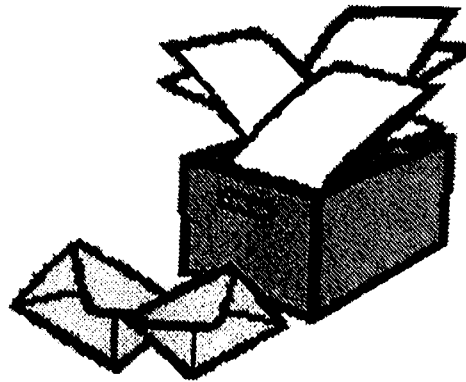


اگر کار را در حین
عمومی ارزیابی کنیم،
اشتغال را هم باید نوعی از
کار به شمار بیاوریم. زیرا،
کار به معنای عام آن عبارت
است از انجام دادن امری
مستمر یا غیرمستمر که در
برابر دریافت مزد یا به
رایگان انجام می‌شود. اما
اشتغال کاری است که به
مدتی نسبتاً طولانی و در
برابر حق‌السعی اعم از مزد،
حقوق، سهم سود و سایر
مزایا، از کارفرما اعم از
دولت یا جز آن انجام



ارزیابی اشتغال در تعاونی‌ها

○ شکر... حسن پور

است. یعنی شرایطی مورد نظر
است که در آن کلیه افراد جامعه
می‌توانند از تمامی خلاقیت‌ها و
استعدادهای خود در عرصه
اقتصادی و اجتماعی کشور در
فرضت‌های مساوی، استفاده
نمایند و به طور کلی با توجه به
محتوای کلام قانون اساسی نکات
زیر، در ویژگی‌های کار مورد
توجه بوده است:

۱- هرکس شغلی را که بدان
تمایل دارد مشروط بر آن که
مخالف اسلام و مصالح عمومی
و حقوق دیگران نیست، می‌تواند
انتخاب کند و دولت موظف

است با رعایت نیازهای کشور به مشاغل
گوناگون برای همه افراد، امکان اشتغال به
کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل
ایجاد نماید (اصل ۲۸). ۲- شرایط و
امکانات کار برای همه تأمین شود (اصل
۴۳). ۳- همه باید به اشتغال کامل برسند
(همان اصل) و از همه ظرفیت‌های موجود
استفاده کامل شود. ۴- وسایل کار در اختیار
همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار
ندارند، قرار گیرد (همان اصل). ۵- کسی از
کسی بهره‌کشی به نفع خود نکند (همان
اصل). ۶- انتخاب شغل برای افراد آزاد باشد
(همان اصل). ۷- در مشاغل کسی به دیگری
ضرر نرساند (همان اصل). ۸- ساعات کار به
گونه‌ای تعیین شود که هر فرد، علاوه بر
تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای
خودسازی معنوی، سیاسی و غیره داشته
باشد.

راه رسیدن به بسیاری از این شرایط در
قانون اساسی در قالب تعاونی‌ها تشخیص
داده شده است. در صورت تعمق، در شکل
عملی و مطلوب تعاونی نیز می‌توانیم اغلب
آرمان‌های پیش‌بینی شده در امر اشتغال در
قانون مزبور را محقق نماییم. این ادعا در
وضع موجود نیز مصداق دارد. زیرا، ظرفیت
مشاغل دولتی محدود است. واحدهای
تولیدی بزرگ، غالباً در دست دولت و دیگر
دستگاه‌های دولتی است که بسیاری از آنها،
صرفنظر از محدود بودن ظرفیت اشتغال در

مردم جامعه باید تأثیر داشته باشد،
موجبانی فراهم شود که آحاد جامعه بتوانند
با استفاده از استعدادها و تخصص‌ها و به
طور کلی هرگونه توانایی، به نحوی شایسته
ثمره کار خود را دریافت نمایند و به اندازه
مساوی برای افراد فرصت شکوفایی
استعدادها فراهم گردد. فراهم کردن این
شرایط یکی از وظایف مهم و در عین حال
دشوار دولت‌ها است. معمولاً در بسیاری از
کشورهای جهان به ویژه جهان سوم، تأمین
اشتغال برای افراد جامعه یکی از عمده‌ترین
دغدغه‌های دولت‌ها به شمار می‌رود. به
عبارت دیگر یکی از ملاک‌های ارزیابی رشد
ممالک جهان، میزان موفقیت آن در تحصیل
این مهم به شمار می‌رود.

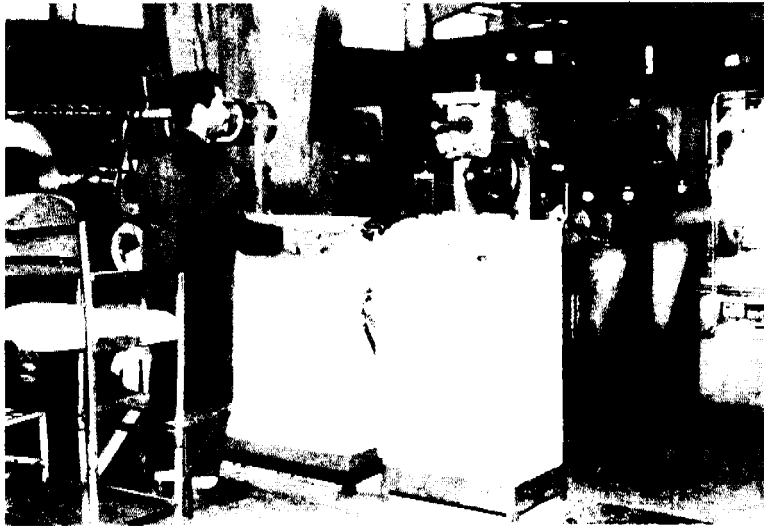
در کشور ما هم امر ایجاد کار برای افراد
جامعه، مثل دیگر کشورها دغدغه‌های کار و
اشتغال علاوه بر آن که در جاهای دیگر
قانون اساسی مورد تأکید قرار گرفته، در
اولین بند اصل چهل و سوم قانون اساسی
جمهوری اسلامی ایران در قالب ایجاد و
تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به
منظور رسیدن به اشتغال کامل این ضرورت
مورد توجه مکرر قرار گرفته است. نکته
مهمتری که در این رابطه گفتنی است آن
است که در این عبارت اشتغال کامل به کار
رفته است و ظاهراً در مراد از آن استنباط
می‌شود که فراهم ساختن امکانات برای
تمامی ظرفیت‌های نیروی کار، مقصود بوده

می‌گیرد و یا فعالیتی است که به منظور به
دست آوردن درآمد، صورت می‌گیرد.

براساس وضع اقتصادی و سیاست‌های
موجود در هر کشور، ممکن است دو نوع
اشتغال شکل بگیرد: یک نوع اشتغال واقعی و
نوع دیگر اشتغال کاذب. معمولاً اشتغال
کاذب را در مورد مشاغلی مصداق می‌دهند
که از نظر اقتصادی و رشد و تولید ملی
جامعه نقش مؤثری ندارد. اما هرچا که
صحت از اشتغال واقعی به میان می‌آید،
مراد شرایطی است که نیروی کار جامعه در
جهت رشد اقتصادی نقش مؤثر دارد. (داشته
باشد)

از نظر نوع شغل، اشتغال را که شامل
مشاغل گوناگونی که در سطح جامعه وجود
دارد، به دو گروه دیگر نیز می‌توان طبقه‌بندی
نمود. یک گروه شغل‌های ثابت یعنی
شغل‌هایی که در برابر انجام دادن کار، مزدی
معین و قبلاً توافق شده پرداخت می‌گردد و
دیگری شغل‌های آزاد است که محیط شغلی
و درآمدهای حاصل از آن تابع اراده شخص
یا عرضه و تقاضا و یا سایر شرایط حاصل
می‌گردد.

صرفنظر از هر نوع طبقه‌بندی از اشتغال،
زمانی که در سطح کلی و مصالح عمومی
اجتماعی صحبت از کار و اشتغال به معنای
اخص آن به میان می‌آید، معمولاً کار و
اشتغالی مطلوب است که در عین حال که در
جریان عمومی اقتصادی و اعتلای معیشتی



آنها (چه به صورت بالفعل و چه به صورت بالقوه)، دچار مشکلات متعددی ناشی از عوامل مختلف می‌باشند. مؤسسات در بخش خصوصی نیز بعد از انقلاب، چندان توسعه نیافته‌اند تا به ظرفیت پذیرش اشتغال کمک کنند و علاوه بر آن، با توجه به شرایط فعلی زمینه پذیرش، ایجاد و رشد اینگونه مؤسسات در صحنه اقتصادی کشور را ندارد. این قسمت کوچکی از دلایل گسترده شدن معضل بیکاری در کشور ما است که پیدا کردن راه حل سریع را در برنامه‌های کشور اجتناب‌ناپذیر می‌کند و باید پرسید که پس با توجه به جوان بودن نیروی کار که هر روز تعداد منقاصیان اشتغال را افزایش می‌دهد، چه باید کرد.

یکی از نهادهایی که در امر تأمین اشتغال مؤثر تلقی می‌شوند، تعاونی‌ها است. اما ارزیابی این تأثیر بدون توجه به واقعیات، امری است که برنامه‌ریزی در این زمینه را دچار اختلال می‌کند. بنابراین توجه به امر اشتغال تعاونی‌ها باید متکی بر واقع‌گرایی بوده باشد و چنانچه در جایی اشکالی وارد است یا ظرفیت‌های مناسبی هنوز هم وجود دارد که می‌توان در ایجاد اشتغال از آن استفاده نمود، دور از توجه نماند و اگر به این نتیجه رسیدیم که حمایت و پشتیبانی این بخش در این زمینه می‌تواند مفید واقع شود، از آن دریغ نشود.

اشتغال در تعاونی‌ها هم مثل سایر بخش‌ها دارای تنوع است. اما از بخش خصوصی، قابلیت برنامه‌ریزی بیشتری دارد. زیرا دسترسی دولت برای هدایت آن‌ها به طرف مطلوب نسبت به بخش خصوصی بیشتر است. برای برنامه‌ریزی بهتر، باید بدانیم که در وضع موجود، بنا بر تعدد و تنوع موجود در بخش تعاونی، سهم عمده‌ای از اشتغال متوجه تعاونی است و می‌توان ادعا نمود که قابلیت‌های فراوانی برای توسعه آنها وجود دارد. در هر صورت، در تعاونی‌ها دو نوع اشتغال وجود دارد. یکی اشتغال غیرمستقیم و دیگری اشتغال مستقیم.

۱- اشتغال غیرمستقیم:

در بخش تعاونی نیز مثل بخش خصوصی مشاغلی وجود دارد که به صورت موقت از

با تعهدی برای پرداخت دستمزد به آنان را ندارد یا آنکه بخشی از درآمد آن نیرو در قبال کاری که در تعاونی انجام می‌دهد به وسیله تعاونی تأمین می‌شود. اما با توجه به این که این نیرو در خدمت تعاونی است، این گروه را نیز می‌توان به عنوان یکی از منابع اشتغال تعاونی به شمار آورد.

بالاخره سهم گروه دیگری نیز به عنوان کسانی که تعاونی‌ها در اشتغال آنان سهمی دارند قابل توجه است و آن گروه شامل مدیران تعاونی‌ها است. صرفنظر از آن که مدیران عامل تعاونی‌ها به صورت موظف انتخاب می‌شوند و حداقل برای مدت ۲ سال دوره خدمت خود حقوق بگیر تعاونی به شمار می‌آیند، با توجه به اصلاحیه قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۷۷، هیأت مدیره نیز در صورتی که از جای دیگری حقوق نگیرند می‌توانند از تعاونی حقوق دریافت دارند. البته استفاده اعضاء از مزایای تعاونی و تأثیری که کم و زیاد بالقوه و بالفعل در درآمدهای آنان داشته باشد نیز در برآوردها باید مورد توجه قرار گیرد.

۲- اشتغال مستقیم

مشاغلی که تعاونی‌ها مستقیماً باعث ایجاد آنها شده‌اند، در دو گروه قابل بررسی‌اند.

الف - مشاغل خدماتی - این مشاغل شامل مشاغلی در تعاونی‌ها می‌شود که یا در گروه‌های سنادی تعاونی خدمت می‌کنند مانند حسابداران، انبارداران و یا مشاغلی که

آنها استفاده می‌شود و به عنوان یکی از مجموعه اجتماعی از چرخه اشتغال مشاغلی مانند گروه مشاغل مربوط به ساختمان، واحدهای تولیدی و دیگران از گروه مشاغل موجود در جامعه در اشتغال نیروی کار موجود سهم دارند و در واقع کمتر تعاونی را می‌توان یافت که هرچند کوتاه‌مدت در این چرخه سهم نباشد و اگرچه خود مستقیماً ایجادکننده آن اشتغال نباشند، اما در محاسبه جایگاه تعاونی در اشتغال از این نوع کم و زیاد سهم آنان در این زمینه نیز قابل احساب است. این مشاغل را می‌توان به ۴ گروه تقسیم‌بندی نمود: یک گروه شامل مشاغلی می‌شود که به صورت موقت در خدمت تعاونی قرار می‌گیرند به عنوان مثال مشاغلی که در امر ساختمان در تعاونی‌های مسکن با احداث مسکن (انبوه‌سازان) یا احداث ساختمان واحدهای تولیدی تعاونی فعالیت می‌کنند و یا مشاغلی که در تولید ابزار یا مواد مصرفی مورد نیاز اعضای تعاونی شاغل می‌باشند.

گروه دیگر، آن دسته از مشاغل است که به کمک تعاونی ادامه می‌یابد. مانند صاحبان و اداره‌کنندگان غرفه‌های امانی و غیره. گروه سوم را آن دسته از مشاغل می‌توان به شمار آورد که به ویژه در تعاونی‌های مصرف و مسکن به صورت مأمور به خدمت فعالیت می‌کنند و تمام یا قسمتی از نیروی کار فرد در تعاونی‌ها مصرف می‌شود و حقوق یا دستمزد خود را تماماً از منبع دیگر دریافت می‌کند و تعاونی

مستقما در زمینه عرضه خدمات تعاونی سازمان‌دهی شده‌اند. در عین حال که مشاغل خدماتی در هر دو گروه تعاونی‌های تولیدی و توزیعی ممکن است مشترک باشد، به عنوان نیروی ثابت تعاونی اشتغال دارند و از تعاونی حقوق دریافت می‌کنند.

ب- مشاغل تولیدی - این افراد نیز ممکن است عضو یا غیرعضو تعاونی باشند. اما به عنوان نیروی کار در تعاونی‌های تولیدی شاغل می‌باشند و از آن حقوق می‌گیرند.

اگرچه هر دو گروه شاغلین در تعاونی‌ها دوام شغل‌شان بستگی به رونق فعالیت تعاونی مربوطه دارد، ولی با توجه به اینکه نیروی کار رسمی آن به شمار می‌روند و معمولا از مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی برخوردار می‌شوند و در صورتی فعالیت تعاونی به هر دلیل دچار اختلال گردد یا در صورت اخراج آنان از تعاونی، مانند دیگر واحدهای کارگری می‌توانند از مزایای مقرر استفاده کنند، به همین دلیل از امنیت شغلی نسبی مانند سایر کارگران برخوردار خواهند بود.

در هر صورت چه اشتغال مستقیم و چه اشتغال غیرمستقیم در تعاونی‌ها قابل توجه است. اما هنگامی که تعاونی‌های تولیدی را همانطور که قانون نیز از آن تلقی داشته است به عنوان تعاونی‌های اشتغال‌زا بررسی می‌کنیم، صرفنظر از نقاط قوت آنها، در نقاط ضعف آنها نیز باید کنکاش و چاره‌جویی شود. زیرا تعاونی‌های تولیدی، یکی از مصادیقی است که برای رسیدن به اشتغال کامل جامعه فتنه‌کارایی دارد. استدلال آن است که برای پیوستن افراد به تعاونی‌ها حق انتخاب، با خود افراد است و در نتیجه کسانی که به تعبیر قانون اساسی کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند، در زمینه‌هایی که دارای توانایی می‌باشند، می‌توانند مشکل شوند و به فعالیت بپردازند. ثانیاً تعاونی‌ها ماهیتاً نهادی دموکراتیک می‌باشند و در آن مزیت‌های مادی رجحانی ندارد و بالمال در تعاونی این قابلیت وجود دارد که هرکس متناسب با استعداد و تخصص خود فعالیت کند و از ثمره کار خود بهره‌گیرد. ثالثاً در

شرایطی که افراد از نظر بنیة مالی نمی‌توانند به تنهایی اشتغال یابند، در گروه می‌توانند امکانات جمعی بهره‌برداری کنند و راه را از این طریق برای شکوفایی استعدادهای خود بیابند. رابعا در بخش خصوصی اگرچه تولید منجر به اشتغال می‌شود، ولی حاصل را افراد معدودی می‌برند و این، منافی غرض جامعه و آرمان‌های انقلاب است و...

واقعیت امر آن است که کشور ما، از نظر سن افراد جامعه، جزو جوانترین کشورها به شمار می‌رود و ظرفیت‌های فعلی جوانگوی تقاضاهای فعلی نیست، تا چه رسد به آینده به دلیل مشکلات فعلی اقتصادی کشور، واحدهای اقتصادی کوچک آسیب‌پذیرترند و در نتیجه ثبات و امنیت شغلی در آنها مورد تهدید است. پس توجه برای تولید اشتغال، بااستی علاوه بر جهت تقویت واحدهای کوچک اقتصادی، سمت و سوی واحدهای بزرگ را که معمولا دارای ثبات بیشتری می‌باشند، داشته باشد. زیرا تجربه نشان داده است که واحدهای بزرگ، علاوه بر تقویت بنیة اقتصادی کشور، دوام بیشتر و در نتیجه امنیت و دوام اشتغال را نیز نتیجه می‌دهد. اما با توجه به آرمان‌های جمهوری اسلامی ایران و بنا به مقتضیات، برای عدم تمرکز ثروت، تشکیل شرکتهای تعاونی عام شیوه‌ای مطلوب خواهد بود تا ضمن تجمع منابع مالی کوچک به نفع تولید، زمینه‌های اشتغال و تأمین معاش طبقات جامعه فراهم گردد. از سوی دیگر تشکیل تعاونی‌های تولیدی با عضویت گروه‌های خاص برای تأمین امکانات برای اقشار جوان و متخصصین و جویندگان کار با سرمایه‌ای کم نیز هم ادامه خواهد یافت. اما در هر دو مورد ارتسباط اداری همسراه با احساس مسئولیت اجتناب‌ناپذیر است. تعاونی‌هایی را داریم که ابتدا با پشتیبانی دولت به وجود آمدند اما بعد که دولت خود را کنار کشید، با شکست مواجه شدند. در اینجا تجربه جایگاه دولت در برابر تعاونی‌ها در کشور هندوسان یا نقش دولت در تعاونی‌های روستایی کشور خودمان می‌تواند قابل توجه و برخی از نکات قابل تطبیق در این تعاونی‌ها اقتباس شود. لازم است موانع

اجرائی زنجیره همکاری وزارت تعاون و وزارت کار و امور اجتماعی بیه ویژه مشکلات همکاری مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای) بررسی شود. قابل ذکر است که متأسفانه جایگاه تعاونی‌های تولیدی در بسیاری از ارزیابی‌ها بیه ویژه در گذشته محدود به دوران اولیه تشکیل آنها می‌شد. حال آن که بخشی از آنها بعد از مدتی فعالیت، به دلایل مختلف یا راگد شده‌اند یا آنکه فعالیت تولیدی‌شان متوقف یا رها شده است، پس برای ایجاد اشتغال مفید در جامعه از طریق تعاونی‌ها ضمن آنکه به مشکلات عمومی آنها باید توجه نمود، از جمله به مشکلات داخلی آنها نیز باید توجه داشت که برخی از آن ذیلا بیان می‌شود:

۱- تعدد اعضاء و مشکل مدیریت در ترکیب و تلفیق سلیقه‌های مختلف آنان غالباً به اختلاف نظر و بالاخره شکست اجرای طرح منجر می‌شود.

۲- اعضاء تعاونی‌های تولیدی را کسانی تشکیل می‌دهند که اکثراً یا همه آنان دارای بنیة مالی لازم برای تحقق اهداف تعاونی حتی در حد سهم لازم اتحادیه‌شان نیستند. به همین دلیل بسیاری از آنان یا سهم خود را به دیگری واگذار می‌کنند که خود ترکیب جدید عضویت احتمال عدم تفاهم را افزایش می‌دهد و با آنکه اعضایی که توان مالی کافی ندارند و یا حاضر به مشارکت مالی در فعالیت تعاونی نیستند، با ادامه عضویت خود مانع به نتیجه رسیدن کار تعاونی می‌شوند.

۳- در بسیاری از موارد، تعاونی نقش مکمل درآمد تشکیل‌دهندگان آنها را دارد و بدون توجه به اینکه تعاونی نیز مانند واحدهای تولیدی بخش خصوصی، به عنوان کارگر عده‌ای را استخدام می‌کنند، ایجاد تعاونی برای اعضاء آن اشتغال جدید نمی‌آفریند.

۴- ضعف مدیریت و سایر عوامل فعالیت تعاونی را از توجیه اقتصادی خارج می‌کند. سه زودرس بودن زمان بازپرداخت اقساط وام در شرایطی که تعاونی هنوز به سوددهی نرسیده، مشکل تأمین مواد اولیه و توسعه فعالیت و پرداخت حقوق کارکنان و

چند سال قبل شرکت تعاونی مسکن "باتی کنت" در ترکیه ۵۰ هزار واحد مسکونی را در آنکارا ساخت و تحویل داد و از طرف I.C.A به عنوان موفق‌ترین تعاونی جهان شناخته شد. در این تعاونی شهردار آنکارا سمت مدیریت عامل را داشت و بقیه مسئولان دیگر نیز که به نحوی در امر مسکن دخالت داشتند در این تعاونی سمتی را عهده‌دار بودند. معنای این بیان آن است که در شهری به بزرگی آنکارا، مشکل زیست محیطی، حمل و نقل، شهرسازی و نیاز مسکن جامعه و سایر امور یک نقطه عطف مورد توافق همه دست‌اندرکاران امور شهری و اجتماعی بود و به نظر می‌رسد که همین امر عامل اصلی موفقیت این پروژه بزرگ بود. در بحث اشتغال نیز باید ابتدا جدی بودن آن مورد باور عملی قرار گیرد و بعد از آن به مصلحت‌های مورد عنایت دیگر رجوع کرد.

تعاونی و اشتغال را نیز نمی‌تواند و جا دارد که از فرصت‌های موجود قبل از تأخیر استفاده معقول بشود. در هر صورت چه در قالب تعاونی و چه در بخش خصوصی و حتی در بخش دولتی مسئولان با عزم و اراده، حداقل تا اطمینان از آن که فعالیت واحد تولیدی در جهت ثبات اشتغال شاغلین آنها آغاز شده آن را رها نکنند و برای این منظور یک سازمان که اراده‌اش قابل توجه دستگاه‌های اجرایی باشد نیاز است. البته نه واحدی جدید، زیرا که همه واحدهای جدیدی که دولت ایجاد کرده رفته رفته، از هدف اصلی خود غالباً دور مانده‌اند و دل مشغول امور دیگری شده‌اند. اما تجربه نشان داده است که وحدت نظر دست‌اندرکاران و هدایت‌شان در جهت منظور نتیجه‌بخش‌تر بوده است. مثالی را باید یادآور شد و آن اینکه چند سال قبل شرکت تعاونی مسکن "باتی کنت" در ترکیه ۵۰ هزار واحد مسکونی را در آنکارا ساخت و تحویل داد و از طرف I.C.A به عنوان موفق‌ترین تعاونی جهان شناخته شد. در این تعاونی شهردار آنکارا سمت مدیریت عامل را داشت و بقیه مسئولان دیگر نیز که به نحوی در امر مسکن دخالت داشتند در این تعاونی سمتی را عهده‌دار بودند. معنای دیگر آن است که در شهری به بزرگی آنکارا، مشکل زیست محیطی، حمل و نقل، شهرسازی و نیاز مسکن جامعه و سایر امور یک نقطه عطف مورد توافق همه دست‌اندرکاران امور شهری و اجتماعی بود و به نظر می‌رسد که همین امر عامل اصلی موفقیت این پروژه بزرگ بود. در بحث اشتغال نیز باید ابتدا جدی بودن آن مورد باور عملی قرار گیرد و بعد از آن به مصلحت‌های مورد عنایت دیگر رجوع گردد.

نتیجه حاصل می‌شود، آن است که:

- ۱- چه در ظرفیت‌های تولیدی و فضاهای خالی که برای ایجاد اشتغال مستعد است و چه در میان استعدادها و نیروهای کار جویای اشتغال زمینه‌های مناسبی وجود دارد که باید در قالب تشکلهای تعاونی برنامه‌ریزی شود.
- ۲- صرف‌نظر از ماهیت تعاونی‌ها که عضویت در آنها داوطلبانه است و نهادی مستقل از دولت است، واقعیت موجود انتظار مردم را از پشتیبانی دولت و مسئولان دور نمی‌کند. هدایت اقتدار جوان به طرف این تشکل در صورتی که عنایت خوشی نداشته باشد، سبب سرخورگی آنان می‌شود و به همین دلیل دخالت دولت برای حصول اطمینان از موفقیت آنها ضمن جلوگیری از هدر رفتن منابع، باعث ثبات اشتغال و سایر جنبه‌های مثبت می‌گردد.
- ۳- با ارزیابی عوامل مشکل‌زا در تعاونی‌ها راه‌حل‌ها برای اصلاح قوانین و مقررات موجود یا وضع قوانین جدید اقدام نمود.
- ۴- واگذاری واحدهای اقتصادی متعلق به دولت یا وابسته به آن به بخش تعاونی و نیز زمینه‌های جدید اقتصادی برای ایجاد ظرفیت جدید جهت اشتغال مورد بررسی قرار گیرد.
- ۵- تحقیقات به ابعاد عملی‌تری در بخش تعاونی هدایت و گرایش داده شود.
- ۶- مراکز اطلاع‌رسانی و هدایت از جمله هدایت جویندگان اشتغال در زمینه‌هایی که توجیه اقتصادی و فنی داشته باشد و آنها را در زمینه‌های اداری کمک برساند.

اگرچه بررسی اشتغال در این مطلب محدود و مختصر ادعایی نپذیرفتنی است، اما لزوم توجه عمیق از وضع موجود در باب

سایر هزینه‌ها را به دنبال می‌آورد.

- ۶- محدودیت‌های موجود در سهام و عدم شفافیت اشکال دیگری برای رفع مشکلات مالی تعاونی‌ها در حیطه مقررات (جز منابع بانکی) است از این رو، اطمینان اعضایی که توانائی بیشتری از دیگران برای تأمین مالی تعاونی دارند، برای برگشت سود و حتی سرمایه‌شان کم می‌کند و بروز اولین مشکل مالی در بسیاری از تعاونی‌ها راه برای ادامه یا توسعه فعالیت بسته می‌شود و عملاً در بسیاری موارد تصمیمات مجمع عمومی هم وسعت دید کافی را ندارد. به همین جهت صرف‌نظر از ماهیت تعاونی، شاید لازم باشد که در این نوع تعاونی‌ها سهام ویژه که در شرکت‌های سهامی بحث می‌شود، در تعاونی‌ها نیز مورد توجه قرار می‌گیرد.
- ۷- عدم رسیدگی به موقع مشکلات اعضا در رابطه با نواقص موجود در تعاونی‌ها که بعدها غالباً تبدیل به اختلاف بزرگی می‌شود به صورت بالقوه عامل دیگری برای شکست تعاونی محسوب می‌شود که از جمله لزوم انتخاب بازرسان از میان غیراعضاء یا لافل شیه آن چه در قانون تجارت آمده است، این مسئله ممنوعیت انتخاب بازرسان از میان اقربای درجه یک مدیران را قابل بررسی می‌کند.

البته گفتنی است که اینها نه در همه تعاونی‌ها مشترک است و نه عوامل دیگر را در بروز مشکل میان تعاونی‌ها نمی‌کند. اما در هر صورت با توجه به مسایل فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی موجود بسیاری از تشکلهای تعاونی، نیاز دارند که تا مدتها و حداقل تا رسیدن به مرحله فعالیت عادی‌شان، هدایت و مراقبت شوند.

نتیجه‌گیری:
برخی از آن چه از این بحث به عنوان