد نیاز صنعت، به خصوص تولید فولاد کشور رو به نحوه مطلوب انجام بدیم. در این دهه چهارم فعالیت، تاکنون موفق به انجام موفقیت‌آمیز بالغ بر ۲۰۰ پروژه در حوزه‌های مختلف صنعت به خصوص صنعت فولاد کشور گردیده‌ایم، بالغ بر ۲۰،۰۰۰ نفر در طی این دوران یا کار و اشتغالشون را در پروژه‌های مختلف با ما شروع کردند و یا در ادامه راهشون به ما پیوستند، تعداد زیادی از این افراد در زمان همکاری با ما ازدواج کردند و تشکیل خانواده دادند و هم‌اکنون دارای فرزند و حتی نوه هستند، من این افراد رو جزو خانواده برق‌آرا و فرزندان و نوه‌هاشون رو به عنوان فرزندان و نوه‌های برق‌آرا می‌دونم. همگی در رسیدن به اهداف شرکت برق‌آرا سهم داشتند و اگه موفقیتی حاصل شده نتیجه انجام کار تیمی بوده.

آرزوی همیشگی من این بوده که این شرکت با عنوان خانواده برق‌آرا بتونه برای سالیان متمادی به راه خود ادامه بده چه با من و چه بدون من؟!

راه‌های ارتباطی ما:



شرکت فنی مهندسی برق آرا

نشانی: ایران، اصفهان، خیابان توحیدمیانی، ساختمان آریا، واحد ۳۰۲

کدپستی: ۸۱۷۳۸۳۶۳۳۷

تلفن: ۰۳۱۳۶۲۷۳۵۲۰

تلفکس: ۰۳۱۳۶۲۶۸۹۷۵

همراه: ۰۹۱۳۱۱۸۹۰۸۶

ایمیل: info@barghara.com

وب سایت: www.barghara.com

بخش هشتم

«بودن یا نبودن مسئله اعتبار ماست»

آرش پورزرگر



در کوران کار و تلاش و در برخورد با اصحاب رسانه، فرصتی دست داد تا داستان کاری خود و خانواده‌ام را بیان کنم. پس روایت را آغاز می‌کنم. من **آرش پورزرگر** هستم و خاستگاه زندگی ما برمی‌گردد به دهه‌چهل که برای ایران دهه‌ی خاص و مهم بود. کشوری که سال‌ها حسرت توسعه و عواقب عقب‌ماندگی را تحمل کرده بود، در معادلات منطقه‌ای و جهان جایی پیدا کرد که هم منابع ارزی کافی و در کنار موقعیت ژئوپولیتیکی خاص، ارتباطات تجاری و بین‌المللی در اختیار داشت. عطش توسعه‌ی سریع به‌خصوص در احداث صنایع زیرساختی، نیروگاه، جاده، تاسیسات و تجهیزات کلان فنی و مهندسی، نقش بی‌بدیل برای مهندسان ایجاد کرده بود.

پدرم که در آغازین سال‌های این دهه پا به‌عرصه اجتماعی گذاشت و خودش این‌گونه تعریف می‌کند: در سال هزار و سیصد و بیست و دو در بندر انزلی در خانواده‌ای کشاورز متولد شدم، مقاطع ابتدایی و دبیرستانی را در همین شهر به پایان رسانیدم و سال چهل و یک در دانشگاه تهران، رشته زمین‌شناسی، پذیرفته شدم.

سال چهل و پنج لیسانس گرفتم و در همان زمان ذوب‌آهن درخواست کرد که تعدادی کارآموز از دانشکده بگیرد و من چون جزء سه نفر اول کلاس بودم، به اتفاق دو نفر دیگر به عنوان کارآموز در تاریخ دهم تیرماه هزار و سیصد و چهل و پنج به اصفهان آمدم.

به ما گفتند که بروید میدان انقلاب فعلی و آقایی هست به نام مهندس امامی، و ساعت هفت صبح که بروید، آنها دارند سوار ماشین می‌شوند و خودتان را معرفی کنید و به این ترتیب وارد اصفهان و عرصه صنعت فولاد شدیم. شب را خوابیدیم صبح هم آمدم میدان انقلاب، یک آقایی را دیدیم و خودمان را معرفی کردیم که گفت سوار ماشین شوید، چند تا کارشناس روسی بودند، ما را هم سوار کردند.

به دنبال اون ما برای دو ماه کارآموزی قرارداد داشتیم و چون هم ذوب‌آهن نیاز داشت و کار ما هم خوب بود و کارشناسان روسی هم خیلی از ما راضی بودند، ما تا هفت هشت روز قبل از اینکه به سربازی برویم در دشت طبس آن زمان و محل فعلی ذوب‌آهن مشغول به کار بودیم.

از بهمن ماه هزار و سیصد و چهل و پنج، هجده ماه در سپاه ترویج و آبادانی اون موقع خدمت سربازی را انجام دادم و در حین خدمت فوق‌لیسانس گرفتم و خدمت سربازی چون در کار عمرانی بودیم، تجربه خوبی برای ما شد.

پایان دوره‌ی سربازی من به مدت یک‌سال در سازمان زمین‌شناسی، استخدام شدم. سازمان زمین‌شناسی کشور اون موقع زیر نظر سازمان ملل بود و تمام کارشناس‌هایش آمریکایی و اروپایی بودن و یک جای خیلی آکادمیک و علمی بود. من آن یک‌سال را در پروژه‌های کاوش مس کار کردم و هنوز مس سرچشمه در مرحله اکتشاف بود.

به دلیل سابقه کاری در ذوب‌آهن و علاقه‌ای که به این صنعت که آن موقع صنعت مادر خوانده می‌شد، مجدد جذب ذوب‌آهن شدم و از سال چهل و هشت در ذوب‌آهن بودم تا سال شصت و سه، که در این مدت در آزمایشگاه واحد ساختمانی کار می‌کردم.

سال شصت و سه به همراه یک گروه چهل نفری از ذوب‌آهن مامور شدیم به شرکت نفت و در بزرگترین پروژه‌ی گازی آن زمان (پروژه گاز طبیعی کنگان) به مدت هفت سال مامور بودم. عنوان مأموریت اول من، مسئول آزمایشگاه بود ولی در این هفت سال در آن مجتمع بزرگ نفت و گاز، جزء نفرات مطرح شدم.

در این مدت مدیریت اجرایی فرودگاه جم، سایت‌های استخراجی و چند پروژه دیگر برده و آنها را به اتمام رساندم و تجربه خیلی زیادی اندوختم.

قراردادهای سنگینی بستیم، نظارت کردم، مدیر پروژه بودم، ناظر آزمایشگاه بودم و هر روزش برای من یک تجربه تازه بود.

به دنبال آن در سال هفتاد و یک، که آرش داشت دیپلم می‌گرفت که من برگشتم ذوب‌آهن و اوادم اصفهان و این زمانی بود که دولت آقای رفسنجانی با شعار دولت سازندگی، سیاست خصوصی‌سازی را گسترش داد و به ذوب‌آهن تکلیف شد که بدنه‌اش را سبک بکند و حدود سی هزار نفر پرسنل را باید برساند به چهارده هزار نفر و همه خدمات را برون‌سپاری کند. کار ما هم خدماتی بود و برون‌سپاری شد.

سال هفتاد و یک شرکت آزمون فولاد رو به کمک همکاران آزمایشگاهی تاسیس نمودیم و با یک قرارداد سه ساله که ذوب آهن با ما بست، کار شرکتی را در هلدینگ تکادو آغاز نمودیم.

من مدیرعامل و رئیس هیئت مدیره بودم تا به امروز. در این مقطع زمانی آرش لیسانسش را گرفت، لیسانس مهندسی صنایع و سربازیش را هم انجام داد با این که من تمایل داشتم بیاد با ما کار کند، ولی ایشون فکر تاسیس شرکت خودش را داشت و فقط تنها کمکی که از من گرفت این بود که گفت من چیکار کنم.

من بهش گفتم آزمایشگاه تشکیل بده. همان کاری که خودم بلد بودم و توی تشکیل آزمایشگاه فقط بهش مشاوره دادم واقعیت قضیه رو بگم که حتی کمک مالی هم بهش نکردم. یک تاکیدی هم بهش کردم و گفتم که توی همه حیطه ها می توانی وارد بشی ولی در پروژه هایی که آزمون فولاد انجام می دهد، حق ورود نداری.

ایشون آزمایشگاه خودش رو تشکیل داد، افت و خیزهایی داشت و من یه مرتبه متوجه شدم که دیدم کارش گرفته و مطرح شده و داره رشد می کنه. ایشون جذب بحث محیط زیست شد حتی یک کار خیلی خاص که مواد خروجی و بسیار زیان آور از اگزوز کارخانه های بزرگ را اندازه گیری می کرد. ابزار خاص نمونه برداری را از آلمان وارد کرد و نمونه برداری رو انجام داد و بعد نمونه رو فرستادن آلمان، برای آنالیز.

خب کار خیلی خاصی و خیلی استثنائی بود، همه کارخانه های بزرگ، ملزم به این نمونه برداری بودند و خود محیط زیست هم تشویقش کرد که بیاید در این کار ورود کند ولی بعد به خاطر مشکلات مالی شرکت ها و بحران سوخت و انرژی، این بحث فراموش شد یا فعلا مسکوت مونده. اما آرش وارد مباحث محیط زیستی شد و آزمایشگاه محیط زیست را توسعه داد.

توصیه من هم همین بود که با همت خودش توی این قضیه ورود نمود. کاری که آرش کرد و من نکردم و اون موفق بود و من در این زمینه از او یاد گرفتم، این بود که آرش عملاً کار رو سپرد به همکارانش. خودش رو آزاد کرد در حد چند تا تلفن، گاهی یک ساعتی سرکشی و بقیه کارها رو مدیر اجرایی و مسئولین آزمایشگاه ها انجام داده و با وجودی که سرمایه گذاری سنگینی کرده و ابزارهای جدیدی خریده ولی رأساً خودش حضور ندارد و نظارت می کند.

آرش با ما باب همکاریش رو گسترده کرد و به کمک من آمد. علاوه بر این شرکت خودش را هم داشت، چون آن جا را مستقل و خودش را آزاد کرده بود، فرصت داشت

که بیاد اینجا و در شرکت آزمون کنار من باشد و خب به عنوان فرزند بزرگ من، هم دانش آکادمیک داشت و هم دانش اجرایی. خودش آزمایشگاه دار بود، آزمایشگاه رو می شناخت و آزمایشگاه داری رو می دونست، در کنار برادرش، آقای ایمان پورزرگر که الان قائم مقام مدیرعامل می باشد، شرکت را اداره می کنند.

در اپیدمی کرونا من بیماری کرونا گرفتم و راهی بیمارستان شدم و ناباورانه به لطف پروردگار و مراقبت شبانه روزی ایمان، که خودش را به خطر انداخت و جانانه ایستاد، بعد از نه روز از بیمارستان مرخص شدم و زندگی دوباره یافتم و بعد واجب شد تا کارم را سبک کنم و ایمان شد قائم مقام شرکت و آرش بخش عمده ای از کارهای اجرایی را اداره می کند.

عملاً چهار سالی هست که من همچنان عنوان مدیرعامل را دارم ولی این پسرهایم هستند که کارها را انجام می دهند. با این پیش زمینه و اون چیزی که به خدمتون ابتدای قضیه عرض کردم، حفظ اعتبار و صداقت در کار، برای آن ها اولویت اول است.

و به همین خاطر، هرچند که شرکت را اداره می کنند، وقت زیادی را نیز صرف شرکت در انجمن ها و گردهمایی ها می کنند. گاهی من باهاشون درگیر می شوم که آقا این همه انجمن میری کار شرکت را کی انجام بده؟! ولی خب به هر حال با انجمن های مختلف سروکار دارند که خوشبختانه و به لطف خدا برای شرکت مفید و آورده ی زیادی دارد.

مجموعه ی آزمون به صورت یک خانواده اداره می شود، آرش هم همین الگو رو برداشت کرده، چون اگر این الگو رو برنمی داشت نمی توانست هم شرکت خودش رو اداره کند و هم در آزمون حضور موثر داشته باشد. ما ادعا داریم که شرکت آزمون، یک خانواده ی کاری می باشد و مجموعه به صورت خانوادگی اداره می شود. من همه همکاران خانم رو دخترم صدا می کنم و همه پسرها رو، پسر، اونها هم عمدتاً به من لطف دارند و مرا پدر صدا می کنند.

خب به این صورت بنیان رو بنا گذاشتیم و البته باید بگم که حتی برای فرزندان خودم هم گاهی با این مشکلات اقتصادی نمی توانم وظایف پدری رو به صورت شایسته انجام دهیم. طبیعیه برای پونصد نفر نمی تونیم ادعا بکنیم نقش پدر را دارم، اما در شادی ها و گرفتاری هایشان تمام تلاشمان را می کنیم تا مفید بوده و به همین خاطر صندوق هایی هم داریم و راه هایی ایجاد کردیم؛ به هر حال تمام تلاش ما اینه که پرسنل امیدوار و روپا باشند.

بعضی‌ها به ما این نسبت رو می‌دهند که آقا شما پونصد نفر پرسنل را اداره می‌کنید و جسارتاً، به من می‌گویند این جمعیت سر سفره‌ای که شما پهن نمودید، نشستند.

این اصلاً به من نمی‌چسبه. من اعتقاد قلبی دارم که من سر سفره اون‌ها نشستم و من از برکت وجود اون‌ها در هشتاد و دو سالگی هنوز سرپا هستم در حالی‌که هم‌کلاسی‌های دبیرستانی و دانشگاهی من، فامیلای من و هم‌سن‌وسال‌های من فعال نیستند. این یعنی اگر من کرونا رو پشت سر گذاشتم، عمل قلب رو گذراندم و الان در آغاز هشتاد و سه سالگی، هنوز می‌تونم کار کنم با اعتقاد می‌گم که به برکت وجود این جماعت، سرپا هستم. این رو شعار نمی‌دم این اعتقاد قلبی منه.

ما با همین فرهنگ و با همین اعتقادات، این مجموعه رو اداره می‌کنیم. شعار ما اینه که آزمونه فولاد باید به نسل‌های بعد برسد، علاوه بر شما باید بچه‌هاتونم کار بکنند، نوه‌هاتونم کار کنند و امیدواریم که اینطور بشه.

یه مطلب دیگر هم باید بگم که علاوه بر آرش من دو پسر دیگر هم دارم که بسیار ارتباطشون خوبه. یکیشون آلمانه و الان ایمان و آرش با هم کار می‌کنند و ارتباط خوبی باهم دارند. اون پسر هم که آلمان هست، در رشته‌ی ژئوتکنیک دکترا گرفته و مقدار زیادی از کمبودها و تجهیزات به خاطر تحریم با حضور و کمک ایشان از خارج تامین می‌شود.

این ارتباطات خوب خانوادگی رو اینا دارند، یعنی سه تا برادر به صورت یکپارچه عمل می‌کنند، حتی اون‌ی که ایران نیست در ارتباط با فعالیت‌های خارج از ایران، مشاوره می‌دهد.

کاراکتر آرش بسیار آرام هست و با آرش می‌تونم درد دل کنم، چون بسیار آرام و شنونده هست؛ بسیار گوش می‌دهد، این امتیاز بزرگ آرش هست.

در کارش هم همین‌طور به‌سیار آرامه، از اون طرف اگر بخوام قضاوت کنم، بسیار پرتلاش هست و این رو به‌عنوان پدرش نمی‌گم؛ بلکه مقایسه می‌کنم مثلاً با هم‌سن و سال‌هاش. همون‌طور که من ابتدای سخنم عرض کردم ایشون به راحتی می‌تونست بیاد پیش من کار کنه، ولی در همان نوجوانی و بعد از سربازی، فقط از من مشاوره گرفت که چکار کنم، گفتم چون آزمایشگاه با توجه به بنیه مالی خانواده، هزینه سنگینی نمی‌خواهد و مثل خط تولید نیست؛ همین کار آزمایشگاه رو می‌تونی انجام بدی و نیاز جامعه هم هست. این تنها کمکی بود که از من گرفت.

من به این جمع‌بندی الان رسیدم که به شما بگم آرش نیازی به آزمون‌ه فولاد نداشت و ندارد، برای اینکه این مجموعه آزمایشگاهی رو حفظ بکند، بدون اینکه من بهش بگم به همراه برادرش اومدند و بخشی از اداره کار را به عهده گرفتند.

صحبت دیگری که می‌توانم اضافه کنم، به علت آن‌که من زمین‌شناسی خواندم می‌گویم که ایران کوه دماوند نیست، ایران رودخانه کارون نیست، ایران رودخانه زاینده‌رود نیست، ایران این مجموعه‌های انسانیست از کوچکترین کلونی خانوادگی تا مجموعه‌های بزرگ اجتماعی و سازمان‌های کاری. هرچه این مجموعه‌ها متنوع‌تر، فراوان‌تر و منسجم‌تر باشند، کشور را تشکیل می‌دهند.

مجموعه‌هایی که یک موقع ممکنه مجموعه کاری باشند، مجموعه آموزشی باشند و یا مجموعه فرهنگی باشند یا مجموعه تفریحی و گردشگری، همین‌ها هستند که کشور ایران را تشکیل می‌دهند.

در ایران هم اگر این مجموعه‌ها توسعه پیدا کنند و در گردونه‌ی حوادث پایدار بمونند، ایران پایدارتر و قوی‌تر برجا می‌ماند. واقعیت هم این است که به ما رسالت اداره کشور یا شهر و یا اداره محله رو ندادند. به ما همین مجموعه کوچک رو دادند که بتوانیم نگه داریم و به عنوان وظیفه‌ی ملی حفظ و توسعه‌ی این موسسه بر عهده‌ی ماست.

ما در این شرایط، در عمان، ارمنستان و تاجیکستان موفق شدیم، کار کنیم بدون آن‌که رانت یا حمایت خاصی داشته باشیم و این کارها را در رقابت با شرکت‌های معتبری از کشورهای روسیه، عربستان یا ایتالیا برنده شدیم و با بهترین کیفیت به پایان رساندیم. امیدواریم و تلاش می‌کنیم تا ادامه یابد و توسعه پیدا کند.

اگر کوچک‌ترین نسیم خوشی بوزد، مجموعه‌ی ما می‌تواند در بازارهای منطقه و حتی فرامنطقه کاریابی و فعالیت کند. پایان سخن این‌که بنیان اعتقادی مجموعه‌ی ما این است که اگر برای ما رسالتی وجود دارد، در درجه اول حفظ اعتبار کاری و پس از آن نگهداری، توسعه و پایداری این مجموعه هست.



بخش نهم

«منشور کارفرمایی»

کانون انجمن‌های کارفرمایان استان اصفهان



کارفرمایی تعهدی حقوقی و اخلاقی است که فردی حقیقی یا حقوقی در برابر کارگر می‌پذیرد. سابقه‌ی ارتباط کارفرما و کارگر به روابط اقتصادی مابین انسان‌ها برمی‌گردد. رابطه‌ی کارفرما و کارگر انعکاسی از وضعیت اجتماعی و فرهنگی جامعه است. قانون کارفرمایان اصفهان به پشتوانه‌ی تاریخ کهن از روابط اقتصادی، تحولات، رشد و تکامل آهسته و پیوسته مناسبات اقتصادی و اجتماعی، منشور کارفرما را در ده اصل تدوین و منتشر می‌نماید.

۱. کارگر و کارفرما دو قشر یا طبقه از جامعه نیستند؛ بلکه دو وضعیت هستند که هر انسانی می‌تواند برای مدتی در آن قرار گیرد. هر انسانی می‌تواند هر دو وضعیت را حتی هم‌زمان تجربه کند. از این رو همه‌ی شرایط و قوائد عرفی یا قانونی باید به گونه‌ای طراحی و اجرا شود که به چسبندگی غیراختیاری به هر وضعیت منجر نشود و هر انسانی همواره اختیار طبیعی خود برای انتخاب هر وضعیت را داشته باشد. نگاه طبقاتی به روابط کارگر و کارفرما سم مهلکی است که ریشه‌ی بسیاری از مشکلات ساختاری این حوزه است. ما کارفرمایان که اغلب در دوره‌ای مهم از زندگی کارگر بوده‌ایم، در تصمیمات و مدیریت، خود را همواره در جایگاه کارگر قرار می‌دهیم و آنچه برای خود نمی‌پسندیم برای او نیز نمی‌پسندیم. ما آن‌چه برای خود می‌پسندیم برای وی نیز می‌پسندیم و با تمام توان به این رویکرد پایبندیم.

۲. روابط استخدامی به گونه‌ای که در کشور رایج است و با قانون کار حمایت می‌شود یکی از ناکارآمدترین مناسبات ارتباط کارگر و کارفرما است. این همان روشی است که در آموزه‌های اخلاقی و دینی از آن با عنوان «اجاره‌ی نفس» یاد و به کراهت و دوری از آن تاکید می‌شود. تجربه‌های جهانی نیز مؤید این نکته است و امروزه ده‌ها روش و قرارداد برای تنظیم روابط کار در فضای کسب و کار جاری است که معایب روش «اجاره‌ی

نفس» را حذف یا کاهش داده است. ما معتقدیم کاهش روزافزون کارایی در محیط کار ریشه‌ی بسیاری از مشکلات است، که خود معلول روش ناکارآمد استخدام رایج است. شروع تغییر روش «فروش زمان و ساعات عمر» به «فروش نتیجه‌ی کار» مهمترین وظیفه‌ی کانون و همه‌ی دست‌اندرکاران حوزه‌ی کار و تولید است.

۳. کارگر و کارفرما هر دو در خانواده شکل گرفته‌اند. در اولویت‌گذاری کار و خانواده مسلماً خانواده ارجح است و اهمیت کار برای حفظ و ارتقاء رفاه خانواده است. ایجاد تعادل بین خانواده و کار را به دقت مراقبت و افزایش کارآمدی و کارایی را در بهبود شرایط خانواده جستجو می‌کنیم. عوامل اصلاح مستمر سبک زندگی، آن‌گونه که در طبیعت و کهن الگوهای زیستی، ما را در درون خانواده به تکامل می‌رساند و رفتارهای ما را در چارچوب ارزش‌های اخلاقی و انسانی محافظت می‌کند را شناسایی و پاس می‌داریم. ما از این منظر با کارگران، اعضای خانواده‌ای بزرگتر هستیم و این‌گونه به کسب و کارمان نوری از انسانیت می‌تابانیم. نتیجه‌ی کسب و کار پیش از محصول و خدمات که در بازار عرضه می‌کنیم، آرامش و لقمه‌ای پاک است که برای خانواده و کارگر آفریده می‌شود. ما به حفظ آن آرامش و پاکی متعهد هستیم. ما از ظرفیت‌های تصمیم‌گیری کارگران غافل نیستیم و برای شکوفایی آنان از هیچ تلاش و به‌خصوص آموزش‌های علمی و کاربردی دریغ نمی‌کنیم.

۴. کسب و کار ما مرهون امنیت و آرامش محیط کسب و کار است. ما نیز بخشی از این زیست‌بوم هستیم و برای آرامش آن تلاش می‌کنیم. حاکمیت ملی مسئولیت اصلی امنیت داخلی و خارجی را به عهده دارد و برای این وظیفه‌ی بزرگ، در کنار آن هستیم. همواره و به‌ویژه در بزنگاه‌های تاریخی امنیت کشور را بر امنیت شخصی ترجیح می‌دهیم و با هرچه در توان داریم برای حفظ امنیت کشور، جامعه، کارگر و کسب و کار خود تلاش می‌کنیم. در شرایط خاص و بحرانی خارج از اختیار (فورس ماژور) اخراج کارگر آخرین و بدترین گزینه است و حفظ و تداوم اضطراری اشتغال را با تمام توان پیگیری می‌کنیم.

۵. کیفیت محصول، بدون کیفیت آفرینندگان آن محقق نمی‌شود. کیفیت شرایط زندگی کارگر به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی تولید، شرط الزامی و مقدماتی تولید محصول یا خدمت با کیفیت است. برای فعال کردن فرآیند کیفیت به انباشت و تمرکز ثروت نیاز است. ثروت فقط در فرآیند کارایی ایجاد می‌شود و کارایی مولود کار، هوشمندی، دقت، سرعت و صرفه‌جویی است. هر آنچه فرآیند کارایی را مختل کند به تضعیف سهم کارگر از تولید و ثروت منجر می‌شود. کارایی کلید حل فقر و مشکلات کارگری است. پرداختن و توجه به شعارهای فریبنده حمایت از کارگر و یا اقدامات حمایتی بی‌ریشه در بهترین حالت، مسکن‌های موقتی است که اصلاح اساسی را به تعویق می‌اندازد.

۶. ما می‌دانیم که شناسایی و پذیرش حقوق مالکیت فکری از شروط الزامی توسعه پایدار اقتصادی است، ولی حتی در شرایطی که از چنین حقوقی حمایت نمی‌شود، از ایجاد و نشر دانش فنی، نوآوری و خلق ثروت معنوی و فکری فروگذار نکرده و آن را همچون تکلیف دینی برای خود قلمداد می‌کنیم. «زکات العلم نشره».

۷. محیط‌زیست را امانت الهی می‌دانیم که باید محافظت و به نسل‌های بعد منتقل شود. نگاه مالکانه بی‌قید و شرط به خاک، آب، هوا و همه‌ی عناصر محیط‌زیست نداریم و هر جایی این امانت به ما سپرده شده بر حفظ و در صورت لزوم احیا و بازآفرینی آن متعهد هستیم.

۸. رانت و رانت‌خواری را مهمترین علت نقض عدالت می‌دانیم. در روند طبیعی و شفاف، عدالت، قانون حاکم و جاری عالم است و آن‌چه باعث اخلال در تحقق عدالت طبیعی می‌شود ایجاد مراکز رانت و تخصیص نامتوازن، غیرشفاف و مفسدانه‌ی آن است. رانت، محصول انحصار است و انحصار، مخرب ظرفیت‌ها و توانمندی‌های انسان. انحصارزدایی منابع رانتی را از بین می‌برد و انسان‌ها بر اساس توانایی‌های ذاتی و تلاش شکوفا می‌شوند. ما در کسب‌وکارهای محدود خود تجربه‌ی شناخت آثار انحصارزدایی را زیسته‌ایم و اقتصاد غیرانحصاری را برای جامعه و فضای کسب‌وکار تعقیب می‌کنیم.

۹. ما به ارزش‌های الهی باور داریم و معتقدیم آفریننده‌ی ما راهنمایی‌های لازم برای تحقق اقتصاد طبیعی و شایسته‌ی اشرف مخلوقات را در اختیارمان قرار داده است. ما علاوه بر این‌که تلاش و فعالیت اقتصادی را نافی زندگی خداپاورانه نمی‌دانیم بلکه معتقدیم سیر الهی بدون تحقق اقتصاد شکوفا و طبیعی ناممکن است. صدها گزاره و آموزه‌ی دینی و ملی، ما را برای تحقق اقتصاد پاک به عنوان ابزاری برای تحقق جامعه‌ی الهی و انسانی حمایت می‌کند. ما برای کشف چنین مسیری از بین بی‌راهه‌ها، پیوسته و امیدوارانه در تلاش هستیم. ما امکان ایجاد اقتصادی در سایه‌ی تعالیم الهی و اسلامی را ممکن می‌دانیم و معتقدیم در این حوزه کمتر فکر و بیشتر شعار داده شده است. ما اقتصاد بر پایه‌ی لاضرر و لاضرار، بدون ربا و بدون گذر از خطوط قرمز الهی را ممکن می‌دانیم و برای تحقق آن تلاش می‌کنیم.

۱۰. سازمان‌های مردم‌نهاد حرفه‌ای و تخصصی در فضای کسب‌وکار گزینه‌ی مناسبی برای عهده‌داری وظایف اجتماعی هستند، که دولت برای ایفای آن در تلاش است. دولت خواسته یا ناخواسته با انحصارگری ذاتی خود باعث مختل شدن شرایط بازار شده و سازمان‌های مردم‌نهاد می‌توانند تامین شرایط بازآفرینی بازار را هم‌زمان با خروج دولت از اقتصاد به عهده گیرند. ما تنها، تحقق بازار رقابت کامل را، راه نجات اقتصاد می‌دانیم. بازار رقابت کامل، هدفی قابل تحقق است که با آموزه‌های دینی و اخلاقی ما قرابت و هم‌نشینی‌های معناداری دارد.

بخش دهم

«منشور کسب و کار شرافتمندانه»

کانون انجمن‌های کارفرمایان استان اصفهان



امروزه تعهد و پذیرش سازمانی به مسئولیت‌های اجتماعی و جهانی فارغ از ایمان و پذیرش قلبی به ابزاری مدرن و مؤثر برای توسعه و موفقیت پایدار در حوزه‌های اقتصادی و کسب‌وکار تبدیل شده است.

۱. فرصت‌آفرینی برای کسب‌وکارهای محلی با سودآوری اندک:

کاهش فقر از مسیر طبیعی یکی از کلیدی‌ترین اهداف کسب‌وکار است. تعهد به همکاری با تولیدکنندگان و عرضه‌کنندگان مستقل، کسب‌وکار خانوادگی، گروهی یا تعاونی و تامین نیازهای خدماتی و محصولی از آنان تا جایی که به تداوم و رشد پایدار و در سطح قابل قبول و استحکام بخشی مؤثر منجر شود، از نشانه‌های سازمان شریف است. سازمان شریف برای تحقق این امر، برنامه دارد.

۲. شفافیت حرفه‌ای، فنی و مالی و جوابگویی به جامعه:

سازمان در مدیریت و مراودات بازرگانی خود دارای شفافیت لازم است. سازمان به تمام ذی‌نفعان خود با توجه به جنبه‌های امنیتی اطلاعات و حساسیت کسب‌وکار، جوابگو است. سازمان دارای روش‌هایی است که مشارکت کارکنان و اعضای خود را در فرآیند تصمیم‌گیری فراهم می‌سازد. اطلاعات مرتبط به شرکای تجاری در دسترس است و با حفظ و رعایت اصول حقوقی عدم افشاء، مسیرهای ارتباطی در تمام سطوح زنجیره تامین به خوبی طراحی شده و باز است.

سازمان کلیه شرایط قانونی حوزه‌ی فعالیت را مستقر و مجوزات رسمی آن را اخذ می‌نماید.

۳. تمرین تجارت منصفانه:

سازمان آموزه‌های اخلاقی، شرعی و عرفی معاملات از قبیل خیارات معاملات (خیارات مجلس، شرط، تأخیر ثمن، تخلف از شرط، تدلیس، عیب، غبن و حیوان) را محترم و اجرا می‌نماید. سازمان با در نظر گرفتن مسائل اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی، تعادلی از منافع سازمانی و شخصی را با منافع جامعه تعریف و مستمراً مراقبت و یادآوری می‌نماید. تامین‌کنندگان به قراردادشان احترام می‌گذارند و محصولات را به موقع و با توجه به تعاریف کیفی مشتری ارائه می‌دهند. تامین‌کنندگانی که بخشی از مبلغ قرارداد را به عنوان پیش‌پرداخت دریافت می‌کنند، مطمئن هستند از طریق مسیر تجارت منصفانه معاملات آن‌ها متعهدانه به نتیجه خواهد رسید و این موجب استمرار و تقویت تجارت منصفانه آن‌ها نیز خواهد شد. خریداران قبل از لغو سفارش کالا یا بازگرداندن آن با تامین‌کننده مشورت می‌کنند و در جایی که خطا از سوی تامین‌کنندگان نباشد، تمهیداتی برای جبران ضرر و زیان آن‌ها می‌اندیشند و این تضمینی برای ادامه همکاری است. به همین صورت در مورد دریافت و ارسال کالا نیز با یکدیگر مشورت می‌کنند و اطمینان و اعتماد کافی در صورت کم بودن یا زیاد بودن کالاهای ارسالی وجود دارد. سازمان‌ها یک رابطه بلندمدت براساس انسجام، اعتماد و احترام متقابل در راستای رسیدن به هدف تجارت عادلانه، برقرار می‌کنند و این موجب یک رابطه‌ی متقابل پایدار است. در این شرایط طرفین در صدد افزایش حجم تبادلات و توسعه کسب‌وکار بر می‌آیند.

۴. پرداخت‌های منصفانه:

پرداخت منصفانه همانی است که در مذاکرات بر آن توافق شده است. هزینه منصفانه با در نظر گرفتن قیمت تمام شده و بازار معنی می‌یابد. پرداخت هزینه عادلانه از نظر اجتماع نیز مورد قبول واقع می‌شود. این پرداخت‌ها شامل قیمت و هزینه‌ها و به ویژه هزینه‌ی دستمزد است. این توافقات در شرایط آزاد و برابر و دسترسی کامل به اطلاعات مرتبط انجام می‌شود.

۵. اطمینان از عدم استفاده از نیروی کار کودک یا کار اجباری:

براساس کنوانسیون‌های سازمان ملل، استفاده از نیروی کار کودک مجاز نیست. همچنین بسیاری از قوانین محلی در کشورهای مختلف نیز از این قانون پشتیبانی می‌کنند. سازمان شریف ضمن اطمینان یافتن از عدم استفاده از نیروی کار کودک، از عدم وجود نیروی کار اجباری در سازمان و زنجیره تامین و حتی کارهای خانگی نیز اطمینان می‌یابد.

۶. اطمینان از عدم تبعیض جنسیتی:

توجه به تناسب کار زن و مرد بدون تبعیض و آزادی پیوستن به سازمان‌های کارگری و بهره‌مندی از مزایای حداقلی عرفی و قانونی بازار کار بدون در نظر گرفتن جنسیت. سازمان از عدم تبعیض در استخدام، پرداخت‌ها، دستیابی به آموزش، ارتقا، بازخرید یا بازنشستگی اطمینان می‌یابد. این تبعیض‌ها می‌تواند بر اساس سن، جنسیت، مذهب، معلولیت و عواملی از این دست باشد. سازمان دارای یک رویه مشخص برای دستیابی به هدف فوق است.

۷. اطمینان از شرایط کاری خوب:

سازمان یک محیط کاری امن و سالم برای کلیه کارکنان فراهم می‌کند. داشتن حداقل‌های الزامات بهداشتی و ایمنی کار در قوانین محلی کشورها و سازمان‌های بین‌المللی آمده است. ساعت کاری کلیه کارکنان باید براساس قوانین محلی و نیز سازمان بین‌المللی کار باشد. سازمان‌هایی که تجارت اخلاقی دارند، این اصول را در کلیه زنجیره تامین خود نیز جست‌وجو می‌کنند.

۸. توجه به ظرفیت‌سازی سازمان:

فرصت‌هایی برای یادگیری و افزایش توانایی کارکنان و اعضای خود فراهم می‌آورد. همچنین سازمان مقید به اخلاق تجارت، در زنجیره تامین خود ظرفیت‌سازی می‌کند و فرصت رشد و یادگیری برای آن‌ها را نیز فراهم می‌آورد.

۹. ترویج اصول تجارت اخلاقی:

اطلاع‌رسانی و افزایش سطح آگاهی عمومی یکی از وظایف سازمانی است. این امر باعث حمایت سازمان‌ها از اهداف و فعالیت‌ها در اقتصاد می‌شود. همچنین سازمان مشتریان خود را نیز از این اهداف و فعالیت‌ها آگاه می‌سازند.

۱۰. احترام به محیط‌زیست:

سازمان جهت تولیدات خود از روش‌های کارآمد (که با حداقل مواد اولیه و منابع، حداکثر بهره‌برداری پایدار را موجب می‌شود)، استفاده می‌کند و در صورت امکان استفاده از محصول، منابع و نیروی انسانی محلی را در اولویت قرار می‌دهد. این تلاش ائتلاف انرژی در حمل‌ونقل را کاهش می‌دهد. سازمان با رویکرد پایدار از مؤثرترین فناوری‌ها برای کاهش مصرف انرژی بهره می‌گیرد و منابع انرژی تجدیدناپذیر را با منابع تجدیدپذیر جایگزین می‌کند. این امر به کاهش آلاینده‌گی محیط‌زیست کمک می‌کند. ورود حداقل ضایعات به محیط‌زیست نیز از اهداف سازمان است. به هر روی سازمان به دنبال حداقل آسیب به محیط‌زیست است.

among the organization's objectives. Overall, the organization is committed to causing the least possible harm to the environment.

7. Ensuring Good Working Conditions:

The organization provides a safe and healthy working environment for employees and / or members. It complies, at a minimum, with national and local laws and ILO conventions on health and safety. Working hours and conditions for employees and/or members comply with conditions established by national and local laws and ILO conventions. Fair Trade Enterprises seek, on an ongoing basis, to uphold these principles throughout their entire supply chain.

8. Providing Capacity Building within the Organization:

The organization provides opportunities for learning and for enhancing the skills and capabilities of its employees and members. In addition, organizations committed to Fair Trade ethics undertake capacity building within its supply chain and creates opportunities for growth and learning for its supply chain partners.

9. Promoting Fair Trade:

Raising awareness and informing the public are among the organization's responsibilities. This contributes to greater support for Fair Trade objectives and activities. The organization also informs its customers about these objectives and activities

10. Respect for the Environment:

The organization employs efficient methods in its production processes- methods that achieve maximum sustainable efficiency with minimal use of raw materials and resources. Where possible, it prioritizes the use of local products, resources, and human capital, thereby reducing energy consumption associated with transportation. Adopting a sustainable approach, the organization utilizes the most effective technologies to reduce overall energy use and replaces non-renewable energy sources with renewable ones. These efforts contribute to reducing environmental pollution. Minimizing the release of waste into the environment is also

continuation of cooperation. Similarly, in matters related to the receipt and delivery of goods, parties consult with one another, and sufficient trust and confidence exist in cases of shortages or excess quantities in delivered goods. Organizations establish long-term relationships based on coherence, trust, and mutual respect in pursuit of Fair Trade objectives, resulting in sustainable reciprocal partnerships. Under such conditions, both parties seek to expand the volume of exchanges and develop their businesses.

4. Fair Payment:

Fair Payment is one that has been mutually agreed upon within negotiations and through participation. Fair cost is defined in the context of actual costs and market conditions and is recognized as equitable by society. Fair payments include prices, costs, and particularly wages. Such agreements are made under conditions of freedom, equality, and full access to relevant information.

5. Ensuring the Absence of Child Labor and Forced Labor:

In accordance with United Nations Conventions, the Fair Trade Enterprise, in addition to ensuring that no child labor is used, also ensures the absence of forced labor within the organization, across its supply chain, and in all forms of home-based work.

6. Commitment to Non-Discrimination and Gender Equity:

The organization upholds fairness in the allocation of work between women and men without discrimination, and respects the freedom to join labor unions and to benefit from the minimum customary and legal standards of the labor market, regardless of gender. The organization ensures the absence of discrimination in recruitment, remuneration, access to training, promotion, termination, or retirement. Such discrimination may be based on factors including age, gender, religion, disability, or similar grounds. The organization has a clearly defined procedure to achieve and maintain the above objectives.

2. Professional, Technical and Financial Transparency and Accountability to Society:

The organization is sufficiently transparent in its management practices and commercial relations. It is accountable to all its stakeholders, with due regard to the sensitivity and confidentiality of commercial and business-related information. The organization adopts appropriate and participatory methods to enable the involvement of its employees and members in decision-making processes. Relevant information related to trading partners is accessible, and while observing and upholding legal principles of non-disclosure- communication channels are well designed and remain open at all levels of the supply chain. The organization ensures full compliance with all legal requirements governing its field of activity and obtains all necessary official licenses and authorizations.

3. Fair Trading Practices:

The organization respects and implements ethical, religious, and customary principles of transactions, including khiarat (Islamic contractual options), such as the option of session (khiyar al-majlis), condition (khiyar al-shart), deferred payment (khiyar takhir al-thaman), breach of condition (khiyar takhalluf al-shart), deceit (khiyar al-tadlis), defects (khiyar al-ayb), undue advantage (khiyar al-ghabn), and animal sale (khiyar al-hayawan). Taking social, economic, and environmental considerations into account, the organization defines and continuously monitors a balance between organizational and individual interests and those of society. Suppliers honor their contractual commitments and deliver products in a timely manner and in accordance with the quality specifications agreed upon with the customer. Suppliers who receive a portion of the contract value as advance payment are assured that, through the Fair Trade Principles, their transactions will be fulfilled responsibly, leading to the continuity and strengthening of their Fair Trade practices. Prior to canceling orders or returning goods, buyers consult with suppliers and, where no fault lies with the supplier, take appropriate measures to compensate for any losses incurred, thereby ensuring the



Section 10

Fair Trade Charter

Isfahan Province Confederation of Employers Associations

Today, organizational commitment to and adoption of social and global responsibilities-regardless of genuine belief or internal conviction-has become a modern and effective instrument for achieving sustainable development and long-term success in economic and business fields.

1. Creating Opportunities for Economically Marginalized Local Producers and Enterprises:

Poverty reduction through natural and organic pathways constitutes one of the most fundamental objectives of business. Commitment to cooperation with independent producers and suppliers, family-owned businesses, group-based or cooperative enterprises, and to sourcing goods and services from them-to the extent that such cooperation leads to continuity, sustainable growth at an acceptable level, and the effective strengthening of their foundations-is a defining characteristic of a Fair Trade Enterprise. Fair Trade Enterprises maintain a plan of action to realize this commitment.

We envision an economy based on the Islamic legal maxim of ‘no harm shall be inflicted nor reciprocated,’ free of usury, and without violating divine boundaries, and we actively work toward its realization.

10. Professional and specialized non-governmental organizations in the business world are well-suited to bear social responsibilities that the government strives to fulfill. Whether intentionally or not, the government, through its inherent monopolistic tendencies, has disrupted market conditions, and NGOs can undertake initiatives to enable market reinvention simultaneously with the government’s withdrawal from the economy. We believe that the realization of a perfectly competitive market is the only path to rescuing the economy. A perfectly competitive market is an achievable goal that has meaningful alignment and affinity with our religious and ethical teachings.

even under circumstances where such rights are not fully protected, we do not refrain from creating and disseminating technical knowledge, fostering innovation, and generating intellectual and spiritual wealth. We regard this endeavor as a moral duty, in line with the well-known principle in Islamic thought: “The alms-tax (the zakat) of knowledge is its dissemination.”

7. We regard the environment as a divine trust that must be protected and passed on to future generations. We do not hold an unconditional, possessive attitude toward the soil, water, air, or any element of the environment, and wherever this trust has been entrusted to us, we are committed to its preservation and, when necessary, its restoration and renewal.

8. We regard rent and rent-seeking as the foremost causes of injustice. In a natural and transparent process, justice is the governing and prevailing law of the world; what disrupts the realization of natural justice is the creation of rent centers and the unbalanced, opaque, and corrupt allocation of resources. Rent is the product of monopoly, and monopoly destroys human capacities and potential. De-monopolization dismantles rent-generating opportunities. Thus, individuals flourish based on their innate abilities and efforts. In our own limited business experience, we have lived through and come to deeply understand the effects of dismantling monopolies, and we actively pursue a non-monopolistic economy for society and the business environment.

9. We believe in divine values and hold that our Creator has provided the necessary guidance for realizing a natural economy worthy of the noblest of creatures. We not only consider economic effort and activity compatible with a God-conscious life, but we also believe that the pursuit of a divine path cannot be fulfilled without the realization of a flourishing and natural economy. Hundreds of religious and national statements and teachings support us in achieving a pure economy as a means of creating a human and divine society. We are continuously and hopefully striving to discover such a path amid misleading alternatives. We consider it possible to establish an economy under the guidance of divine and Islamic teachings, and we believe that in this field there has been more rhetoric than substantive reflection.

larger family — and it is through this bond that we cast the light of humanity upon our work. Above any product or service we offer to the market, the true priority of a business is the serenity and ethically-earned livelihood we create for workers' families. We are committed to preserving that serenity and integrity. We recognize the decision-making capacities of workers and spare no effort—especially through scientific and practical training—to support their growth and empowerment.

4. Our business is indebted to the security and serenity of its operating environment. We are part of this ecosystem, and we strive to safeguard its calm and stability. The nation's governing authorities bears the primary responsibility for internal and external security, and we stand alongside it in fulfilling this vital mission. We consistently— and especially at critical historical junctures—prioritize the security of the country over personal safety, and we commit all that is within our power to protecting the nation, society, our workers, and our enterprise. In exceptional and uncontrollable circumstances (force majeure), dismissing workers is considered the last and most undesirable resort, and we exhaust every effort to preserve and maintain employment, even under emergency conditions.

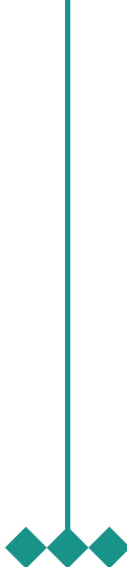
5. Product quality cannot be achieved without the quality of those who create it. The quality of workers' living conditions—being one of the key factors of production—is a fundamental prerequisite for producing any high-quality product or service. Activating the process of quality requires the accumulation and concentration of wealth. Wealth is generated only through efficiency, and efficiency is the product of work, intelligence, precision, speed, and optimization. Anything that disrupts the process of efficiency ultimately diminishes the worker's share of production and wealth. Efficiency is the key to addressing poverty and labor-related challenges. Appealing slogans about 'supporting workers' or rootless, short-term relief measures serve, at best, as temporary palliatives that merely postpone real and essential reform.

6. We recognize that identifying and respecting intellectual property rights is a fundamental prerequisite for sustainable economic development. Yet,

has sown the roots of many structural issues in this field. As employers who have once walked in the workers' shoes during a significant period of our lives, we strive to see every decision and managerial action from their vantage point. We ensure that whatever we would not accept for ourselves, we do not impose upon workers; and whatever we would wish for ourselves, we seek to secure for them as well—and we are fully committed to upholding this principle in all our actions.

2. Employment relations in the form they are common in our country and are supported by the labor law are the most inefficient structures in the employer-worker relationship. This is the approach which ethical and religious teachings denounce as hiring of the self and is emphasized that it is abhorrent and should be avoided. International experience also confirms that, and today, a wide range of contractual models and approaches are applied to regulate labor relations in the business world, effectively removing or mitigating the disadvantages inherent in hiring-of-the-self shortcomings. We believe that the ongoing reduction of efficiency in working environment is the underlying cause of numerous issues, which itself stems from the prevailing ineffective employment methods. Initiating the transition from “sale of the time and hours of life” to “selling work outcome” is the most significant mission of the Confederation and all those who are involved in the labor and production field.

3. Both workers and employers are originally shaped within the family. When prioritizing between work and family, the latter comes first, and the significance of work lies in safeguarding and enhancing the family's welfare. We rigorously preserve the balance between family and work, and seek to increase work efficiency through the improvement of the family's living conditions. We identify and appreciate the factors that contribute to continuous lifestyle modification, those which lead us towards personal development within the family and preserve our conduct within the framework of moral and human values, as aligned with nature and ancestral behavioral patterns. From this perspective, we and our workers belong to a



Section 9

Charter of Employership

Isfahan Province Confederation of Employers Associations

Employership is a legal and ethical commitment which a legal entity or a natural person makes towards a worker. The history of the relationship between employer and worker dates back to the economic relations among humans. This relationship is a reflection of social and cultural status of the society. Due to the long-standing history of economic relations, changes, gradual and continuous growth and evolution in economic and social structures, the Isfahan Employers' Association has compiled and published the employer's charter in 10 principles.

1. Workers and employers are not two distinct social groups or classes; rather, they represent two statuses which any individual may occupy temporarily or may even experience both simultaneously. Therefore, all conventional and legal terms and conditions must be designed and executed in a way that does not lead into involuntary adherence to each status, and every human has their natural right to opt for any of the statuses. A class-based perspective on worker-employer relations is a corrosive poison that

a mission has been assigned to us, it is, first and foremost, to preserve our professional reputation and credibility. After that, it is the stewardship, the development, and the enduring sustainability of this enterprise.”



I have now arrived at this conclusion, and I will state it plainly: Arash did not need Azmounesh Foolad, and he still does not. Yet, in order to help preserve this laboratory enterprise, without my even having to ask, he and his brother stepped forward and shouldered a significant portion of the managerial responsibilities.

If I may add one more reflection, stemming, I suppose, from my background as a geologist, I would say this: Iran is not Mount Damavand. Iran is not the Karun River. Iran is not the Zayandeh Roud. Iran is these human collectives, from the smallest family cluster to the grand social institutions and professional organizations. The more diverse, the more abundant, and the more cohesive these collectives are, the more they truly constitute the fabric of the nation.

These are the entities, be they places of work, educational institutions, cultural circles, or recreational and tourism ventures, that actually make up the country of Iran.

And if these collectives within Iran can develop and remain steadfast amidst the whirlwind of events and upheavals, then Iran itself will stand more stable and more resilient. The truth of the matter is that we have not been entrusted with the mission of running the country, or the city, or even the neighborhood. We have been entrusted with this modest collective to safeguard it. Preserving and advancing this institution is, in our view, a national duty that rests upon our shoulders.

Under these very circumstances, we have succeeded in working in Oman, Armenia, and Tajikistan without any special patronage or privileged support. We won these contracts in open competition against reputable firms from Russia, Saudi Arabia, and Italy, and we delivered the work to the highest standards of quality. We hope and strive for this to continue and to expand.

Should the faintest favorable breeze begin to blow, our group is fully capable of finding work and operating in regional and even trans-regional markets. To conclude, the foundational belief of our organization is this: if

It is with this very culture and with these convictions that we run this organization. Our motto is that Azmounesh Foolad must be passed down to the generations to come. Not only should you work here, but your children should work here, and your grandchildren should work here, and we hope that this will indeed come true.

There is another matter I should mention. Besides Arash, I have two other sons, and their relationship with one another is truly excellent. One of them resides in Germany. At present, Iman and Arash work together, and their bond is strong. My son in Germany has earned a PhD in Geotechnics, and thanks to his presence and assistance, a great many of the shortages and equipment needs brought on by the sanctions are sourced and supplied from abroad.

They share this wonderful familial connection; the three brothers operate as a cohesive, unified whole. Even the one who lives outside Iran provides consultation and support for activities beyond the country's borders.

Arash's character is exceptionally calm. I can pour my heart out to Arash because he is so composed and such an attentive listener. He truly listens, and that is a tremendous asset of his.

He brings that same quality to his work: a remarkable calmness. And yet, if I am to judge fairly, he is also extraordinarily hardworking. I don't say this merely as his father; I say it by comparing him to others of his own age and generation. As I mentioned at the very beginning of my account, he could have easily come to work for me. But even as a young man, fresh out of his military service, the only thing he asked of me was guidance on what path to take. I told him that, given the family's financial situation, establishing a laboratory didn't require the kind of heavy capital investment that a production line demands, it was something he was fully capable of doing, and it was something society genuinely needed. That was the sole help he ever requested from me.

engaged with various organizations, and by God's grace, this involvement has proven beneficial and has yielded significant returns for the company.

The Azmounesh group is run like a family, and Arash has adopted this very same model. Had he not done so, he would never have been able to manage his own company while simultaneously maintaining an effective presence here at Azmounesh. We proudly claim that Azmounesh Company is a work family; the entire organization is managed in a familial spirit. I address all my female colleagues as 'my daughter,' and all the men as 'my son.' And for the most part, they are gracious enough to call me 'father' in return.

So this is the foundation we have laid. Of course, I must confess that with the current economic hardships, I sometimes fall short of fulfilling my paternal duties even toward my own children as I ought to. Naturally, I cannot claim to play the role of a father for five hundred people. Yet, in their moments of joy and in their times of hardship, we exert every effort to be of service. That is precisely why we have established support funds and created various channels of assistance. At the end of the day, our entire endeavor is to ensure that our personnel remain hopeful and can stand firmly on their own two feet.

Some people make this remark to me—they say, 'Sir, you manage a staff of five hundred people.' And sometimes they have the audacity to tell me, 'This crowd is gathered around the table that you have spread before them.'

That doesn't sit right with me at all. It simply doesn't fit. I believe with all my heart that it is I who sits at their table. It is by the blessing of their presence that, at eighty-two years old, I am still on my feet, while so many of my high school and university classmates, my relatives, and those of my own generation are no longer active. What this means is that if I made it through Covid, if I came through heart surgery, and if now, at the threshold of eighty-three, I can still work—I say this with absolute conviction—it is by the grace and blessing of these people that I remain standing. I am not reciting a slogan; this is my heartfelt belief.

to the extent that his involvement amounted to a few phone calls, perhaps an hour of checking in now and again, while the executive manager and the lab supervisors handled everything else. Despite having made significant capital investments and purchased new equipment, he is not personally present there day in and day out; he simply oversees it from a distance.

Arash broadened the scope of his collaboration with us and came to my assistance. In addition to running his own company, and because he had established it as an independent entity and freed up his own schedule, he had the opportunity to come here and work alongside me at Azmouneh. And naturally, as my eldest son, he possessed both academic credentials and practical, executive expertise. He was a lab owner himself; he understood the inner workings of a laboratory and knew how to run one. Today, together with his brother, Iman Pourzarghar, who now serves as Deputy CEO, manages the company.

During the COVID-19 pandemic, I contracted the virus and was admitted to the hospital. Against all expectations, by the grace of God and thanks to the round-the-clock care of Iman, who put his own health on the line and stood by me with unwavering courage, I was discharged after nine days and granted a new lease on life. Following that, it became essential for me to lighten my load. Iman became Deputy CEO of the company, and Arash took over the management of a significant portion of the executive operations.

For the past four years, although I still hold the title of CEO, my sons are truly running the show. Given this background, and as I mentioned at the very outset of our conversation, preserving credibility and integrity in business is their foremost priority.

And it is for this very reason that, even as they manage the company, they dedicate a considerable amount of time to participating in industry associations and professional gatherings. Sometimes I find myself arguing with them: 'You're spending all this time at these meetings, when exactly is the company's work supposed to get done?!' But in any event, they are

I served as the CEO and Chairman of the Board from that time until today. Around this period, Arash earned his bachelor's degree in Industrial Engineering and completed his military service. Although I was keen for him to come work with us, he had his mind set on founding his own company. The only help he ever sought from me was a single question: 'What should I do?'

I told him to set up a laboratory. It was the very thing I knew best. And to tell you the truth, when it came to establishing that lab, I only offered him advice. I didn't even assist him financially. I did, however, make one thing very clear: I said to him, 'You can enter any field you wish, but you do not have the right to step into the projects that Azmounesh Foolad is handling.'

He went on to establish his own laboratory. He experienced his share of ups and downs, and then one day I looked around and realized his work had taken off; he had made a name for himself and was growing steadily. He became drawn to the field of environmental science. He even took on a highly specialized task: measuring the extremely hazardous emissions from the exhaust stacks of large industrial plants. He imported a specialized sampling apparatus from Germany, carried out the sampling himself, and then sent the specimens to Germany for analysis.

It was a very niche and exceptional line of work. All the major factories were obligated to undergo this kind of sampling, and the Department of Environment itself encouraged him to get involved. However, due to the financial difficulties faced by the companies and the subsequent fuel and energy crisis, the initiative was either forgotten or has been shelved for the time being. But by then, Arash had already immersed himself in environmental matters and had expanded his environmental laboratory.

My advice to him had been to pursue this through his own determination, and that is precisely what he did. What Arash accomplished, and what I did not, and where he succeeded and taught me something in the process, was that he effectively entrusted the work to his colleagues. He freed himself up

Because of my previous work experience at the Steel Mill and my passion for this industry, which was then referred to as the “Mother Industry,” I was recruited by the Steel Mill once again. From 1969 (1348) to 1984 (1363), I worked there in the construction unit’s laboratory.

In 1984 (1363), I was dispatched with a group of forty people from the Steel Mill to the National Oil Company. I was assigned to the largest gas project of the time—the Kangan Natural Gas Project—for a period of seven years. My initial job title was Head of the Laboratory, but over those seven years in that vast oil and gas complex, I rose to become one of the key personnel.

During this period, I took on the executive management of Jam Airport, various extraction sites, and several other projects, seeing them through to completion. I accumulated a tremendous amount of experience. We signed major contracts; I supervised, I served as project manager, and I oversaw the laboratories. Every single day was a new learning experience for me.

Following this, in 1992 (1371), right around the time Arash was getting his high school diploma, I returned to the Steel Mill and came back to Isfahan. This coincided with Mr. Rafsanjani’s government, which, under the Motto of “Reconstruction,” was expanding privatization policies. The Isfahan Steel Mill was mandated to streamline its operations, reducing its workforce from about thirty thousand personnel down to fourteen thousand, and to outsource all of its services. Since our department fell under services, we were outsourced.

Here is the passage translated again in the same fluent, natural English style as before:

In 1992 (1371), with the help of my laboratory colleagues, we established the Azmouneh Foolad Company. Through a three-year contract that Isfahan Steel Mill signed with us, we began our corporate work under the umbrella of the Takado Holding Group.

high school education in the same city, and in 1962 (1341), I was accepted into the Geology program at the University of Tehran.

I earned my bachelor's degree in 1966 (1345). Around that same time, the Isfahan Steel Mill requested to take on a number of trainees from the faculty. Since I was among the top three students in my class, I, along with two others, came to Isfahan as trainees on July 1, 1966 (the 10th of Tir, 1345).

They told us to go to what is now Enghelab Square and find a gentleman named Mr. Emami. They said to be there at seven in the morning, introduce ourselves as they were getting into their cars, and that's how we would enter Isfahan and the steel industry. We spent the night, and in the morning, we went to Enghelab Square. We saw a gentleman, introduced ourselves, and he said, 'Get in the car.' There were a few Russian experts there, and they bundled us in with them.

Following that, we were contracted for two months of training. The Steel Mill needed workforce, our work was good, and the Russian experts were very pleased with us, we ended up staying and working until about seven or eight days before we had to leave for military service. We were stationed out in what was then the Dasht-e Tabas area—the current site of the Steel Mill.

Beginning in February 1967 (Bahman 1345), I completed eighteen months of military service in what was then the Education and Development Corps. During my service, I also earned my MSc. Since we were involved in construction and civil development work, the military service turned out to be a valuable experience for us.

After completing my military service, I was employed for one year at the Geological Survey of Iran. At that time, the national Geological Survey operated under the auspices of the United Nations, and all of its experts were American and European. It was a very academic and scientific environment. I spent that year working on copper exploration projects; the Sarcheshmeh copper mine was still in the exploration phase at the time.



Section 8

To Be or Not to Be, That Is The Question of Our Credibility

Arash Pourzargar

Amidst the whirlwind of work and effort, and during an encounter with the media, an opportunity arose to tell the story of my career and my family. So, let me begin the tale. I am Arash Pourzargar, and the roots of our life trace back to the 1340s (the 1960s), a unique and pivotal era for Iran. The country, which had for years endured the longing for development and the consequences of backwardness, had found a place in regional and global equations. It possessed both sufficient foreign currency reserves and, alongside a specific geopolitical position, access to commercial and international connections. The thirst for rapid development, particularly in the construction of infrastructure industries, such as power plants, roads, facilities, and large-scale technical and engineering equipment, had created an irreplaceable role for engineers.

My father, who stepped into the social arena at the very beginning of that decade, tells his own story like this: “I was born in the port city of Bandar Anzali in 1943 (1322) into a farming family. I completed my elementary and

years, and multiple recognitions for safety and environmental performance. For ten consecutive years, we were recognized as a model safety company.

Company rankings in Iran are evaluated by the Management and Planning Organization. For several years, our company has held Grade One in Industry, Installations and Equipment, and Buildings; Grade Four in Power; and Grade Five in Roads and Water.

Despite heavy sanctions, we formed partnerships with various European companies and successfully fulfilled contractual commitments in the steel industry. In this fourth decade of activity, we have successfully completed over 200 projects and more than 20,000 individuals have started or continued their careers with us. Many married and formed families during their time with us. I consider them part of the Bargh Ara family.

My lifelong wish has been that this company, under the name of the Bargh Ara Family, continues its path for many years to come—whether with me or without me.



Contact Info:

Mehrdad Mosadegh

Directing Manager

Bargh Ara Engineering Co.

Address: No.302, Aria Bldg., Tohid Miani St., Isfahan, Iran

Tel: 3520 3627 9831+

Tel-Fax: 8975 3626 9831+

Cell: 9086 118 98913+

Email: Info@barghara.com

Web: www.barghara.com

This file was edited on Feb.13.2026

We developed training programs in overhead crane operation and electrical and mechanical maintenance, highly important in the steel industry. After successful completion of theoretical exams, participants entered several months of practical training and received certificates approved by official and judicial authorities. Before our initiative, no legally recognized certification existed. We defined this training process within the Technical and Vocational Organization, and hundreds of individuals were trained and certified through us.

In 2001, we were among the first service companies to implement ISO 9000. We later obtained high grades from the Management and Planning Organization. In 2008, we were among the first private companies to receive official permission from the Ministry of Culture and Islamic Guidance to publish the Bargh Ara Family monthly magazine.

We were expanding toward forming holding companies when a tsunami hit the private sector. In 2009, due to political decisions, all private contracts were terminated and personnel were absorbed directly by main employers. Overnight, everything we had built disappeared. Out of 1,500 personnel, only three or four remained. We were back to zero.

It was a very difficult period. We could either close down and emigrate or stay and start again. We chose the second path. With great effort and relying on our previous credibility, we focused on development projects divided into Construction (C), Procurement and Construction (PC), and Engineering, Procurement, and Construction (EPC).

In 2016, we signed an EPC contract for the two-million-ton capacity increase project of continuous casting machine No. 5 at Mobarakeh Steel. This national project was completed in fifteen months and brought many commendations. We also signed contracts with Isfahan Steel Company, Saba Steel, White Desert Steel, and others.

We received numerous awards, including the Culture of Work Award, Top Employer Award in 2022, National Top Engineer for several consecutive

would have thought about closing down and emigrating. But how could I abandon the Bargh Ara family that I had created? A family that once led me to my dreams, allowed me to experience the joy of building the world I had envisioned, laughed with me and cried with me, saw my tears and swallowed its own so that I would not lose heart. Where could I leave such a family and go? Never. I cannot do that. I stayed and will stay, and I will preserve the Bargh Ara family with all my strength.

I know you may not have the patience to hear advice, but I cannot end my story without stating this great discovery: whatever success I have had is owed more than anything to the honesty, simplicity, and transparency of the Bargh Ara family. In a business environment filled with cunning and deception, we had nothing but honesty and effort. Fulfilling commitments and creating trust between ourselves and our personnel on one side, and between ourselves and employers on the other, became our foundation. Trust and honesty were institutionalized in the Bargh Ara family so deeply that everyone who has worked with us acknowledges it. Although we were sometimes harmed by this honesty, in the long term those losses were compensated.

Our services are provided through participation in tenders and, after succeeding in technical and commercial evaluations, by offering the lowest price. Our activities are in two areas: maintenance and operation, and execution of development and capacity-increase projects. Since in our profession the lowest price is required to win contracts, we have always faced challenges—such as what would happen if a contract ended and no new one was signed, or how to compensate for losses caused by low bids.

By God's grace, using what we learned during our studies, managerial thinking, and acquired experience, we expanded our business. In the second half of the 2000s, Bargh Ara Technical and Engineering Company expanded its offices beyond Isfahan to Tehran and Ahvaz. In 2008, the company's personnel reached 1,500, and we had contracts with major industries including Mobarakeh Steel, Sarcheshmeh Copper, Oxin Steel, Tondguyan Refinery, Hormozgan Steel, Isfahan Steel Company, and others.

the second path. Perhaps the standards required by modern contracting companies were also influential, but by nature I was interested in order, discipline, neatness, formalities, and behavioral protocols. I built a company in which all professional standards in technical and managerial fields were implemented and the necessary certifications were obtained.

In 1996, due to an opportunity that arose, I succeeded in signing my company's first contract with the main employer, Mobarakeh Steel Company of Isfahan, one of the largest and most reputable industries in Iran, equipped with the most up-to-date equipment and standards in the world.

I remember the contract amount was 2,370,000,000 rials, equivalent to 700,000 dollars. I had participated in a tender and submitted the lowest bid. After winning, I had to provide bank guarantees to the employer. I had no banking credit or financial backing and had not yet gained sufficient experience in running a company. It was a very difficult path, but I began anyway. That was the start of a very difficult and turbulent journey. From the days when I would close the workshop door and cry alone under the heavy burden of responsibility and commitments I had accepted, until today, when the Bargh Ara family has emerged tempered and hardened from the fiery furnaces of Iran's business experiences, I have had one wish and commitment: that all members of the Bargh Ara family have job security and no concerns about their livelihood; that their tables be spread and their families hopeful and happy. Although I have endured many hardships in fulfilling this wish, I have always hoped to remain committed to it.

I considered my company like my family and managed it the same way. "The Bargh Ara Family" was a motto I always carried in my heart and soul. By the late 2000s, this family had grown to 1,500 members and became the most reputable technical and engineering services company in the country's industry. Then, due to a social incident beyond my control and the implementation of a government directive in 2009, it was brought to the brink of collapse. Perhaps if this sense of family had not existed, after the blow we suffered in 2009 with the termination of government contracts, we

To be honest, when I think about it now, I am frightened by the difficulty of the path I went through. If it hadn't been for my wife's support and encouragement, and the foundation of values and lessons I had received from my parents, I would have continued in those government jobs.

My wife stood by me, trusted me, and remained at my side through every high and low.

When I was a little child, I liked to play with the sugar loaves which looked like the pyramids, and a beautiful memory was made for me. As soon as my parents wanted to break those loaves to prepare for eating with tea, I imagined them as the Electricity Pylon and linked them with thin ropes. The sugar loaves' whiteness intertwined with the light of the electricity to make my childhood dream of a factory, and those dreams made me what I am now.

In my childhood dreams, I was an electrical engineer, and the tops of the power transmission towers looked to me like sugarloaves. I built my future out of those dreams — **from sugarloaves to power substations.**

With the beginning of my university studies, the dream of construction and illumination gradually formed the idea of establishing a company in my mind. After completing my Electrical Engineering studies, which has always been considered one of the most difficult fields, I entered the field of Industrial Management in order to realize my own company, and at the same time I established my company. Perhaps choosing the name **Bargh Ara** for my company was rooted in those sugarloaf shapes and cotton-like power transmission wires from my childhood. Studying a field whose lessons could be applied to your work at the same time was a sweet experience that most medical students taste, and I tasted it too—no less sweet than those sugarloaves.

Since 1991, when I established my company, I have held a deep and firm belief and have stood by it to this day. Because I had no family background in business or industry, I was unfamiliar with its complexities. I had two choices: either conform to the crowd or be myself. I confidently chose

Company was accepted and approved by the responsible, and I became the founder and CEO of the Bargh Ara Engineering Company.

Since childhood, although I was born and raised in a cultured family and I had little connection with the industry, I always wanted to do something different, to be influential, and the results to be tangible and measurable. This led me to always nurture this company and entrepreneurship in my mind, which led me to register this company as soon as I graduated and during my military service.

After graduation, I entered the government sector, which is called the Isfahan Regional Electricity Company, in 1994. At that time, employment in government companies was difficult. Anyway, in the selections and the exams, I got the best score and was hired.

I stayed for a year, but I felt my needs were not being met, so I quit and took part in an employment test for the Pegah factory (Dairy products' pasteurization factory)-Isfahan branch. I thought maybe I could follow my goals better there. Employment conditions had become more difficult. I got employed, I managed to work there for a year and a bit, at the same time, I had started to study for the master's degree in industrial management, a field which is a combination of Industrial Management and Industrial Engineering, very similar to the current MBA. I've got this field's master's degree, and as I had become familiar with management issues, I turned my attention back to the company.

At that time, I was an employee, I was studying for my master's degree, and of course, I got married at the same time. I was always among the excellent students.

Why did I talk about those days? Because walking away—twice—from secure positions in two top-tier government organizations and stepping into private business as a young man with no backing was one of the hardest decisions I ever made.

street and alley like a breeze. It felt as though everyone was ready to emerge from their cocoon, and my mind and soul were taking shape within that atmosphere.

With the victory of the Islamic Revolution, as universities were closed for the Cultural Revolution, my life path changed a bit. I was supposed to finish middle school, enter high school, and choose a major. The closure of universities led me to enter a vocational school. I chose electricity as my major. In 1985, at the age of seventeen, I got my diploma in electricity. I started working on my own due to the interest I developed in this field from the age of fifteen or sixteen, when I entered the vocational school.

I was doing technical work. Naturally, in relation to university discussions, I entered university that year. However, because I was in a vocational school, I first started studying for an associate degree in electrical engineering in Isfahan, then continued in electrical engineering.

I entered military service, and after completing it, I simultaneously began studying Industrial Management—a field that was a combination of Industrial Management and Industrial Engineering, quite similar to today's MBA. I successfully completed the course and earned my Master's degree in this field.

At the same time, in 1994, after graduating and finishing my military service, I took part in the recruitment exam for the Isfahan Regional Electricity Company and was able to secure a position there by achieving the highest score.

There, I worked in the dispatching section for a year. During my service, I simultaneously established a company. Because at that time I was an electrical engineering graduate and saw everything in terms of electricity, I named the company based on the choices I had made, all of which originated in electricity. At that time, we had to register in Tehran, and the company name could not be repeated, nor have a Latin name. At that time, these issues were very important. Among all the options, the name Bargh Ara Engineering



Section 7

From Sugarloaves to Power Substations

Mehrdad Mosadegh

I was thinking about why anyone should read my story—what point or points it has that might make it interesting for someone to know, and enjoyable to read, or at least not something they would regret spending their time on. I feel a sense of responsibility toward the time a reader dedicates to reading my story, and I want it to be both truthful and something I genuinely love, while also offering some pleasure or value in the act of reading. Perhaps this meticulousness comes from the fact that my father was a teacher.

I am Mehrdad Mosaddegh. I was born in March 1968 in Shahreza, a suburb of Isfahan, into a cultured family. I started my education at five. I managed to enter the first grade of primary school at five years and three months old.

I was in the first year of middle school when the country was turned upside down by a revolution. I won't dwell on the revolution itself, because I was truly too young to grasp it fully. But I still remember—still feel—that spirit of transformation and the confidence that seemed to blow through every

گزار پروپیتیک عتیق



BOSSTM
PRODUCT OF SEKKEH GAZ Co.

باس
علامت تجاری

AtiqTM
Product of SEKKEH Gaz Co.

گزار عتیق

شرکت
تجزیه



حامدیا
رفیق صبح تا شام

وزارت علوم تحقیقات و فناوری
مرکز آموزش علمی کاربردی



دانشگاه جامع
علمی کاربردی



Share profile

Copy link

QR code



پروژه
Progaz





Several scientific articles about Gaz, its types, and its health benefits have been published in medical universities. For example, see the permanent link: http://www.civilica.com/Paper-CCNS01-CCNS01_110.html

Common belief holds that this type of sweet can be harmful to people with diabetes. Therefore, in the last two decades, as public awareness of certain disease prevention methods has increased, the public's inclination toward Gaz has decreased, and it is now seen mostly during holidays. The rising price of natural Gaz ingredients, such as pistachios and almonds, has also affected per-capita consumption. Sugar-free and nutraceutical types of Gaz have also been produced for specific diets.

The path of transformation and upgrading of this product from a local traditional sweet to a global industrial product over the past hundred years has been shaped by Isfahan confectioners and Gaz makers, combining art and industry. Today, hundreds of industrial and semi-industrial workshops in Isfahan and other cities of Iran produce and sell this product.

Gaz is mentioned in a number of old books and reports. See: [https://fa.wikipedia.org/wiki/%DA%AF%D8%B2\(%D8%B4%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D9%86%DB%8C\)](https://fa.wikipedia.org/wiki/%DA%AF%D8%B2(%D8%B4%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D9%86%DB%8C))

Mohammad Goharian

Sources:

Principles and Technology of Gaz Production, authors: Saeedeh Amini Harandi, Mehdi Kashaninejad, Mohammad Goharian.

This book follows the syllabi of the courses "Gaz Production Process," "Identification of Raw Materials for Gaz Making," and "Familiarity with Gaz Production Line Machinery" in the Confectionery – Gaz Making program at the University of Applied Science and Technology.

It is well-known that for hundreds of years, in mid-autumn during the Gazangabin harvest from the Zagros foothills, master confectioners would set up temporary clay ovens in the kitchens of the wealthy and produce Gaz in a semi-spherical copper pot called a patil by combining Gazangabin extract, grape juice, and pistachio or almond kernels. These Gaz pieces, disc-shaped, about five centimeters in diameter and one centimeter thick, were stored in large wooden containers called yakhdan lined with wheat flour.

Gaz was used for formal, important receptions and as a winter snack for the wealthy. Among lower-income classes, the same product was made without Gazangabin and without nuts, using shahdaneh seeds (a nettle-like plant with long leaves and seeds the size of mung beans), and was called halvachubeh.

Due to the use of nutritious tree nuts and the slow cooking process, Gaz has become a sweet with distinct nutritional value. Another reason is that no chemical substances are used in Gaz. Gaz and its type called halvachubeh were also used in traditional Iranian medicine, prescribed for treating cold temperament and enhancing sexual vitality. The absence of wheat flour, starch, and oil adds to Gaz's nutritional value.

In recent decades, the production and sale of this product by skilled workers and master Gaz makers has also become common in other parts of the country.

Isfahan Gaz is registered with the World Intellectual Property Organization (WIPO), a subsidiary of the AO International Organization for Intellectual Property Registration, under number 1113, on the system www.lisbon-express.wipo.it.

Isfahan Gaz has had a national standard since 1991 (1370). It is worth noting that the academic field of Gaz making has been taught at the associate and bachelor's levels at the University of Applied Science and Technology since 2007 (1386) under the name "Food Industry – Gaz Making."

a gathering in a garden, with appropriate joy and much fun. And the pages they wrote were titled “Harvest of a Lifetime,” and the several volumes of books were adorned with the writings of the retirees.

I remembered the last years of the 1980s (1360s), when I went to several conferences and seminars every other day, sometimes every day. I had drunk so much coffee mix and knew how unhealthy it was because of its chemical additives, so we created “Coffee Gaz” — a hot or cold beverage ready to drink, free of chemical additives, very nutritious, and effective.

Half an hour into the power cut, the heat gradually took over, and the meeting came to an end, though if the power had not gone out, it would have continued for another hour. And of course, this is also a good thing for us: we have become people of talk, talk, talk.

At the end of the meeting, a message came from the Isfahan Encyclopedia regarding the completion of the article on Gaz, which I had sent them a few days earlier. I include it here as a relatively documented and credible definition of Isfahan Gaz.

Gaz is one of the sweets and souvenirs of Isfahan. The name of this sweet is derived from the infinitive *gazidan* (to bite/sting), referring to the sting of a specific type of insect² on the stems of gaz plants, a thorny plant with thick, tall stems found in the foothills. *Gazangabin* (manna) is harvested from the shrub of *gavan* (a type of milkvetch), then purified in Gaz workshops and clarified with *chubak* (a plant root). Hours of aeration and heating follow until it reaches the right consistency, then it is combined with pistachio and almond kernels, shaped, and packaged. Over time, in the past hundred years, egg white has replaced *chubak*, and glucose syrup or *Badka* has replaced *Gazangabin*, reducing the quality and deliciousness of the original Gaz.

It is said that the origin of the extract called *Gazangabin* is Khansar County, but from the early 1920s (early 1300s) it has been produced and sold exclusively in Isfahan.

2- *Cyamophila astragalicola* or *Cyamophila dicora* Loginova

I remembered what four decades of this kind of price control have done to Iran's economy, how many opportunities for creating and developing products were destroyed by price controls, and **how the economic wisdom of the Prophet from 1,400 years ago is still missing**. Expert claimants with academic degrees, and experienced but uneducated veterans, both groups have played and continue to play a role in this destruction.

They still haven't understood that economy means exchange, exchange means price, and price means the effect of billions of variables on each other, the outcome of which is the equilibrium price. That is the master key of the equilibrium economy, in which equilibrium supply and demand quantities are created, and **Pareto optimality** is achieved, the very thing from which everything in today's economic world comes, and what is absent is due to the lack of it. I remembered how deceptively simple economics is: if left to itself, it achieves an internal, spontaneous order, like an ocean or a forest that, without educated or uneducated experts, is in the height of balance, diversity, creativity, and beauty.

I remembered that for years, not to claim charity or social responsibility, which have become fashionable these days, but merely to fulfill the minimum human duty, we employed people with disabilities (spinal cord injuries, the blind, the deaf) in the factory. Each person worked in whatever they were capable of, with pride and dignity, and we never once used any government incentive or support benefits.

I remembered the disabled young man who, one day after being hired, invited me to his wedding. He said he had been in love for years, waiting for employment, which had been a condition of their parents. And the partially blind girl who had not left her house for three years, but now for years has traveled dozens of kilometers every day by public transport to get to work, and her laughter among her colleagues is famous. I remembered the 3,500 retirees for whom we made a happy day: starting in the morning with breakfast and music, a short trip to the Madar Shah Caravanserai, shopping and lunch in the royal hall of the caravanserai, and in the afternoon

part of their own rights and duties, completely disrupting market processes; if the country's massive rents were allocated by the government in the form of various supports (energy, foreign currency, bank facilities, etc.) based on effective connections and continuous, effective, intelligent follow-up, would those innovative, great leaders be able to achieve anything? If it were possible, we would have done it. Lost in these thoughts, suddenly the electricity went out. I remembered they had said the power would go off at ten o'clock, and it did.

Ample light came through the windows of the Isfahan Employers' Confederation office, which was hosting the association meeting, along with the coolness remaining from the now-silent air conditioners. The space was calm and bright, perfect for silence. In that pleasant silence, I remembered that if there were not excessive statism and centralization in this country, if the people's work were entrusted to the people, how calmly and easily continuous, unassuming growth would establish all balances. The imbalance that these days is called "disparity", as if it were something new.

I remembered the narration of the Prophet when people came to him, worried about the rising prices of basic goods and the people's daily bread. There were rumors of drought, famine, and shortages ahead; the people of Medina and its surroundings had started buying and demanding more, and goods were becoming more expensive every day. They asked the absolute ruler of Medina, who ruled over hearts, to set prices and ensure that the people were not wronged. The Prophet was astonished and said, "This is an innovation; I do not want to meet my God as an innovator." He said: "Prices are determined by God; **prices come down from the sky like rain. Let the people receive goodness and blessing from one another, and advise them to cooperate.**"

I remembered those who say economics is a science and has nothing to do with religion, not understanding that **this single command of the Prophet is the whole science of economics. That definition of Leftwich, who says, "Economics is the science of price theory."**

“The economic development of a country begins with the conversations of small business owners.” May God have mercy on him.

In the morning session, experts from government organizations had come to help the association enter global markets. And how interesting it was that, in the midst of hardship and adversity, the association members welcomed this guidance.

In that silence, I thought about the 2000s (1380s) when we participated in dozens of **international exhibitions** and **had annual exports of one million dollars of Gaz to European countries, the United States, the Persian Gulf states, and even Japan.** Since 2000, we have had a website selling Gaz worldwide. At that time of dial-up internet, **with a 15-year-old internet-lover student** whose last name — if I am not mistaken — was “Naghieh,” we had a site that, while introducing the product in several languages, took orders and we sent the product through Iran Post and received payment via PayPal. What special people from around the world bought, let that remain for another time. But that limitlessness was a strange feeling, which faded with the large and small sanctions starting in the late 2000s (late 1380s).

I remember in the late 2000s, PayPal sent an email to our site’s buyers saying that buying from this site was unsafe — **that there was a fifty percent chance the product would not reach them. And yet those buyers were brave enough to keep buying from us.**

In that silence, I thought about what those who are the leaders of the world’s major economies today would do if they were in our situation. If innovation and problem-based research were not valued, if any imitator, insignificant or established, could copy even their latest registered innovations and work for themselves without paying any intellectual property rights, with people watching this blatant infringement; if dozens of government and state organizations had seized all the market authority that in a natural economy is determined by supply and demand without collusion and monopoly, and considered what is produced by whom, how, how much, and at what price as

market with the initial public offering of **the initial shares of Knowledge-based Sekkeh Gaz Company under the symbol “Ghaz,”** and said that **Iran’s economy has another beginning from this moment, I felt as if I were in a dream, seeing a vision of “being.”**

For those who don’t know what the stock exchange is or how it has built our modern world, entering the stock exchange means nothing more than a pastime or a place like a bank to increase their money. But for someone who, since 1985 (1364), started their first research methods course in economics with a study on **the stock exchange in Iran and the world, the stock exchange and capital market represent the eternity of the economy. Whether you are there or not, what you have planted bears fruit, grows, goes up and down, and still endures, and endures.** That evening, I remembered the verse of the Quran where God swears by the evening. From that day on, for anyone who has a business and whom I love, I ask God for that evening.

“To be or not to be, that is the question.” This is a lived narrative that my father began with a small business, and today, under the symbol “Ghaz,” it has entered the Innovation Market and is on the verge of a 600% capital increase. Its market value is about 700 billion tomans, and it has prepared two wings for flight: financial and legal transparency to gain market trust, and the creation of real value and wealth, the two wings of flight in the capital market.

Today, as I write these lines, it is August 19, 2025 (28 Mordad 1404). In the morning, I was with a group of managers of Gaz companies at the Gaz Makers’ Association. My friends were surprised by my silence from the beginning of the meeting; they did not know **how much I was enjoying their concerns about developing their businesses, how clear the path before them had become, how logically and reasonably they spoke, and this is the ground for the sustainability and sustainable development of industry and the economy.** In that silence, I remembered the words of Dr. Azimipour Daryani, who in 1986 (1365), in a course on economic development, said:

Dozens of other innovative products were introduced to the market one by one, and to give credit where it is due, we probably played an irreplaceable role in refreshing the face of the Gaz market. Both those who engaged in excessive imitation and those who entered into honorable innovation and creation of new products also helped to refresh it. Today, it can be said with confidence that Gaz, as a unique product of Iran, will endure forever. Within ten years, dozens of domestic and international articles and academic theses were produced, all emphasizing “being.” We held two national conferences and received and reviewed dozens of scientific papers from across Iran.

In 2013 (1392), I invited a dear friend to the Saba Sekkeh building, the research center we had built in the town, to speak to us about strategic management. Dr. Mohammad Abuei Ardakan believed so deeply in what he was saying that we were captivated by his class. He was the first to plant the idea of entering the capital market in my mind. **For me, who had studied economics, that was enough of a nudge to start dancing in this ground.** Transforming the company into a public joint-stock company and entering the capital market seemed a distant dream; the final piece of the “being” puzzle, the path to transparency, global presence, and the endurance of companies and brands. That was the path we chose, and perhaps we were chosen for it. A difficult path, full of ups and downs, and that too in an economy where countless factors of uncertainty and unpredictability are at play. **One day, I said to myself, if we do not take this difficult path, no one will. And what an accurate prediction — even after ten years, no one else has taken it.**

Just imagine in an environment where no related business was transparent, entering into full and comprehensive transparency was a great risk. And of course, we paid a heavy price for it. But whatever the hardship and loss, we entered the country’s official capital market. On the evening of January 16, 2017 (26 Dey 1395), in the conference hall of the Ministry of Industry, Mining, and Trade, when Dr. Sorena Sattari, the Vice President for Science and Technology, and a gentleman whose name I have forgotten, who was the Deputy Minister of MIMT, in the presence of hundreds of capital market experts, opened the board of knowledge-based companies in the stock

When the Iran–Iraq war years came, main raw materials such as sugar and glucose were rationed. The skilled Gaz workers of Sekkeh Gaz, one by one, left Sekkeh Gaz to start their own personal businesses, encouraged by my father to use the rations allocated to deprived areas. These were the first graduates of the Gaz making, and to be fair, with minimal resources, they achieved maximum results for themselves and the country. The agricultural village of Boldaji, over thirty years, transformed into a strong, agile industrial hub for Gaz production. The first generation of Boldaji Gaz makers, who were themselves the actors in this story, are aware of this path, **although over time, newcomers arrived who were not faithful to the truth of the Boldaji Gaz story. But let that pass.**

We named the new center of Applied Science University “Atigh.” On the path of being, from 2007 (1386) until today, mid-2025 (mid-1404), we have admitted and educated about 4,500 students at associate and bachelor’s levels in fields such as Gaz making, confectionery, chocolate making, bulk and semi-bulk bread production, graphics, accounting, food chemistry, quality control, trade association management, business management, and administrative management. In addition to about seven hundred students per semester, more than seventy instructors work each semester in this applied science space.

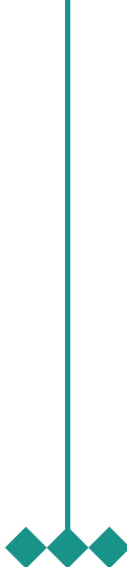
Elsewhere, in the Isfahan Scientific and Research Town, we established the foundations of a research center and concentrated dozens of researchers on finding answers for the development of Gaz making. From that research group, several products were created, and if we had been able to rely on the innovation rights and intellectual property, it could have provided a secure path for the company’s growth. Various types of sugar-free, vitamin-enriched, probiotic, and synbiotic Gaz were an attempt to solve the customer’s problem: they wanted a safer product suitable for today’s and tomorrow’s lifestyle. A product that, besides not contributing to the spread of metabolic diseases, could also have preventive and therapeutic effects. For several years, we were a producer of sugar-free Gaz under the “Knowledge-based Industrial Production Company,” and this was a considerable honor for the company.

completely free from school and university, I constantly thought: what will remain of us? I don't know when or where a picture formed in my mind: to be a seed within the earth, ready to sprout whenever it is meant to, to break through the soil, grow branches and leaves, cast shade, and endure. Understanding what it means to be a seed is a strange feeling.

In this state of mind, we began the path of endurance. Documenting and registering everything we had. We wrote down everything we had, from the methods of work and production, the identification of materials and their effects, the products and their characteristics, and wrote, and wrote.

From the very beginning, we understood that this recording and documentation has its own principles and accepted rules, and we became familiar with ISO 9000 certifications. After implementing ISO 9001 in 2000 (1379), the speed and credibility of our documentation increased. Suddenly we realized we had created over two thousand pages of technical documentation for the production of various types of Gaz. It may be hard to believe, but before that, there were not even five pages of credible technical and scientific literature on Gaz. This volume of information and technical knowledge unconsciously led us into the space of the University of Applied Science and Technology. In 2004 (1383), when we developed the first associate degree program in Gaz making, we could not believe that soon this field would enter university disciplines and engineering branches at both associate and bachelor's levels. By 1989 (1368), through the National Organization for Educational Testing (Sanjesh), we had enrolled six students in the associate degree program for Gaz making.

This was the same path that, informally, since the late 1970s (late 1350s), had introduced many skilled workers to the Gaz business market. Workers from a village named Boldaji, located in Chaharmahal and Bakhtiari Province, formed the main technical body of Sekkeh Gaz Company. Young, hardworking, intelligent, strong, and agile, they learned from my father the know-how of various products, Gaz, Sohan, Pashmak, and more, and with their own creative touch, turned them into economical, customer-pleasing products.



Section 6

To Be, or Not To Be; That Is The Question

Mohammad Goharian

It seems that the desire for eternity and permanence is an inherent characteristic of human beings. We want to be lasting, and the more, the better. Perhaps the creation of works that outlast their creator was motivated by this same drive, and perhaps if everyone created only within the limits of their own lifespan, what has built our world today would never have been built. Whether we say it openly that we create to remain and be eternal, or not, it is our inner urge that our work, our name, and our memory should endure.

It was the autumn days of 1989 (1368). After my father's sudden death, I found myself in a space that was the result of 35 years of continuous family effort. It had started in 1954 (1333) with the opening of a small pastry shop named Azarbaijani and continued until 1989 (1368) with the expansion of the Sekkeh Gaz¹ Factory. A reputable and well-regarded brand that lacked nothing for spectacular, explosive growth. That autumn, the first year I felt

1- A traditional Iranian Sweet



Since 1990



- Holds 7 international standard certificates from SGS: ISO 9001 (Quality Management), ISO 22000 (Food Safety Management), HACCP (Food Safety Management), ISO 10002 (Customer Complaint Management), ISO 14001 (Environmental Management System), ISO 45001 (Occupational Health and Safety Management System), and ISO/IEC 17025 (Laboratory Accreditation Certificate).

Avand
biscuits

اوند
بیسکویت

Avand
Plus

اوند
پلاس

Achievements of Negin-e Asal Company:

- National Standard Exemplary Unit in 2023 (1402)
- National Exporter in 2020 (1399)
- Isfahan Province Standard Exemplary Unit in 2024 (1403)
- Exemplary and Distinguished Exporter of Isfahan Province for over 10 consecutive years (2014–2024 / 1393–1403)
- Exemplary and Top Food Industry Unit by the Isfahan Province Food and Drug Deputy (2012, 2015, 2022, 2023 / 1391, 1394, 1401, 1402)
- Received plaque and trophy for Top Food Industry Exporter from the Food and Drug Deputy in 2024 (1403)
- Provincial Green Industry Exemplary Unit in 2022 (1401) Industrial Exemplary Unit by the Isfahan Province Organization of Industry, Mining, and Trade in 2015, 2018, 2021, 2023, and 2024 (1394, 1397, 1400, 1402, 1403)
- Consumer Rights Exemplary Unit in 2016, 2017, 2021, and 2022 (1395, 1396, 1400, 1401)
- Received Provincial Leading Employer Certificate in 2022 (1401)
- Received Provincial Worker Health House Certificate in 2022 (1401)
- Commendable Unit by the Isfahan Province Standards Directorate General in 2021 (1400)
- Received Crystal Trophy for Health-Focused Industry in 2020 (1399)
- Received Halal Certificate for all products from the National Standards Organization of Iran
- Has an accredited laboratory, having obtained certification and implemented a quality management system based on national standard ISO/IEC 17025 (NACI) from the Iran Accreditation Center

gave up our homes and personal cars to preserve our reputation, and with that same reputation, we regained more than what we had lost.

- I am writing down my company's information to say that working in Iran is harder than anywhere else, but it is possible, and one can rise from a small traditional workshop to modern factories with products competitive on the world stage. We have been tempered so much by the problems of our beloved country, Iran, that if someday business conditions become favorable here, we will cover a path of several years in just a few months. We are ready for such days.

And now, read about the company we built:

Negin-e Asal Harand Company (Avand Biscuit) was established in 2007 (1386) by me, Mohammad Reza Vaez Shoushtari, and Ms. Nasrin Sajjadih. The company began its production activities in 2011 (1390), benefiting from the experience of committed and expert managers and the latest production lines from companies such as Reimelt and Werner & Fleiderer of Germany, and relying on extensive experience in factory management (in the field of biscuit production). Also, by adding new production lines from companies such as OKA and Baker Perkins in 2016 (1395), doubling production capacity, the company diversified its product portfolio with various types of digestive biscuits, chocolate-coated digestives, various petit beurre and petit Mange biscuits, various cookies, crackers, multigrain biscuits, and sugar-free biscuits. Benefiting from the collaboration of experienced specialists, using high-quality raw materials, and monitoring raw material suppliers have been another effective step toward producing healthy, high-quality products. The result has been customer welcome and satisfaction, and their encouragement and support across the country. Currently, the products of Negin-e Asal Harand Company (Avand Biscuit) have crossed Iran's borders and are considered recognized, high-quality products in the CIS countries, Eurasia, Europe, Canada, the UAE, Africa, Iraq, Libya, Lebanon, Serbia, Singapore, China, Venezuela, and elsewhere.

this trick, creating an efficient and effective system is essential. Achieving economical production came from economies of scale, not from books or lessons, but from moment-by-moment work in the factory.

- Export, especially in Iran, is difficult but possible. Over twenty million dollars in annual exports was a goal we pursued every day. All of my dear ones are committed to exporting and maintaining foreign markets, and they know that the continuation of their business depends on foreign customer satisfaction.
- In trademark registration for export products, do not trust anyone except lawyers and reputable legal firms. More than ten years of our collective time was spent recovering trademark rights that we had entrusted to acquaintances.
- Innovation is necessary for production, but don't spend too much time on continuous innovations. Stick to one efficient innovation and don't let it go, because if you become distracted, others will take its benefits, and you won't be able to profit from your own innovation. The first time we used sesame seeds to decorate biscuits, we perfected that invention. Our sesame biscuits are top-ranked in both domestic production and export.
- In every mistake or loss, seek a gain. There have been times when our planning led to loss, but from it a greater benefit emerged. A trade fair was held in Syria; we spent a lot to attend, only to find out that biscuit exports to Syria were prohibited. From the Syrian market and products, we extracted several unique ideas and implemented them in Iran. Those same ideas became a competitive advantage for us in other export markets.
- The main wealth and asset of our group was the treasure we inherited from our father: the treasure of trust. My father was the most trusted man in the Isfahan bazaar, and we have preserved that reputation like a diamond. Although we lost out in many business dealings, we never let our reputation suffer the slightest scratch. We endured difficult periods,

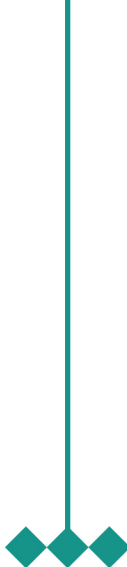
production. I am Mohammad Reza Vaez Shoushtari, and in the heavy yet calm atmosphere of life, I studied intensely until 1988 (1367). I earned a bachelor's degree in physics, perhaps to understand why an airplane's radar should fail and why 128 people, each with dozens of eyes waiting for them, should leave this world so defenseless. I intended to continue physics as far as possible, until word came from home: "Come, the workshop's affairs have become complicated."

In that same state of suspension, with no knowledge of production or the food industry, I began managing the biscuit workshop, which had now become a keepsake from my father for the whole family. Because, since school days, I had gone to the workshop whenever possible, it wasn't entirely strange to me. And of course, my older brothers always filled my father's place for me, but all the responsibility was mine. From a small workshop, step by step, we reached large industrial factories. From that bitter memory of Boeing's failed radar, I have always been, and still am, worried about quality. The quality of raw materials, of machinery, and even the quality of life of the personnel and everyone connected to me.

My story began with the bitterness of the evening at Lashkarak mountain, but it has reached brightness, and I invite the reader to see its achievements; bittersweet results, but real and practical. I don't know — perhaps because I studied physics, I cannot engage in literary elaboration, and I want to get straight to the point.

Don't ask me why and how I arrived at what I write, but believe me, I have lived with every bit of my being what I say. These are not far from the laws of physics!

- My trick in production has been to observe standards and professional and legal frameworks, and to minimize the final cost. No one can offer a price lower than mine for a product of the same quality, unless they intend to dump or engage in harmful competition. With this simple and efficient method, I quickly captured domestic and foreign markets. Of course, for



Section 5

Mountain Reached Mountain

Mohammad Reza Vaez Shoushtari

From somewhere in my mind, there are things that are always with me, not clear, but there. Always, silently. Flight number 291 of a Boeing 727, January 22, 1980 (1 Bahman 1358), the Lashkarak mountains, 128 people, and an airplane that disappeared from radar on a gloomy evening. It was night when we were sure my father had gone to the heavens from there. Later, they said the plane's radar had failed, and so on.

Twelve years old is not the right age to lose a father, not young enough not to understand, not old enough to truly grasp it. From the very moment I heard the news, I understood that suspension with my entire being. My father was not unrelated to mountains; He was like a mountain in the baazar in Isfahan. My father's main business was wholesale groceries, especially sweets and chocolates, and before the revolution, he was a trusted and reliable figure among the merchants and producers in the market. The story of our current business began with a biscuit that my father and one of his friends started around 1958 (1337). They named it Astara Biscuit, and it became a bridge between traditional confectionery and industrial

have become a kind of manager that cannot be found anywhere else in the world, in an economy where everything is state-controlled, and the freedom to manage and make decisions based on private interests is a small and narrow circle. Wartime managers, sanctions managers, under pressure from the government from within and from six hundred pages of multi-layered sanctions by the world's economic superpowers from without. So that you may understand what we achieved with all these limitations, see a few of the brands and businesses we built: Non-governmental Steel Industrial Town

- ۷ Golden Tower
- Construction abroad
- Oil Drilling Services Company
- Creation of tourism towns in Isfahan

Everything we accomplished is a small part of our capacity and capability, carried out in a family business environment. My wife, Mrs. Afsaneh Alirezayi, an architectural engineer, has played and continues to play a central role not only in construction but in all the family's economic activities, all while creating a safe and nurturing environment for raising our two children. My son, Milad, has studied mechanical engineering, a master's in project control, and a doctorate in human resources; he runs the oil resources drilling group. My daughter, Mona, has a master's in biotechnology and pharmaceutical research and plays an important role in managing the family's businesses.



idea was to industrialize building. With industrial and precise calculations, after several trials and errors, I undertook the construction of the Golden Towers. You might like to know that my twin Golden Towers had several special features:

- A luxurious and magnificent complex
- In the best climatic point of Isfahan, along the banks of the Zayandeh Roud River, surrounded by green nature
- Consideration of a suitable climate, an ideal residential area
- Safety against natural and unnatural disasters
- Respect for the environment
- Compliance with all building standards
- Earthquake-resistant structure
- Use of high-quality marble slabs, leather travertine, and Emperor
- Rainwater and greywater collection system
- Smart electrical system (BMS) in the lobby and on the floors

From my ancestors' casting of Nader's cannons to the design and construction of the Golden Towers, about four hundred years have passed, and we continue to strive to be ourselves and flourish. The martyrdom of my brother in defense of the country against foreign invasion inspired me not to hold back anything I can and know for the sake of development and expansion.

I don't know how these days and circumstances will end, but I am certain that we are capable of emerging victorious from any hardship and challenge. From bronze cannons to brass valves, from advanced high-tech equipment for utilizing oil resources and reserves to construction, we have never fallen short and never will. Under sanctions and in the midst of the greatest economic siege in world history, we have been what we are, and perhaps we

thirty-thousand-strong Indian army with its armed elephant corps that Iran seemed once again to be reaching for its ancient imperial borders.

I was fifteen when my father's casting workshop closed, and we went into carpet sales. With my first income from carpets, I bought a Jian. And oh, what a story it was, going to Adab School with that Jian, having to dodge several policemen every day. The joy of driving that Jian, bought with my own earnings, is beyond description. Perhaps that very joy guided me away from employment and toward starting my own free businesses. The religious atmosphere of my family, on one hand and my thirst for reading on the other, drove me to devour all of Dr. Shariati's books — published under the name Ali Mazinani — as well as Daneshmand magazine, Maktab-e Islam, and anything else readable. By the time I got my diploma, the revolution happened. With universities closed, I completed my military service and, on the first entrance exam, entered the University of Zahedan, majoring in mechanical engineering. The top-tier professors who flew in and the isolation of Zahedan shaped me such that after four years, I had become an engineer who said no to everything and bowed to no one, no intellectual bow, no practical bow. From designing advanced and ultra-advanced industrial production lines to manufacturing industrial equipment, from design and architecture to construction, I ground it all like flour. Of course, one should not overlook the atmosphere of those years, which gave people a self-confidence that the country had been deprived of for hundreds of years. Look at the collection of works and brands I built, and you'll understand what I mean.

What I consider my own knack is that I did not get lost in details and calculations; I managed things from a defined managerial distance, and more than any other ability, I focused on who is suitable for which task. I loved jumping from one branch to another, and I never rested until I got what I wanted. From small and large machine-building workshops to Azerbaijan Machine Building and Isfahan Laal Company, I benefited from everything, gave to everything, and moved on. I established my own company, "Sahel Banay-e Isfahan," and of course, I always had an eye on construction; my



Section 4

From Nader's Cannon to the Golden Tower

Mehdi Haratian Far

I don't know how true it is, but in our family it is well-known that an ancestor or ancestors of ours were cannon casters for Nader Shah. You surely know that Nader's cannons were very decisive in conquering lands and the conquest of India. I don't know whether I should be proud of my ancestors for casting high-quality cannons or pray for their forgiveness for serving Nader's tyranny. It is famous that Iranians considered the use of cannons dishonorable, and despite the efforts of two rulers of the time, Shah Abbas and Nader Shah, who were seriously determined to develop cannon and artillery technology, most rulers neglected this opportunity, and several times Iran lost to foreign and domestic enemies due to a lack of cannons. Perhaps if Iran had not been deprived of a natural and free economy, my family would be active in the defense industry today. I don't remember Nader Shah's time, but I clearly remember my father's small workshop where they cast brass water valves and sent them to Tehran after finishing. They tested the valves so obsessively, sucking and pressing them to their lips, that I can believe their ancestors cast cannons that so devastated the

The story of Namachin is a tale worth hearing, so that the reader may know that it is possible to create a new path to wealth by relying on roots, family, and religious and human values. We built this path, and we continue to walk it, alive, energetic, and unafraid of any obstacle. This success story is told from the middle of the field of domestic and foreign sanctions, the fire of recession and inefficiency, a state-controlled economy with hundreds of reasons to disrupt market conditions, war and defense against an external enemy, decades of conspiracies and seditions, as proof that one can endure and remain good, that one can give and receive life, and live.

I cannot end the story of Namachin without remembering the friends and companions who walked alongside me. Without each one of them, this path would have remained unfinished. I remember my esteemed father, Haj Mirza Baqer Chini (Shekari), and my esteemed brother, Haj Aqa Mohammad Chini.

Commercial and non-commercial brands I had a hand in building:

Namachin Brick, Saba Porcelain, Isfahan Province Top Entrepreneurs Confederation

From the beginning, we did not intend to use bank resources. Before the revolution, when there was no religious claim, we had already forbidden ourselves from using usurious loans. After the revolution, I had a particular idea. In my opinion, in a country where general inflation is around 50%, using people's money and paying interest lower than inflation is an injustice to the owners of the money, a hidden rent placed in the hands of the borrower.

I am sensitive to rent-seeking, and I consider every form of rent forbidden for myself. Nevertheless, in the early 2000s (early 1380s), when the atmosphere of quick-return investments was hot, and the government strongly encouraged job-creating activities, I started a porcelain production factory. Our business reached a point where orders for our porcelain services were backed up for four months. At the peak of demand, we encountered a phenomenon: our product reached the consumer through intermediaries with a 100% markup, while we received a price close to cost. For this period, we had used bank facilities, and with such low profit, it was impossible to pay even that rent-level interest. One day, I came, pulled down the power switch, and closed the factory. Stopping loss and inefficiency should not be postponed by false hopes and promises.

The experience of producing high-quality porcelain that met high technical standards was a good experience for developing the brick business. After the porcelain factory closed, the experience and equipment were transferred to brick. The experience of failure in porcelain led to a great success in brick. Passing up the sweetness of producing white sugar by my father, and passing up rent-based bank resources by myself, these are two values we chose not for material gain but to uphold human values.

We have placed the technical knowledge and valuable information of seven thousand mines, with tested texture and color protocols, at the disposal of universities, helping to advance knowledge and technology in a country I love like my own precious life.

You surely know that the challenge of conviction and imprisonment is one of the most important social problems, and a place created for punishment and purification has itself become a place for training and networking criminals. In my opinion, the work and successful experience I had in prisoner employment is valuable and has the potential to develop and expand. Of course, in this experience, we also had failures and bitter stories, but through investigation and follow-up, we learned to avoid the pitfalls. We hope that, alongside the rest of the people of the world, we can live more easily, share our experiences with them, and use their good experiences as well.

Commitment to human values caused our sugar factory to close. My father was born in 1928 (1307) and received his diploma in 1943 (1322), a mathematics diploma at that time. He entered business from that time. From 1943 (1322), they established a sugar factory and, despite the complex sugar mafia, obtained valuable privileges and quotas. Only because of the entry and influence of the chemical “Blanket” for whitening sugar, and because society did not accept the healthy, traditional method, did they leave that business. Commitment to people’s health was the reason for that exit, a valuable deed that I always take pride in.

My late father entered agriculture around 1949–1950 (1328–1329), and we had various agricultural activities in two or three different regions of Isfahan: north, east, and west. In those days, a thousand people worked in our qanats, and you cannot imagine the important environmental impact of reviving and maintaining the qanat system in Iran. These days, when it is fashionable to talk about sustainable development, my heart aches that we have sacrificed qanats and many ancient development models at the altar of modern growth, and now we must hold up a lamp to search for those sustainable values. My father and his partners began building a brick factory because it was the foundation of construction development at that time. I remember clearly when I was four years old, the ground was broken for that factory, and I experienced various stages alongside my father. They moved clay and bricks with donkeys, and I still bear the scar of a donkey’s kick as a reminder of where I started.

we are moving forward with reduced consumption of iron and cement. The preservation of these walls, even their relocation after demolition or renovation, is another matter that adds to efficiency and cost-effectiveness.

Human resources, especially preserving human values, has always been an important point in my mind. Creating a safe and healthy environment where women can work alongside men, especially in a brick factory, was not easy. For the first time, we gave women key roles on the production lines. The presence of women made the factory environment gentler, cleaner, more polite, and more organized. Today, in addition to the expert and managerial departments where women work, in various production departments, especially specialized sections such as brick color changes, where color blindness is common in men could disrupt quality, women have an effective and valuable presence. This success led us to think about cooperation with human resources with special and different conditions. We went to the prisons for training and skill development. We started creating skills training in prisons, and based on the needs of industrial units, in accordance with laws that permitted it, we brought some prisoners into the factory under certain conditions. Some prisoners have the possibility of serving their sentences in open prisons. After three years of cooperation in the prisoner employment program, with the help of experts from the Prisons Organization, we succeeded in bringing over 6,500 people who would otherwise have spent their lives behind bars into production lines, working under fair and equal conditions as free workers. These 6,500 people, in different units with different skills created for them, will certainly not return to prison. An environment that can employ these prisoners alongside free workers, with humane conditions, the cultural connections that form, the friendships, the transfer of experiences from people who, for whatever reason, fell into the troubles of prison, is also beneficial for their other colleagues. I have the good experience that in my own unit, where today about 140 young people from prison work, the outcome of these connections has been for the good, and twenty of those whose sentences have ended have been hired.

glazes, color changes, and very large fields were opened up, and hundreds of new designs and bricks were added to our products.

We were now free to export to distant countries. Because we had products in our portfolio that created extraordinary added value for the buyer, we successfully entered the growing Canadian market. We developed connections with neighboring countries and, through them, found good markets in Saudi Arabia and Qatar. We used the same model of connecting with engineers and architects, and great strides were made. From this technical connection, we moved toward changing the methods of using bricks in buildings. For about four years, the main goal of our R&D has been energy savings in buildings. In Iranian homes, we consume three to four times the global average of energy, and 35% of that energy is lost through the walls of buildings. Preventing this energy waste was a heavy responsibility we took upon ourselves: to build ready-made walls that are faster, easier, and more economical to install, more beautiful, and that pass technical standards well. From dialogues with stone wool factories to produce moisture-resistant stone wool, to designing aluminum structures and using vibration-control rubber tools, all of it was a path traveled slowly and steadily to arrive at what we have in our hands today. We are trying to eliminate the perimeter wall of a building. That is, on your building's roof, you create a minimum of five centimeters of perimeter for any kind of partition, such as a loggia or various Italian loggias. Conventional walls have plaster and clay on one side and the building facade on the other, adding 250 to 350 kilograms per square meter to the building's weight. We have turned this into an attached wall, that is, we added this space to the building's interior environment, creating a wall ten to twelve centimeters thick: The Namachin brick assembly, with full structural strength, that can be attached to the building's roof. With a weight of about 75 kilograms for this structure compared to the conventional 250 kilograms of common structures, we were able to reduce the building's structural weight by one-fifteenth. Today, we are proud to help preserve the environment. With less consumption of building materials, we will have a better environment. We started by eliminating agricultural clay, and today

work and efficiency. So we turned to the Technical and Vocational Training Organization. The organization placed its experience and knowledge at our service for developing skills training, and through this cooperation, we covered a path of several decades in just a few years.

First, we obtained a license to train affiliated companies, and after a year or two, we upgraded the training center. Because we had close ties with the engineering community, we started consulting with architects in various provinces and encouraged them to cooperate with us in this business. We managed to convince architects from twenty-two provinces of our country to launch the “Architects’ Café” and open a dialogue about new-generation bricks. We produced the building’s clothing, which is the main pride of a building, but the choice was with the architects, and we made connecting with the architects our primary focus. From these “Architects’ Cafés” and numerous dialogues with the skilled and learned community of architects and structural engineers, many competitive ideas and advantages emerged. Architects and engineers, depending on the geographical, cultural, historical, economic, and taste preferences of each region, had requests and suggestions. Form, physical and chemical properties, color, and even the type and method of installation, meeting these needs brought us to over a thousand diverse products, a shared product between us, and a wide network of specialists.

Now we knew what we wanted, and from the mid-2010s (mid-1390s), we began automation. Controlling diverse and new variables required new technologies. Roller hearth kilns and continuous kilns had not been used for bricks anywhere in the world. We took the risk and began design and pilot production. Gradually, successes emerged after many trials and errors. With this technology, our hands were freed to design and produce bricks in diverse new dimensions: slabs up to one meter long with minimal error, a variety of forms and colors that even replaced wooden panels. The next unit, “Roya Namachin”, was established by our young team, and it became the main place for realizing their decorative dreams, producing different grooves, different textures on bricks, meeting market needs, all kinds of

years, there has not been a single day when change and innovation stopped at the Namachin Brick Unit. We tried to identify different raw materials and, in our interaction with facade contractors, the engineering community, and architects, to implement their opinions and needs. We began more research on Iran's shales, and good things happened. Our R&D unit urged us to go to the Standards Office, obtain a 173020 standard cooperating laboratory, and get five licenses. Little by little, we became a new brand for introducing different ideas for brick production nationwide. At the same time, since we had export advantages, we entered neighboring countries such as Azerbaijan and the former Soviet states, becoming a reference for regional customers on how and with what materials they can produce bricks. We established an industrial group to meet market needs, and one of my brothers began developing the production of brick production line machinery.

On one hand, we identified raw materials and determined which type of machinery was suitable for which country. On the other hand, the group manufactured the machinery, which gave us the freedom to establish this technical connection with neighboring countries, allowing some production to take place there, so that their business and ours became intertwined. That is, some products were made only there, some of our products were sent there, and they distributed them. This connection expanded our market more and more every day. From this slow and steady connection, we learned valuable lessons for exports and domestic sales, lessons we would not learn in any school or university, lessons written moment by moment through our efforts, and now a valuable resource for our continued path.

It might be useful to move the story forward with a problem we had with brick installers. It was obvious that a brick whose water absorption had dropped from 26% to 7% would install differently from common bricks on the market, and we needed to train the installers for the new conditions. Among standard training methods, we went to the University of Applied Science and Technology, and to be fair, they cooperated well, but my personal feeling was that the formal academic formalities distracted us from the core

On one hand, how hard it was to reach a new product; on the other, entering the market with those innovations was even harder. After four years of continuous innovative activity, innovative products still accounted for no more than 5% of our production and sales. Oh, how many verses of despair we heard during those years, how many times they told us to focus on market demand, on designers and architects, and to give up trying to innovate. Yet, remembering those cold whispers, I take pride in how resiliently we resisted.

To create significant change and impact in the market, I established a guild association. I asked colleagues who had just started producing shingle bricks to come and produce using shale. We shared the path we had taken over several years with them so that the production of colored shingle bricks could expand. I helped them myself. We identified raw materials and brought them from different mines. I even ground the materials myself and taught our competitors the compositions and methods so that they could produce and offer innovative products to their customers. This effort expanded the market for shale-based shingle bricks so much that within the next three years, we completely eliminated soil consumption at our factory. From that, we learned that cooperation, even among competitors, can be more effective than competition. In practice, we proved the superiority of cooperation theory over competition theory. That is how we all grew together, and that is how we controlled the risk of rising like a fountain, which ends in a crash, and built a pyramid instead: stable and enduring. The experience of creating a network of competitors was new, but I believed there was no other way for proper and lasting change. Today, that professional association we created over twenty years is the champion of creating major change in the brick industry, a path that has turned a building material into a decorative, prestigious material, and recently into an energy control tool.

I come from a religious family. I respect and love the Prophet of Islam. As the Prophet said, "A Muslim whose today is not better than yesterday has a deficiency in their Islam." Therefore, we consider change and innovation a duty. That is, I can practically say that from 2003 (1382) until now, twenty-three

We always had a great concern that was bothering me: water and soil. We were taking these two essential elements of nature and life, and we had to act as their trustees. We listened to ecologists about how soil forms in nature, millions of years of nature's cycles to create just a few centimeters of soil, the cradle of plant growth and countless creatures, and about the role of water in life. We found no rest. The great question that hung like a cloud over all the members of the Namachin brick management team was: "How can we reduce the consumption of soil and water in brick production — the more, the better?" I do not know how many people worked for hours to solve this problem, but I know that not a single moment did we rest until, slowly, we built the answer.

With the technical mastery we had in the family and among the factory's shareholders, we set out to reduce soil and water consumption. We improved the compaction by building hydraulic presses. We reduced water consumption from 25% to 6%. And by substituting shale from stone mines for soil, we achieved something remarkable. Wow! We had thousands of mines, each giving us a unique texture, color, and form. For several years, I traveled with a backpack across this ancient land that I love so dearly, going from mine to mine, bringing back samples, while our technical team, like painters, identified and documented the colors. Each shale, which is the soil of stone mines, at a given temperature, pressure, and humidity, has a unique and distinctive color. Discovering these characteristics was done with such speed and seriousness that suddenly we found ourselves having gathered a vast and precious body of information.

Over thirty years, we have produced 1,404 models of bricks. Familiarity with global quality management systems and establishing a research and development center at the factory were a great help. And of course, throughout these efforts, we never strayed from the path of efficiency and effectiveness. Even when we implemented quality management standards, we were careful that they were tools for our development, not an end in themselves; if they become an obstacle to transformative work, they are useless.

Power supply for industries had its own particular challenges. This was a time when clay was still transported by donkeys, bricks were hand-molded, and workers worked in family units. That is, the whole family, the wife, the children, the father, everyone, would come together and work under contract. Brick production was among the hardest jobs: molding, generating heat, firing, and drying all were done with difficulty. Our first goal was to make this profession easier and more economical. We replaced wooden molds, which absorbed water during work and became heavy, with aluminum molds. We automated the transportation. We made firing, the most important part of our work, tunnel-based and continuous. We reduced initial moisture to increase firing speed and lower humidity. We made changes to texture and form by controlling temperature, humidity, and time data. And all of this was done gradually, relying mainly on family human resources. The family is a vast treasure, a treasure we discovered after years of holding it in our hearts, and now we benefit from this treasure. I have said many times, and I have lived with this truth, that no wealth is more valuable than family.

I continued my studies until we approached the days of 1979 (1357) and the revolution that turned everything upside down. The conditions of the revolution and the contradictions it brought separated our family, which had a religious background, from the common revolutionary currents, and slowly we found our own path in production and efficiency. The years of my preparation for university coincided with the Cultural Revolution, and I poured all my excitement for learning and change into the brick factory that we had built brick by brick with the family.

For the first time, we converted a ten-centimeter brick into a brick with a width of five centimeters, meaning we cut all environmental impacts in half, plus reduced labor energy and increased productivity. We went further, turning it into a four-centimeter by twenty-centimeter brick to make building facades more beautiful. We eliminated the dust from brick sanding at construction sites, producing bricks that needed no sanding. Eliminating brick sanding, a step full of noise and dust, made construction work cleaner and easier.



Section 3

A Brick with a Stone Heart

Reza Chini

In the name of God, I begin my story. I am Reza Chini, born in 1338 (1959) in Isfahan, the city of turquoise domes, the dreamy city, the city of the Zayandeh Roud river, a city where a gentle breeze of authenticity, culture, kindness, and respect flows through its alleys and streets. I remember from my elementary school days that my heart was filled with love for Isfahan, and perhaps it was this attachment and devotion that later became the foundation for the growth of my business. My father and grandfather were sugar traders and owned a sugar production plant. At a time when the use of chemical dyes for whitening sugar became common, and health concerns were being raised, at the peak of their success in white sugar production, they closed down the sugar factory and eventually turned to agriculture. Then, in 1963 (1342), we started working with a brick factory. We began with intelligent tunnel kiln brick factories featuring sixty-meter chimneys capable of discharging the kiln's internal air in a wave-like pattern.



The World's Youth Chambers Congress in Japan



France National Assembly

who believe in themselves and make the impossible possible. A country that stood against all the filth of the world, from East and West, North and South, and built its own path, and today has become a new way of living. A way they do not want to exist, for it is neither this nor that. A way founded on pure human nature and human values, a way that honors chivalry and courage and stands by them, even at the cost of worldly comfort and ease. It is hard to understand what price we have paid for today's Iran, but accept from your father that Iran made the impossible possible, and that was a historic mission entrusted to it, which it has fulfilled. If you think of every nation as a person, our Iran today is a brave, wise, proud, and, of course, wounded person. A person who bowed to no bully and stood for what they valued. I do not worry about this person. I am sure they will pull themselves out of problems, heal their wounds, and move forward in this world every day.

Brands I have created:

Espahan Industrial and Mining Group, including Qahab 100 Mine (formerly 110) - Espahan Machine Building Company - Kasra Sepahan Zayandeh Roud Company - Mersad Isfahan Stone Company - Aali Brick Company - Aali Concrete Company

One of the impossibles that became possible was a partnership with a friend that has continued without any conditions or limitations for more than forty years. I have a friend and brother who has shouldered the burden of our business. Without him, making these possibilities would have been impossible. Rahim Davoudi is an essential part of my existence; I cannot imagine myself without this partner.

Since this text is meant to be limited and concise, I will mention two other impossibles, let them remain for those like me, who seem to lean toward impossibles from within and do not rest until they are made possible.

- In June 2018 (Khordad 1397), as the head of the Isfahan Chamber of Commerce, I participated in the Young Chambers Congress. After a speech, I was elected by unanimous vote of the Isfahan Chamber of Commerce as the chair of the Young Chambers for a term. In that election, even the American representative voted for Iran.
- In April 2018, I delivered a speech at the French National Assembly, referring to Isfahan as a city of divine religions, where faiths have lived together peacefully for hundreds of years, a model for interfaith peace and coexistence.

I am Seyyed Abdolvahab Sahlabadi, known by the name “Bahman.” These days, when my country is entangled with strange and peculiar problems, I want to end this story with words for my children:

My dear children, you know that my heart bleeds, that for every right that is trampled, I cannot breathe. You know that for a moment, and less than a moment, I have not rested from trying to spread tables of kindness, keep a lamp burning, bring peace of mind, reduce a pain, or keep a hope alive. You know what grief I have suffered watching the flight of penniless crows in the sky of our dear Iran’s economy. You know what cries I hold in my chest over the inefficient, state-controlled economy. But you do not know what hopes I have for those very pains and sorrows, for the country we call Iran, hopes that grow brighter every day. Hope for a country filled with young people

For more than forty years, I have been spinning and spinning and spinning. I never get tired, nor do I feel the slightest worry or anxiety. It is as if a hand beyond all hands spins me like a whirligig and watches me. Whenever my speed slows, it spins me again and watches me again.

I am not one to give advice, but through all these impossible missions, I have protected values that I will forever be proud of:

- I have considered and still consider workers as members of my own family; my heart beats for them. I share in their sorrows and their joys.
- I have no greed for relationships and friendships with government and state officials.
- I have no connection or pact with rent-seekers, though I am not one to tear others down or pick fights
- I do not meddle in anyone's personal life, nor do I categorize people. Everyone has both good and bad in them. It is we who provide the grounds for the good or bad in others to emerge.
- I have never, ever used religion as a tool to acquire wealth, nor have I had anything to do with those who do.
- Perhaps because I grew up under the watchful care of my parents, I have always preferred a small amount with light and purity to a large amount with darkness and impurity.
- I love people as individuals, not just as the society or groups whose support elected me.
- Running a personal business with all its hardships and ups and downs alongside extensive voluntary social activity was an impossible mission that I accomplished. I say this so that it remains as a path for other whirligigs like me to know: it is possible.

For several years now, I have been engaged with the impossibilities of health and wellness. I have survived several illnesses, each one enough to bring anyone down. While in a state of unconsciousness, I heard the doctors' decision that they would have to amputate my leg immediately. The switch was activated unconsciously. It is as if my body itself understands this and responds to the phrase "activate the impossible." Since three years ago, I have undergone ten surgeries and been hospitalized more than fifteen times under intensive medical care, meaning that working and continuing normal activities were impossible. Yet during these years, I have not stopped my mission and my commitments for even a single day.

A doctor I hold dear, who also suffers from the same condition and attacks every impossible, asked me, "Why don't you take it easy? Why don't you listen? Why don't you cherish your precious life?" The only answer that came to my mind was: "I am a wave; if I rest, I cease to exist."

Sometimes I hear that in Iran, achieving anything or succeeding without rent-seeking is "impossible." My life, after forty years of economic and social activity, has been an impossible mission to serve as proof that it is possible: to create wealth without taking a single dollar of government money or a single rial of subsidized loans, without receiving any license, privilege, land, or mine from the government. Yes, it is possible. Everything I have, I obtained from the free, non-monopolistic market. Someone said it is impossible for the head of the country's Chamber of Industry to forgo the sweetness of government rent. I have ignored that sweetness. Someone said it is impossible for someone to be elected to an electoral body several times without lobbying, factionalism, spending money, propaganda, and then to be re-elected by the free vote of the people. I made that impossible possible.

I am not a very religious person, but I respect religious rites; otherwise, I would say I run for God and the afterlife. But to be honest, it is not for the afterlife that I gamble this world. I am simply this way — without will, without intent, without decision.

Ever since I became aware of myself, anything that seemed impossible drew me to it. Before the revolution, Hakim Sana'i School was an educational complex full of renowned, top-tier teachers from Isfahan, e.g., Mr. Taleqani and Mr. Parvaresh, who were brilliant stars in the city's educational sky. I was fifteen when sitting on the school's board of directors as a student seemed impossible. A few days later, I caused an uproar and, as the representative of the student monitors, joined the school's board. Shortly after the revolution, going before the Leader of the Revolution to obtain a decree to investigate the case of Mehdi Hashemi was impossible. I went, presented the story, and received the decree from the country's Attorney General. One day, I argued with a capitalist who sold shoes; a few days later, I opened a shop, and there was a queue to buy cheap shoes. The Aali Brick Factory had gone bankrupt, and its workers blocked the road in front of the factory every day. I bought the factory and got it running. I set up a foundry and machine-building factory to produce whatever they said was "impossible": from train wheels to a twenty-ton mobile recycling plant, to pumps for copper mines that weighed no less than nine tons.

The "impossible" was my power switch. One day, I went to the Guild Chamber for a trade issue, and the head of the chamber at the time, though he knew me, refused to see me. The switch flipped. A few months later, I was the head of the Isfahan Guild Chamber. The Isfahan Chamber of Industry and Mines had been formed to organize investors' affairs. I had some business to take care of, nothing got done, and I saw they couldn't handle it. The switch flipped. A few months later, I was a board member, and one term later, the head of the Isfahan Chamber of Industry, and one term later, the head of the Iran Chamber of Industry, Mines, and Trade, a position I still hold. In the Provincial Employers' Confederation, I have been Chairman of the Board for five terms, and in the National Supreme Council of Employers, I have been a board member for three terms and Vice Chairman for two terms.

I made these impossibles possible outside any party framework or political movements.



Section 2

Impossible Mission

Seyyed Abdolvahab Sahlabadi

I am the first child of a simple, middle-class employee family, modest in both economic and social standing. From my parents, I saw nothing but faith in God, respect for others, and devotion to family. I truly do not know how much of my personality has been shaped by my family and how much is the result of my own experience and thought, but whatever the case may be, they cannot be separated. I consider myself, above all, a family man. I have always stood by family values and relationships. Just recently, when the province's elders proposed holding the meetings of the Isfahan Provincial Government and Private Sector Dialogue Council on Friday mornings, I objected and joked that I would not trade the pleasure of eating breakfast with my family on a Friday morning for anything¹. I have nurtured this bond for years and value its essence far more than its outward appearance. Sometimes the noise of the outside world makes us forget the flow of life itself, and we reach a point where we feel we have neither a future nor any real connection to the past and what we built brick by brick.

1- In Iran, Fridays are holiday.

Covenant

I,, who have been honored with the proud title of Employer, swear by Almighty God (may His glory be exalted), by the Chosen Prophet (peace be upon him and his progeny), and by the holy saints and successors, that in my economic activities I shall observe the interests and rights of society and the environment, and shall prioritize the religious, legal, and ethical rights of all stakeholders, especially my employees and workers. I shall place the rights of consumers above my own interests and shall promote clarity and transparency in my economic relations. I shall strive for the economic, cultural, social, and scientific advancement of the people and society alongside the development of my business. I shall consider Almighty God as witness to my actions, and shall not, under any justification, consent to harming others. I shall regard supervisory and governmental institutions not as rivals, but as devoted servants of society, and shall focus my efforts on the balanced and comprehensive development of society and the Islamic Republic system. I shall insist on preserving and developing decent and sustainable employment.

May God grant me the strength to fulfill this covenant and oath.

Employer's Seal and Signature:

3-1- The call for nominations for Leading Employer shall take place each year from June 22 (1 Tir) for a maximum of one month.

3-2- The collection of documents to be submitted to the Arbitration Committee shall be completed by August 22 (31 Mordad) of each year.

3-3- The meeting of the Arbitration Committee shall be held by September 6 (15 Shahrivar) of each year.

3-4- Upon decision of the Arbitration Committee, site visits shall be conducted by October 7 (15 Mehr).

3-5 - The final opinion of the Arbitration Committee shall be submitted to the secretariat of the Employers' Confederation by October 12 (20 Mehr).

3-6- The Board of Directors of the Employers' Confederation shall conduct the final review for the selection of Leading Employers by October 22 (30 Mehr) of each year and announce it in writing to the secretariat of the ceremony.

3-7- The plaques and commemorative insignia for the selected Leading Employers shall be prepared by November 1 (10 Aban).

3-8 In coordination with the Department of Labor and the Standards Department, the ceremony honoring the selected Leading Employers shall be held on National Quality Day.

Note 2: In circumstances of force majeure where the timeline for implementing these guidelines deviates from the order specified, the duration of any of the periods for each part of the process may be shortened or extended upon approval of the Board of Directors of the Employers' Confederation. Furthermore, the date of the ceremony may also be changed at the discretion of the Board of Directors.

- This procedural guideline, comprising 3 articles and 2 notes, was approved on 03/06/1400 (August 25, 2021).

- In each round, a maximum of twenty self-declared files shall be evaluated, presented in a single arbitration session, and scored according to the attached form No. [...].
- The arbitration session shall begin with the referees taking an oath and signing a covenant, after which comparative scoring shall be conducted.
- Selected candidates must obtain at least 60% of the total points.
- For a more detailed review of each criterion and the points awarded, members of the panel of referees may, through a site visit, inspect any of the selected units according to the criteria in the table of these guidelines and other relevant matters, coordinated with the respective unit. The final opinion of the Arbitration Committee shall be communicated to the Board of Directors of the Employers' Confederation at the conclusion of the site visit.
- A maximum of ten individuals with the highest scores shall be submitted to the Board of Directors of the Employers' Confederation for final approval. The Board of Directors shall confirm the selection process and the selected candidates by majority vote (51%). If the Board of Directors does not reach a consensus to approve a particular individual or a number of individuals, the next-highest-scoring candidate(s) shall replace them.

Note 1: The condition of obtaining at least 60% of the total score is mandatory.

- If an employer is not known to have any record in any of the criteria, the relevant employer shall be removed from the evaluation list of the Arbitration Committee. The absence of a known record depends on the opinions of each representative from the various private and public sectors present in the Arbitration Committee, supported by documentation provided by them.
- According to the resolution to hold the Ceremony Honoring Leading Employers on National Quality Day (November 9 / 18 Aban):

- The Head of the Provincial Judiciary, or a representative with full authority.
- The Governor's representative, with full authority.
- The Director General of Labor, or a deputy.
- The Head of the IOIMT, or a deputy.
- The Director General of the Standards Department, or a deputy.
- In addition to the legal members of the panel of referees, three prominent provincial or national academic and social figures shall be introduced by the Board of Directors as observers of the arbitration process.

Article 3 – Procedure:

- The panel of referees shall be duly constituted with the presence of at least seven out of the eleven main members and at least one observer.
- Scoring by the referees shall be done confidentially.
- The Secretary of the panel of referees is authorized, if necessary and upon the referee's proposal, to arrange a site visit and in-person verification of the proposed employer's organization.
- In each case, the Secretary of the panel of referees shall present the self-declared explanations of each individual, and the judges shall record their scores in the form.
- After the forms are completed, the compiled results, selected candidates, and scores shall be announced to the referees, and the relevant minutes shall be prepared and signed.
- The entire arbitration process may be recorded audibly or visually and kept in the archives of the Employers' Confederation.

e) Employers' Confederation: The Employers' Confederation refers to the Isfahan Province Confederation of Employers' Associations.

f) Secretary: The Secretary refers to the person responsible for coordinating all matters related to these guidelines, who shall be appointed by the Isfahan Province Confederation of Employers' Associations.

g) Secretariat: The Secretariat refers to the secretariat of the Arbitration Committee and the Ceremony Honoring Leading Employers, whose office is located at the Isfahan Province Confederation of Employers' Associations. Additionally, the meeting place of the Arbitration Committee shall also be the Secretariat.

h) Site Visit: A site visit refers to a visit conducted by members of the Arbitration Committee to production and industrial units and direct contact with selected units for more precise evaluation.

i) Force Majeure: Force majeure refers, in the general sense of civil law, to any unforeseeable and unavoidable event that prevents the obligor from fulfilling their obligation.

Article 2 – Panel of Referees:

- Three members of the Employers' Confederation, as determined by the head of the Board of Directors of the Employers' Confederation.
- One member of the Board of Directors of IHIMT (the Chairman or Vice Chairman).
- One member of the Chamber of Commerce (the Chairman or Vice Chairman).
- One member of an employers' guild association that is a member of the Confederation, as determined by the chairman of that association.

9. The validity period of the card, provided the qualifying conditions are not violated, is three years and may be renewed upon re-examination of the conditions.

10. The annual membership fee for the Employer Card shall be determined each year upon confirmation and approval of the Confederation's Board of Directors.

Procedural Guidelines of the Arbitration for the Selection of Leading Employers

Introduction:

Establishing and implementing an arbitration process to achieve fairness in the selection of Leading Employers is the subject of these guidelines. Given the importance of the matter, particularly in determining influential role models in the country's economic landscape, legal and natural persons shall form the panel of referees, and in accordance with the Employer Card Bylaw, based on written proposals from members of the Isfahan Province Confederation of Employers' Associations, these guidelines shall be reviewed and revised every six months.

Article 1 – Definitions:

a) Department of Labor: The Department of Labor refers to the Isfahan Provincial Directorate General of Cooperatives, Labor, and Social Welfare.

b) Standards Department: The Standards Department refers to the Isfahan Provincial Directorate General of Standards.

c) IOIMT: The IOIMT refers to the Isfahan Provincial Organization of Industry, Mine, and Trade.

d) IHIMT: The IHIMT refers to the Isfahan Provincial House of Industry, Mine, and Trade.

4. Leadership in the professional and specialized field of their relevant economic activity, innovation and upgrading of quality and work standards, and dissemination of scientific and practical achievements, such as collaboration in applied scientific events, publication of books, articles, and related scientific content, registration of patents, and introduction of innovative products and processes.

5. In any given year, a maximum of ten individuals shall be evaluated and introduced as Leading Employers.

6. Final approval of the Leading Employer Card, after verification of conditions by the secretariat, shall be made by the Board of Directors by an absolute majority and with no dissenting votes.

7. The granting of the Leading Employer Card and insignia shall take place during a formal oath-taking ceremony each year on November 2 (11 Aban), coinciding with National Quality Day, in the presence of invitees, including Employer Card holders, members of the Board of Directors of the Employers' Guild Association, and high-ranking provincial and national officials.

8. The selection of Leading Employers shall be based on the review and vote of a committee of judges comprising representatives from the public sector: the Provincial Directorate General of Cooperatives, Labor, and Social Welfare, the Judiciary, the Provincial Governor's Office, the Organization of Industries, and the Standards Office; and from the private sector: the Isfahan Province Confederation of Employers' Associations, the Isfahan Chamber of Industry and Mines, the Isfahan Chamber of Commerce, Industries, Mines, and Agriculture, the employers' guild associations that are members of the Association, and observers.

Note: Given the importance of voting independence, none of the candidates for Leading Employer may serve as members of the judging committee.

the employer's circumstances. The Employer Card may be revoked if the continuation of any of the basic conditions is proven to have ceased, subject to confirmation by the Board of Directors of the Employers' Confederation. Proof of the cessation of basic conditions shall be investigated by the Board of Directors of the relevant association based on legal documents and evidence or judicial and criminal rulings, and after hearing the employer's explanations, such cessation shall be established by the majority opinion of the Board of Directors of the Employers' Confederation. This procedure shall also apply to changes in card level.

Bylaw for the Selection of the Leading Employer

The Isfahan Province Confederation of Employers' Associations, in fulfilling its inherent duties of introducing leading employers and successful, effective role models to society, and upon approval of this Bylaw for the Selection of the Leading Employer, intends each year to identify a number of Gold Card holders who have obtained the highest selection scores and introduce them to society and to governmental and state institutions.

- **Employers may receive the Leading Employer Card upon meeting the following conditions:**
 1. Continuation of the conditions for obtaining a Gold Card for at least three consecutive years or five non-consecutive years.
 2. Demonstrable development and improvement in the qualitative and quantitative levels of professional activity, confirmed by the relevant association or professional and specialized organizations, such as participation and collaboration in drafting new national standards, amending and completing existing standards, and expanding the market for products and services.
 3. Working in the association or associations related to their field of work and continued acceptance of social responsibilities, such as active participation in the legal processes of the association's structure, elections, board membership, and related activities.

Note 3: The issuance of a Gold Card to special, active, influential economic units shall be done solely at the discretion of the Board of Directors of the Employers' Confederation.

Note 4: The number of insured individuals and the operating history of a production unit shall be attributed to its current Chief Executive Officer, and any previously issued card shall be invalidated.

Note 5: For service companies (human resource supply), the calculation basis shall be the number of employees working in the company's office.

Note 6: For service companies operating as contractors (human resource supply), only 10 percent of the insurance list submitted by them shall be counted.

Article 4: The Employer Card is issued for a period of three years. If not renewed after the three-year validity period expires, it shall be void after six months.

Article 5: Specifications of the Employer Card: The Employer Card is issued in two formats: a small card and a large display card. Both cards display the cardholder's business information, photograph, identification number, card validity status, and card level (Crystal, Silver, Gold). The said cards are valid with the signatures of both the Director General of Labor and Social Affairs of Isfahan Province and the Head of the Board of Directors of the Employers' Confederation, and are presented to employers at a ceremony organized by the Association.

Note: The responsibility for the design and printing of the card, in accordance with the resolutions of the Board of Directors, lies with the Confederation's secretariat. The cost of issuing cards at the three levels shall be determined by the Board of Directors and collected from the applicant through the guild association.

Article 6: Revocation of the Employer Card: The association is obliged to inform the secretariat of the Employers' Confederation of any changes in

Article 3: The Employer Card is issued at three levels:

Crystal Card, Silver Card, Gold Card

The basic eligibility criteria for the applicant to determine the level are as follows:

- For the Crystal Card, a certificate from the Social Security Organization confirming an active employer file in the applicant's name with at least one year of history; a certificate confirming an active tax file; a certificate of membership in an employers' guild association; and a legal permit for economic activity.
- For the Silver Card, a certificate from the Social Security Organization confirming an active employer file for the applicant covering at least 10 insured individuals with at least five years of history (equivalent to 600 person-months of insurance premium payments); a certificate confirming an active tax file with at least five years of history; a certificate of active membership in an employers' guild association; and a legal permit for economic activity.
- For the Gold Card, a certificate from the Social Security Organization confirming an active employer file for the applicant covering at least 50 insured individuals and ten years of history (equivalent to 6,000 person-months of insurance premium payments); a certificate confirming an active tax file with at least ten years of history; a certificate of active membership in an employers' guild association; certificates and documents demonstrating entrepreneurship, invention, creativity and innovation in economic activities, influence on the national or regional economy, and professional and social good reputation; and a legal permit for economic activity.

Note 1: Determining active membership is the responsibility of the Board of Directors of the employers' guild association.

Note 2: The conditions for granting each of the three cards must remain current and valid at the time of issuance.

of their authority and the employer does not accept it, the representative is liable to the employer. (Provisions of Article 3 of the Labor Law)

Employer Card: An identification card indicating the level, credibility, standing, and field of activity of the cardholder in terms of legal and social responsibilities and authorities.

Provisions of the Bylaw:

Article 1: The employer initiates the process of obtaining an Employer Card by completing the application form provided to them by the relevant employers' guild association. After the application form is completed, the association shall submit the file to the secretariat of the Employers' Confederation within a maximum of 14 working days, along with supporting documents and required evidence.

Article 2: Upon receiving the file, the secretariat of the Employers' Confederation shall verify the accuracy of the information and present the file at the first meeting of the Confederation's Board of Directors. If approved, an identification card commensurate with the documents and evidence in the file shall be issued, and after taking an oath, the card shall be handed over to the employer. Otherwise, the secretariat shall return the file to the relevant association, stating the reasons for disapproval.

Note 1: In cases where individuals are recognized as prominent figures in the field of work and production at the provincial or national level, essentially those who are known as employers by common evidence, their selection as employers and the determination of their Employer Card level may be made outside the criteria of this bylaw, upon the proposal of three members of the Board of Directors and approval at a Board of Directors meeting.

Note 2: The secretariat is obliged to invite a representative from the Isfahan Provincial Directorate General of Cooperatives, Labor, and Social Welfare to the said meeting.



Executive Bylaw for the Issuance of the Employer Card

Introduction:

The role of the employer in economic development is not unknown to anyone. If, amid the economic transformations ahead, we neglect to give due and proper attention to the institution of employment, we cannot hope for the success of development plans. This bylaw has been drafted with the aim of elevating the status and social standing of employers, taking into account the diversity and large number of those covered, in terms of their scope of activity and impact.

Definitions:

Employer: An individual or legal entity on whose behalf and at whose request a worker performs work in exchange for wages. Managers, officials, and generally all persons entrusted with the management of a workplace are considered representatives of the employer, and the employer is responsible for all obligations that such representatives undertake toward the worker. If a representative of the employer undertakes an obligation outside the scope

- Consulting related to social security insurance, life insurance, occupational hazards, and business-related liabilities.
- Consulting on financing, particularly crowdfunding methods.

Training Courses:

- Occupational safety and health, in cooperation with the Isfahan Provincial Directorate General of Cooperatives, Labor, and Social Welfare and the Isfahan Center for Technical Protection and Occupational Health Research and Training (topics include: contractor-specific safety; general safety for safety officers; hazard identification and risk assessment; fundamentals of occupational safety and health; general worker safety; general electrical safety; personal protective equipment; chemical safety; and workplace accident investigation workshops).

4. Familiarization with Laws and Regulations (Labor, Insurance and Social Security, Value-Added Tax, Taxation)

5. Participation and Cooperation with the Department of Cooperatives, Labor, and Social Welfare in organizing commemorations and conferences (e.g., Workers' Week, Top Entrepreneurs).

Address: Feiz Street, Rokn Al-Molk Crossroads, Next to the Chamber of Cooperatives, Isfahan, Iran.

Social Media Contact Number: 09352913413

Roumizadeh (Board Member), Mr. Seyyed Habib Sajjaddoust (Board Member), Hossein Saboukhanian (Board Member), Mehdi Haratianfar (Board Member), Hossein Mirzaeian (Board Member), Mr. Mansour Fasihpour (Auditor), and Hossein Golshirazi (Auditor).

1. Employer Card:

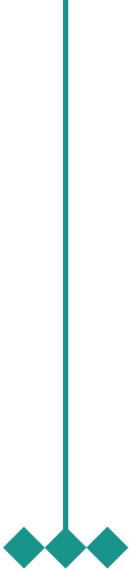
The evaluation and ranking of production, service, industrial, mining, and other units for the issuance of the Employer Card is determined in meetings of the Strategic Commission and the Board of Directors. Units are classified into three levels of Gold, Silver, and Crystal, based on the number of insured personnel, the unit's operating history, innovation or invention status, and other criteria. This card is issued for the first time in the country by the Employers' Association, with the permission of the Ministry of Cooperatives, Labor, and Social Welfare. It serves as an indicator of the cardholder's level, credibility, standing, and field of activity in terms of legal and social responsibilities and authorities. Currently, 190 Gold cards, 278 Silver cards, and 183 Crystal cards have been issued and delivered to the esteemed employers of the province (651 cards in total).

2. Arbitration Boards:

Selection and appointment of employer representatives to the Arbitration Boards of the provincial Departments of Cooperatives, Labor, and Social Welfare. The total number of representative employers across the province is 140. Daily reporting from these representatives is conducted through a web-based system. The primary mission of the employer representatives in labor dispute courts is to defend employers' rights and facilitate reconciliation.

3. Labor Relations Consulting:

- Providing on-site labor relations consulting to employers at the office of Confederation.
- Consulting on hazardous and harmful occupations and the removal of occupations from hazardous conditions.



Section 1

Introducing The Confederation

Isfahan Province Confederation of Employers' Associations

The Isfahan Province Confederation of Employers' Associations was established in 2003 (1382) through the efforts of the Provincial Department of Labor and Social Affairs and a group of officials from employers' guild associations. Article 131 of the Labor Law of the Islamic Republic of Iran guarantees the legitimacy of this confederation to form a non-governmental organization to organize, coordinate, unify, and align the associations, as well as to create unity and harmony between labor and employer organizations, for the sake of increased productivity, better production, safer work, proper and humane labor-employer relations, and protecting the rights and interests of employers. Currently, 190 industrial, professional, service, medical, mining, and agricultural employers' guild associations are included in this confederation.

The current members of the Board of Directors are: Seyyed Abdolvahab Sahlabadi (Head of the Board of Directors), Reza Chini (Vice Chairman), Mohammad Goharian (Secretary), Mehdi Jafarpisheh (Treasurer), Morteza

Contents

Section 1

Introducing The Confederation	5
Executive Bylaw for the Issuance of the Employer Card	9

Section 2

Impossible Mission	21
---------------------------------	-----------

Section 3

A Brick with a Stone Heart	29
---	-----------

Section 4

From Nader's Cannon to the Golden Tower	41
--	-----------

Section 5

Mountain Reached Mountain	45
--	-----------

Section 6

To Be, or Not To Be; That Is The Question	53
--	-----------

Section 7

From Sugarloaves to Power Substations	67
--	-----------

Section 8

To Be or Not to Be, That Is The Question of Our Credibility	75
--	-----------

Section 9

Charter of Employership	85
--------------------------------------	-----------

Section 10

Fair Trade Charter	91
---------------------------------	-----------

Leading Employers of Isfahan Copyright © 2025 by

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording, or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the author, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. For permission requests, write to the author, addressed "Attention: Permissions Coordinator," at the address below.

E-mail: Info@karfarmayan.ir

Authors Name:

Seyyed Abdolvahab Sahlabadi

Reza Chini

Mehdi Haratian Far

Mohammadreza Vaez Shoushtari

Mohammad Goharian

Mehrdad Mosadegh

Arash Pourzargar

Interior designer: Mina Zeraatkar

Cover Designer: Amazonia Publishing Co.

ISBN: (Paperback)

www.amazonia.co.com

First printing edition 2025.

Leading Employers of Isfahan



Seyyed Abdolvahab Sahlabadi

Reza Chini

Mehdi Haratian Far

Mohammadreza Vaez Shoushtari

Mohammad Goharian

Mehrdad Mosadegh

Arash Pourzargar

فرازی از مشور کارفرمایی

رانت و رانت خواری را مهمترین علت نقض عدالت می‌دانیم. در روند طبیعی و شفاف، عدالت، قانون حاکم و جاری عالم است و آنچه باعث اخلال در تحقق عدالت طبیعی می‌شود ایجاد مراکز رانت و تخصیص نامتوازن، غیر شفاف و مفسدانه‌ی آن است. رانت، محصول انحصار است و انحصار، مخرب ظرفیت‌ها و توانمندی‌های انسان. انحصارزدایی منابع رانتی را از بین می‌برد و انسانها بر اساس توانایی‌های ذاتی و تلاش شکوفا می‌شوند. ما در کسب و کارهای محدود خود تجربه‌ی شناخت آثار انحصارزدایی را زیسته‌ایم و اقتصاد غیر انحصاری را برای جامعه و فضای کسب کار تعقیب می‌کنیم.

We regard rent and rent-seeking as the foremost causes of injustice. In a natural and transparent process, justice is the governing and prevailing law of the world; what disrupts the realization of natural justice is the creation of rent centers and the unbalanced, opaque, and corrupt allocation of resources. Rent is the product of monopoly, and monopoly destroys human capacities and potential. De-monopolization dismantles rent-generating opportunities. Thus, individuals flourish based on their innate abilities and efforts. In our own limited business experience, we have lived through and come to deeply understand the effects of dismantling monopolies, and we actively pursue a non-monopolistic economy for society and the business environment.