



کلوپ متخصصین
نساجی و پوشاک



دوستان عزیز سلام

در طول این سال‌ها که نساجی امروز را منتشر می‌کنیم، بارها و بارها از زبان صنعت‌گران و متخصصین و مدیران صنعت درد دل‌های کوتاه اما پر مفهومی شنیده بودم که به دلیل محدودیت‌هایی (از جمله عدم تمایل اشخاص به مصاحبه و یا عدم تمایل به درج نام بدلیل مسائل شخصی و شغلی و ...) امکان چاپ آنرا نداشتیم و یا گاهی این درد دل‌ها بقدری مختصر و مفید بود که امکان طرح آن در قالب مصاحبه مقدور نبود و همچنین بارها و بارها شنیده ام که یکی از بزرگترین مشکلات صنعت نساجی ما حرف نزدن متخصصین و مدیران صنعت است و اینکه طرح مسائل و مشکلات فقط از زبان و بیان و دیدگاه اشخاص خاصی صورت می‌گیرد و بقیه فقط نظاره‌گرند ... و سالها بود دنبال فرصتی بودیم تا بتوانیم راه حلی برای این موضوع پیدا کنیم که به مدد پیشرفت تکنولوژی موفق به تشکیل "کلوپ اینترنتی متخصصین و مدیران صنایع نساجی" شدیم تا گپ و گفت‌های خودمانی و تحلیل‌های شخصی خود را به اشتراک بگذارند و از آنجا که مجله نساجی امروز بعنوان تریبون پرمخاطب نساجی ایران بدست مدیران و مسولین دولتی اعم از تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان و نیز مدیران و صاحبان صنایع و صنعتگران دلسوز و نیز متخصصین و مهندسیین سخت‌کوش و اساتید محترم دانشکده‌های نساجی میرسد امیدواریم با طرح این دیدگاهها در سرفصل جدید کلوپ متخصصین نساجی و پوشاک، بتوانیم گامی موثر در راستای تعامل و هم‌اندیشی بیشتر اعضای خانواده نساجی ایران برداریم. همچنین شماره موبایل ۰۹۱۲۳۰۵۳۵۳۹ و یا ۰۹۱۲۳۰۵۳۵۳۹ سامانه دریافت و ارسال پیام کوتاه موسسه نساجی امروز آماده دریافت نظرات و دیدگاه‌های ارزشمند شما برای چاپ در مجله می‌باشد. از اینکه ما را با طرح دیدگاه‌های ارزشمندتان یاری می‌دهید صمیمانه سپاسگزاریم. پیرو فرمایشات دوستان در خصوص هماهنگی بیشتر جهت اطلاع از جلسات و نشست‌های کلوپ (بدلیل عدم دسترسی مداوم به فیس بوک) خواهشمند است دوستان علاقمند نام و نام خانوادگی خود را به ۰۹۱۲۳۰۵۳۵۳۹ ارسال فرمایند.

روز پنجشنبه ۱۹ اردیبهشت ماه پنجمین جلسه کلوپ نساجی در دفتر نساجی امروز تشکیل شد و مطالب و مباحث مختلفی طرح گردید که خلاصه آن به شرح ذیل است:

- ۱- گزارشی از بازدید از کارخانجات صنایع اور شیمی و الیاف ترمه صدف دلجان توسط دوستان ارائه شد و با رویکرد تحلیلی و مهندسی مورد نقد قرار گرفت. و قرار شد در جلسات بازدید بعدی گزارشات با نگاه مهندسی و تحلیلی تهیه شود.
- ۲- در خصوص اهداف و روند تشکیل جلسات بحث‌های مختلفی شد و با رضایتمندی دوستان قرار شد همین روند ادامه یابد و در طول زمان پیشنهادات مفید و موثر به آن اضافه شود و تقریباً اتفاق نظر وجود داشت که مسیر رسیدن به مقصد مورد توجه قرار گیرد نه صرفاً مقصد و اینکه قرار نیست این نشست‌ها، حلال همه مشکلات متخصصین باشد بلکه فقط بستری را ایجاد می‌کند که دوستان با توجه به توانمندی‌های شخصی خود استفاده بهینه ببرند.
- ۳- در خصوص دعوت از میهمانان و برنامه ریزی برای این مورد بحث و تبادل نظر شد.
- ۴- در خصوص کارخانجاتی که اخیراً تعطیل شده اند و دلایل آن صحبت شد.
- ۵- دوستان جدیدی که به کلوپ اضافه شده بودند خودشان را معرفی و نظراتشان را مطرح نمودند.
- ۶- آقای آتوال - مدیرعامل شرکت آراین کاران آسیا - در جلسه به معرفی خود و دیدگاه‌هایشان در خصوص تولید در ایران پرداختند.
- ۷- در ادامه مجموعه مباحث بازاریابی مهندس امامی رثوف به طرح موضوع رقابت و استراتژی‌های رقابتی پرداخت.
- ۸- مقرر شد در جلسات آینده، مهندس آقا لطفی آموزش‌هایی را در خصوص بورس و سرمایه‌گذاری ارائه فرمایند.
- ۹- پیشنهاد میشود با توجه به اختلال شبکه اینترنت و فیس بوک دوستان علاقه‌مند، نام و نام خانوادگی و ایمیل خود را به شماره ۰۹۱۲۳۰۵۳۵۳۹ (سامانه پیام کوتاه نساجی امروز) اس ام اس فرمایند تا از طریق پیام کوتاه در جریان برگزاری جلسات قرار گیرند.

سلام دوستان عزیزم

امروز بالاخره مطمئن شدم کارخانه ای که از مجموعه خودم به آن دلبستگی بیشتری داشتم بسته شد. کارخانه ای که ۵ سال تمام جوانی و نشاط خود را در آن دفن کردم. کارخانه ای که به خون دل جذب نیرو کردم و آموزش دادم. مجموعه ای که هزینه‌های زیادی از جیب ملت در آن ریخته شد. اعتبارات زیادی در آن صرف شد. وام‌های زیادی به نام آن تبدیل به خودروهای گران‌قیمت وارداتی شد و الان صاحبان

مجموعه ای که ماشین آلات آن را با دلار ۱۰۰۰ تومانی وارد کرده بودند بنا بر فروش، با دلار ۳۵۰۰ تومانی کرده اند و می گویند دیگر این سودها به درد سرش نمی آرزد. حال ۱۵۰ کارگر بیکار، هزار آمل و آرزوی خانواده های کارگران، رزومه از دست رفته و گوش ناشنوا به این درد و دلها و جای خالی پولهای باد آورده تنها یادگاری این داستان درام می باشد. به امید عدالت و رسیدن سرمایه های این مرز و بوم به کار آفرینان ایرانیه وطن پرست.

ع.ح سلام دوستان

دنبال به ماده پرکننده مثل کلسیم کربنات می گردم که در پروسه تولید نخ های پلاستیکی از گرانول های پلی پروپیلن بشون استحکام بده. ممنون میشم از کمکتون...

ماده ای رو نمیشناسید که در ذوب ریسی باعث افزایش استحکام بشه؟

ش.ک: غالب مواد پرکننده پودری تاثیری بر روی استحکام ندارند و حتی در خیلی موارد باعث کاهش استحکام می شوند! برای افزایش استحکام اگر با فاکتورهای دیگه بازی بشه احتمال موفقیت بیشتر هست.

ش.ک: در بسیاری از موارد پایین اومدن از دید طول تا حد پارگی هم از همین اثرات منفی تلقی می شه

ع.ح: راجه تأثیر پراکسید هم اطلاعی دارید؟ برای افزایش استحکام. ممنون

ع.ح: جالبه! اما الانگیشن نخ رو پایین میاره، درسته؟

ل.ه: سلام دوستان، کسی هست بدون تو موکت تافتینگ چطور همیشه نخهای بدون تاب رو روی بافت قبل از تکمیل تشخیص داد؟ (موکت تافتینگ ک با نخ بی سی اف تولید میشه... ب صورت بافت نخ در چتایی)

سخت و هم دیره. این کار برای نخ های PP خیلی سخت تر از نخ های PA هستش چون نحوه هیت ست اون ها و دماهای اون ها باعث میشه این ایراد سخت تشخیص داده بشه و تنها راهش هم اپراتور ماهر تو دستگاه تافتینگتونه. برای موکت های کات این موضوع خیلی راحت و کاملاً قابل تشخیصه ولی برای موکت های لوپ موضوع یکم سخت تر میشه چون سطح نا یکنواخت حلقه هر نخ کار تشخیص رو سخت تر میکنه. تنها راه تشخیص برای جلوگیری از ضایعات بیشتر تو سالن تافتینگ همینه. ولی به نظر من راه بهتر و مطمئن تر و راحت تر تو سالن cabling باید انجام بگیره و جلو نخ ایراد دار رو همون جا براحتی میشه گرفت.

ش.ک: با فرایند بافت کاملاً آشنا هستیم. می خواستم بدونم این مشکلی که شما داری چی هست؟ چرا اصلاً باید نخ بدون تاب استفاده بشه؟

ل.ه: تو نخهای تامین کننده نخ کم تاب داخل بوبینها هست میخوام ب محض اینکه نخ رو بافت اومد با حالت کم تاب بفهمم ک.بتونم بوبین رو عوض کنم ک متراژ بیشتری از اون نخ نیاد رو بافت... چکار کنم؟

ع.ح: رفع ایراد در سالن تافتینگ برای این نوع نخ ها هم یکم

ن.ش: طراحی پارچه اشتباه است... طرح پارچه وجود ندارد... طراحی بافت پارچه های تار پودی، طراحی بافت پارچه های حلقوی، طراحی چاپ دستی پارچه، طراحی چاپ صنعتی پارچه، طرح بافت پارچه های تار پودی، طرح بافت پارچه های حلقوی، طرح چاپهای دستی پارچه، طرح چاپهای صنعتی پارچه، طرح پارچه یعنی کسی که به تمام اینها تسلط داشته باشد... حالا چرا طراحان چاپهای دستی پارچه، خودشون را طراح پارچه میدانند معلوم نیست...!!!

ع.گ: حالا یک چیز جالبتر از این رشته بگم. اگه بخای تو این رشته کار کنی باید مجوز فعالیتت را از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی واحد هنرهای نمایشی بگیری.

م.ن: سرکار خانم ش کاملاً درسته اما از پایه خرابه. اساتید دانشگاه و حتی بعضی از مدیر گروه ها هم به طراحی چاپهای دستی میگویند طراحی پارچه از دانشجو انتظاری نیست.



۱.ا: طراحی پارچه اصطلاحاً به رشته ای گفته میشه که رابطه‌ی گرایش‌های فوق را با مصرف آنها بدونه. که در حال حاضر به عنوان مهندسی پوشاک معروف شده.

ع.گ: اینجور که شما می فرمائید طراحی پارچه های میلی یا پرده ای و یا پتو و حوله و... که باید نخهای تار و پود را طراحی کرد زیر مجموعه پوشاک هستند!!!!!!

ن.ش: ۱ دونه همین تعریف را از طراحی پارچه کم داشتیم که اینم خدا را شکر شما فرمودید. آقای مهندس الف واسه اطلاعات عمومیتون میگم ۱۰ درصد از پارچه هایی که نیاز به طراحی دارند مصرف پوشاک میشود.

م.ن: این نمونه از چیزایی هست که گفتیم. آقای مهندس بهتر نیست شما مطالعه ای در رابطه با رشته طراحی پارچه و یک مطالعه ای در رابطه با مهندسی پوشاک داشته باشید؟ حرف شما معنیش اینه عمران همان برق هست که الان شده متالژی....

ن.ش: آقای مهندس الف هیچ کس اجازه توهین را به نظرات کسی ندارد. نظر شما هم قابل احترام است اما قابل قبول نیست. در رابطه با این ۱۰ سال که می فرمائید با این رشته آشنا هستید یا با اساتید ما در رابطه هستید. باید عرض کنم که شما با یکی از زیر شاخه های این رشته و با اساتیدی که در همان زیر مجموعه تخصص دارند آشنا هستید. که این دلیلی بر آن نیست که طراحی پارچه فقط همان شناخت شما از روابط شما باشد. شما طراحی پارچه و طراح پارچه را منحصر به پوشاک می دانید. در صورتی که عرض کردم ۱۰ درصد از پارچه هایی که در صنعت طراحی می شوند مصرف پوشاک دارند.

۱.ا: با نظر شما موافقم اما ای کاش دوستان توضیح بیشتری از من میخواستن و بعد با سخنانشون من رو قانع میکردند هر نظر دو وجه بیشتر نداره یا درسته و موافقم و یا نادرست و مخالف

ن.ش: شما منظورون از اینکه فرمودید طراحی پارچه در حال حاضر به مهندسی پوشاک معروف شده چیه؟ البته این معرفیت را من بعد از ۸ سال کار در زمینه طراحی بافت پارچه الان شنیدم.

۱.ا: میشه گفت بیشتر دروس طراحی پارچه متعلق به رشته ی نساجی هست و علت این مطلب رو باید در زمینه ی کاربرد رشته ی طراحی پارچه جستجو کرد ارائه ی این دروس بدلیل مهم بودن شناخت یک طراح پارچه از متدها یا محصولات صنعت نساجی هستش که من به عینه خیلی از دانشجوهای طراحی پارچه چه گرایش بافت، چاپ یا طراحی لباس رو دیدم که یک سوال میپرسن و اون هم این مطلب که ما زیرمجموعه هنر هستیم یا مهندسی نساجی.

ن.ش: بیشترین دروس رشته طراحی پارچه در رابطه با هنرهای تجسمی و رنگ است. ما هم همین سوال را داریم. پس شما حرفتون این هست که نساجی یعنی پوشاک

۱.ا: در جواب از قول اساتیدی مثل استاد خ استاد م و حتی رئیس گروه طراحی پارچه و لباس دانشگاه یزد آقای د شنیده ام این جمله رو که طراحی پارچه و نساجی لازم و ملزوم یکدیگر هستند. من هم موافقم نساجی زیر مجموعه های زیادی رو داره که فقط ۱۰ درصد از اون پوشاک هست. اگر مطلب اولیه من در مورد مهندسی پوشاک یا طراحی پارچه نوشته شد، منظورم گرایش مهندسی پوشاک بود نه صرفاً پوشاک

ن.ش: استاد خ بسیار برای طراحان پارچه قابل احترام هستند فقط به دلیل تخصص در زمینه هنر های تجسمی، حرف ما هم همین است شما نساجی را با پوشاک اشتباه گرفتید. استاد خ کارشناسی ارشد نقاشی را دارند. استاد م هم به همین صورت و اما مدیر گروهی را که فرمودید را نه من هیچ کس نه در صنعت و نه در این حوزه صاحب نظر نمی دانم. اگر منبع شما این افراد هستند من دیگه هیچ صحبتی ندارم.

۱.ا: منبع من این افراد نیستن، اما نظرات هیچ کدوم رو رد نمیکنم چرا که معتقدم کمتر استادی از طراحی پارچه و لباس داریم که بطور تخصصی در این رشته تحصیل کرده باشن و یا در صنعت فعالیت وسیعی داشته باشن.

از جمله کسانی که به ندرت پیدا میشن که بطور تخصصی کار کردن آقای ن هستند که از دوستان صمیمی خودم هستن اگر بخواهیم به اینگونه فکر کنیم باید بگیم خیلی از اساتید مثل خانم س، الف، الف و خ ... نباید نظر مستقیم بدهند. ولی میدونیم که هر کدوم از این اساتید نظرات قابل احترامی دارن.

ن.ش: خانم س و الف مشاور چند کارخانه چاپ هست و تا حالا زیاد از طرحهاشون تولید شده. خانم الف استاد مسلم طراحی لباس هستند که طرح های زیادی ازشون تولید شده و استاد خ که قبل از اینکه استاد دانشگاه باشند تولید کننده و در متن صنعت بودند. نظرات این اساتید در زمینه تخصص خودشان برای همه قابل قبول است. اما شما به حرف کسی استناد کردید که تا حالا دستگاه بافندگی یا چاپ را از نزدیک ندیده. لطفاً اساتید این رشته را با مقایسه نفر مائید.

۱.ا: مسلماً مقایسه نمیکنم، من به شخصه کلاسهای اساتید مذکور رو رفتم. اما اگر صرفاً منظور شما آقای د هستش باید بگم من ایشان را حتی نساج هم نمیدونم. اما باید گفت متأسفانه درگیر این رشته هستند. اگر بحثی بود مبنی بر طراحی پارچه و نظر دوستان به عنوان یه تولید کننده و عضو کوچکی از نساجی نظرم رو گفتم. اگر کاستی در نظر من بود باید دوستان ببخشن. و فقط منظور من این بود که طراحی پارچه و نساجی رابطه ی تنگاتنگی دارن و به همین دلیل ناخواسته باید یک طراح پارچه به گرایشات مذکور تسلط داشته باشه. این نظر من هست که ممکنه درست باشه و یا من در اشتباه باشم.

ن.ش: نظر شما در این رابطه بسار عالی و درست است اما اینکه شما فرمودید طراحی پارچه الان به مهندسی پوشاک معروف شده اشتباه است. اگر شما می گفتید که طراحی لباس الان به مهندسی پوشاک معروف شده قابل قبول بود.



های ژاکارد، دابی و حلقوی. چاپ شامل چاپ های دستی، چاپ های صنعتی و دیجیتال. بحث طراحی لباس کاملا جداست که به اشتباه با هم مطرح میشود. طراحان پارچه، نسبت به تخصص خود پارچه ها را طراحی و آماده تولید می کنند که کاربردهای مختلفی را مانند مبلی، پرده، پتو، روفرشی، شال، روسری و لباسی دارند. چون یکی از این کاربردها پارچه های لباسی هست دلیل بر این نیست که طراحی پارچه یعنی مهندسی پوشاک.



ن.ش: نه انگشت شمارم نیست خود ما الان به بیش از ۱۱۰ واحد تولیدی هم بافت و هم چاپ داریم طرح میدیم که به ندرت نمونه برای کپی به ما میدن. خواهش میکنم. این مشکل شما نیست که این رشته را نمی شناسند اکثرا اشتباه برداشت میکنند. از شما ممنون.



ا.ا: کاملا خانم الف حق با شماست، مهندسی پوشاک صرفا لباس نیست از الیاف و منسوجات مورد استفاده در صنعت ماشین سازی گرفته تا هوافضا یا حتی پزشکی در ارتباط با این گرایش هست. و در مورد طراحی پارچه من هم گفتم که با هنر و صنعت درگیر هست و رابطه ی تنگاتنگ داره



م.ا: جالب برام ...با اکثر طراحان و مدیرانی که برخورد داشتم مهندسی پوشاک را با طراحی لباس بیشتر اشتباه گرفتند تا طراحی پارچه! خانم الف تعریف شما از طراحی پارچه درسته البته لازم بذکر که مهندسی پوشاک بجز اینکه یکی از گرایش های نساجی هست، هردو گرایش طراحی پارچه و حتی طراحی لباس رو دربر گرفته. همچنین تعریف آخر آقای مهندس الف هم در مورد هر دورشته درسته با در نظر گرفتن این مطلب که شرایط برای فارغ التحصیلان در ایران محیا نیست تا کاملا تخصصی روی ساخت و طراحی الیاف و منسوجات در صنایع هوافضا یا پزشکی و... کار کنند که اگر بود عالی میشد. جهت اطلاع عرض میکنم مهندسی پوشاک در ایران با رشته مهندسی صنایع و نیز مدیریت در صنعت تولید پوشاک بیشتر مرتبط و کاربردی تر هست تا طراحی پارچه.



ا.ا: در واقع منظورم این بود که بجای تشکیل گرایشی بنام مهندسی پوشاک که زمینه آن بررسی کاربردی الیاف و منسوجات در زمینه های تخصصی اون هست که در این کشور هیچ کاربردی نداره بهتر بود رابطه ی گرایشهای ذکر شده توسط شما با رشته نساجی بیشتر میشد چرا که زمینه ی کار اونها مهیاست اما متاسفانه این رابطه وجود نداره تنها کاری که خیلی از طراحان انجام میدهند فقط راپورت گیری هست



ن.ش: این رشته بیشتر از این حرفه نقص دارد. این را هم بگویم نه تنها شما بلکه هیچ نساج، هیچ طراح و هیچ صنعتگری آقای درانساچ نمی داند.



ا.ا: شما بهتر میدونین که خیلی از کارخانجات بزرگ در زمینه ی چاپ فقط کپی برداری میکنند. من خودم از یکی از طراحان شرکت یزدباف شنیدم که میگفت هیچ کدوم از طرحهای من تایید نمیشه و حتی ازم پرسیده نمیشه چرا این طرح رو برای این پارچه زدم و چه رابطه ای با زمینه کاربرد این پارچه داره



ن.ش: درسته اما شرکت های زیادی هم هستند که کپی نمی کنند و طرح جدید تولید می کنند.



ا.ا: بله اما متاسفانه انگشت شمار، به هر حال ممنونم. امیدوارم اگر نقصی در نظرات من بود ببخشید



م.ا: آقای مهندس الف من با کسب اجازه از اساتیدی که شاید این مطالب را مطالعه میکنند. تعریفی را که بعد از ۱۰ سال کسب تجربه در اولین شرکت تخصصی طراحی پارچه در ایران و نیز دانش آموزی این رشته در خارج از کشور دارم این است. طراحی پارچه یک رشته هنر صنعت است. نه صرفا هنری و نه صرفا صنعتی. طراحی پارچه شامل ۲ گرایش بافت و چاپ پارچه می باشد. بافت پارچه شامل پارچه



م.ن: اصلا من نمیفهمم رشته طراحی پارچه و لباس را واسه چی گذاشتند؟ وقتی مهندسی نساجی کار طراحی پارچه انجام میدن، وقتی طراحی پارچه را آموزش میدن، وقتی نقاشان و گرافیست ها کار طراحی پارچه انجام میدن وقتی صنعت به آنها بیشتر بها میده و... دیگه فارغ التحصیل طراحی پارچه و لباس واسه چی می خواستید؟؟؟ من نمیفهمم شما که نمی توانید از فارغ التحصیلان حمایت کنید، شما که خودتون هم نمی دانید طراحی پارچه و لباس ۱ رشته هنری یا صنعتی است واسه چی هستن؟ چرا در این رشته دانشجو می پذیرین؟



ر.ه: به خاطر اینکه تولید کننده ها برای نو آوری نمی خوان پول بدن، براشون راحت تر و کم خرج تر هستند که از یه سری طرح های تکراری استفاده کنند و یا ساده بافی براشون راحت تره و دنبال دردرس نیستن.



م.ن: به مهندسی نساجی، اساتید و کسانی که در نساجی کشور شناخته شده هستند به عنوان خواهر کوچک میگم اعتبار

خودتون را بخاطر ورود به بحث طراحی پارچه و لباس زیر سوال نبرید. شما را همه صاحب نام در صنعت نساجی میدانند. بنظر شما هر کس که قدرت مالی یا قدرت اجتماعی داره باید وارد کاری که موقعیت شغلی خوبی داره وارد بشه حتی اگر موقعیت کاری خودش خوب باشه و توو زمینه کاری خودش شناخته شده باشه... بنظر شما له کردن کسی که تخصص داره اما شناخته شده نیست و قدرت نداره زرنگیه.



گ. د: بعضیاشون طراحی میکنن! اما انقدر تولیدشونو قیمت بالا میدن که فروششون محدود میشه.



م. ب: تفاوت شما با سایر دوستانی که نام بردید چیه؟ شما چه کارهایی رو میتونید انجام بدید که دیگران قادر به انجامش نیستند؟



ن. ا: خانم ذ البته اینطور قضاوت شما از طراحان لباس و کارهاشون؛ و البته همین نظر راجع به تولیدات داخلی که در نمایشگاه پوشاک ارائه شده بود، ناشی از عدم حضور و فعالیت شما در این زمینه هاست، هیچوقت تا در یک زمینه کاری فعالیتی نداشته باشید و به اصطلاح دستی در کار نداشته باشید؛ نمیتونید مسائل و مشکلات و البته نقاط قوت وضعف را در آن حیطه بشناسید و بدانید... و در مورد طراحان به اصطلاح گرافیک باید عرض کنم که کسانی که گرافیک خوانده اند و در این زمینه فعالیت میکنند معمولا کار اجرایی انجام میدهند و در حقیقت اجرا کار سفارشهای تولیدکننده ها هستند! (این افراد معمولا یک گرافیکست موفق نیستند! اجرا کارهای خوبی هستند!) به عنوان طراح همیشه از شون یاد کرد! یک طراح واقعی پارچه و لباس برای نوآوری و خلاقیت تلاش میکند! شغل اصلی یک طراح اینه! اگر متاسفانه در کشورمان هر کسی داره کار کس دیگری را انجام میده دلیل بر این نیست که این رویه درست است! یک الگوساز؛ طراح لباس نیست و یک گرافیکست یک طراح پارچه نیست! خانم ن از شما بابت مطرح کردن این موضوع خیلی ممنونم.



گ. د: میدونم که خیلی چیزارو راجع به شما نمیدونم!!! منظورم این نیست که یه گرافیکست میتونه کار شمارو انجام بده، اما میگم برای تولید کنندهها معمولا فرق نداره که کی داره کارو انجام مید. به نظره من خود طراحای لباس باید طرحی ارائه بدن که صاحب تولید نیاز بهشون رو حس کنه باید انقدر تقاضا براشون زیاد بشه که تولیدکننده قدر طراحه لباسشو بدونه.



ن. ا: البته ناگفته نمونه که همین طرحهای ناخوبی که شما از شون یاد کردین در پیجهای فیس بوک؛ الان شده خوراک حاضر آماده و لقمه راحت الحلقوم برای خیلی از تولیدی ها! این موضوع را به چشم خودم بارها دیده ام! پس میشه گفت خیلی طرحهای خوبی بین این طرحها میشه یافت که توسط خیلی از تولیدی ها استفاده میشه! اما

طراح اگر خودش کارش را تولید نکنه و به قول شما با قیمتتهای بالا نفروشه هیچ سودی از حرفه و تخصصش عایدش نمیشه! قیمت بالای این کارها هم ناشی از تولید محدود و در حقیقت غیرتجاری این کارهاست! یک طراح خیلی وقتها پارچه را متری میخره و همچنین لباس را تکدوزی میکند! پس قیمت تمام شده بالا در میاد! عجیب نیست... البته به تناسب بعضی دوستان و تولیدیها که این رویه را ندارند. قصد بی ادبی ندارم خدای نکرده



ع. گ: دوستان چرا هر جا صحبت از طراحی پارچه و لباس میشه همه در مورد طراحی لباس صحبت میکنند یا در مورد طراحی پارچه ای که قرار هست پوشاک شود؟ طراحی پارچه از طراحی لباس جداست. منظور از طراحی پارچه، طراحی پارچه ای که قرار است لباس شود نیست. طراحی انواع رومبلی، پرده، پتو، شال، روسری، روتختی و... هم طراحی پارچه محسوب میشه ۱۰ درصد از طراحیهای که برای پارچه انجام میشود برای مصرف پوشاک است. متاسفانه اینقدر از اول عبارت نادرست طراحی پارچه و لباس را باور کردیم که حالا متخصصین هم فراموش کردند طراحی پارچه چیست؟ طراحی لباس چیست؟ و طراحان پارچه و لباس چه کسانی هستند؟



س. د: دقیقا مثل رشته نساجی گرایش پوشاک میمونه که ما از هر گرایش و حتی طراحی لباس توی رشتمون میخونیم ولی هیچکس نمیدونه رشته ما چیه همه فک میکنن فقط طراحی لباس بلدیم کارخانه جات هم یا تکنولوژی میخوان یا شیمی، تکلیف ما چیه این وسط!؟؟!



م. ز: بیشتر تحصیل کرده های ایران وقتی میخواستن رشته تحصیلشون رو انتخاب کنن اطلاعات زیادی راجع رشتشون نداشتن یه سریا علاقه مند شدن یه سریا رفتن سراغ کارای دیگه نمیشه گفت چون من مهندس نساجیم یا طراح لباس یا پوشاکم دیگه کسی سراغ این کارها نیاد هر کسی تو یه چیزی یه استعدادی داره شاید یه بیسواد خلاقیتش یا استعدادهای فینیش خیلی بشتر از من و شما باشه این رقابت بازاره که باعث میشه ما تلاشمون رو بیشتر کنیم و تلاش شامل ریسک کردن، فکر اقتصادی، بازاریابی و کار بیشتر با کیفیت بهتر هستش، بله تلخه ساخته اما حقیقته و حقیقت قابل دستیابیه... همیشه یکی هست ک قدر کارای هر طراح یا مهندسی رو بدونه...



ه. ش: مطمئنم یه روزی به کار میاد

پاک کردن انواع لکه ها از روی لباس: قبل از هر اقدامی فراموش نکنید که باید برای پاک کردن هر نوع لکه ای سرعت عمل داشته باشید و بطور کلی، از قسمت پشت لکه باید شروع نمایید. به این ترتیب از پخش شدن لکه جلوگیری بعمل می آید.

- هنگامی که پارچه دیگری را به محلول لکه بر آغشته کردید و می خواهید از آن برای پاک کردن لکه استفاده کنید، پارچه را بر روی لکه نمالید بلکه پارچه را روی لکه بفشارید و با سیستم ضربه ای عمل نمایید.
- برای پاک کردن لکه ابتدا از محدوده خارجی لکه شروع کنید و به سمت وسط لکه ادامه دهید.
- برای لکه های غیر چرب از آب سرد استفاده نمایید، آب داغ لکه غیر چرب را پایدار می نماید.

(۱) لکه خون: لکه را زیر آب سرد قرار داده و آن را با آب سرد بشویید. لکه از بین می رود. در صورت عدم تاثیر می توانید محلولی از نشاسته

با کمی آب تهیه نمایید تا خمیر غلیظی شود آن را روی لکه خون بمالید. بعد از خشک شدن نشاسته، نشاسته را از پارچه جدا نمایید، سپس لباس را بشویید لکه خون از بین می رود.

۲) لکه گل و لای بر روی لباس: یک عدد سیب زمینی را با چاقو به دو نیم کنید و بر روی لکه بمالید، سپس لباس را در آب سرد بخیسانید و سپس با پودر رختشویی شستشو دهید. در صورتی پایداری لکه، پارچه ای را به الکل آغشته کنید و بر روی لکه بمالید.

۳) لکه آدامس: برای از بین بردن آدامس با یک تکه یخ چند مرتبه بر روی آدامس بکشید تا از روی لباس جدا شود. اگر آدامس از پارچه جدا نشد می توانید از بنزین استفاده کنید.

۴) لکه شکلات: ابتدا باقی شکلات را از روی پارچه بردارید سپس یک پارچه سفید را چند لایه تا کنید و زیر پارچه در محل لکه قرار دهید. حال به نسبت مساوی سرکه و الکل را مخلوط کرده با پنبه روی محل بکشید و با پنبه دیگر روی آن را خشک کنید. چنانچه با این روش لکه پاک نشد می توانید از آب اکسیژنه استفاده نمایید و در آخر پارچه را با آب گرم و صابون بشویید.

۵) لکه روژ لب: خمیر دندان بر روی لکه بمالید و سپس لکه را با آب گرم شستشو دهید. یا محل لکه را در گلیسیرین بخیسانید سپس روی لکه را الکل یا بنزین بمالید پارچه ای که آغشته به محلول پودر رختشویی شده را روی لکه بمالید بعد در محلول پودر رختشویی بشویید، سپس خوب آبکشی کنید.

۶) لکه بستنی: پارچه لک شده را با محلول آب و مایع لباسشویی خیس کنید و بعد با پنبه ای آغشته به بنزین روی آن بکشید و بعد آبکشی کنید.

۷) لکه آمیوه: اگر این لکه بر روی پارچه سفید بود با آب و صابون آن را بشویید. اما اگر لکه روی پارچه پشمی بود، آب اکسیژنه را با چند قطره آمونیاک مخلوط کرده با آن لکه را پاک کنید. اگر لکه روی پارچه های ابریشمی سفید و یا رنگی بود آب و الکل سفید ۹۰ درصد را به نسبت مساوی مخلوط کرده و با آن لکه را محو کنید. یا مقداری نمک بر روی لکه بریزید و سپس آن را ۱۰ دقیقه در آب سرد بخوابانید. پس از آن با آب گرم و پودر رختشویی بشویید.

لکه میوه های رنگین: لکه میوه هایی که رنگین هستند (توت فرنگی، آلبالو و...) را می توان با آب و آمونیاک شستشو داد و نیز می توان مقداری نمک روی لکه ریخته و بعد از مدتی با پودر رختشویی بشویید و اگر لکه نرفت می توان از محلول کلر استفاده کرد.

۹) لکه تمشک: محل لکه را در محلول پودر رختشویی بخیسانید و اگر شستید و نرفت مقداری ماست رویش بریزید. سپس با آب گرم شستشو دهید.

۱۰) لکه آبرنگ: لکه با آب سرد بشویید سپس آن را با آب نیمگرم و پودر رختشویی بشویید و آبکشی نمایید. اگر هنوز لکه بر طرف نشده، پنبه را به گلیسیرین آغشته نموده و روی آن بمالید، سپس با آب گرم و پودر رختشویی بشویید و آب بکشید و اگر نتیجه نگرفتید از «ترابانتین» استفاده نمایید.

۱۱) لکه رنگ های پلاستیکی: باقیمانده رنگ را از روی پارچه بتراشید سپس لکه به مدت ۱۰ دقیقه در نفت بماند و بعد با آب گرم و صابون بشویید و آبکشی نمایید.

۱۲) لکه تازه رنگهای روغنی: پاک کردن لکه کهنه رنگهای روغنی تقریباً غیر ممکن است اما در صورتی که هنوز خشک نشده باشد اضافه رنگ را از روی پارچه بتراشید بعد پنبه ای را به ترابانتین آغشته کنید و روی لکه بمالید سپس با پنبه دیگری پاک کنید این کار را چندین بار تکرار کنید و ته رنگ را نیز با آب گرم و پودر لباسشویی از بین ببرید.

۱۳) لکه زنگ زدگی: برای پاک کردن لکه زنگ زدگی لکه را ۱۰ دقیقه در آب لیموی تازه که به آن نمک زده اید خیس کنید سپس لباس را با آب بشویید.

۱۴) لکه شمع و مدادهای چرب آرایشی: ابتدا باقی مانده لکه را با جسمی نوک تیز به آرامی بردارید. سپس دو تکه دستمال توالنت در دو طرف لکه قرار دهید. سپس اتوی گرم را بر روی یکی از کاغذها در محل لکه فشار دهید. به این ترتیب، چربی موجود در لکه آب می شود و جذب دستمال یا کاغذهای طرفین می شود.

۱۵) لکه چای و قهوه: برای از بین بردن لکه چای، فوراً پارچه خیس را روی لکه بکشید. اگر پاک نشد، پارچه را آغشته به آب و پودر لباسشویی کنید بر روی لکه بکشید فوراً تمیز می شود.

۱۶) لکه زردی اتو: اگر لباس کتانی بر اثر گرمای زیاد اتو زرد رنگ شده می توانید پیاز را دو نیم کرده و روی لکه بمالید لکه های زرد بر طرف خواهد شد و بعد لباس را داخل آب سرد ۱۰ دقیقه خیس کنید و بعد آن را بشویید. یا از محلول آب اکسیژنه استفاده نمایید.

۱۷) لکه واکس: ابتدا پارچه ای را خیس کنید و روی آن بکشید. سپس روی پارچه مقداری مایع ظرفشویی ریخته و بر روی لکه بکشید. بعد دوباره با پارچه خیس دیگری روی لکه بکشید اگر لکه کاملاً از بین نرفت، با پارچه آغشته به الکل بر روی لکه بکشید، تا کاملاً تمیز شود.

۱۸) لکه قیر: لکه قیر را در بنزین بخوابانید و سپس با آب و مواد شوینده شستشو دهید و بعد در معرض آفتاب بگذارید.

۱۹) لکه روغن چرم: پنبه ای را با روغن زیتون آغشته نمایید و روی چرم بکشید و بعد با یک پنبه تمیز و نمدار روی چرم را پاک کنید.

۲۰) پاک کردن لکه چربی از چرم: برای پاک کردن لکه چربی از روی کاپشن یا چکمه چرمی روی لکه چربی مایع ظرفشویی بمالید و بگذارید خشک شود و سپس با دستمال آن را جلا دهید.

۲۱) لکه شیر: برای از بین بردن لکه شیر آمونیاک را به مقدار زیاد رقیق کرده و کمی نمک به آن بیفزایید و لکه را با این محلول پاک نمایید



بلافاصله آب بکشید.

۲۲) لکه عرق بدن: اگر لباس سفید است کفایت مقداری محلول آب نمک تهیه کنید و لکه را مدت یک ساعت در آن قرار دهید تا پاک شود. برای پاک کردن لکه عرق از یقه لباس از خمیر جوش شیرین و سرکه سفید کمک بگیرید این خمیر را روی محل مورد نظر بمالید بعد از چند دقیقه شستشو دهید و برای پاک کردن لکه های عرق بر سطح لباس می توانید از محلول رقیق شده سرکه یا آب لیمو نیز کمک بگیرید. ۲۳) لکه جوهر: برای از بین بردن لکه جوهر می توانید لکه را پنج دقیقه در شیر بخوابانید، سپس آنرا با آب معمولی بشویید لکه به راحتی از بین می رود.

۲۴) پاک کردن لکه مرکب: محل لکه را در مخلوطی از سرکه سفید و الکل قرار دهید تا مرکب در آن حل شود بعد با آب سرد آن را شستشو دهید.

۲۵) لکه سس گوجه فرنگی: ابتدا باقی مانده لکه را با جسمی نوک تیز به آرامی بردارید. پارچه ای دیگر را به الکل آغشته کنید، و آنرا روی لکه فشار دهید بعد در آب سرد با مواد شوینده بشویید.

۲۶) لکه چسب: یک تکه پارچه را آغشته به سرکه کرده و روی چسب بگذارید. چسب، سفتی خود را از دست داده و از لباس جدا می شود.

۲۷) لکه روغن: برای تمیز کردن لباس هایی که روغنی شده لباس را در نوشابه بخیسانید و سپس آن را با آب و پودر لباسشویی بشویید.

۲۸) لکه چربی: برای از بین بردن لکه چربی قسمت لکه شده را با کمی محلول نمک و الکل بمالید. اگر لکه چربی روی پارچه ابریشمی است با کاغذ توالت روی قسمت لکه شده را بپوشانید و اتوی داغ را محکم روی آن فشار دهید تا لکه ناپدید شود.

۲۹) لکه روغن ماشین: اگر لباس کتانی یا ابریشمی لک سیاه روغن ماشین را گرفت روی لکه ها را روغن بمالید و بگذارید ۱۲ ساعت بماند و سپس آن را با بنزین پاک کنید. برای لباس چرمی می توانید مقداری وازلین روی لکه بمالید و بعد از یک ساعت و نیم با تتراکلرورد پاک کنید سپس با یک تکه پارچه پشمی آن را جلا دهید.

۳۰) لکه نوشابه: قشر نازکی از نمک یا پودر تالک (پودر بچه) روی لکه بریزید و آن را تا یک ساعت بگذارید بماند سپس با کمی مایع ظرفشویی و آب گرم شستشو دهید.

۳۱) پاک کردن لکه تخم مرغ: برای پاک کردن لکه تازه تخم مرغ محل لکه را با آب سرد بشویید بعد با آب ولرم و صابون محل لکه را شستشو دهید و سپس با الکل و محلول رقیق آمونیاک اثر لکه را برطرف نمایید.

۳۲) لکه زرد سیگار: اگر لباس شما در اثر سوختگی یا سیگار زرد شده حبه قندی را روی لکه بکشید و آنقدر این کار را ادامه دهید تا لکه از بین برود و سپس آن را با آب و پودر لباسشویی بشویید.



م.ن: با سلام به همه، یه سوالی رو میخام مطرح کنم خوشحال میشم اگر دوستان جواب بدن، متاسفانه چون در مورد حقوق معمولاً کسی حرفی نمیزنه، آدم دقیقاً نمیدونه که به عنوان یه مهندس نساج، حقوقی که داره میگیره منصفانه هست یا خیر. سوال من اینه که برای یه مهندس نساج با ۲ سال سابقه کار توی کارخونه به عنوان سرپرست تولید یا کنترل کیفیت، توی شرکت خصوصی (۸ ساعت کار) حقوق ۷۰۰-۸۰۰ تومان منصفانه هست؟ ممنون میشم اگر بجز بله یا خیر مقدار منصفانه حقوق هم بهم بگید

نساجی فعالیت می کنید!!!!



م.ب: بستگی به مهندس نساج و اطلاعاتش داره اگه برای کارخونه کارایی داشته باشه مطمئن باش که خود مهندس حقوقشو تعیین میکنه و اگر مهندسی باشه با اطلاعات متوسط به نظر من حقوق خوبیه... ولی متاسفانه مهندسین ما به درجا زدن عادت کردن و همون مهندسی که سرپرست تولید صبح میره سرکار و منتظره که ساعت کاری تموم شه و بره خونه و اصلاً به پیشرفت و به روز شدن فکر نمیکنه و یه چیزی هم وجود داره که مهندسین نساجی نسبت به سایر رشته های مهندسی حقوقشون پایین تره



الف.ح: حقوق شما که بد نیست من هم سابقه م مثل شماس، بماند که کار آنفرم دارم انجام و حجم کاریم واقعا بالاست، حقوقم از شما کمتره!!! جالب اینجاست که چند ماه پیش اجا رفتم برای مدیر رنگزری حقوق پایه که قرار بودن بدن ۶۰۰



پ.د: نه منصفانه نیست جدی میگم من اینقدر دارم حقوق میگیرم که سابقه کارم از تو خیلی کمتره مسلماً تو باید یک به بالا بگیری هرچند چون دختری زیربار این حقوقاً واسه دختر نمی شن!



م.ی: در حالت عادی شما باید ۳ برابر حقوقتان برای شرکت ایجاد درآمد کنید. باید ببینید آیا درامدتان برای آن شرکت با دریافتی شما مطابقت دارد یا خیر؟ حقوق بالا بعضی اوقات در دسرسازه



س.الف.ع: کلاً این حقوق برای یک مهندس کمه البته میزان حقوق با توجه به هر شهر متفاوته و باید هرچه از پایتخت دورتر میشی حقوق هم بیشتر بشه که فعلاً این قضیه برعکسه. با توجه به دوستان خودم که تازه وارد صنعت شدن و حقوق پایه در حدود ۸۰۰ دریافت میکنند شما باید حداقل یک میلیون حقوق پایه داشته باشید. یه نکته دیگه هم که خیلی مهمه اینه که تو کدوم قسمت صنعت

بود، کارخانه معروفی م هست بگم میشناسید وقتی گفتم کمه!! عکس‌العملشون دیدنی بود... خیلی هم پیگیر بودم اما هر جا که رفتم همین بود با وجود اینکه کارمو دوست دارم خیلی اما میخوام از نساجی بیام بیرون با این حقوقا نمیشه کار کرد!!! این صنعت همون کارگرا بچرخونن برای صاحبان صنعت نساجی تا کلا از بین بره!!! گویا نیروی کارگر کارش بهتره!!!!

م. ی: دوستان عزیز . فراموش نکنید که مهندس نساج نباید کار اپراتور و کارگرهای ساده را انجام دهد . یعنی شما بایستی مزیتی برای کارفرما ایجاد کنید که راغب به دادن حقوق بالاتر باشدو مطمئن باشید هیچ کارفرمایی از نیروی خوب و موثر بسادگی نمی گذرد . ضمن این که کار مهندس نساج باید طوری باشد که کارگر ساده قادر به انجام یا حتی فکر کردن در مورد آن نباشد . این ما هستیم که قیمت خودمون را تعیین می کنیم . اگر من حاضر بشم مسئول خط ریسندگی کارخونه ای بشم که یک تکنیسین ساده هم میتونه اون را اداره کنه دریافتی من هم حداکثر ۲۰ درصد بالاتر از اون تکنیسینه خواهد بود .

خ. خ: با نظر دوست خوبم آقای مهندس ی موافقم. به نظرم کارفرما به ارزش افزوده ای که نیروی انسانی مورد نظر برایش میتونه ایجاد کنه توجه می کنه و در نهایت درصد مشخصی از آن ارزش افزوده را به عنوان دستمزد در نظر می گیره . همیشه باید بتوانیم روی کاغذ عدد و رقم بدهیم و ارزش های تولیدی خودمان را به کارفرما معرفی کرده و محاسبه نماییم. من در سال ۸۶ اوایل فارغ التحصیلی دوره لیسانسم با کارخانه ... قرارداد حداقل حقوق بستم ماهی ۱۸۰۰۰ تومان ... چهار روز بعد بی خیال کار کردن در اونجا شدم . این جا زدن زود هنگام کار رو برای من سخت کرد.

تا جایی که در سال ۸۸ دوباره مجبور شدم شغل تمام وقت را انتخاب کنم با ماهیانه حقوق حدود ۵۰۰ هزار تومان. بعد از آن با جدیت و سخت کوشی و البته استفاده از دانش مدیریت خودم را بیش تر نشان دادم و هم اکنون با حقوق ثابت و کمیسیون و عدد های خیلی خوب زندگی می گذرانم.

برای این که حقوق ثابتی که شرکت ها حاضر بشوند به من پرداخت کنند را در بیاورم طی یک مصاحبه حضوری با یک شرکت فرش ماشینی در حوالی سید خندان پیشنهاد حقوق ثابت ۳,۵ میلیون تومانی دادم و اتفاقا مدیریت شرکت هم موافق بود.

این جا بود که من جا زدم و اعلام کردم که نمی توانم تمام وقت در آن جا مشغول شوم. خلاصه کلام این که دو روزمان برابر نباشد و همیشه امروز از دیروز پر بار تر باشد و به علاوه ارزش تولیدات کالا یا خدمات را که منحصرأ توسط ما انجام می شود هر روز محاسبه و بر آن بیافزاییم .

م: نکته اینجاست که شرکتای خصوصی اونقدر کارای وقت گیر و پیش پا افتاده در حد یه دیپلم از آدم میخان که حتی وقت نداری فکر کنی ببینی مشکل کجاست، چه برسه به پیدا کردن راه حل! نمیدونم بعضی کارفرماها ارزش قابل نیستن واسه کارشناسشون یا اینکه مقصر خود ما هستیم؟؟

م. ب: بله کار فرماها واسه هیچ کاری ارزش قابل نیستن ولی این خود ما هستیم که باید ارزش به کارمون بدیم و انقدر نظرهای خوبی داشته باشیم که به کارفرما تحمیل کنیم که این کار واسه یه دیپلمه س..و من اعتقادم اینه که موقعی میتونید نظر های خوبی داشته باشی که در عمل کار کرده باشی

م. الف آقای مهندس ی یا جناب مهندس خ ، این صنعت در درجه اول نیاز داره تا برای وارد شدن به کار یا پارتی داشته باشی یا خودت سرمایه داشته باشی ، یا خانم باشی شما دو مهندس عزیز مربوط به بخش اول و دومین و حتما با قرعه خوب هم مواجه شدین چون الان من هم دارم تو این صنعت رو به انقراض کار میکنم ولی از این خبرا نیست کارها بسیار پیش پا افتاده و با حجم زیاد، نظر کاری رو اگر به قول شما زرتنگ باشی و بتونی به کارفرما تحمیل کنی، تشویق میکنن ولی باز هم از پول خبری نیست .

م. ب : صنعت ما زنده اس و هر روز داره زنده تر میشه... باید بهتر دید...

م. ی: جناب آقای ح. الف: پارتی میتونه واسه آدم کار پیدا کنه ولی نمیتونه بجای شما کار بکنه بنابراین شایستگی خود فرد مهمه . ضمنا با کمال میل میتونم پارتی شما بشم تا در جای مناسبی توانایی های خودتون رو نشون بدید...

گ. د: به نظرم یا باید پارتی داشته باشی یا سرمایه یا خانم باشی رو متوجه نمی شم، اصلا

م. م: آدرس بدید من برم اونجا!!! اینجا که من کار میکنم با ۴ سال سابقه کار هم ۷۰۰ نمیدن!!!!

م. الف: آقای مهندس ی عزیز، کارفرماها تازه اگر شما رو بپذیرند شما رو روی نیمکت نگه میدارند و اصلا نمیگذارند شما وارد زمین بازی بشی تا ببینند شایستگی داری یا خیر ولی حاضرند یه مهندس ترک یا هندی درجه ۲-۳ رو بیاورند و بابت اون ۳-۴ برابر مهندس ایرانی بهش پول بدن این برای خود من (و چند تا از همدوره ایام) دقیقا اتفاق افتاده جالب اینکه شرکتی که در حال حاضر مشغول به فعالیتیم یکی از مطرح ترین شرکتها در زمینه رنگرزی و تکمیل است و میزان درآمد نیز نسبت به شرکت های مشابه بالاتره اما مسئله اینست که به شما اجازه نشان دادن توانایی تون رو نمیدن اگر شما جایی رو سراغ دارین که زمینه لازم رو برای نشان دادن توانایی یک مهندس ایرانی فراهم میکنند من از پیشنهادتون استقبال میکنم.

م. الف: خانم گ. د، یعنی در شرایط یکسان تمایل کارفرماها به جذب مهندسین خانم در این رشته بیشتره ، اوکی؟؟؟

الف. ح: دوستان پیش کسوت کمتر شعار میدادن، و از خودشون تعریف می کردن و پیشنهادهایی می دادن که افراد تازه کاری مثل من همشو از حفظن!!!! واقعت امر اینه که اولاً به ۱ تازه



کار اصلا اجازه داده نمیشه که درست کار کنه، کار سطحی رو به عهدش می دارن در صورتی که میتونه از پس کارهای بزرگتر هم بر بیاد، دوما کارفرما یا همون صاحبان کارخانجات حاضر به پرداخت دستمزد بالا نیستن، اگر هم اعتراض کنید میگن هزار نفر آدم بیکار دیگه حاضرن بیان و با این دستمزد کار کنن، سوما دوستانی که میگن کارفرماها بیشتر نیروی خانم میگیرن واقعیت اینه که به نیروی خانم نصف آقا با شرایط یکسان حقوق میدن



م. الف : مهندس ی میشه مسئله رو بازتر کنین ۱- منظور تون از عوامل مهمتر چیه؟ (اما امروزه عوامل مهمتری هم نیاز هست) ۲- آیا این تخصصهای قدیمی تر پتانسیل پیشرفت رو نداره؟ ۳- همونطور که خانم ح نوشته اند لازمه این تخصص هایی رو که بیان کردید چی میتونه باشه؟؟



ر. الف : برو خدا رو شکر کن. حقوقت به نسبت خیلی ها خوبه. همکار خانم سراغ دارم با ۷ سال سابقه و مسئول کنترل کیفیت دریافتی ۷۰۰ تومان.



الف. ح : حالا اگه آقا بود شرایطش فرق میکرد..... کلا در شرایط یکسان به خانم ها حقوق کمتری میدن.....!!!!



م.خ : خداییش نه. من هم ۱۰ سال تو یه شرکت نساجی طراح پارچه ام ولی حقوقی به اندازه شما می گیرم. مجبور شدم چند جای دیگه هم کار طراحی انجام بدم. ان شاءالله روزی برسه که به حق واقعیومون برسیم



ا.ز : آقا دیدم کلوب چند وقتی است که خیلی درگیر مسائل کاریه گفتم یه داستانی که برای خودم اتفاق افتاده رو براتون بگم! یه روز با یک مهندس برق و مهندس شیمی در محفلی دوستانه نشسته بودم.

مهندس برق یک نگاه به دور و برش کرد و گفت میبینید؟ همه جا روشنه. چرا چون برق است. ۸۰ درصد وسائل رفاهی آدم ها ، پزشکی و همه با برق کار می کنند.

مهندس شیمی گفت: فعلا که روکش همه سیم ها مواد شیمیاییه! از طرفی لامپ های شما هم با مواد شیمیایی کار می کنه و البته همه داروهای تو پزشکی هم حاصل دست مهندسای شیمی!

منم بعد از اینکه خیلی راحت نوشیدنیم رو نوشیدم گفتم: هر رشته ای حسن خودش رو داره اما اگر شما مهندس شدید دلیلش این بوده که یک اتاقی داشتید با پرده زیبا و بافته شده. یک تخته خوابی گرم و نرم از جنس الیاف مناسب. لباسی مناسب درس خوندن در دانشگاه. کفشی مناسب راه رفتن در کارخانجات. چتری برای جلوگیری از بارون ها و رگبارهای شهرتون. ماسکی برای سلامتیون. کیفی برای حمل اطلاعاتتون.

فرشی برای راحتی در زیر پاتون. مبلی با رو میلی زیبا و راحت برای مطالعتون و البته ۹۵ درصد نیاز ظاهری شما با لباس تامین می شه!!!! استفاده از الیاف کربن در بتن و فایبر گلاس در ماشین و هواپیما و روکش صندلی تمامیه وسایل نقلیه و همچنین علم نانو در منسوجات هوشمند واقع در ارتش و پزشکی و غیره هم باشه تخفیف اون نور و اون دارووی که ساختید!!!!

بزنید کف قشنگه رو به افتخار نساج ها!!!!



م.س.: مهندس، پرچم صنعت رو برافراشته نگه داشتید، خیلی عالی جواب دادی، خیلی عالی، نساج ها اینهمه دروس برق و شیمی و... میخوانن، ولی کدوم رشته ای هست که دو واحد علم



الف.ح : کاش دوستان پیش کسوت شعار میدادن، و از خودشون تعریف می کردن و پیشنهادهایی می دادن که افراد تازه کاری مثل من همشو از حفظ!!!! واقعیت امر اینه که اولاً به ۱ تازه کار اصلا اجازه داده نمیشه که درست کار کنه، کار سطحی رو به عهدش می دارن در صورتی که میتونه از پس کارهای بزرگتر هم بر بیاد، دوما کارفرما یا همون صاحبان کارخانجات حاضر به پرداخت دستمزد بالا نیستن، اگر هم اعتراض کنید میگن هزار نفر آدم بیکار دیگه حاضرن بیان و با این دستمزد کار کنن، سوما دوستانی که میگن کارفرماها بیشتر نیروی خانم میگیرن واقعیت اینه که به نیروی خانم نصف آقا با شرایط یکسان حقوق میدن



م.ی : از کامنت هایی که این چند روز گذاشتن میشه نکاتی را در آورد که برای فهم مطلب کمکون میکنه : اولاً - بسیاری از همکاران بدلیل انتخاب غلط موقعیت شغلی شان از ان راضی نیستند . یعنی کارشون را با اکراه قبول کردند و قلبا تمایل ندارند . دوما - متأسفانه تو دانشگاه به ما یاد ندادن که برای پیدا کردن شغل دلخواه (چه تولیدی و چه ستادی) چیکار باید بکنیم ؟ زمان ما میگفتن انگلیسی و کامپیوتر باید بلد باشین اما امروزه عوامل مهمتری هم نیاز هست .

سوم و اخر این که خودتون رو بذارید جای کارفرما : واقعا اگه کار مهندس رو یک کارگر یا تکنیسین با حقوق کمتر میکرد کدومشون رو انتخاب می کردید؟؟!

بخاطر ارتباطی که در اتحادیه با کارفرمایان و همکاران زیادی دارم فهرست تعدادی از مشاغل در نساجی که پول خوبی بابت اونها میدن را برایتان لیست می کنم شاید فرجی شود: مهندسی فروش متخصص در نساجی - مدیر صادرات نساجی - مدیرعامل با حداقل ۵ سال سابقه کار مفید در بخش ریسندگی - متخصص برزندینگ در حوزه پوشاک و فرش - متخصص تبلیغات در نساجی و پوشاک. ملاحظه میفرمائید که برای پول دراوردن چند تخصص باهم نیاز است



الف. ح : حرف های شما کاملا متین، همشم کاملا قبول دارم، حالا شما بفرمایید برای اینکه یکی از شغل های فهرست بالا رو بدست بیاریم باید چه کرد؟ مثلاً برای صادرات؟ یا پوشاک؟ یا تبلیغات؟ اینا هر کدومش یه دنیای دیگه س، اگه مثلاً یجا آگهی بذاره که من مهندس نساج برای قسمت فروش میخوام میگه با مثلاً ۲ سال سابقه من نوعی که سابقه ای در بخش فروش ندارم باید چه کنم؟؟ مطمئن این سوال خیلی ها مثل من هست...



م. الف : من واقعیتی رو که دیده بودم بیان کردم و خدای



زیبای نساجی رو بخونه؟ لامصب این نساج ها از علم وهنر و مدیریت و کلا همه چیز سرشته دارن.



م.آ: در طول دوران تاریخ بدون استثنا کشورها برای شروع به رشد و تبدیل شدن به یک کشور پیشرفته از صنعت نساجی شروع کردند ، انگلستان و آلمان و ایتالیا در قدیم ، ژاپن و کره و چین در دهه ۸۰ تا ۹۰ ، هند و ویتنام و ترکیه ۹۰ تا ۲۰۱۰ ، امیدوارم ماهم هرچه سریعتر شروع به رشد کنیم.

چرا در بعضی از کارخانجات برای همه بخشها نیروی خانم جذب میکنند و وقتی علت رو جویا میشیید ،میگن: در دسر کارگری کمتری دارن البته با حقوق یکسان و یا میگن : دقت خانمها بیشتر است. و در بخش تخصصی مثل آزمایشگاهها هم از اونجایی که کنترل و کیفیت جدا از تولید و با شخص مدیر کارخانه و یا مدیرعامل بطور مستقیم کار میکنه ، نیروی خانم از لحاظ روحی جهت تبادل اطلاعات دقیق ، دقیقتره (به گفته خود مدیران) خدا رو شکر که اخیراً در قسمتهای خرید و پشتیبانی در دفاتر مرکزی هم خانم استخدام میکنند. البته من به شخصه مخالف استفاده از نیروی خانم در قسمتهای تولیدی (آخه اپراتور تابندگی و کشش و این اند رو مگه خانم میدارن) هستم (چون در گذشته ۴ سال مدیر قسمتی بودم که پرسنل خانم داشته و با مشکلاتشون کامل آشنا هستم) و همچنین قسمتهای پشتیبانی مانند خرید و دوستانی که خلاف این نظر رو دارند مطرح کنند شاید نتایج خوبی حاصل بشه. البته باید اضافه کنم شاید در قسمتهای پوشاک و دوزندگی و همچنین کیفی رنگرزی جواب مثبت بده که دوستانی که تو اون حیطه کاری فعالیت دارن میتونن پاسخ دقیقتری بدن. یا علی



م.س: به نظر بنده، موضوع در چند شاخه قابل بررسیه.

۱. اساساً و از نظر فیزیولوژی، خانمها نسبت به آقایون قابلیت انجام یک عمل تکراری را با حفظ دقت بالا به تعداد بیشتری دارند.
۲. از آنجا که آقایون نان آورند و نیز از حق و حقوق خود بیشتر آگاهند، لذا از نظر مسایل حقوق کارگر و کارفرما، بیشترین دفاع رو از خودشون میکنن، در حالی که خانم ها، علاوه بر مظلومیت، دسترسی به خیلی از روشهای احقاق حق را ندارند.
۳. سمبل کاری، از کار دزدیدن و...، به مرور زمان میشود فرهنگ نیروهای کارگری با سابقه، درحالی که تجربه بنده نشان میدهد که خانمها دلسوزترند نسبت به کار.
۴. آقایان در کارهای فنی، مهندسی، پیدا کردن ارتباط علت و معلولی، بهینه سازی و... مهارت دارند. آنها بهترین راه حل ساز هستند. (البته دوستان، اینها صرفاً تجربه شخصی بنده بود و از نظر دوستان استقبال میکنم)



ه.س: همینطور که جناب س اشاره کردن، خانمها قابلیت انجام کار تکراری رو با حفظ دقت کار رو دارن .درسته که توی مسائل فنی ممکنه کمی از آقایون عقب باشن که تازه من با این مخالفم چرا که به عینه دیدم که توی برخی کارهای فنی خانمها پیشه گرفتن از آقایون ..امیدوارم جسارت نباشه اما چرا سعی نمی کنیم این جور مسایل رو حل شده در نظر بگیریم و مثل خیلی کشورهای دیگه بپذیریم که خانم ها هم پا به پای آقایون میتونن از

پس خیلی کارها بر بیان.



م.س: ممنون از تایید شما، واقعیت مطلب اینه که در مباحث فنی و تکنیکی، به علت محدودیت های محیطی، فنی و...، استفاده از خانمها شاید مناسب نباشه، ولی بی شک راندمان یک کارگر رسمی با ۲۰ سال سابقه، در خانمها به مراتب بیشتر از آقایونه. به هرحال با اون نظر نفر اول که سریعا بحث رو مفسده خواند مخالفم.



ه.س: آقای س این محدودیت ها بخشیش مربوط به خود ما ها میشه ، تا زمانی که اجازه بدیم هر کسی هر جوری که میخواد باهامون برخورد کنه وضع همینه..اگر هم اتفاقی میافته مقصر خودمون هستیم..به نظر من در این رابطه زن و مرد هم مطرح نیست.



گ.ذ: چرا تفکیک میکنن آدم هارو از هم؟؟؟؟ مثل بحث مزخرف آشپز خوب!!! هر کسی هر جا لایق باشه کارشو حفظ میکنه و انجام میده!!!! تجربه من نشون میده تو کارخونه ما اگه خانوم مهندس رو سره ۴۰ تا مرد نباشه یه پارچه پلی استرم به طاقه پیچی نمیرسه!



م.س: خانم گ.ذ کلمه ای رو بکار بردند که عمیقاً باهاش مخالفم ؛ همکارانی که من در خدمتتون بودم میدونند من تقریباً در همه رده های کاری فعال بودم و در شرکتهایی تا ۳۰۰ نفر در یک سالن همکار بودیم و هنوز از کلمه (رو سر) بودن استفاده نکردم چون در یک کار تولیدی هر کدام از ما یک وظیفه داریم برای تولید و بکار بردن این کلمه فقط ایجاد بی انگیزگی میکند.



س.ک: یه مورد دیگه هم هست که آقایون حتی اگه با دعوا و کتک کاری هم که شده میتونن حقشونو بگیرن ولی خانم ها نمیتونن و این یه پوئن هست واسه برخی از صاحبان سودجوی صنعت



ف.ص: به نظر من هر فردی توانایی های خاص خودش رو داره و این موضوع کاملاً مستقل از جنسیت ، سن و سال و تحصیلات هست و به روحیات شرایط زندگی و خیلی چیزها بستگی داره یادمون باشه افراد رو نباید با هم مقایسه کردمادامی که بخوایم توی محل کار بین افراد حس رقابت ناسالم به وجود بیاریم نباید انتظار بازدهی داشته باشیم ، برای افزایش بازدهی و به وجود آوردن محیط کار سالم و صمیمی باید ویژگی های افراد رو شناخته و پرورش بدیم و از این ویژگیها در جای مناسب استفاده کنیم.



گ.ذ: من در مورد کارگرهای این کارخونه میگم! بعدم شما اصل حرف و بگیرین! چی کار به لغات دارین!!!! میگین چرا همه خانوماً رو بیشتر استخدام میکنن!!! میگم لابد بر اساس تواناییشونه! بعدم هرکسی که لایق باشه سره کارش میمونه! مرد و زن نداره!



ف.ص: استفاده از نیروی خانم هم انعطاف پذیر بودنه البته



معمولا خانمها تو زندگی شخصی شون هم کمتر درگیری دارند و تمرکز بیشتری دارن البته من خیلی این رو نمیسندم که این موضوع باعث بشه نیروی کار مرد حذف بشه چه بسا باید حمایت بشن تا جامعه سالم تری داشته باشیم .



م.س: بینید دوستان، بحث استفاده بیشتر از نیروی کار خانم در بخش کنترل کیفیت و آزمایشگاه و استفاده بیشتر از نیروی کار مرد، مختص ایران نیست، در تمام دنیا همینطوره. آقایون، خودمونیم، چقدر طاقت تکرار یه آزمایش رو دارید؟ روی نمودار (نه مثل احمدی نژاد) نشون میدم که کارایی خانم ها در تکرار با دقت بسیار بالاتره. صرف نظر از بحث نساجی، در سایر موارد هم همین امور صادقه، مثلا یه مرد سفیدپوست با چشم ها و موهای روشن به ورزش ملایمی مثل گلف و تنیس جذب میشه، یه سیاه پوست به سمت بسکتبال و بوکس و... دوستانی که به مباحث جامعه شناسی صنعتی آشنایی دارند، احتمالا حرفهای من رو تایید میکنن.

شک نکنید این که قاعده استفاده از افراد مختلف در مشاغل مختلف حسب یک قاعده و مطالعه ای هست، انکار ناپذیره. حالا ممکنه مثل هر جای دیگری، دوتا آدم شیشه خورده دار هم پیدا بشه، ولی علت انتخاب افراد در یک بنگاه اقتصادی نیست. منکر حقوق برابر زن و مرد در کار نیستم و حتی اذعان دارم بر مظلومیت خانمها در محیط کار. با حقوق کمتر، زبان قاصرتر و... شانه به شانه مردها باید کار کنند. یه پیامک! داشتیم که نوشته بود: شجاع ترین موجود دنیا، زن ایرانیه که با حداقل حقوق، تبعیض، تجاوز، قتل های ناموسی و... بازم در جامعه حضور داره، کار میکنه و سعی میکنه مادر خوبی هم برای فرزندان وهمسر خوبی هم برای شوهرش باشه.



ف.ص: من خودم چهار سال مدیریت سالن را به عهده داشتیم همه جور مدیر کارخونه ر رو هم تجربه کردم ولی دلیل کارفرماها کارمند زن داشتن نبود بلکه دقت بالای خانمها و مسوولیت پذیری و توقع کم در برابر کار زیاد بود ، یکی از مدیرهام از این خصوصیت خانمها سو استفاده میکرد و فکر میکرد که داره حقوق کم به کار مندش میده و یکی دیگه اشون از مسوولیت پذیری خانمها در محیط کار به بهره وری میرسید ولی هیچکدوم به طور واضح نگرش جنسی به افراد نداشتند . البته به خود افراد (کارمندا) هم بستگی داره. خوب جناب ک شما نمیخواهید قبول کنید که وقتی من توی خط تولید جین از کارگر خانوم استفاده میکردم به دلیل دقت بالا و صبر و مسوولیت پذیری اشون بود و اگر از یه آقای باهوش و مدیر به عنوان سر شیفت استفاده میکردم به دلایل جنسی نبوده به دلیل توانایی هاشون بوده با توجه به اینکه به یه اندازه حقوق میگرفتن ، و فکر نمیکنم که کارفرماها هم دلایل اصلیشون جنسیت باشه .



آ.ج: بله من هم موافقم ولی نمیدونم بگم متاسفانه یا خوشبختانه . به هر حال با این شرایط شرکت های خصوصی فعلا همین آس و همین کاسه اس. ولی از لحاظ روحی جهت تبادل اطلاعات دقیق ، دقیقتر... از اون حقایق خنده داره . دیگه چی بگم؟



ف.ص: دقیقا در آگهی ها این رو میشه فهمید من یه مدت دنبال کار تو روزنامه میگشتم ، هر چی سرپرست سالن و مدیر

کارخونه و کارگر سالن میخواست. دنبال آقا میگشتم هر کارخونه هم مسوول آزمایشگاه و کنترل کیفیت و .. نیاز داشت پرسنل خانم خواسته بود این معیار با صحبتهای ماست؟؟؟.



ف.ص: جناب ک ، دوست دارید چی بشنوید ؟ قابل توجه تون من توی ۵ کارخونه تجربه کار داشتم و سنگ کسی رو به سینه نمیزنم تو همه ۵ جایی که کار کردم هیچگونه احساس بدی نسبت به افراد نداشتم و دقیقا به این نتیجه رسیدم که فقط و فقط به خودم بستگی داره که چگونه باهام رفتار بشه اگر خودم رو تو محیط کار زن ببینم منتظر میمونم که بهم نگاه زنونه بشه ولی اگه مثل یه مرد رفتار کنم ، محکم و جدی ، اونوقت فقط و فقط به کار فکر خواهیم کرد نه حواشی اون ، حالا اگه باز هم اختلاف نظری وجود داره به نظرم کمی بستگی به دیدگاههای افراد داره و هر طرز تفکری بدای من قابل احترامه ، ولی دیگه ترجیح میدم ادامه ندم .



ر.ح: من از استاد اخلاق و کارخودم آقای مهندس س (که در دوران بازنشستگی دهها مهندس متخصص و نصاب به معنای واقعی رو تربیت کرده و تحویل صنعت داده) معذرت میخوام و از همینجا دستشون رو میبوسم. آقای ک پرانرژی خیلی تندروی کرد مرد جوان . میدونم که صحبتهای اولیه ات از روی صداقت بوده اما بحث خیلی منحرف شده. اما ی سری واقعیتها هم مطرح شده که تا حدودی درسته. یک نیروی خانم بخاطر شرایط جسمی و... یک نیروی کوتاه مدت است. اگر هم بعنوان یک نیروی بلند مدت در نظر گرفته بشه ، پیری زودرس و بیماریهای مختلف (دیسک کمر ، آرتروز و گردن درد و ...) داره که بطور مستقیم تاثیر بر سلامت خانواده میگذاره. به قول دکتر ع (استاد دانشگاه و همزمزم دکتر چمران) رابطه مستقیم بین برهم خوردن نسبت زن و مرد در جامعه، اشتغال زن، افزایش سن ازدواج تا مشکلات خانوادگی و اجتماعی وجود داره. که جای مطرح کردن نیست. برای هر کس اولویتهایی وجود داره که با نظر بر اولویتهای جذب نیرو انجام میده. اگه زمانی این اولویت بندی بهینه سازی و شفاف سازی بشه کلیه ناهنجاریها برطرف میشه که در حال حاضر اولویت بندیها بهینه سازی نشده. اگر در جایی صحبت از مشاغل سخت میشه به طبع نباید از نیروی زن استفاده بکنند. این یک خیانت به سلامت جامعه است مگر در شرایط و حالات خاص (بیمارستانها و...) این نظرات باید در مورد سلامت جامعه باشه نه بطور مستقیم در مورد زن و کارفرما و شیطان و... باشه. به همین دلیل این قضیه رو همینجا جمع کنیم بهتر است. امیدوارم هر کدوم از همکاران در هر جایگاهی که هستن با بینش عمیق تر و فراتر نسبت به یک شیفت کاری نگاه کنند. صحبت حقوق مساوی و برده داری برای برخی از کارفرماها تو اولویت هست و برای برخی دیگر کار و هزنان اولویت دیگر . ایام به کام . یا علی



ا.ز: اوه اوه چقدر این منطقه خطرناک شده !!! خوب البته فقط نظرم رو می گم به عنوان فردی که ۷ کارخانه را از نزدیک در روند نصب و راه اندازیشون بوده و تا ۳ شیفت شدن اون کارخونه ها و گرفتن کامل نیروهاش قرار داشته نظرم اینه که همه این مواردی که در بالا گفته شد وجود داره. مطلق نیست. نه اینجوریه که بگیم بخاطر جنسیت استخدام می کنند و نه اینجوریه که بگیم



کارگری در بعضی از شاخه های نساجی استفاده از نیروی خانم خیلی بهتر جواب میده از نیروی مرد. چون نظم و نظافتشون معمولا بهتره و دقت بیشتری میکنن . فقط باید مسائل و مشکلات خاص مربوط به زنان مثل مرخصی زایمان رو در نظر گرفت . یعنی این امکان هست که شمای مدیر یک سال به نیرو یا چند تاشون رو نداشته باشین . و برای همکاران خانمی که به عنوان نیروی متخصص میخوان فعال باشن ، هرچی از محیط کارگری دورتر باشن راحت تر هستند . والا من که خودم گاهی میخوام از دست یه سری فریاد بزنم و فرار کنم .



ن.ع: دوستان من شخصا نظر خودم را می گم بهتر است یه کم روشنفکرانه تر باشید این حرفها از قشر روشنفکر و تحصیل کرده بعیده! این مورد بستگی به نوع رفتار خود فرد داره. من در کارخانه ای کار می کنم که ۱۰۰ تا کارگر مرد در کلیه بازه سنی داره و مدیر کارخانه هم خانم است و من نیز شخصا مسئول ۱۵ نفر از آنها هستم و هیچ گونه مشکلی هم در تمام این مدت پیش نیامده. آقای م برای جلوگیری از مسائل مورد نظر شما راهکار بد اخلاقی نیست. مهم اینه که بدونید با کارگر چگونه رفتار کنید که احساس نکنه می خواهید خودتون برتر از اون ببینید نه اینکه عرصه را اونقدر باز بگذارید که سواستفاده کنند.

واکنش اطرفیان نتیجه اعمال و رفتار خود فرد است. در ضمن بهتره نگاه خود را نسبت به خانم ها و توانایی هاشون تغییر بدید. خیلی سال است که خانم ها توانایی های خود را ثابت کردند. نه ازدواج نه بچه نمی تونه از توانایی و قابلیت های آنها کم کنه. مهم قدرت مدیریت خود فرد است. نه جنسیت.



ا.ز: من فقط حقیقت رو گفتم. همه جا خوب و بد است. مطلق برای هیچ چیزی تو این دنیا وجود نداره. کارخانه سراغ دارم که برای پول کمتر دادن استخدام می کنند. کارخانه سراغ دارم که فقط دنبال جنسیت هستند. کارخانه است که فقط دنبال اسم و رسم افراد هستند. کارخانه هست که فقط به حرفه و تخصص اهمیت می دهند (که البته کم هستند) کارخانه است که به هیچ چیزی اهمیت نمی دهند!!! بیا بییم هیتلری قضاوت نکنیم.

بگیم همه بد هستند! ما خوب هستیم یا بگیم همه خوب هستند و ما بدیم! همه چیز هست.

ببینید شما دوستان تحصیل کرده کجا ایستاده اید؟ آیا شما بچه های نساجی تو این کلوم همه (خانم و آقای) ندارد) به تخصص اهمیت می دهید یا پول یا جنسیت یا تولید یا هیچی؟ باور کنید هر کسی یه نظری داره.



ن.ع: آقای ک، یکسری از حرفهای شما درسته. من به عنوان یک دختر که سالها دنبال کار گشتم تا بالاخره موفق شدم با خیلی از این موارد مواجه شدم و علت طولانی شدن زمان پیدا کردن کار هم همین دسته موارد بوده. گفتن حقیقت کار خوبی ولی لحن بیان خیلی تاثیر گذاره.

جسارتا انسان با لحن تند خود باعث میشه که اگر یک حقیقت روشن را هم بیان میکنه شنیده نشه. دوست عزیز صحبت های شما غلط نبود ادبیات بیان تند بود و باعث برداشت نادرست از اطرافیان میشد. ولی باز هم می گویم تفکیک جنسیتی کار اشتباهی است مهم خود

بخاطر حرفه و توان کاری استخدام می کنند. پس دوستان اینقدر به هم سخت نگیرید. همه کارخانجات گل و بلبل نیستند و همه کارخانجات بد و سیاه هم نیستند. مثل آدم خوب و بد می مونه. یکی کارفرما هست و برای حرفه پول می ده و انسان شریفیه و تا حالا ۱۰۰ تا نیروی متخصص تربیت کرده به بیرون فرستاده یکی دیگه نه. مشکل روانی داره! به هر حال چون تو ایران متاسفانه در همه بحث ها (کلا!!) احساسات حرف اول رو می زنه به نظر من این بحث ها ثمره خاصی نداره. حالا خود دانید...



آ.ح: خدارو شکر دوستان رو در رو بحث نداشتن و گرنه احتمال دعوا ۱۰۰٪ بود... در تایید حرف آقای الف ز ، باید بگم حرف های آقایان س، ح، ک و خانم ص همه درست دلایل خوب و بد برای استخدام خانم ها دارن که متاسفانه ۱ سری از حرف های آقای ک کاملا درسته، اینم بهش اضافه کنم حقوق خانم ها همیشه در پست برابر کمتره و پست های خیلی بالا به خانم ها نمیدن، و خانم ها هم در دسر کمتری براشون دارن و غیره... مثلا چند تا کارخونه سراغ دارید مدیر کارخونه زن باشه... و غیره... حالا بزیند تو سر و کله هم... از این قوانین نانوشته تو این مملکت زیاده... حالا زن اینجور... مرد اونجور...



م.م: نوشته همه دوستان رو جسته گریخته یه نگاهی کردم . بیشتر دعوا بود تا بحث بدر بخور . فقط من تجربه خودم رو میخوام بگم . اینکه برای کار مرد باشه یا زن ، من فرقی توش نمیبینم . بستگی به قابلیت های هر شخصی داره . شاید یه خانم توانایی هایی از لحاظ مدیریتی داشته باشه که کمتر مردی داشته باشه . پس ربطی به جنسیت نداره . فقط میمونه یه مسئله که این یک واقعیه که در مملکت ما (شاید جاهای دیگه هم باشه ولی حداقل مملکت خودمونو میدونیم) محیط کارگری یه محیط کاملا مردانه با ویژگی های خاص خودشه .

از اونجایی که من همیشه رابطه نزدیکی با کارگرام داشتم از مسائل، حرف ها و شوخی هاشون کمابیش آگاهی داشتم . بنظر من این محیط مناسب وجود یک خانم نمیتونه باشه . همکاران خانمی که در پست هایی که مستقیم با کارگر برخورد ندارن خیلی راحت تر هستند تا همکارانی که در محیط کارخونه و با کارگر سرو کار دارن . این مطلب رو من در کارخانجات مختلف در مورد همکاران خانمی که کار میکردن از نزدیک دیدم . در یکی از کامنت ها دیدم خانم مهندس ص فرمودند که وقتی با جدیت با کارگران برخورد شود دیگه مسائل حاشیه ای پیش نیامد .

من همکار خانمی داشتم در قسمت آزمایشگاه که ایشون بسیار جدی و بسیار بد اخلاق (البته نه به مفهوم بد ، کلا منظورم خشک و مقرراتی) بودند . در ظاهر هیچ مسئله ای نبود .

ولی من که بیشتر با کارگر سرو کار داشتم و حرفها و حرکاتشون رو میدیدم ، گاهی حتی خجالت میکشیدم از این مسائل. بعد از سالها در یک جلسه کاری این خانوم رو که با صاحب کارخونه هم نسبت داشت در شرکت دیگری دیدم .

ایشون پرسیدم که چرا کار قبلی رو با وجود نزدیکی به صاحب کارخونه ترک کردید. و جواب داند که الان واقعا راحت هستند و کاش زودتر این کار رو میکردند. بهر حال به نظر من برای نیروی



فرد و نوع برخورد اوست. چرا که جامعه فقط مختص محیط کار نیست یک خانم در تمام جامعه شاهد نگاه های آلوده است. پس بهتره هر کس از خویشتن خود آواز کنه و افکار و رفتارش را بهبود ببخشه.



ش. الف: تذکر: دوستان محترم من پیام های مختلفی را از دوستان دریافت کردم که خواهان تذکر به برخی از دوستان و اعضای کلوپ برای رعایت قوانین و حرمت ها و چهارچوب های اخلاقی و حرفه ای بودند لذا برای رعایت اینگونه مواردی خواهشتمند است توجه بیشتر مبذول گردد... با سپاس و عذر خواهی از بیان این مورد.



ر. ح: آقای مهندس الف. سلام و ممنون از تذکر بجاتون. من قصدم کشاندن موضوع به سمت سلامت جامعه بود(کامنت قبلی من رو مطالعه کنید) که مسیر اشتباهی طی شد. آگه ممکن هست، کامنتهایی که رعایت اخلاق و سن و سال لحاظ نشده رو پاک کنید. شفاف گویی برخی دوستان باید برای جلسات تصمیم گیری بیان شه نه محل اشتراک نظرات. مرسی



ش. ا: مهندس ح عزیز من کلا اهل سانسور و حذف نظرات دوستان نیستم مگر اینکه مغایرت اساسی با قوانین نگارش کلوپ باشه و شخصا معتمد این نوشته ها به نوعی بیانگر اخلاق و شخصیت و نوع نگاه آدم ها به اجتماع اطرافشون و بخصوص در این کلوپ در برگزیده شخصیت شغلی و تخصصی و تحصیلی و اجتماعی اشخاصه و لذا بعضی وقت ها این حذف کردن ها و دیلیت کردن کامنت ها ممکنه اثرش کمتر از حذف نکردن باشه... و کلا اینو باید پذیرفت که همه اعضا که مثل هم نیستن و قرار هم نیست که مثل هم باشند بهرحال تفاوت همه جا هست و مهم اینه که در چارچوب رعایت اخلاق و شئونات دوستان و همکاران (جدای از بحث جنسیت) از این تفاوت ها برای پیشرفت استفاده بشه. شاید هم این موارد سبب میشه که ما با روحیات و نگاههای همدیگر بیشتر آشنا بشیم. من متوجه منظور شما از کامنت شدم و البته که سوابق کامنت های شما همیشه حکایت از حسن نظر شما داشته. ممنون از یادآوریتون.

اما بهرحال اگر موردی پیش بیاد و لازم باشه همانطور که قبلا هم اتفاق افتاده (تو کامنت های سیاسی و غیر تخصصی) حتما کامنت رو دیلیت می کنم و نویسنده را از کلوپ هم اخراج میکنم. بهرحال ممنون از دوستانی که به این نکات توجه دارند و برای من پیام میگذارند و نظراتشون رو برای کمک بیشتر اطلاع میدند.



م. س.: آقای مهندس الف همه ما در جامعه ای زندگی میکنیم که بارها کجروی های آنرا دیده ایم و این دلیل نمی شود که بعضی از مسایل را عریان بیان نماییم همانگونه که به خود اجازه نمی دهیم این موارد را در خانواده نیز مطرح نماییم من بعد از سی و دو سال کار کردن در همه رده های تولید این کج رویها را بیشتر از خیلی از اعضای این صفحه دیدم ولی همانطور که این موارد را در خانه ام مطرح نمیکنم ویا اگر لازم ببینم که مطرح کنم بصورت عریان نمیگویم صحیح میدانم با توجه به اینکه بیشتر اعضای این صفحه هم سن و سالهای فرزندان من هستند اگر قرار است موضوعی از این دست مطرح شود به گونه ای عقاید خود را اعلام کنیم که باعث زیر سوال بردن شخصیت قشری از اجتماع نگردد. باید بپذیریم ما در

ایران زندگی میکنیم و این کشور از فرهنگی سنتی تبعیت میکند و با این آموزه ها ما رشد کردیم و فرزندانمان هم با همین فرهنگ رشد میکنند. در نظر بگیریم در اجتماع شاهد ناهنجاری باشیم که دیدن آن برای خود ما شرم آور باشد آیا ممکن است پدر یا مادری این مورد را به همان عریانی برای فرزندانش بازگو کند به نظر من نه حتی اگر جهت آگاهی فرزندانش قرار باشد که این موضوع را مطرح کند باید بصورتی باشد که حرمت شکنی نکرده باشد تمام تذکراتی که من و آقای ساعدی دادیم جهت جلوگیری از حرمت شکنی بود.



و. ا: سلام به دوستان عزیز. در کل باید آنقدر بلوغ حرفه ای در مدیری ایجاد بشود که در دنیای امروز خانم یا آقا را با هم مقایسه نکنند. این دو جنس به دلیل شرایط روحی و فیزیکی محلی برای مقایسه ندارند و کار اشتباهی است که آنها را با هم مقایسه کنیم در حالی که شرایط جسمی و روحی شان یکسان نیست. هر مجموعه ای نیاز به هر دو دارد چرا که برخی مسئولیتها توسط خانم بهتر انجام میشه و برخی توسط آقا. این بدان معنی نیست که اگر در مجموعه ای فقط خانم یا فقط آقا باشند مشکل خواهند داشت نه. این که به موضوع جنسیت و مشکلات به عنوان بخشی از کار هر فرد نگاه کنیم خود بخود باعث اعمال مدیریتی درست در قبال افراد و تقسیم درست وظایف خواهد شد. البته این را هم نمی توان انکار کرد که تقریباً تمام کارهایی که در صنعت انجام میشه جدا از کیفیت اجراء توسط آقایان قابل انجام هست و واقعاً برخی از کارها هم امکان اجراء توسط خانم سخت و شاید هم درست نباشد. اما دلیلی نمی شود که از توانائی های ظریف خانمها غافل شد. بنده همکار خانمی در کنار خودم دارم که به جرات می توان بگم که پیشرفتش دقتش و جدیتش بسایر بیشتر از همکاران آقاییم است. اما در کنارش هم این اعتقاد را دارم که برخی جاها هم در شان روحی و جسمی یک خانم نیست که بخواهد برای داشتن صرفاً شغل وی را در هر مسئولیتی گذاشت. معتقدم (البته قصد جسارت یا ... به آقایان را ندارم) باید در تقسیم شغل یا وظایف و یا استخدامها احترام خاصی برای خانمها قائل شد و کارهای ملزوم به دقت و حوصله و اداری تر برای آنها بهتر از سایر کارهای عملی سنگین است.



م. س.: ر جان، بحث میتونست خیلی بهتر جلوبره، مثلا حرفایی که ع زد درخصوص ویژگیهای کارهای آقایون و خانم ها، یا بحثی که من در خصوص فیزیولوژی رفتاری کردم، علمی بود، مباحثی که برخی اساتید کردن، خیلی جالب بود، آقای سمعی کلی تجربه گرانقدرشون رو بیان کردن، ولی اینکه حضرتعالی بی پرده به خانم ص میگی خودت یکی ازونایی و... خوب واقعا ناراحت کندهست. پلی تکنیک و آزاد نداره، ادبیات ادبیات بحث فنی نبود، شهامت پذیرشش ارزشمندترت میکنه دوست من. اولین بحث کلوپ بود که درش دخالت کردم ونظر دادم، کار بنده در یه سازمان دولتی و مشارکت در نساجی، مشاوره چندتا شرکت دولتی فعال در حوزه نساجیه، بیشتر درگیر تحقیقات روی البسه خاص هستم، پس نه دنبال کارم، نه شاید هرگز گذرم به دوستانی که اشاره شد نیوفته. کاش بحث کوچه بازاری نکنیم ودنبال بحث علمی و ریشه ای باشیم.



م. ا: دوستان یکم مراعات، یکم احترام، یکم حرمت و یکم



ظرفیت متاسفانه در این چند روز دارم می بینم گروهی از دوستان بدون توجه به اینکه اهداف این گروه هست در هر موضوعی با ادبیاتی که در شأن هیچکس نیست حرفهایی می زند و متاسفانه فضای مثبت ایجاد شده را مکدر و آلوده می کنند.

دوستان همه ما خیلی چیزها را می دانیم اگر قرار هست یک میخ به بدن کارفرما بزنیم اول یک سوزن کوچک بخودمان بزنیم .

متاسفانه این یک واقعیت هست که ما در دانشگاهها مطالب چندان مفید و مرتبط با موضوع روز صنعت نمی خوانیم قبول

اما چند نفر از ما که مدرک می گیریم و مدعی این هستیم که می خواهیم کار کنیم تا خودمان را نشان دهیم واقعا دنبال این هستیم و نسبت به مسایل ابتدایی صنعتی که ادعا می کنیم مدرک مهندسی را گرفته ایم اشراف داریم. خیلی از دوستان که تجربه استخدام مهندسین جدید نساجی را داشتند متاسفانه از این کار پشیمان شده اند از آقای دکتر ک گرفته تا سایر دوستان. چرا؟

چرا ترجیح می دهند که یا از سایر رشته ها مهندس بگیرن و یا اکتفا کنند به کارگران ماهر!!!!

چند نفر از ما واقعا در طول دوران دانشگاه کارآموزی رفتیم ، بازدید رفتیم ، توی مطالب روز دنیا دنبال آن بودیم که چیزی جدید را دنبال کنیم!!!!

به جای بدو بیراه گفتن به دیگران یکم به رفتار خودمان بنگریم .

چطور به راحتی از روی موفقیت عده ای قلیل از دوستانمان چشم می پوشانیم و بازهم ایراد می گیریم . در جلسه هفته گذشته خیلی خوشحال شدم وقتی دیدم آقای مهندس ت چطور دارن پیش می روند، از یک موضوع ساده که در نظر هیچ یک از دوستان خطور هم نکرده بود ، پروژه ای زیبا و فعالیتی هدفمند ایجاد کردند. (یاد بگیریم) و بازهم خواهش می کنم با ادبیات نادرست فضای مثبت این کلوپ را مکدر نکنیم. ما اینجا هستیم تا باهم فکری هم نقاط ضعفمان را از بین ببریم و نقاط مخفی شده صنعتمان را بیابیم و از پتانسیلهای هم استفاده کنیم .

م.ط: در کارخانجات ما ترجیح میدن به جای استخدام

مهندس از کارگر ماهر استفاده کنن و دلش هم برمیکردن به انتظارات مهندسین از یک سو و هزینه کمتر اشتغال کارگران ماهر از سوی دیگر و نیز نداشتن ایده نو در مهندسین و در نهایت سهواً وصول بودن اطلاعات مهندسین در کارخانجات. به نظرتون چه راهی وجود داره که هم کارفرماها ترجیح بدن از مهندسین استفاده کنن و هم مهندسین در کارخانجات احساس امنیت شغلی کنن؟

م.س: دوستانی که من طی سالهای اخیر در خدمتتون

بودم میدونند کار من بصورتیست که یک پروژه نصب را قرارداد میندم راه اندازی میکنم نیروی متخصص را با ماشین و مشکلاتش آشنا میکنم و پروژه بعدی پس کار من بصورتی نیست که در دراز مدت در شرکتی مشغول بکار باشم و نیازی ندارم طرفدار کارفرما باشم یا علیه او حقیقت ماجرا این است که اصل تجربه را ما در کارخانجات بدست میآوریم اما مهم این هست که عیب ندونیم اگر برای یادگیری حتی دستگاه را سرویس کنیم حدود دو سال پیش یک دستگاه تکسچرایز نصب میکردم کارفرمای شرکت یک نفر مهندس تکنولوژ را که سابقه کار قبلی نداشت را کنار من قرار داد تا بعد از

نصب مدیریت سالن را بعهده بگیره در اون شرکت من همزمان در حال نصب دستگاه تابندگی هم بودم و نخهای چند لا تاب میدادیم یک روز اون مهندس که من واقعا دوستش داشتم توی گزارشش نوشته بود دستگاه ۳ تابندگی در حال تولید نخ ۳ فیلامنت است ! صداس کردم بهش توضیح دادم که دستگاه در حال تولید نخ ۳ لا است نه ۳ فیلامنت این مهندس با توجه به اینکه در نصب دستگاه تابندگی هم کنار من بود و پنج یا شش ماهی داشتیم با هم کار میکردیم میباید تفاوت این دو را میدونست ببینید کافیه ی کارفرما این گزارش رو بخونه شما باشید چکار میکنید؟ قبلا کارفرماها ما را کنار پرسنل قدیمی میگذاشتند که شاید تحصیلاتشون بیشتر از سوم ابتدایی نبود و ما عیب نمیدونستیم وقتی اون استاد کار به ما دستور میداد ولی امروز این برای بچه هامون سخت شده.



م.ق: البته همیشه همه افراد رو یکسان دید. خیلی از فارغ التحصیلان مشتاق فرصت و امکان رفتن در کارخانه ها و درگیر کار شدن جهت یادگیری را ندارند. (به دلیل سابقه کاری که در ابتدای کار می خواهند). اگر دوستان همزمان با دوره تحصیل می توانستند در کارخانه ای از نزدیک با دستگاهها و یا محیط های آزمایشگاهی مشغول به کار شوند، در نهایت یک مهندس با تجربه و مورد نیاز صنعت از دانشگاه فارغ التحصیل میشد. در این حالت هم یادگیری از افراد با تجربه (حتی با تحصیلات کمتر) برایش سخت نخواهد بود (زیرا در این بازه زمانی هنوز مدرک مهندسی و ادعایی ندارد و کاملا زمان یادگیری اش می باشد) و هم ۴ سال از وقتش به طور کاملا هدفمند تعریف شده است.....



س. ت: مشکل امروز ما نه تجربه کاری است نه اشتیاق همه دوستانی که تا به امروز من دیدم علاقه مند به حضور در رشته خودشون هستن مشکل ما اینجاست که همه راحت طلب شدن و لفظ مهندس است.

مهندس کسی هست که حضورش در کار خونه یا هر جایی دیگه توجیح داشته باشه. یعنی کاری رو از پشش بر بیاد که نه به کارگر ماهر نه به تکنسین حتی از اون سر در بیاره. مثل این میمونه که ما بریم توی یه بیمارستان بدیم یه پرستار ماهر عمل جراحی داشته باشه یا برعکسش بریم تزریقات ببینیم دکتر آمپول زنه. مهندس کسی هست که سالیان سال زحمت کشیده و در طول شبانه روز ۴ ساعت خابیده. به همین سادگی خودمون و مهندس ندونیم. مهندس کسی هست که حتی بدون تجربه عملی حداقل یه جایی از مشکل پیش آمده احتمالی توی کار خونه چیزی خونده باشه یا شنیده باشه که حداقل بدون تجربه عملی اون مشکل بتونه از پشش بر بیاد. مشکل از خود ماست که به همین راحتی خودمونو مهندس میدونیمو بعدشم کلی شاکای از کار فرما.



م. ر: نمی دونم چی بگم ، فقط به نظر من که کوچیک همه هستیم، تو این صنعت هر جا واسه دفعه اول وارد میشی باید چند وقت فقط گوش کنی و خوب ببینی ، زمانش که رسید با برنامه جلو بری. ضمناً خدمت دوستانی که کمی از مهندسین ایراد گرفته بودند باید عرض کنم که هنر یه مهندس اینه که راهی را که یه بی سواد تو ۵ سال رفته اون تو ۵ ماه بره و پس باید بهش وقت بدیم همین.