



معمولاً در سایر شرکتهای تعاونی میزان حقوق پایینتر است.

با شرحی که از نهضت تعاون ایالت باسک داده شد اکنون بیان مطلب را به سیمای تعاونیهای ایالت باسک در طی بحران ۱۹۷۰ متمرکز نموده و به شرح آن چه که در جهان «اقتصاد اجتماعی» به عنوان یک راه چاره و یک عامل جایگزینی شناخته شده، که بسیار قابل اتکاء و مایه امیدواری نیز می باشد، یعنی «شرکتهای سهامی تعاونی» (Cooperative Stock Companies) می پردازیم. نظر به ماهیت ویژه «شرکتهای سهامی تعاونی» و این که اخیراً چگونه به وجود آمده اند، لزوماً می بایست در مورد ساختار آنها به تفصیل بحث کنیم، اگر چه به یقین باید گفت که قادر به بیان همه زوایا و ابهامات این موضوع نخواهیم شد، ولی این عنوان نیز تقریباً مشابه تعاریفی است که در سایر کشورها از واژه «تعاونی» Cooperative به عمل می آید.

پیدایش شرکتهای سهامی تعاونی

The Cooperative Stock Companies

اولین شرکت سهامی تعاونی (CSC) در سال ۱۹۷۹ در ایالت باسک تشکیل گردید. «بحران اقتصادی» در این سالها بسیاری از کارخانجات را به رکود کشاند و به خصوص کار آن دسته از کارگاههای کوچکی که تشکیلات محدود و ضعیف آنها توان مقاومت در برابر فشارهای اجتماعی را نداشت و به ویژه از نقطه نظر مدیریت نمی توانست مورد توجه قرار گیرد را متوقف نمود. در این شرایط کارخانجات بزرگ با نیروی کار عظیم واقع در مناطقی که با موج بیکاری و عدم اشتغال رویارو بودند نیز با مسئولیت عظیمی برای حل مشکلات روبه رو شدند. بسیاری از شرکتهای سهامی تعاونی جدیدالتأسیس

گروه موندراگون

ترجمه: طاهره فرخی

قسمت ۲ یک تجربه موفق تعاونی در اسپانیا

اهم نکات اصلی مقررات اساسی گروه وابسته به کاجالبرال پابولار به شرح زیر است:

الف - کلیه اعضاء می بایست شاغل در گروه باشند.

ب - سهام اولیه ۱۰۰۰۰۰ پزتا معادل ۸۹۳۰ دلار می باشد که از این مبلغ ۱۵۰۰۰ پزتا معادل ۱۱۴۰ دلار آن به اندوخته احتیاطی اختصاص داده شده است.

ج - کلیه اعضاء در سود و زیان شرکت سهیم هستند. نحوه تقسیم سود و زیان به طریق زیر است:

۱- حداقل ۴۰٪ سود به ذخیره قانونی غیر قابل تقسیم اختصاص دارد.

۲- ۱۰٪ سود برای اندوخته «امور اجتماعی» کنار گذارده می شود.

۳- حداکثر ۵۰٪ سود سهام و مازاد برگشتی (سود قابل تقسیم بین اعضاء) اختصاص داده شده است.

د - سرمایه: ضرورت قوت سرمایه کاملاً

مورد تأیید است. ولی سرمایه فقط یک عامل فرعی است و به عنوان ابزار کار به شمار می رود و موارد زیر، ذیربط با سرمایه مد نظر قرار دارد:

۱- سود سهام سالانه معادل ۷/۵٪ است.

۲- ارزیابی مجدد بهای سهام در صورت افزایش قیمتها تا میزان ۷۰٪ صورت می گیرد.

۳- عدم استرداد سهام به اعضاء در طی دوران اشتغال در شرکت.

۴- سرمایه گذاری مجدد و پس انداز اعضاء برای زمان استعفاء، بازنشستگی و غیره به منظور جلوگیری از کاهش قدرت سرمایه شرکت و افزایش میزان پس انداز عضو در شرکت.

نظام پرداخت:

شاخص پرداخت به پرسنل در شرکت ۱- است یعنی بالاترین حقوق هیچ گاه بیش از شش برابر پایینترین حقوق نیست. بالاترین معیار پرداخت فقط در گروه تعاونی موندراگون انجام می گیرد و

معمولاً از کارخانجاتی به وجود آمدند که به دلیل خارج شدن از حیز انتفاع و از کارافتادگی ماشین آلات خود و کسادى بازار، ضعف مدیریت و فقدان سرمایه و غیره... ورشکسته شده بودند.

فرآیند آماده سازی کارخانجات:

در مرحله اول صاحبان کارخانجات می‌بایست کارخانه‌های ورشکسته و زیان ده را به کارگران واگذار نمایند و بعضاً قسمت ناچیزی از سهام را نیز برای خود نگهدارند، به امید آنکه کارگرانی که قبلاً هیچ گونه نقشی در تصمیمات و اداره کارخانه نداشته‌اند، بتوانند آن را احیاء و سود آور نمایند. تحت چنین اوضاع و احوالی کارگران به دو دلیل شرایط جدید را پذیرفتند:

اول آن که بتوانند تا جایی که ممکن است از عدم اشتغال و بیکاری جلوگیری کنند، که انجام آن کاملاً منطقی و اساسی به نظر می‌رسید. دیگر آن که اغلب کارگران ناگزیر از قبول این شرایط بودند زیرا اتحادیه‌های بازرگانی هیچ راه دیگری را به آنان عرضه نمی‌کردند که بتواند جانشین وضع بحرانی موجود باشد و به این ترتیب مرحله «مدیریت مشارکتی» یا خودگردانی از کارخانجات شروع شد.

کارگران به زودی دریافتند که وارث یک شرکت تعمیلی شده‌اند که به شدت مدیون دیگران و مقروض به تأمین اجتماعی و خزانه و تهیه کنندگان مواد اولیه و غیره است و ترازنامه منفی آن نشان می‌داد که شرکت برای رهایی از این ورطه نیازمند اقدامات فوری، و طرح تدابیر ضروری است. ضمناً دستمزدها هم می‌بایست ثابت و تولید نیز افزایش یابد و علاوه بر آن در چنین شرایطی می‌بایست جریان سالم سازی نیز توأم با حسن نیت مسئولین

حرکت نماید. جدا از مسائل مالی در آن شرایط بحرانی مشکل اساسی در زمینه پی ریزی و سازمان دهی مجدد صنعت در چارچوب برنامه تجدید حیات صنعتی، به کار گماردن مجدد کارکنان بود. اما این مشکل منحصرأ با به کار گرفتن معیارهای تعاون قابل حل نبود. و از این رو به دلیل عدم کفایت منابع فنی، مالی، اقتصادی و همچنین با توجه به وضع بازار می‌بایستی شرکت‌های تعاونی را از روی آوردن به کارخانجات منع نموده و در این بین در کوتاه مدت با ایجاد اشتغال برای کارگران لزوماً انتظارات آنان را برآورده نمود، زیرا

«شرکت سهامی تعاونی» نامیده شود به شرح زیر بیان نمود:

الف - حداقل ۵۱٪ سهام سرمایه‌ای شرکت باید متعلق به کارگران باشد به محدودیت انتقال سهام که در آیین نامه‌ها و مقررات فرعی شرکت مقرر گردیده، اشاره شود.

ب - هیچ سهامداری نتواند بیش از ۲۵٪ سهام شرکت را رسماً دارا باشد.

ج - تأییدیه‌های سهام که معرف سرمایه شرکت است باید رسماً به ثبت برسد.

د- در متن تأییدیه‌هایی که معرف سهام شرکت است باید به محدودیت انتقال سهام که در آیین نامه‌ها و مقررات فرعی شرکت

ماده ۶۶ قانون تعاونیهای باسک، تعاون را به «نفع اجتماع» توصیف نموده است. این بیانیه منطبق با بند ۲ ماده ۱۲۹ قانون اساسی اسپانیا می‌باشد که طی آن مقامات دولتی مکلف شده‌اند که با وضع و تدوین مقررات مناسب، تشکیل شرکت‌های تعاونی را ترویج، تشویق و تقویت نمایند. اما نظریه و طرز تلقی قانون گذاران باسک صرفاً به انتشار قانون شرکت‌های تعاونی محدود نمی‌شود، بلکه محتوای قانون نشان دهنده حمایت روشن و صریح آن از تعاونیهاست و گواه بر این مدعا صرف هزینه‌ای بالغ بر بیش از ۵۴ میلیون دلار آمریکا یعنی تقریباً معادل ۶۰۰۰ میلیون پزتا Peseta در جهت حمایت از تعاونیها توسط بخشهای مختلف دولتی در ایالت باسک در سال ۱۹۸۸ است.

مقرر گردیده، اشاره شود.

به طور خلاصه شرکت‌های سهامی تعاونی، شرکت‌هایی هستند که حداقل ۵۱٪ سهام از کل سرمایه آنها متعلق به کارگرانی است که در ازای آن، خدمات خود را مستقیماً به شرکت ارائه می‌نمایند. کارگران باید به طور تمام وقت و برای مدت نامحدود در استخدام شرکت باشند و هیچ سهامداری در این گونه شرکتها نمی‌تواند بیش از ۲۵٪ سهام از کل سرمایه را داشته باشد. در شرایط استثنایی سایر شرکتها و

بازتاب تأثیر منفی تأخیر در این مسئله (برای حکومت) بیش از بسته شدن کارخانجات بود زیرا با توسل به این شیوه تنش ناشی از نگرانی و اضطراب و از عدم اشتغال کاهش می‌یافت.

قانون شرکت‌های سهامی تعاونی:

در راستای قانونمند نمودن طرح «اقتصاد اجتماعی»، دولت اسپانیا در ۲۵ آوریل ۱۹۸۹ با انتشار قانون «نحوه اداره امور شرکت‌های سهامی تعاونی»، ویژگیهای یک کارخانه را برای این که

بدون شک می‌توان گفت: در ایالت باسک به ندرت خانه‌ای یافت می‌شود که مستقیماً و یا به طریقی به سیستم «اقتصاد اجتماعی» مورد بحث وابسته نباشد. بیش از ۵٪ کل تولید انجام شده به شیوه‌های «اقتصاد اجتماعی» توسط شرکتهای سهامی تعاونی جوامع اروپایی به ایالت باسک اختصاص دارد.

ارگانهای دولتی می‌توانند تا میزان ۲۹٪ در سرمایه شرکتهای سهامی تعاونی سهیم باشند. در این میزان سرمایه گذاری، دولت، مناطق خود مختار و ادارات محلی می‌توانند اکثریت سهام و یا تمامی آن را به خود اختصاص دهند. ثبت سهام الزامی تشخیص داده شده و سهام به فرم اوراق بهادار مجاز تهیه و برای کارگران ذخیره می‌گردد و میزان سرمایه هر یک از آنها هیچ گاه نمی‌تواند بیش از $\frac{1}{3}$ کل سرمایه که به صورت سهام به فرم اوراق بهادار عرضه گردیده باشد. اعضاء در هنگام خاتمه کار و ترک رابطه شعلی یا شرکت معمولاً مکلفند سهام خود را به افرادی که امتیاز و اولویت خرید آن را دارد، ارائه نمایند. در برخی موارد برای این که اعضاء در هنگام خاتمه خدمت، حق عضویت و سهام خود را از دست ندهند، ممکن است آنان را در ردیف اعضاء بیکار قرار دهند و در نتیجه بر این اساس نوع سهام این گونه اعضاء تغییر خواهد کرد. شرکتهای سهامی تعاونی به جز ذخائر قانونی مقرر، مکلف به داشتن نوع خاصی ذخیره غیر قابل تقسیم به میزان معادل ۱۰٪ سود خالص سالانه هستند.

با توصیفی که از ماهیت این گونه شرکتهای به عمل آمد، اکنون اندکی در خصوص فلسفه موجود در ماورای تشکیل این شرکتهای سخن گفته می‌شود.

وقتی در مورد یک شرکت سهامی تعاونی بحث می‌کنیم، با شرکتهای خودگردان و دارای مدیریت مشارکتی که

ویژگیهای زیر را در بر دارد روبرو می‌شویم:

الف - ظرفیت عظیم شرکت برای تقویت بنیه مالی داخلی در سایه مشارکت کارگران سهامدار شرکت.

ب - دسترسی به تسهیلات فراوان برای کسب و تأمین منابع خارجی به وسیله افزایش ارتباطات مالی با مراجع رسمی.

ج - برقراری ارتباطات صنعتی صحیح که مدیون تعهد والای کارگران سهامدار برای اداره امور شرکت است.

د - افزایش ظرفیت تولید کارخانه، به دلیل سهیم بودن کارگران در سود کارخانجات. با ارائه تعاریف فوق از ویژگیهایی که موجبات ایجاد یک شرکت سهامی تعاونی را فراهم می‌نماید با سئوالات متعددی روبرو خواهیم شد:

- وقتی که «نیروی کار» در مدیریت شرکت دخالت دارد، چگونه منافع مشترک موجود در شرکت سهامی یعنی «سود و ظرفیت تولید» حفظ می‌شود؟

- وقتی که «سرمایه و نیروی کار» پا به پای هم در شرکت سهیم هستند چگونه شرکت از نقطه نظر فنی و اقتصادی قابل اداره است؟

تجربه نشان می‌دهد به مجرد این که به طور واقعی منافع یکدسته در شرکت بر دسته دیگر مسلط و حکمفرما شود، شرایط کار و وضعیت داخلی شرکت غیر قابل تحمل خواهد شد. برای ایجاد تعادل در شرکت بخشی از نیروی داخلی شرکت از یک دسته به دسته دیگر انتقال داده می‌شود و مرحله رسیدن به این تعادل بسیار سخت

و مشکل است. در چارچوب این نقل و انتقال معمولاً با مقوله واگذاری امتیاز که به نفع «اشتراک اجتماعی» است روبرو هستیم به عبارت دیگر ما این مقوله را به عنوان «اقتصاد اجتماعی» نمی‌شناسیم. در حقیقت اگر شرکت سهامی تعاونی قرار باشد که یک شرکت اشتراکی خودگردان محسوب گردد، بنای آن از مرحله نخست باید به گونه‌ای پی ریزی شود که تمامی سرمایه و لزوماً مالکیت آن در دست کارگران باشد و آنان بدون استثناء همگی از اعضاء این مجموعه باشند. تعیین خط مشی‌های آتی مسئله دیگری است که تصمیم‌گیری در آن بستگی به توسعه شرکت و اقداماتی خواهد داشت که با توجه به محیط پرتنش و متغیری که کارخانه در آن فعالیت دارد، برای توسعه و ترقی شرکت ضروری فرض شود. این موضوع بستگی به قابلیت رقابتی شرکت نیز دارد که در نهایت «رشد و بقا» شرکت را به همراه داشته و در این رابطه می‌بایست در جستجوی فرمولهای مالی مناسبی متناسب با امکانات شرکت بود.

مع الوصف ضمن قبول مفاهیم فوق نباید فراموش کنیم که شرکتهای سهامی تعاونی با توجه به ماهیت واقعی آنها:

۱- تا حدودی بی ثبات بوده و از استحکام کافی برخوردار نیستند زیرا دلیل به وجود آمدن «شرکتهای سهامی تعاونی» فراروشانه از زیر بار مسئولیت شانه خالی کردن صاحبان قبلی کارخانجات بوده است که خوشبختانه امروزه دیگر این دلایل بر اداره امور آنها حکمفرما نیست.

در نهضت تعاونی ایالت باسک، «شورای عالی تعاونیهای باسک» عالیترین مرجع توسعه و ترویج شرکتهای تعاونی است که سازماندهی شرکتهای تعاونی را تمت لوای قانون تعاونیهای باسک بر عهده دارد.

۲- سرمایه گذاریهای ضروری در آن به سختی انجام میگیرد. برای حل این مشکل مسی بایست در جستجوی منابع مالی و افزایش سرمایه چه از طریق سهامداران جدید (اگر چه سهامداران ماهیتاً افراد کم درآمد هستند و سرمایه جدید به سختی از آنان به دست می آید) و چه از طریق منابع مالی استقراری جدید (که این امر هم مشکلات جدی تهیه وثیقه و تضمینهای ضروری را برای دریافت اعتبار مورد نیاز در بر دارد) بود.

به هر حال امروزه شرکتهای سهامی تعاونی بیش از پیش Ex novo هستند. یعنی از نقطه صفر به وجود می آیند. این شرکتهای اصول دموکراتیک و مردم سالاری تعاونی و خودگردانی فنی کارخانجات را پذیرفته و سهامداران آنها در شغل خود مهارت و کارایی لازم را کسب می نمایند. تا ۳۱/ دسامبر/ ۱۹۸۹ حدود ۶۰۸ شرکت سهامی تعاونی در ایالت باسک تشکیل شده که بیش از ۱۱۰۰۰ مورد اشتغال ایجاد نموده اند. اگر چه «نهضت شرکتهای سهامی تعاونی» نیاز به زمان بیشتری برای رشد دیدگاهها و جنبه های تعاونی خود دارد، اما به جرأت فکر می کنیم در آینده تقارن و نزدیکی بیشتری بین شکل ظاهری و محتوی شرکتهای تعاونی به وجود خواهد آمد و قانونگذاری مشترک آنها از نقطه نظر عمق و محتوی در قالب شرکتهای سهامی و از نقطه نظر آزادی، دموکراسی و عضویت اختیاری به شکل «شرکتهای تعاونی» خواهد بود و در یک فاصله زمانی میان مدت امکان ایجاد

مشابهت بین آنها از بسیاری جهات فراهم خواهد شد.

پی نوشتها:

۱- پزنا: واحد پول اسپانیا

2. Jose Maria Arizmendi Arriate
3. Vitoria
4. Cold spell
5. Basque
6. Navarre
7. Superstructure

۸- جامعه اقتصادی اروپا

- European Economic Community
9. Associateted Cooperative Grovp
 10. Liga de Education yeultura (LEAGUE OF Education Cuitute)
 11. Social Industrial Culture
 12. Eroski 13. Lagur Aro 14. Ikerlan

* ایالت باسک ناحیه ای در شمال اسپانیا منتمل بر سه استان به مساحت تقریبی ۲۷۳۹ مایل مربع است. بر سطح در دامنه کوههای پیرنه غربی بین اسپانیا و فرانسه واقع است. اکثریت سکنه آن باسکی هستند و زبان آنها نیز باسکی است که هیچ گونه نشانه ای از زبان اسپانیایی و فرانسه ندارد. از نظر حکومت این ایالت خود مختار بوده و تحت نظر دولت اسپانیا اداره می شود. در زبان اسپانیایی باسک VASCONGADAS نامیده می شود.

بقیه از صفحه ۵۳

گویانکه این دو مقاله عناوینی جداگانه از شهرک تعاون را دارا می باشند ولی به لحاظ این که توسعه منطقه (روستا) را ارائه می نماید می تواند برای ما مفید باشد.

انتظار این است که همکاران عزیز ما در معنای این بحث مشارکت نمایند و با مسنلت الهی گامی هر چند کوچک در توسعه فرهنگ تعاون در کشور عزیزمان برداریم در این راه امیدمان به خدای عز و جل خواهد بود. انشاءا...

بقیه از صفحه ۶۰

نکات ضعف و تقویت نکات قوت آنها، تا شرکتهای از هدف اصلی خود خارج نشوند.

۹- جلوگیری از قائم به شخص شدن شرکتهای تعاونی بلکه سعی گردد قائم به برنامه و قانون و خود مردم شوند.

۱۰- ایجاد پل ارتباطی بین شرکتهای تعاونی آبخیزداران و مراکز تحقیقاتی به وسیله کارشناسان مربوطه، تا مردم از آخرین دستاوردهای علمی بهره مند گردند و مراکز تحقیقاتی جهت حل مشکلات مردم برنامه ریزی لازم به عمل آورند.

۱۱- مبارزه جدی و فراگیر با رشد جمعیت.

در خاتمه با توجه به مراتب فوق در یک جمله می توان گفت عرصه های آبخیز در برخی از نقاط توسط مردم و به علت عدم مدیریت موجود به این وضعیت اسفبار فعلی رسیده است و ناگزیر باید خود مردم و با مدیریت خودشان آن را احیاء و آباد کنند.

* این مقاله قبل از انتخابات اخیر شوراهای اسلامی به تحریر در آمده است.

بقیه از صفحه ۲۰

پی نوشتها:

۱- دکتر کتیلسون دانشیار مدیریت و بازاریابی در دانشکده تجارت و کنفل مرکز مطالعات تعاونی دانشگاه ساسکاچوان واقع در ساسکاتون کانادا است.

- 2: Trust Companies
- 3: Credis Union System of Saskatchewan
- 4: Credis Union Financial Information Services
- 5: Consnsus
- 6: Central Body
- 7: Cerdit Union System
- 8: Directions Committee
- 9: Adhocracy
- 10: Ambidextrous