

زمینه‌یابی تشکیل تعاونیهای مولد و اشتغالزاد در استان ایلام

از: حوزه معاونت آموزش و تحقیقات وزارت تعاون

برابر آخرین اطلاعات موجود در اداره کل تعاون استان ایلام تا پایان سال ۱۳۷۳ تعداد ۱۸۷ شرکت تعاونی تولیدی و خدماتی تشکیل گردیده است که از این تعداد ۷۷ تعاونی در رشته کشاورزی و زیر بخش‌های آن ۹۰ شرکت تعاونی در امور مربوط به صنعت و معدن ۱۲ واحد در امور خدمات تولیدی و ۸ واحد در امور عمرانی و تاسیساتی فعالیت داشته و جمعاً ۲۱۹۳ نفر در این تعاونیها مشغول به فعالیت بوده‌اند که به ترتیب ۷۴۵ نفر در تعاونیهای کشاورزی ۱۱۷۴ نفر در تعاونیهای صنعتی و معدنی و ۲۱۶ نفر در تعاونیهای خدماتی و ۵۹ نفر در تعاونیهای عمرانی و تاسیساتی اشتغال داشته‌اند.

موقعیت جغرافیایی و مشخصات اقلیمی

استان ایلام با حدود ۱۹ هزار کیلومتر مربع مساحت در گوشه جنوب غربی کشور واقع شده و از جنوب با استان خوزستان و از شرق با لرستان و از شمال با کرمانشاه همسایه می‌باشد و از سمت غرب نیز بیش از ۴۰۰ کیلومتر مربع مرز مشترک با کشور عراق دارد این استان منطقه‌ای است کوهستانی با دو نوع ناهمواری که قسمت شرق و شمال آن دارای کوهستانها و ارتفاعات بلند بوده و قسمت غرب و جنوب غربی از ناحیه‌ای کم ارتفاع با شیبی به طرف غرب تشکیل یافته است رودخانه‌های این استان عموماً از کبیر کوه سرچشمه گرفته و به طرف شرق جریان دارند و پس از مشروب نمودن قسمت وسیعی از اراضی منطقه به

رودخانه سیمره می‌ریزند و بعضی دیگر هم از مرز کشور عبور کرده و در خاک عراق به رود دجله متصل می‌گردند. شرایط اقلیمی و آب و هوایی استان ایلام نیز بدلیل وجود ناهمواریهای دوگانه در آن در نقاط مختلف متغیر است بطوری که در نواحی کم شیب غربی و جنوبی هوا در زمستانها معتدل و در تابستانها بشدت گرم است و مناطق مرتفع و کوهستانی دارای زمستانهای سرد و تابستانهای معتدل می‌باشد.

جمعیت و شهرها

جمعیت استان ایلام در سال ۱۳۷۰ بالغ بر ۴۴۰ هزار نفر بوده است که از این تعداد ۴۸٪ در مناطق شهری و ۵۲٪ در مناطق روستایی ساکن بوده‌اند. این استان براساس

آخرین تقسیمات کشوری از ۵ شهرستان تشکیل شده که مجموعاً ۱۴ بخش، ۱۳ شهر، ۳۴ دهستان را دربر می‌گیرد. مرکز سیاسی و اداری استان شهر ایلام و شهرستانهای دیگر آن عبارت از: دره‌شهر، دهلران، شیروان و چرداول و مهران می‌باشد.

از ۱۳ نقطه شهری استان بجز شهر ایلام که حدود ۱۱۵ هزار نفر جمعیت دارد، و از امکانات عمرانی نسبی برخوردار است بقیه روستا شهرهایی بیش نیستند که در پی اسکان عشایر بوجود آمده‌اند و بطور کلی اکثر نقاط جمعیتی استان اعم از شهری و روستایی بر همین مبنا شکل گرفته‌اند و عموماً فاقد سابقه تاریخی شهرنشینی و حتی روستانشینی هستند و روستاها را هم اغلب آبادیهای بی‌ریشه‌ای تشکیل می‌دهند که عده‌ای عشایر بدون مهارت در زمینه زراعت در آنها اسکان یافته‌اند و با کارآیی ناچیزی به کشت و زرع و دامداری مشغولند. این روستاها به دلیل کوچکی و پراکندگی غالباً از نظر عمرانی ضعیف می‌باشند و چنین وضعیتی با توجه به ظرفیت محدود کشاورزی موجب مهاجرت‌های گسترده به مراکز شهری شده است. ساکنین استان از نظر نظام اجتماعی متشکل از گروه غالب قومی کرد و لر و دو گروه اقلیت لک و عرب می‌باشند بعلاوه معاودین عراقی و مهاجرین کرمانشاهی نیز در گروه اقلیت قرار دارند که نقش مهمی را خصوصاً در اقتصاد تجاری شهر ایلام ایفا می‌نمایند.

وضعیت نیروی انسانی و مسئله بیکاری و اشتغال

تعداد جمعیت فعال ۱۵ تا ۶۵ ساله استان ایلام در سال ۱۳۷۰ در حدود ۹۵ هزار نفر شمارش شده است که در حدود نیمی از آن در مناطق شهری و بیش از نیمی دیگر در

روستاها مشغول بفعالیتند. اگر چه بظاهر تعداد شاغلان مناطق روستایی بیش از مناطق شهری است ولیکن نتایج تفصیلی سرشماری نفوس و مسکن سال ۶۵ نشان می‌دهد که روند جمعیت شاغل در مناطق روستایی در طی دوره زمانی ۵۵ تا ۶۵ با سیر نزولی همراه بوده و با کم شدن حدود ۸ هزار تعداد شاغلین روستایی از حدود ۵۰ هزار به ۴۲ هزار در سال ۶۵ تقلیل یافته که علت این تغییر قابل ملاحظه بیشتر به تخلیه روستاهای مرزی و رکود فعالیتهای بخش کشاورزی و بالاخره مهاجرت وسیع روستاییان در اثر وقوع جنگ تحمیلی مربوط می‌گردد. در مناطق شهری بیشترین رشد در زمینه اشتغال به شهرستان ایلام اختصاص داشته لکن از تعداد شاغلین در شهرستانهای مرزی مهران و دهلران کاسته شده است.

در سال ۱۳۷۰ ضریب تکفل شغلی در مناطق شهری استان ایلام $5/3$ و نقاط روستایی ۶ نفر محاسبه شده این رقم بیانگر تفاوت فاحش ضریب تکفل استان با کل کشور است علت این امر جدا از وجود بیکاری آشکار در منطقه و کثرت نوجوانان مشغول به تحصیل در مقاطع راهنمایی و دبیرستان اغلب به عدم مشارکت فعال زنان در امور اقتصادی مربوط می‌گردد اگر چه میزان مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی هم اینک رو به افزایش بوده و از $4/8$ درصد در سال ۶۵ به $5/3$ درصد در سال ۱۳۷۰ رسیده است لیکن بدلیل مسائل فرهنگی، هنوز فاصله زیادی از این نظر بین استان ایلام با سایر نقاط کشور وجود دارد.

اما در رابطه با نوع شغل باید گفت که مشاغل مستقل با بیش از ۴۸ درصد، بزرگترین سهم اشتغال را در استان ایلام دارا می‌باشد، و مشاغل مزد و حقوق‌بگیری بخش عمومی با

بیش از ۳۲ درصد و بخش خصوصی با حدود ۱۲ درصد در رده‌های بعدی قرار دارند در این میان سهم عمده مشاغل مزد و حقوق بگیری بخش عمومی بدلیل مرکزیت سیاسی و اداری شهر ایلام به این شهر اختصاص دارد.

از نقطه نظر نوع فعالیت هم بیش از نیمی از شاغلین در بخش خدمات مشغول به فعالیتند و بالغ بر ۴۰ درصد نیز در امور مربوط به کشاورزی شاغلند بخش صنعت و معدن نزدیک به ۴ درصد از شاغلین را بخود اختصاص داده و بقیه نیز دارای مشاغل غیر قابل طبقه‌بندی می‌باشند.

در مورد مسئله بیکاری اگر چه استان ایلام در مقطع دو سرشماری سال‌های ۱۳۴۵ و ۱۳۵۵ به سبب گسترش روابط تجاری استان با کشور عراق و توسعه فعالیتهای ساختمانی از نظر اقتصادی دارای اشتغال کامل بوده و نرخ بیکاری در سالهای فوق از رقم مشابه خود در سطح ملی در رتبه پایین‌تری قرار داشت. لیکن در دهه ۶۵-۵۵ بعلت وقوع جنگ تحمیلی بیکاری به شکل بسیار گسترده‌ای در منطقه رواج یافت و نرخ آن از $2/4$ درصد در سال ۵۵ به بیش از ۱۹ درصد در سال ۶۵ رسید این وضعیت در مناطق شهری بیش از مناطق

روستایی ظاهر گردید بطوری که نرخ آن در مناطق شهری $20/9$ درصد و در روستاها $17/9$ درصد محاسبه شده است در این دهه شمار بیکاران جویای کار نیز در سطح استان به بیش از ده برابر فزونی یافت و از حدود ۱۶۰۰ نفر در سال ۵۵ به ۱۶۰۰۰ در سال ۶۵ بالغ گردید که در حدود هفت هزار نفر آن به مناطق روستایی مربوط می‌شد.

در حال حاضر بیکاری موجود در استان اغلب معلول ناکافی بودن فرصت‌های شغلی جدید و تقاضای محدود نیروی انسانی است تا افزایش شتاب ورود نیروی کار جدید به بازار و رشد بالای عرضه نیروی انسانی، با این وجود روند تغییرات نرخ بیکاری در استان ایلام نشان می‌دهد که مسئله بیکاری در شهرستانهایی که درگیر جنگ بوده‌اند بیشتر از سایر نقاطی است که مستقیماً صحنه جنگ نبوده‌اند، خوشبختانه پس از پایان جنگ تحمیلی و برقراری آرامش در منطقه ایجاد بیکاری کاهش پیدا نموده و به $16/4$ درصد در سال ۱۳۷۰ رسیده است هم اینک بیشترین تعداد بیکاران جویای کار را جوانان ۱۵ تا ۳۰ سال تشکیل می‌دهد و در گروههای سنی بالاتر، میزان تقاضای کار کمتر است همچنین شمار قابل توجهی از بیکاران جویای



کار، مشکل از افراد بیسواد می‌باشند و دارندگان مدرک تحصیلی ابتدایی و افراد باسواد فاقد مدرک از این لحاظ در مرتبه دوم قرار دارند و دیپلم‌ها رتبه سوم را در بین جویندگان کار حائزند و بیکارانی که دوره راهنمایی تحصیلی را گذرانیده‌اند از نظر تعداد بعد از افراد دیپلمه جا می‌گیرند و بالاخره کسانی که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی می‌باشند کمترین تعداد بیکاران را در استان تشکیل می‌دهند و بالاخره اینکه با نگاهی به وضعیت سواد و تحصیلات بیکاران استان ایلام می‌توان گفت بیکاران منطقه عمدتاً فاقد تخصص و مهارت می‌باشند و بهمین علت نیز امکان اشتغال آنان در فعالیتهایی که انجام آن مستلزم کسب تخصص و مهارت خاص می‌باشد، کاری بسیار مشکل است.

ویژگیهای اقتصادی و جایگاه استان در اقتصاد ملی

کشاورزی

استان ایلام از اقتصاد توسعه یافته‌ای برخوردار نیست و بنیان اقتصادی آن بیشتر بر پایه کشاورزی و دامداری سنتی استوار است گرچه اقتصاد شهری خصوصاً در مرکز استان مبتنی بر خدمات اعم از اداری و عمومی و بازرگانی است، لیکن در سایر شهرها و خصوصاً روستاها فعالیتهای مختلف کشاورزی بویژه دامداری نقش مهمی در حیات اقتصادی ایفا می‌نماید، با این وجود بدلیل انزوای جغرافیایی و ساختار سنتی معیشتی تولید، فعالیتهای کشاورزی استان ایلام در عرصه ملی نقش ضعیف و کم رنگی دارد و اصولاً این استان نقش مهم و قابل توجهی را در ساختار اقتصاد ملی عهده‌دار نمی‌باشد و در هیچیک از بخشهای تولیدی دارای عملکرد فراراستانی

نیست. بعنوان مثال با وجود اینکه استان ایلام بدلیل وسعت اراضی دیم دارای سهم نسبتاً قابل توجهی از نظر تولید گندم و جو می‌باشد معذالک فاقد عملکرد ملی است و تولیدات کشاورزی آن فقط نیاز منطقه را تامین می‌نماید، اما از لحاظ دامداری سهم استان از جمعیت دامی کشور قابل توجه است لیکن بعلت بازدهی کم و فقدان صنایع تبدیلی در منطقه سهم استان از نظر تولید فرآورده‌های دامی در کشور بسیار پایین بوده و صادرات آن محدود به صدور دام زنده می‌باشد. در یک جمع‌بندی کلی می‌توان اظهار داشت که بنابه حاکمیت مناسبات نیمه شبانی و نیمه فتودالی بر ساختار اقتصادی اجتماعی استان در گذشته که پایه‌های آنرا نظام دامداری سنتی عشایری تشکیل می‌داده این فعالیت کماکان در تمامی نواحی استان نقش غالب داشته و فعالیت زراعی دارای جنبه مکمل و فرعی بوده و ظرفیت بالفعل تولیدی آن در سطح پایینی قرار دارد و اغلب بهره‌بردارینها دارای جنبه خود مصرفی است. علیهذا در حال حاضر فعالیتهای زراعی در بعضی از مناطق استان بعلت دسترسی آنها به منابع آب و خاک مورد توجه قرار گرفته و رو به گسترش می‌باشد. اما از نظر تولید گوشت قرمز نیز گرچه نیاز داخل استان از این نظر تامین است و حتی مقداری نیز به خارج از استان صادر می‌شود لیکن در زمینه تولید شیر و فرآورده‌های لبنی حجم تولید داخل استان تکافوی نیاز مصرف آنرا تامین نمی‌نماید و هر ساله مقدار زیادی مواد لبنی از استانهای دیگر وارد این منطقه می‌گردد. اما از لحاظ تولید گوشت سفید و پرورش مرغ، استان خودکفاست و مازاد تولید نیز به استانهای دیگر فرستاده می‌شود و در مقابل کسری

تخم مرغ مورد نیاز از استانهای دیگر تامین می‌گردد.

صنعت

در بخش صنعت استان ایلام فاقد هرگونه جایگاه ملی است بطوری که سهم استان از ظرفیت اشتغالزایی واحدهای صنعتی متشکل کشور در سال ۱۳۷۱ تنها ۱٪ بوده است واحدهای صنعتی بزرگ دارای بیش از ده نفر کارکن در ایلام بسیار محدود است و تعداد آن از ۵ کارگاه فراتر نمی‌رود و فقط یک کارگاه دارای ۵۰ نفر شاغل در استان موجود است و کارکنان بقیه واحدهای صنعتی از ۵ نفر تجاوز نمی‌نماید بنابراین مجموع ظرفیت‌های تولیدی بخش صنعت استان در مقایسه با سایر بخش‌های اقتصادی آن بسیار ناچیز بوده و اغلب واحدهای صنعتی آن دارای مقیاس کوچک است.

معدن

در زمینه فعالیتهای معدنی نیز استان ایلام جایگاه مشخصی در کشور ندارد و حجم هیچیک از انواع کانیهای استخراج شده، قابل توجه نیست اما از نظر ذخایر نفت و گاز تقریباً غنی است لکن بهره‌برداری از این منابع بعلت نامطلوب بودن و ناخالصی بالای این ذخایر بسیار محدود است بطور کلی ایلام از نظر کانیهای فلزی فقیر می‌باشد و از نظر کانیهای غیرفلزی نیز از تنوع زیاد برخوردار نیست و فعالیت در این زمینه عمدتاً دارای عملکرد و بازار محلی است، چون فعالیت معدنی بیشتر شکل سنتی دارد، بهمین علت مقیاس تولید آن نیز محدود و کم می‌باشد.

بازرگانی

بخش بازرگانی استان مبتنی بر خرده کاسی است و تجارت عمده و معتبر و سازمان یافته جایگاهی در بافت آن ندارد در مقابل

از نظر تامین منابع مالی باید گفته شود که نظر به محرومیت مفرط منطقه و توان ناچیز مالی و تخصصی عامه مردم و سازمان نیافتگی و عدم جاذبه استان جهت جلب نیروهای متخصص و سرمایه‌های غیر بومی انجام فعالیت‌های شناسایی شده ناگزیر باید با در اختیار قرار دادن امکانات و تسهیلات اعتباری کافی توسط دولت از طریق ایجاد تشکل‌های تعاونی صورت پذیرد و در کنار آن به موضوع تربیت نیروی انسانی متخصص بومی جهت اشتغال در فعالیت‌های ایجاد، شده توجه کافی مبذول گردد.

خدمات اجتماعی عمومی و اداری قسمت اعظمی از فعالیت‌های اقتصادی شهرها را تشکیل می‌دهد.

جایگاه بخش تعاون در فعالیت‌های تولیدی و خدماتی استان

برابر آخرین اطلاعات موجود در اداره کل تعاون استان ایلام تا پایان سال ۱۳۷۳ تعداد ۱۸۷ شرکت تعاونی تولیدی و خدماتی تشکیل گردیده است که از این تعداد ۷۷ تعاونی در رشته کشاورزی و زیر بخش‌های آن ۹۰ شرکت تعاونی در امور مربوط به صنعت و معدن ۱۲ واحد در امور خدمات تولیدی و ۸ واحد در امور عمرانی و تاسیساتی فعالیت داشته و جمعاً ۲۱۹۳ نفر در این تعاونیها مشغول به فعالیت بوده‌اند که به ترتیب ۷۴۵ نفر در تعاونیهای کشاورزی ۱۱۷۴ نفر در تعاونیهای صنعتی و معدنی و ۲۱۶ نفر در تعاونیهای خدماتی و ۵۹ نفر در تعاونیهای عمرانی و تاسیساتی اشتغال داشته‌اند. از کل شاغلان تعاونیهای تولیدی، خدماتی نزدیک به ششصد و شصت نفر آنان را زنان تشکیل داده‌اند همچنین تعاونیهای صنعتی و معدنی بیشترین سهم اشتغال را چه از نظر تعداد کل شاغلین و چه از نظر تعداد زنان شاغل در استان دارا بوده‌اند که علت عمده کثرت زنان شاغل در این نوع تعاونیها مربوط به احتساب تعاونیهای فرش دستباف در مجموعه تعاونیهای صنعتی و معدنی است و اما از نظر محل استقرار تعاونیها، نزدیک به یکصد و یازده

تعاونی در روستاها ایجاد شده‌اند که ۷۰ واحد آن از نوع کشاورزی است و بالاخره ذکر این مطلب ضروری است که بیشترین تعداد اعضای شاغل تعاونیهای تولید، خدماتی را جوانان ۲۰ تا ۳۰ ساله تشکیل داده‌اند که تعداد آنها به ۷۴۴ نفر می‌رسد که این امر را می‌توان یکی از موفقیت‌های بخش تعاون استان در ایجاد اشتغال برای جوانان به شمار آورد.

نیازهای اقتصادی، استعدادها و موانع

نیازها

بیشتر گفته شد که اقتصاد استان ایلام عموماً بر محور دامداری و کشاورزی شکل گرفته و فقط بافت اقتصادی تنها شهر بزرگ و مرکز استان مبتنی بر خدمات اداری و اجتماعی و پس از آن خدمات بازرگانی و تا حدودی فعالیت‌های صنعتی است با این وجود بنا به دلایل مختلف اجتماعی، فرهنگی اقتصادی، فعالیت در زمینه دامداری و کشاورزی بیشتر سنتی است و نحوه استفاده از منابع آب و خاک مطابق با معیارها و ضوابط علمی و فنی نمی‌باشد، بهمین دلیل بازده تولید بسیار کم است اگر هم از نظر دامداری رونقی دارد، در مقابل مراتع و منابع طبیعی آن در معرض تخریب و نابودی است، همچنین استان از نظر صنعتی بسیار عقب‌مانده است و از طرفی سرمایه‌گذاری بخش خصوصی بدلیل عدم توان مالی بومیان استان و عدم وجود مزیت نسبی برای جلب سرمایه‌های غیر بومی بسیار اندک می‌باشد. بخش بازرگانی نیز در زمره

یکی از عقب مانده‌ترین بخش‌های اقتصادی منطقه بشمار می‌رود و فعالیت‌های عمده تجاری تقریباً در آن وجود ندارد. همین امر در مورد خدمات اجتماعی نیز صادق است، بهمین لحاظ نیازهای اقتصادی استان بسیار بوده و احتیاج به یک تغییرات اساسی کامل در ساختار کلی اقتصاد دارد این اصلاحات از دگرگونی در شیوه‌های کشاورزی و دامداری گرفته تا ایجاد صنایع متناسب و مورد نیاز در منطقه و اصلاح بازرگانی و تجارت و خدمات عمومی را شامل می‌گردد. در حال حاضر در زمینه کشاورزی اتخاذ سیاست‌های اصولی جهت استفاده بهینه از منابع آب و خاک و تامین نهادهای کشاورزی از قبیل ماشین‌آلات، کود و سم و اصلاح بذر و ازدیاد تولیدات کشاورزی از جمله تولید علوفه دامی و غلات گندم و جو و ایجاد تاسیسات از قبیل انبار و سردخانه جهت نگهداری محصولات کشاورزی و دامی، ایجاد صنایع تبدیلی کشاورزی و غذایی و اصولاً آن دسته از صنایعی که تکمیل‌کننده فعالیت‌های کشاورزی است و بالاخره توجه به بهبود وضع صنایع دستی مثل فرش و گلیم و سامان دادن به وضع خدمات و بازرگانی استان مهمترین نیازهای منطقه را تشکیل می‌دهد.

استعدادها

در شرایط فعلی استان ایلام، به دلیل حاکمیت مناسبات سنتی و عقب‌ماندگی اقتصادی بغیر از امکان فعالیت جدید و توسعه و اصلاح فعالیت‌های موجود در بخش

نماز

تطهیر قلب، تهدیب نفس، کلید بهشت

از: حجة الاسلام تهرمانی

یکی دیگر از موانع قبولی نماز غیبت کردن است. غیبت علاوه بر مفساد زیادی که در بر دارد و در قرآن مجید به منزله خوردن گوشت برادر و در احادیث اهل بیت عصمت و طهارت اشد از عمل منافی عفت معرفی شده است، مانع قبولی نماز و روزه انسان هم می‌گردد و شخص غیبت کننده از فضایل و مزایای نماز و روزه و اجر و ثواب و پاداش آنها محروم می‌ماند.

غیبت:

یکی دیگر از موانع قبولی نماز غیبت کردن است. غیبت علاوه بر مفساد زیادی که در بر دارد و در قرآن مجید به منزله خوردن گوشت برادر و در احادیث اهل بیت عصمت و طهارت اشد از عمل منافی عفت معرفی شده است، مانع قبولی نماز و روزه انسان هم می‌گردد و شخص غیبت کننده از فضایل و مزایای نماز و روزه و اجر و ثواب و پاداش آنها محروم می‌ماند.

«قال رسول... صلی... علیه وآله: الجلوس فی المسجد انتظار الصلوة عبادة مالم یحدث قیل یا رسول... و ما یحدث؟ قال الاغتیاب.»

رسول خدا صلی... علیه و آله فرمود: نشستن در مسجد بمنظور انتظار برای نماز عبادت است مادامی که حادثه‌ای بوجود نیاید گفته شد یا رسول... منظور از حادثه چیست؟ فرمود غیبت کردن. (۱)

«قال رسول... صلی... علیه وآله: الصائم

فی عبادة و ان کان نائما علی فراشه مالم یغتب مسلماً»

رسول خدا صلی... علیه و آله فرمود: روزه‌دار در حال عبادت است گرچه در میان رختخواب خود خوابیده باشد مادامی که غیبت مسلمانی را انجام ندهد. (۲)

حسد:

یکی دیگر از موانع قبولی نماز حسد و رشک بردن است حضرت امام جعفر صادق علیه السلام فرموده است: «الحسد یا کل الایمان کما تأکل النار الحطب» حسد ایمان را از بین می‌برد و همچنانکه آتش هیزم را از بین می‌برد. (۳) بدیهی است چون ایمان یکی از شرایط قبولی نماز است، با از بین رفتن و انتفاء آن نماز هم منتفی و از بین خواهد رفت.

تکبیر:

تکبیر نیز یکی از موانع قبول نماز است زواره از حضرت امام باقر و امام صادق علیهما السلام نقل می‌کند:

«لا یدخل الجنة من فی قلبه ذرة من کبر» کسی که در قلب او ذره‌ای تکبر باشد داخل بهشت نمی‌شود. (۴) با توجه به اینکه در حدیث است: هر کس دو رکعت نماز قبول شده بخواند اهل بهشت است و با عنایت به اینکه شخص متکبر داخل بهشت نمی‌گردد معلوم می‌شود که نماز متکبر مورد قبول درگاه حق واقع نمی‌شود.

همچنین از حضرت امام باقر علیه السلام نقل شده است که: «قال رسول... صلی... علیه و آله ثلاثه لا یکلمهم... و لا ینظر الیهم یوم القیمة و لا یزکیهم و لهم عذاب الیم شیخ زان و ملک جبار و مقل مختال.»

رسول خدا صلی... علیه و آله فرمود: سه گروهند که روز قیامت خداوند با آنان سخن نمی‌گوید (و با نظر رحمت) به آنان نگاه نمی‌کند: پیر زناکار، فرمانروای ستمکار و تهی دست متکبر. (۵)

سوء خلق:

بداخلاقی هم یکی از موانع قبول طاعات و موجب فساد عمل انسان می‌گردد حضرت امام جعفر صادق علیه السلام فرموده است: «ان سوء الخلق لیفسد العمل کما یفسد الخل العسل» به حقیقت بداخلاقی عمل را تباه می‌سازد همچنانکه سرکه عسل را فاسد می‌نماید. (۶)

بدخواهی برادران ایمانی:

کسی هم که نسبت به برادران و خواهران ایمانی خود بدی در دل داشته باشد اعمال او مورد قبول درگاه حق واقع نمی‌شود. ابو حمزه می‌گوید شنیدم از حضرت امام صادق علیه السلام که می‌فرمود «... و لا یقبل... من مومن عملاً هو مضمّر علی اخیه المومن سوءاً» خداوند از مومنی عملی را نمی‌پذیرد در حالی

یکی از موانع قبولی اعمال خودنمایی و نداشتن اخلاص است حضرت امام جعفر صادق علیه السلام در این باره می فرماید: «کل ریا شرک انه من عمل للناس کان ثوابه علی الناس و من عمل لله کان ثوابه علی...» همه انواع ریا شرک به خدا است بحقیقت کسی که بخاطر مردم عمل انجام می دهد پاداش او بر عهده مردم است و کسی که برای خدا عمل می کند پاداشش بر عهده خدا است.

که او در حق برادر مومش بدی در دل داشته باشد. (۷)

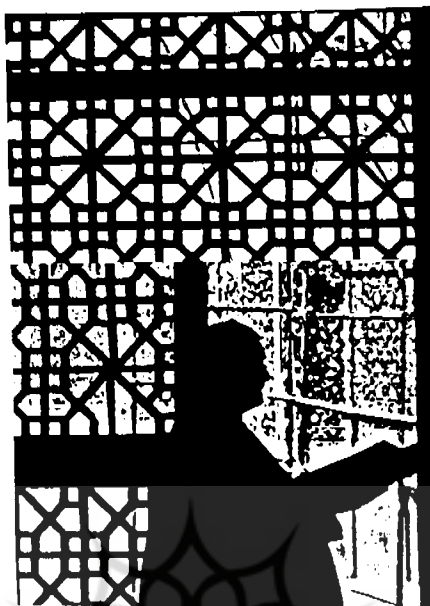
عاق والدین بودن:

یکی دیگر از موانع قبولی نماز عاق والدین بودن است علاوه بر اینکه رسول... اعظم رضا و غضب خدا را دایر مدار رضا و غضب پدر و مادر معرفی فرموده است، حضرت امام صادق علیه السلام در این باره فرموده است: «من نظر الی ابویه نظر ماق و همّاظالمان له لم یقبل... له صلاة» کسی که بر پدر و مادر خود نگاه غضب آلود بیندازد در حالی که آنان بر او ستم می نمایند خداوند نماز او را نمی پذیرد. (۸)

ریا و عدم اخلاص:

یکی از موانع قبولی اعمال خودنمایی و نداشتن اخلاص است حضرت امام جعفر صادق علیه السلام در این باره می فرماید: «کل ریا شرک انه من عمل للناس کان ثوابه علی الناس و من عمل لله کان ثوابه علی...» همه انواع ریا شرک به خدا است بحقیقت کسی که بخاطر مردم عمل انجام می دهد پاداش او بر عهده مردم است و کسی که برای خدا عمل می کند پاداشش بر عهده خدا است. (۹)

علی ابن سالم می گوید: شنیدم حضرت امام صادق علیه السلام می فرمود: «قال... عزوجل اناخیر شریک من الشرک معی غیری فی عمل عمله لم اقبله الا ماکان لی خالصا» خداوند عزوجل فرموده من بهترین شریک هستم هر گاه کسی در عملی که انجام می دهد



غیر مرا با من شریک قرار دهد از او نمی پذیرم مگر آنچه را که خالصا برای من انجام داده است. (۱۰)

اصرار بر معاصی:

تکرار گناهان و اصرار بر معاصی هم از قبولی طاعات ممانعت می نماید. ابوبصیر گوید شنیدم حضرت امام صادق علیه السلام می فرمود: «لاوا... لا یقبل... شیئا من طاعته علی الاصرار علی شیئی من معاصیه» نه بخدا قسم خداوند چیزی از طاعت بنده اش را نمی پذیرد در صورتی که بر امری از معاصی اصرار داشته باشد. (۱۱)

نشوز زن:

هرگاه زن از انجام وظایف زناشویی سر باز زند و نسبت به شوهر خود نافرمانی نماید نماز و طاعات او مورد قبول درگاه حق واقع نمی شود و این عمل وی مانع قبولی طاعات او می گردد پیامبر عظیم الشان اسلام

فرموده: «و من کانت له امرأة تؤذیه لم تقبل صلاتها و لاحسنه من عملها حتی تعینه و ترضیه وان صامت الدهر و قامت اللیل و اعتقت الرقاب و النفقت الاموال فی سبیل... و کانت اول من ترد النار» کسی زوجه ای دارد و آن زن او را اذیت و آزار نماید خداوند نماز آن زن را نمی پذیرد و هیچ حسنه ای از عمل او را قبول نمی نماید تا اینکه به کمک شوهر بشتابد و او را از خود راضی گرداند اگر چه در طول عمر روزه دار و شبانه دار بوده و بندگان را آزاد و اموال خود را در راه خدا اتفاق نماید و اولین کسی خواهد بود که داخل آتش شود. (۱۲)

هچنین آن بزرگوار فرموده است: «و من کانت له امرأة لم توافقه و لم تصبر علی مارزقه... تعالی و شقت علیه و حملته مالم یقدر علیه لم یقبل... منها حسنة تتقی بهارالناز و غضب... علیها مادامت کذلک» هرگاه زنی با شوهر خود سرسازگاری نداشته و بر آن چه که خداوند روزی کرده صبر و تحمل ننماید و بر شوهر خود سخت گرفته و او را به انجام کار خارج از قدرت و توان خود وادارد خداوند از او هیچ حسنه ای که بوسیله آن حرارت آتش را از خود دفع نماید نمی پذیرد و مادامی که چنین حالت را دارد غضب خدا شامل حال او خواهد بود. (۱۳)

حضرت امام صادق علیه السلام در این زمینه می فرماید: «ایما امرأة باتت و زوجها علیها ساخت فی حق لم یقبل منها صلاة حتی یرضی

تعاونی‌ها: مکتب‌هایی برای دموکراسی

مصرف را در شهرک انگلیسی راجدیل واقع در لالکاشایر بنا نهادند. این سازمان که «جامعه پیشگامان برابر راجدیل» نام گرفت اولین طعم استقلال و آزادی اقتصادی را به کارگران محلی چشاند.

پنجاه سال بعد، در ۱۸۹۵، «اتحادیه بین‌المللی تعاون» در لندن تاسیس شد.

هنگامی که سازمان ملل متحد به سال ۱۹۴۵ به وجود آورد اتحادیه بین‌المللی تعاون یکی از اولین سازمانهای غیردولتی بود که به عنوان یکی از بالاترین سازمانهای مشورتی نوع اول برای «شورای اقتصادی و اجتماعی» برگزیده شد. در سپتامبر ۱۹۹۵ «اتحادیه بین‌المللی تعاون» جشن صدمین سالگرد تولد خود را به صورت کنگره‌ای در منچستر (انگلیس) بر پا کرد.

از آن شروع فقیرانه صد و پنجاه سال پیش نهضت تعاونی، اتحادیه‌ای جوانه زده است که صد کشور دنیا را در بر گرفته و طیف گسترده‌ای، از فعالیت‌های کشاورزی و شیلات گرفته تا جهانگردی و از بیمه تا مسکن و بانکداری را شامل می‌شود. امروزه اتحادیه بین‌المللی تعاون مفتخر عضویت ۷۶۰ میلیون نفر می‌باشد و برآورد می‌شود که کل اشخاصی که معاش آنها تا حدود قابل ملاحظه‌ای توسط تعاونی‌ها تامین می‌شود به سه میلیارد نفر بالغ شود که بیش از نصف جمعیت جهان نیز می‌باشد.

براساس «اصول اولیه ۱۸۴۴ راجدیل» که

نقل از گزارش: دفتر بین‌المللی کار

مترجم: سیدجواد سیدصالحی

اعضاء در شراکت تعاونی خود سهم عادلانه‌ای از مخاطرات و مزایا را می‌پذیرند.

روشن است که این تعاونی‌های «اصیل» بخش دولتی که توسط اعضاء اداره (و توسط همانها) و تامین مالی می‌شود نباید اشتباهاً این تعاونیها با سازمانهای اشتراکی دولتی یکی دانسته شود بخصوص که «تعاونی‌های» اشتراکی در واقع شاخص اقتصادهای با برنامه‌ریزی متمرکز می‌باشند.

فرق عمده دیگری بین سازمانهای اشتراکی و تعاونی‌های اصیل وجود دارد. تعاونی‌های اصیل را غالباً «مکتب مردم سالاری» می‌خوانند، چون از کوچک تا بزرگ به نحوی مردمی سازمان می‌یابد و مردم، نه دولتها، کارهای روزمره را هدایت و اداره می‌کنند و تصمیم‌گیری، فرایندی مشترک است.

یک قرن و نیم خودیاری،

از لحاظ تاریخی اساس نهضت جدید تعاونی به سال ۱۸۴۴ برمی‌گردد. در این زمان گروه کوچکی از بافندگان اولین تعاونی

در پیام دبیر کل سابق سازمان ملل متحد به مناسبت اول ژوئیه (روز بین‌المللی تعاون) در سال ۱۹۹۵ چنین آمده است:

«بنگاههای تعاونی ابزار سازمانی فراهم می‌کند که بدان وسیله بخش مهمی از بشریت می‌تواند وظایف ایجاد اشتغال مولد، محو فقر و دستیابی به یکپارچگی اجتماعی را خود به دست گیرد. این بنگاهها الگوی سازمانهای اجتماعی مردمی و پایداری را تشکیل می‌دهند که براساس برابری، عدالت و همبستگی تشکیل شده است.»

تعریف:

در ذهن عموم مردم مدتها این ابهام وجود داشته است که واقعاً چه چیزی تعاونی را به وجود می‌آورد. در ابتدا این سازمانها چنین نام گرفتند زیرا ابزاری عملی برای همکاری به دست دادند. تعاونی‌های راستین نوع خاصی از بنگاههای اقتصادی در داخل نظام رسمی بازار است که هم صبغه اقتصادی و هم اجتماعی دارد و بازتاب احساس ژرف مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی می‌باشد.

بر طبق تعریف «اتحادیه بین‌المللی تعاون» تعاونی‌ها کانونهای خودمختاری است که در آن اعضاء داوطلبانه متحد می‌شوند تا نیازهای مشترک اقتصادی و اجتماعی خود را توسط بنگاههایی که خود به وجود می‌آورند و به نحوی مردم سالار (دموکراتیک) اداره می‌شود، برطرف سازند. «سازمان بین‌المللی کار» نیز در تعریف خود خاطر نشان می‌کند که

در سال ۱۹۹۵ اختیار شد تا بازتاب سریع‌ترین محیط اجتماعی و اقتصادی جهان باشد، تعاونی‌ها اصول زیر را به عنوان رهنمودهای عام فعالیت خود به کار می‌برند:

«**عضویت:** در تعاونی‌ها بدون ملاحظات سیاسی، مذهبی، جنسی، نژادی یا وابستگی اجتماعی به روی همه باز است.

«**دموکراسی:** تعاونی‌ها سازمانهایی مردمی - مشارکتی است که فعالانه توسط اعضاء کنترل می‌شود، در سطوح اولیه اعضاء از حق رای مساوی برخوردارند و در سطوح بالاتر مدیران اعضاء را در تصمیم‌گیری درگیر می‌نمایند.

«**ساختار مالی:** اعضاء به طور مساوی سرمایه تعاونی را تامین می‌کنند و در بخشی از آن مشاعاً سهمیند و در نتایج عملیات تعاونی شریکند.

«**آموزش:** فعالان تعاونی جهت اعضاء، مدیران و کارکنان برنامه‌های آموزشی زنده ترتیب می‌دهند. علاوه بر تشویق اعضاء به همکاری فعال با یکدیگر، از فعالیت‌های اطلاع‌رسانی برای آگاهی عموم به ویژه جوانان و رهبران عقیدتی حمایت می‌کنند.

«**خودگردانی:** تعاونی سازمانی خودگردان است که برای کمک متقابل آماده است و توسط اعضاء اداره می‌شود. هرگونه توافقی با دولتها یا دیگران آزادانه و بر طبق شرایط قابل قبولی صورت می‌گیرد که خودگردانی تعاونی را تامین کند.

«**هماهنگی:** دست‌اندرکاران تعاونی‌ها با توجه به جوامعی که در داخل آن فعالیت می‌کنند، می‌کوشند نیازهای اعضاء را با هدفهای پایدار توسعه اقتصادی هماهنگ کنند. نهضت تعاونی در نظامی ارزشی بنیان نهاده شده است که بر خودیاری، دموکراسی،

برابری، عدالت و همبستگی تاکید دارد. اساس این مفاهیم ارزشهای اخلاقی است: شرافت، گشادگی و مسئولیت اجتماعی برای همه. اینکه ارزش‌های مورد قبول نهضت تعاونی مکمل ارزشهای مورد قبول سازمان ملل است اظهر من الشمس است.

امروز به ویژه، در پرتو روندهای تازه اقتصادی و اجتماعی بیش از پیش مشخص می‌گردد که تعاونی‌ها نقشی محوری در ایجاد یک جامعه پایدار بازی می‌کنند. به قول دبیرکل سازمان ملل، این سازمانها «وسایلی را به وجود می‌آورند که غالباً تنها ابزار موجود است که بدان وسیله فقرا همانند آنهایی که وضع بهتری دارند ولی دائم در معرض خطر فقیر شدن هستند، قادر بوده‌اند نسبت به تامین اقتصادی در سطح قابل برابر دست یابند».

به پاس کمک ارزشمند تعاونی‌ها و با برگزاری جشن یکصدمین سال تولد اتحادیه بین‌المللی تعاون، مجمع عمومی (سازمان ملل) در قطعنامه ۴۷/۹۰ مورخ ۱۶ دسامبر ۱۹۹۵ روز اول ژوئیه ۱۹۹۵ را به عنوان اولین «روز بین‌المللی تعاونی‌ها» از سوی سازمان ملل اعلام نمود، لیکن اتحادیه بین‌المللی تعاون از ۱۹۲۳ روز بین‌المللی تعاونی را (اولین شبه ژوئیه) جشن گرفته است. به



علاوه در ایالات متحده کل ماه اکتبر به عنوان «ماه تعاون» و هفته ۲۱-۱۵ اکتبر ۱۹۹۵ قرار بود جشن گرفته شود و حال آنکه ۱۹ اکتبر یادآور برگزاری جشن سالانه «روز بین‌المللی اتحادیه اعتبارات» است.

کمک‌های ملموس

بنگاههای تعاونی به نحوی محسوس به کاهش فقر، ایجاد اشتغال مولد و ترویج یکپارچگی اجتماعی کمک می‌کنند. در واقع مجمع عمومی (سازمان ملل) در قطعنامه ۴۹/۱۵۵ مورخ ۲۳ دسامبر ۱۹۹۴ تصدیق کرد که تعاونی‌ها «عامل جدایی‌ناپذیر توسعه اقتصادی و اجتماعی در همه کشورها...» است. تعاونی‌ها با طیف گسترده و شاخص خود بیشتر اوقات به عنوان نمونه‌های بهره‌وری و کارآیی شاخص می‌شود و این هنگامی است که از خدمات آنها به عنوان الگوهای محسوس مشارکت اجتماعی صحبتی به میان نیاید. در بسیاری موارد تعاونی‌ها نقش عمده‌ای در صنایع بعهده دارند. ذیلاً چند واقعیت برجسته عرضه می‌شود.

تعاونی‌ها در کشورهای در حال توسعه،

برطبق گزارش دبیر کل سازمان ملل (۴۹/۲۱۳ آ مورخ اول ژوئیه ۱۹۹۴) حدود ۲/۳ میلیارد نفر یا ۵۷ درصد جمعیت کشورهای در حال توسعه «از نزدیک با تعاونی‌ها همکاری دارند». تعاونی‌ها به اقتصادی‌های ملی خدمات حیاتی و کمک‌های عمده می‌کنند. به عنوان مثال:

«**هند:** در سال ۱۹۹۳ حدود ۹۰۰۰۰ تعاونی تهیه و فروش وجود داشت. این شرکتها با عرضه ۲۴ درصد از نهاده کود، هند را به سوی «انقلاب سبز» رهنمون شدند. در عین حال تعاونی‌های لیبیاتی «آنانند»، متشکل از

حدود ۵۷۰۰۰ تعاونی لبنیاتی با متجاوز از ۶ میلیون عضو، بزرگترین تولیدکننده فرآورده‌های لبنیاتی بود.

* **برزیل:** با عنایت به اینکه دسترسی به خدمات بهداشتی کافی مشکل جدی برزیلی متوسط بود، در ۱۹۶۷ سازمانی تعاونی بنا نهاده شد تا با بنگاههای متمرکز خدمات بهداشتی رقابت کند. امروز این سازمان ۶۱۴۰۰ پزشک (حدود یک سوم تعداد آنها در سطح کشور) و ۸/۵ میلیون متقاضی دارد.

* **جمهوری کره:** تنها پس از سی سال، موجودیت بزرگترین اتحادیه اعتباری در کشورهای در حال توسعه در این کشور به ثبت رسیده است این اتحادیه با ۷/۵ میلیارد دلار دارایی مقام اول و با ۲/۸ میلیون عضو مقام دوم بین کشورها را داراست.

* **افریقا:** در بورکیناسو، ساحل عاج و مالی فرآیند تبدیل تعاونی‌های «فرا دولتی» به تعاونی‌های اصیل مردمی با همکاری فعال سازمان بین‌المللی کار (ILO) و از طریق «برنامه بین‌المللی مبادلات تجاری بین تعاونی‌ها» (Intercoop) و از طرح «حمایت سازمانی و تعاونی افرادی عادی برخوردار می‌باشند.

* **چین:** در آوریل ۱۹۹۴ حدود ۱۶۰ میلیون چینی عضو تعاونی‌های مرتبط با «اتحادیه بین‌المللی تعاون» بودند. با اینکه تعاونی‌های «دولتی» هنوز هم می‌باشند. بسیاری از آنها دست به کار پرزحمت مردمی شدن زده‌اند و این امر از این واقعیت آشکار است که تا ۱۹۹۳ حدود ۱۰۰۰ شرکت سهامی با یک میلیارد دلار سرمایه بین بنگاههای خارجی و تعاونی‌های چینی تشکیل شده است.

تعاونی‌ها در کشورهای پیشرفته،

غیرانتفاعی و بزرگترین خبرگزاری دنیا بین ۷۶۵۵ رسانه خبر بخش می‌کند و روزانه ۹۸/۸ درصد از روزنامه‌های ایالات متحده را تغذیه می‌کند.

میانوازل / سهام: ۱۰۰۰۰۰ شرکت تعاونی امریکایی نه تنها اشتغال فراهم می‌کنند بلکه برای ۱۱ میلیون از کارکنان خود نیز برنامه‌های خرید و فروش سهام انجام می‌دهند.

اهور هالی: اتحادیه‌های تعاونی اعتبار روزانه به طور متوسط ۱۳/۳ میلیون چک به ارزش کلی ۱/۳ میلیارد دلار نقد می‌کنند و این در حالی است که «فارم کردیت سیستم» روزانه به طور متوسط ۱۴۸ میلیون دلار به اعضا خود وام می‌دهد و «بانک ملی تعاون» ۱/۷ میلیون دلار تسهیلات تازه به موسسات تعاونی اعطاء می‌کند.

* **اروپا:** در ۱۹۹۳ تعاونی‌های تهیه و توزیع کشاورزی در «اتحادیه اروپا»، اطریش، فنلاند و سوئد ۱۴ میلیون عضو، ۸۰۰۰۰۰ کارمند، ۲۰۵ میلیارد اکو (ECU) (پول واحد اروپایی) فروش، ۵۵ درصد نهاده‌های کشاورزی و ۶۰ درصد کل فروش را داشته‌اند. در همین سال تعاونی‌ها در سوئد فروش سالانه‌ای معادل ۲۰ میلیارد اکو (۸ درصد محصول ناخالص ملی) داشته‌اند و حال آنکه تعاونی‌های منطقه باسک اسپانیا ۱۵ درصد تولید ناخالص منطقه‌ای را به دست آوردند.

* **ژاپن:** تقریباً هر بنگاه زراعی ژاپنی عضو تعاونی‌های تهیه و توزیع است که ۹۵ درصد تولید برنج سال ۱۹۹۳ را در اختیار داشتند. در همین سال تعاونی‌ها حدود ۹۰ درصد محصولات شیلاتی ژاپن را نیز در دست داشتند.

آنچه بسیاری از مردم درک نمی‌کنند این است که تعاونی‌ها منحصرأ و یا ابتدائاً برای کشورهای در حال توسعه در نظر گرفته شده است. برعکس، برآورد شده است که ۵۳۱ میلیون (۶۲ درصد) از کل جمعیت کشورهای دارای اقتصاد بازار از نزدیک و به طریقی با تعاونی‌ها مرتبطند. به عنوان مثال:

* **ایالات متحده امریکا:** در ۱۹۹۴ یکصد شرکت تعاونی ۷۵۰۰۰۰ نفر را در اشتغال داشته و معادل ۸۷/۲ میلیارد ریال در اقتصاد ملی سهم داشته‌اند. به علاوه فهرست ۱۹۹۳ منعکس شده مجله فورچون از پانصد شرکت عمده صنعتی امریکا در سراسر جهان حاوی ۱۴ بنگاه تعاونی بود و شش تعاونی دیگر در میان ۱۰۰ شرکت بزرگ خدماتی که خدمات متنوع ارائه دهند قرار داشت. از این گذشته نشریه «بانک ملی تعاون» با عنوان «یک روز در زندگی امریکای تعاونی» نشان می‌دهد که زندگی نیمی از آمریکاییها - یعنی حدود ۱۲۰ میلیون نفر - تحت تاثیر فعالیت تعاونی‌ها است.

سرباه: تعاونی‌های مسکن برای ۳ میلیون نفر از جمعیت کشور سرپناه تهیه کرده‌اند در حالی که تعاونی‌های مصرف برای ۲۵ میلیون برق تامین می‌کنند.

خوراک: فروشگاههای مستقل غذایی که عضو عمده فروشیهای تعاونی است روزانه ۱۲۳ میلیون دلار خواروبار و محصولات خانگی تهیه می‌کند.

بهداشت: مراکز بهداشتی تعاونی روزانه به ۶۰۰۰۰ نفر خدمات بهداشتی عرضه می‌کنند و این در حالی است که پزشکان در سازمانهای تعاونی و مراکز بهداشت غیرانتفاعی روزانه از ۲۲۰۰۰۰ بیمار پذیرایی می‌کنند.

رسانه‌ها: آسوشیتدپرس، تعاونی

«KALADA» نهضت صندوق‌های کشاورزی» که یک، یکی از اتحادیه‌های پس‌انداز و اعتبار برجسته کانادا و بزرگترین موسسه مالی آن استان به شمار می‌آید، دوازده شرکت سرمایه‌گذاری منطقه‌ای بنا نهاد تا توسعه متوازن را با انگیزش نوآوری در مناطق محروم اقتصادی ترویج کند.

تعاونی‌ها و نبرد آنها بر علیه فقر

فقر دشمن توسعه است. و در دنیای امروز از هر پنج نفر یکی دچار فقر است و این علامتی شوم برای آینده مشترک ماست. سازمان ملل برای ارتقاء آگاهی‌ها و انگیزش علاج آن سال ۱۹۹۶ را سال بین‌المللی محو فقر اعلام کرده است.

به علاوه «نشست سران جهان برای توسعه اجتماعی» که با حمایت سازمان ملل در مارس ۱۹۹۵ در کنپناگ پایتخت دانمارک تشکیل شد و از سوی رسانه‌ها «نشست فقر» لقب گرفت، محو فقر را یکی از مقولات محوری خود قرار داد.

اعلامیه پایان نشست سران و برنامه عمل جهت تدوین طرح‌های ملی جهت محو فقر بر «استعداد و کمک تعاونیها برای دستیابی به هدفهای توسعه اجتماعی به ویژه محو فقر...» اذعان کرد.

و به راستی تعاونی‌ها اساساً به محو فقر، هم مستقیماً توسط اعضاء و کارکنان و هم غیرمستقیم از طریق انگیزش اقتصادهای جوامعی که در آن فعالیت می‌کنند، مثلاً از طریق درآمد حاصله از اشتغال، از طریق تهیه کالاها و خدماتی که خانواده‌ها استطاعت آنها را دارند، از طریق حمایت از مصرف‌کننده، از طریق اداره موثر امور مالی خانوارها و بنگاهها، از طریق بیمه‌های مناسب، از طریق تامین مسکن و خدمات عام‌المنفعه و بالاخره از

طریق تامین آموزش و پرورش نیروی انسانی، کمک می‌کنند.

زنان و تعاونی‌ها

زنان به ویژه، عضویت در بنگاههای تعاونی را موثرترین وسیله نیل به تقویت بنیه اقتصادی و مهمتر از آن حفظ مزایای ناشی از آن می‌یابند.

حاصل چهارمین کنفرانس زنان که ۴ تا ۱۵ سپتامبر ۱۹۹۵ در پکن برگزار شد و به موازات آن «مجمع غیردولتی زنان» در همین سال وسیله‌ای موثر برای نمایش دستاوردهای نهضت تعاونی در جهت پیشرفت زنان به دست می‌دهد. از مسائل مورد علاقه راههای مختلفی است که از آن طریق تعاونی‌ها به زنان یاری می‌رسانند که چگونه به تساوی واقعی با مردان دست یابند:

«کاهش فقر، بهترین وسیله برای مبارزه با فقر زنان تامین اشتغال یا معاش آنها با شرایط قابل قبول است من جمله روال کاری قابل انعطاف و پرداخت دستمزد و همچنین بیمه و اعتبار غیراستثماري. «فولک سام» سوئد نمونه قابل تحسین یک تعاونی اعتبار است که خدمات ابتکاری متناسب با نیازهای زنان به ویژه در شرایط دشوار نظیر طلاق، بیوه‌گی، بیکاری، تک فرزندی و سرپرستی خانوار عرضه کرده است.

* دسترسی به آموزش و پرورش مناسب: تعاونی‌ها به بهبود وضع آموزشی دختران و زنان عضو و کارکنان توجه ویژه‌ای نشان می‌دهند. تعاونی‌ها با کمک به کاهش بار کارهای خانه و ارائه فرصت برای کسب منابع درآمد مستقل راه را برای قدرت‌گیری زنان هموار می‌کنند.

«خدمات بهداشتی، تامین خدمات بهداشتی

مناسب با هزینه‌های قابل قبول، مواد خوراکی با ارزش غذایی مناسب و لوازم خانوادگی ایمن و برنامه‌های آموزش بهداشت خانواده مثالهای دیگری است از طرقی که تعاونی‌ها به نیازهای خاص بهداشتی زنان توجه کرده‌اند.

«دفع ضحونت نسبت به زنان، تعاونی‌ها با تهیه ملزوماتی همچون مسکن، اشتغال و مراقبت از کودکان وسیله‌ای شده‌اند برای کاهش وابستگی زنان و اضطراب مالی آنها که می‌تواند آنها را نسبت به بدرفتاری و ضحونت آسیب‌پذیر کند.

«خودانگیزی اقتصادی، تعاونی‌ها طبیعتاً تجمع منابع را به منظور محافظت از دارایی‌ها ترویج می‌کنند و فرصت فعالیت‌های کارآمد اقتصادی را بهبود می‌بخشند. بنابراین برای زنان که غالباً به منابع تولیدی دسترسی ندارند مخصوصاً مفیدند.

«همکاران برابر، تعاونی‌ها به زنان راهی جهت کسب تجربه و تحرک عمودی، هم در داخل نهضت تعاونی و هم در تصمیم‌گیریهای بیرونی، اعطاء می‌کنند.

فعالیت‌های اقتصادی مسئولانه

ترویج فعال اخلاق مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بنگاههای مردمی اعتقاد دیگر نهضت تعاونی است که از هدفهای توسعه اجتماعی ملل متحد پشتیبانی می‌کند.

برخی تعاونی‌ها نشان داده‌اند که در این عصر افزایش آگاهی عمومی، شایسته است حتی در فعالیت‌های خصوصی، مسئولیت‌های اجتماعی را پذیرفت. «بانک تعاونی» انگلیس در این مورد مثال زدنی است. در پاسخ به خواست مشتریان و اعضاء، بانک خط‌مشی اخلاقی تنظیم کرد که آن را از رابطه با هر حکومت یا سازمانی که اعمال مخرب اجتماعی

تعاونی‌ها و مصرف‌کنندگان

نهضت تعاونی مصرف با ابزارهای گوناگون قادر بوده است کیفیت اقتصادهای ملی را به نفع بخش‌های عظیم جمعیت بهبود بخشد. آنها توانسته‌اند انحصارات را درهم بشکنند و بدان وسیله قیمت‌ها را کاهش دهند و نظام تولید و توزیع را عادلانه سازند. تعاونی‌های خرید کارآیی بنگاههای عضو را حفظ کرده و به تنوع بازار و به افزایش کارآیی خدمات محلی یاری می‌رسانند.

گروهی خاص در یک بنگاه بزرگ یا دانشجویان یک دانشگاه ختم می‌شود.

دیگر تعاونی‌ها، به ویژه در اقتصادهای پیشرفته مبتنی بر بازار گروههای اقتصادی تشکیل داده‌اند و در سرتاسر قلمرو ملی گسترش یافته و در خدمت بخش‌های قابل ملاحظه‌ای از جمعیت، اعم از اعضاء و عموم را در بر می‌گیرد. بسیاری از این تعاونی‌ها با واحدهای مکمل عمده‌فروشی، حمل و نقل، مالی و تبلیغات خاص و خدمات عمومی و در برخی موارد کارگاههای تولیدی خاص خود را ایجاد کرده‌اند. آنها مستقیماً با تعاونی‌های تولید (کنندگان) تشریک مساعی دارند.

در اروپا سازمانهای ملی، اتحادیه‌های اقتصادی بین‌المللی برپا کرده‌اند، مثلاً «ناف» (NAF) در کشورهای شمالی و اتحادیه وابسته ولی گسترده‌تر اینترکوپ (سازمان بین‌المللی داد و ستدهای توزیعی تعاونی‌های مصرف) که یکی از نهادهای تخصصی اتحادیه بین‌المللی تعاون است. نفوذ اعضاء را در بازار با خرید مشترک، کاربرد تسهیلات و خدمات مشترک و ترویج داد و ستد بین اعضاء افزایش می‌دهد. در اروپا در امریکای شمالی گروههای

می‌کردند دولتها «تشکیل تعاونی‌های مصرف و سایر فعالیتهای تجاری وابسته، همچنین اطلاعات پیرامون آنها» به ویژه در مناطق روستایی» را تشویق کنند. دبیرکل در آخرین رشته گزارشهای دوسالانه به مجمع عمومی در مورد تعاونی‌ها (سند ۴۹/۲۱۳ / آ مورخ اول ژوئیه ۱۹۹۴) چنین نتیجه‌گیری کرد که: «تعاونی‌ها در اقتصادهای مبتنی بر بازار اساساً به تامین کالاهای تمام مردم یاری می‌رسانند و این کار را اصولاً با بهبود کارآیی و کیفیت بازار انجام می‌دهند. ویژگی‌های تعاونی‌های مصرف و ابعاد تعاونی‌های عمده‌فروشی و خرده‌فروشی دنیا

تعاونی‌های خرده‌فروشی متعلق به مصرف‌کنندگان ابزارهای سازمانی موثری هستند که مصرف‌کنندگان بدان وسیله قادر هستند با شرایط مساعدتر وارد بازار شوند. این تعاونی‌ها کالاها و خدماتی را عرضه می‌کنند که توسط خود مصرف‌کنندگان مشخص شده و دارای قیمت مناسب است. بسیاری از این بنگاهها کوچک هستند و به یک یا چند فروشگاه در یک محدوده جغرافیایی یا

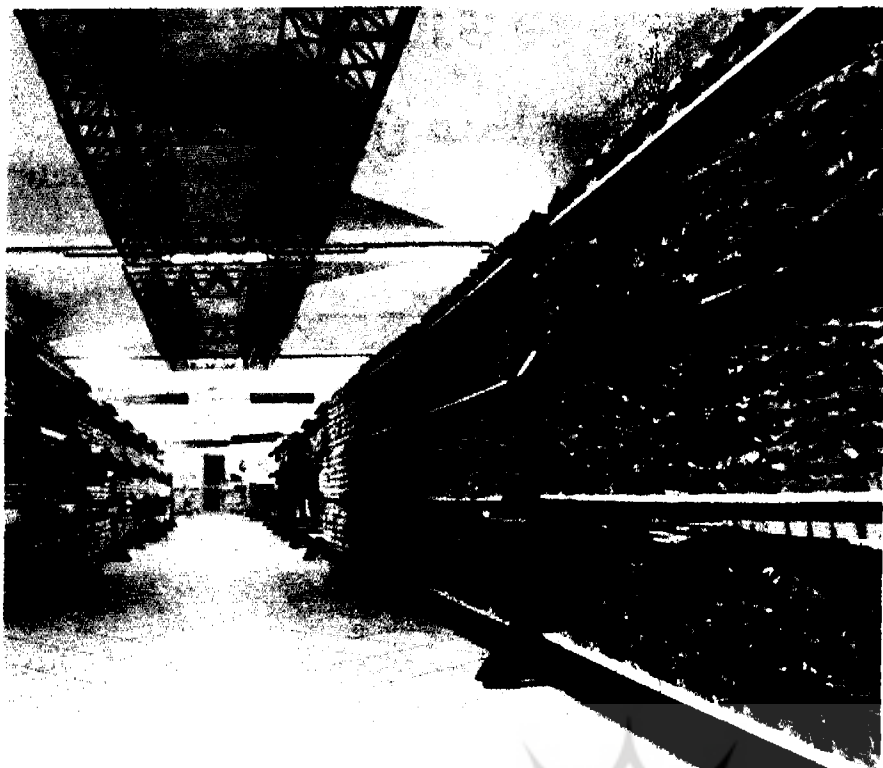
سازمان ملل از ابتدای حیات خود بر ضرورت ارضاء نیازهای انسان با کالاها و خدمات، هم به عنوان محور اقتصادی کارآمد خانوار و هم مصرف‌نهایی فرد، تاکید می‌ورزیده است. به راستی اینها جزء حقوق اساسی بشر است.

به ویژه اینکه، به دنبال تصویب «اعلامیه بین‌المللی حقوق مصرف‌کنندگان» از سوی اتحادیه بین‌المللی تعاون، مجمع عمومی ملل متحد طی قطعنامه ۳۱/۳۷ مورخ ۱۹۶۹ «مزایای اجتماعی و اقتصادی متعلق به تعاونی‌های تولید، مصرف، اعتبار، چندمنظوره و...» را به رسمیت شناخت.

در اواخر دهه ۱۹۷۰ سازمان ملل همچنین تصدیق نمود که حمایت از مصرف‌کنندگان تاثیر مهمی بر توسعه اقتصادی و اجتماعی دارد و در ۱۹۸۵ مجمع عمومی طی قطعنامه ۳۹/۲۴۸ رهنمودهای سازمان ملل را در مورد حمایت مصرف‌کنندگان تصویب کرد. این رهنمودها من جمله پیشنهاد

تعاونی عملیات خود را در ورای مرزها گسترش می‌دهند یا وارد مشارکت با طرفهای معامله کشورهای مجاور می‌شوند. بنگاههای خرده‌فروشی و خدماتی مستقل نیز تعاونی‌های خرید و خدمات عمومی خود را برپا کرده‌اند. در حالی که مزایای حاصله مستقیماً نصیب صاحبان غیر تعاونی می‌شود، مصرف‌کنندگان از قیمت‌های پایین و تداوم حضور خرده‌فروشی‌های کوچک و متوسط محلی بهره‌مند می‌شوند.

تعاونی‌های متعلق به مصرف‌کنندگان نمایندگی‌ها و سازمانهای خدماتی ایجاد کرده‌اند. «یورو کوآپ» (جامعه اروپای تعاونی‌های مصرف‌کنندگان) منافع آنها را در محدوده اتحادیه اروپا نمایندگی، دفاع و ترویج می‌کند. «سازمان بین‌المللی مصرف‌تعاونی» نهاد تخصصی اتحادیه بین‌المللی تعاون که تا سال ۱۹۹۳ «کمیته مصرفی اتحادیه بین‌المللی تعاون» خوانده می‌شد، کار خود را در دهه ۱۹۶۰ به عنوان «طرف کاری مصرف‌کنندگان» در اتحادیه بین‌المللی تعاون شروع کرد و «اعلامیه بین‌المللی حقوق مصرف‌کننده» را منتشر کرد که از سوی کنگره ۱۹۶۹ اتحادیه بین‌المللی تعاون پذیرفته شد. با این پیش‌قدمی که بعدها از سوی سازمان ملل در رهسمنودهایش جهت حمایت از مصرف‌کنندگان دنبال شد، کمیته، شرکت کامل اتحادیه بین‌المللی تعاون را در برگزاری روز بین‌المللی مصرف‌کنندگان در پانزدهم مارس هر سال با همکاری «سازمان بین‌المللی اتحادیه‌های مصرف‌کنندگان» (که بعدها موسسه بین‌المللی مصرف‌کنندگان نام گرفت) را تبلیغ کرد. و در سال ۱۹۸۸ رهنمودهای خود را برای «خط‌مشی تعاونی مصرف» تصویب کرد و از آن جمله آنها را به عنوان



هر خانوار چهار نفر، این به معنی عضویت ۴۲۴ میلیون نفر است. به این رقم می‌توان ۲۰۵ میلیون عضو تعاونی‌های چندمنظوره و میلیون‌ها نفر از کارکنان تعاونی‌ها را اضافه کرد. ابعاد تعاونی‌ها در اقتصادهای پیشرفته مبتنی بر بازار در اروپا قابل ملاحظه است. در ۱۹۹۴ اعضای «یورو کوآپ» ۲۱۳۶۷ هزار نفر (یا خانوار) عضو و در سال ۱۹۹۲ فروشی معادل ۴۶۵۰۰ میلیون اکو داشته‌اند. اتحادیه تعاونی عمده‌فروشان متعلق به تعاونیهای خرده‌فروشان در بخش مواد غذایی (UGAL)، که اتحادیه تعاونی‌های عمده‌فروشی خرید و خدمات در سطح ملی است و از ۱۷۵ هزار بنگاه خرده‌فروشی مستقل تشکیل شده است، در سال ۱۹۸۹ فروشی معادل ۲۷۴۹۰ میلیون اکو داشتند. در برخی از کشورها تعاونی‌های خرده‌فروشی متعلق به مصرف‌کنندگان، سهم عمده‌ای از بازار

عظیم‌ترین نهضت‌های مردمی مصرف‌کنندگان دنیا به رسمیت شناخت. اتحادیه بین‌المللی تعاون از طریق دفاتر منطقه‌ای و دیگر سازمانهای تعاونی ملی و بین‌المللی برنامه‌های مهم کمک فنی اجرا می‌کند که در درجه اول برای کمک به طرفهای ذی‌علاقه در کشورهای در حال توسعه و بازسازی و نوسازی نظام‌های فرادولتی پیشین در اروپای مرکزی و شرقی طراحی شده است.

ابعاد نهضت تعاونی‌های مصرف‌کنندگان اکنون بسیار عظیم است و این کار از اولین تعاونی جدید شروع شده است که خود یک تعاونی مصرف بود که در سال ۱۸۴۴ با ۲۸ نفر تشکیل شد و «انجمن پیشگامان منصف راجدیل» نام گرفت. در سال ۱۹۹۴ چهارده درصد از کل عضویت اتحادیه بین‌المللی تعاون از تعاونی‌های مصرف تشکیل می‌شد: ۱۰۶ میلیون نفر در سراسر جهان با احتساب

به بهانه برگزاری چهارمین همایش وزراء و رهبران ملی تعاون منطقه آسیا و اقیانوسیه در تایلند

مقدمه

مأخذ: گزارش دفتر منطقه‌ای تعاونیهای

آسیا و اقیانوسیه

ترجمه: مرجانه سلطانی

مروری بر دست‌آوردها

اولین همایش وزرای تعاون به همت «دفتر منطقه‌ای آسیا - اقیانوسیه اتحادیه بین‌المللی تعاون (آی.سی.ا.روپ)»^۱ در سال ۱۹۹۰ در سیدنی استرالیا برگزار شد. هدف اصلی حساس نمودن سیاستگذاران و به عبارتی وزراء و رهبران ملی تعاون به ماهیت اصیل و ناب تعاونیها در مقایسه با وضعیت کنونی و عملکرد آنان در منطقه آسیا - اقیانوسیه بود تا از این وادی گامهای مثبتی در راه گسترش نهضت تعاون وابسته به اعضاء، بر محور اعضاء و با نظارت اعضاء برداشته شود. دومین و سومین همایش به ترتیب در سالهای ۱۹۹۲ و ۱۹۹۴ در جاکارتا و کلمبو برگزار شدند. موضوع هر سه همایش «روابط دولت و تعاونی» با مطرح نمودن زمینه‌های خاصی چون تاکید بر گفت و شنود و ارائه پیشنهاد بود.

زمینه‌های چهارمین همایش

عوامل بسیاری برگزاری چهارمین همایش وزرای تعاون آسیا و اقیانوسیه را مقتضی جلوه می‌دهند. اول آنکه، بیانیه کلمبو به این عبارت ختم می‌شود: «نظر به تاثیر مثبت آخرین همایش وزرای تعاون، وزرای تعاون منطقه آسیا و اقیانوسیه باید با هدف مرور پیشرفتها و مشکلات تعاونیهای این منطقه به نشستهای ادواری خود تداوم بخشند». دوم آنکه، مرور پیشرفتها و دست‌آوردهای همایشهای قبلی

تحولاتی که در جو اجتماعی، اقتصادی موجود منطقه آسیا و اقیانوسیه در جریان است با چنان سرعت برق‌آسایی در حرکت است که تعاونیها نمی‌توانند تنها به امور تجاری معمول خود اکتفا کنند. تعاونیها باید در دو بعد تجاری و اقتصادی خود را با محیط کنونی هماهنگ نمایند.

با شکسته شدن دیوارهای تجاری بین ملل، و جریان هر چه سریعتر سرمایه در سرتاسر جهان، و نیز با گسترش انقلاب تکنولوژی و افزایش تعداد متحدان اقتصادی در منطقه، مدیریت الزاماً اشکال و مفاهیم جدیدی خواهد یافت. تا این زمان بسیاری از دولتهای منطقه آسیا و اقیانوسیه با تاخت و تاز سیاست مخرب جهانی سازی خود، اصلاحات اقتصادی دور از دسترسی را آغاز کرده‌اند. وقتی نوبت به تعاونیها می‌رسد، کم‌کم از میزان حمایتها کاسته شده و کمک هزینه‌ها نیز بتدریج کمتر و کمتر می‌شود. اقدامات اصلاحی نیز همواره پایدار نیستند. بعضی اقدامات بطور پیگیر و برخی دیگر اگر نگوئیم از سر تفتن، برحسب تصادف انجام می‌شود. در مورد اول دولتها نقش دایه دلسوزتر از مادر برای تعاونیها دارند ولی در مورد دوم به آرامی از نقش خود به عنوان حامی توسعه تعاونی تغییر جهت می‌دهند.

در صحنه جهانی تعاون، ما در آستانه تعمیم هویت جدید تعاون هستیم. مباحث عمیق ارزشهای تعاون در گردهمایی سال ۱۹۹۲ توکیو منشاء گفتگوهای غنی تری در گردهمایی سال ۱۹۹۵ منچستر شد که دست آورد آن موضوع هویت جدید تعاون بود. براستی در آستانه جو متحول اجتماعی، سیاسی کنونی بیانیه هویت تعاون برای غنا بخشیدن به حفظ روح تعاونگرایی واقعی حیاتی است. هویت تعاون که تعریف، ارزشها و اصول تعاون را با هم پیوند می‌زند آغازی است برای تلاش هر چه پایدارتر نهادهای تعاونی در سراسر جهان. در واقع با اثر بخشیدن به هویت تعاون لزوم پالایش برنامه‌های موجود تعاونیها در سراسر دنیا نیز احساس می‌شود.

با جاری شدن اصلاحات و هویت جدید، تعاونیهای منطقه در تاریخ ۲ تا ۶ دسامبر ۱۹۹۶ نشستی را در شهر یانگون میانمار برپا نمودند و با مغتنم شمردن فرصت پیش آمده، خواستار تغییراتی بنیادین شدند. در این نشست، چهار دسته سوابق ارائه شد و حاضران به بحث در مورد آنها پرداختند. بیانیه‌های کشورها نیز در این میان به سمع تعاونگران رسید به گونه‌ای که بتدریج بدینی جای خود را به خوشبینی و امید به آینده داد و قرار بر آن شد تا پیشنهادهای پذیرفته شده در موعد مقتضی توسط وزرا و رهبران تعاون کشورهای منطقه آسیا و اقیانوسیه در شهر چیانگمی تایلند در ماه مارس ۱۹۹۷ در معرض آراء عمومی قرار گیرد.

توسعه منطقه آسیا و اقیانوسیه تاکید داشتند. در نهایت آنکه، جهت گیریهای آتی باید تعاونها را برای ورود به قرن بیست و یکم مهیا نماید. از اینرو، چهارمین همایش از برنامه کار سنگینتر و افق دید وسیعتری برای مباحثات خود برخوردار است.

حاکمیت مستقل و عدم وابستگی تعاونها به هر شکل که باشد، موافقت و نظر مثبت دولتها برای اتخاذ و تصویب اصول اصلاحی تعاون، ایجاد تنوع در فعالیتهای تعاونها، اهمیت دادن به جامعه تعاونی و غیره امری اجتناب ناپذیر است. در اینجا باید بر این نکته تاکید نمود که تعاونها در کشورهای در حال توسعه، تنها توزیع کننده صرف نمی باشند، بلکه باید آنها را به منزله سازمانهایی برای توسعه همه جانبه اجتماعی، اقتصادی تلقی نمود.

بررسی عملکرد و دست آوردها

بررسیهای عملی و کسب موفقیتها همه جانبه سه همایش قبلی، دفتر منطقه ای آسیا و اقیانوسیه آی.سی.ا. را بر آن داشت تا با همکاری نهضت های ملی و از طریق سازماندهی کارگاههای مختلف جهت اجرای پیشنهادها مطرحه در همایشها، پیگیری موضوعات را طبق اهداف خود عملی سازد. پیامد این حرکت در اکثر کشورهای عضو آن بود که دولتها و نهضت های تعاون برای بازبینی و مرور مسائل مربوط به تعاون وارد عمل شوند.

از این میان، برخی به تغییرات مثبتی دست یافتند و برخی به نتایج چندگانه ای رسیدند. چهارمین همایش وزرای تعاون به نوبه خود گامی دیگر در جهت تحقق هدف مردمی ساختن نهضت و ایجاد ارتباط و علاقه بیشتر نسبت به محیط جدید اجتماعی، اقتصادی کشورهای منطقه می باشد.



در ساختارهای اقتصادهای در حال توسعه، دولتها بیشترین اولویت را به اهدافی چون امنیت غذایی، کاهش یا ریشه کنی فقر، بهره وری هر چه بیشتر کشاورزی و تامین عدالت اجتماعی و تساوی حقوق می دهند. تدابیری که برای تحقق این اهداف پیش بینی می شود، همچنان به خاطر انگیزه ها و خدمات خود که موجب تضعیف «افراد ذینفع گروه هدف» و مانع تشکیل شرکتهای خودگردان توسط اینگونه افراد می شود، با انتقاد شدید روبرو است. بطور معمول، دولتها به تلاشهای توسعه ای سریع و کوتاه مدت تمایل دارند و نسبت به روندهای درازمدت اما اثبات شده برای تشکیل تعاونی ناشکیبا هستند.

فعالیت تعاونها است. از اینرو شایسته است در خصوص نقش تعاونها در این زمینه های مشخص به اجماع رسید. پنجم آنکه، سی امین گردهمایی تعاون آی.سی.ا. با پذیرش «هویت تعاون» به عنوان باز نویسی اصول و ارزشهای تعاون و تعریف مجدد تعاونها در سال ۱۹۹۵ در منچستر برپا شد.

تصمیماتی که در گردهمایی آی.سی.ا. در منچستر گرفته شد، همه بر باز ستاندن هویت تعاون، بویژه در بسیاری از کشورهای در حال

امری ضروری بنظر می رسد. سوم آنکه، تغییرات اقتصادی با هدف بازسازی اقتصاد ملی در بافت آزاد سازی، بازار گرایبی، خصوصی سازی و جهانی سازی اقتصاد، با کسب تجربه های مختلف در کشورهای منطقه آسیا و اقیانوسیه ادامه دارد. بی تردید برای حل معضلاتی که رو در روی تعاونها هستند، نیاز به بحث و گفتگو است. چهارم آنکه پس از همایش کلمبو در سال ۱۹۹۴، وقوع چندین رخداد مهم گویای زمینه های جدیدی در

به رغم تاکیددی که امروزه بر سیاست خصوصی سازی اعمال می شود، تعاونیها جایگاه خاص، اعتبار و ارتباط خود را در کلیه کشورهای منطقه همچنان به شکلی پایدار حفظ کرده اند. علت را در ساختار داوطلبانه و مردمی تعاونیها می توان جستجو نمود. تعاونیها برای بهبود شرایط اجتماعی، اقتصادی مردم و بویژه افراد غیر متمکن که مورد توجه بیشتر دولتهای منطقه هستند، کارساز می باشند.

باینه کلمبو همچون پیشنهادهای همایشهای قبلی بر لزوم تغییرات ساختاری تاکید نموده است. این تغییرات باید در جهت تقویت ساختار تعاون و تبدیل آن به نظامی ماندنی صورت پذیرد. همچنین در همایش کلمبو بر این نکته تاکید شد که «تبدیل ساختارهای تعاون امسری حیاتی دریافت آزادسازی اقتصادی به شمار می رود. از جمله دیگر مسائل، شناخت و بررسی شکافها و روابط غیر ضروری در ساختار موجود تعاون بود. برای آنکه تحکیم سازمانی و کارآیی کل نظام تضمین شود، باید خلاءهای ساختاری را پر و واحدهای زائد را حذف نمود». کشورها سعی کرده اند گامهایی در جهت منطقی نمودن ساختار تعاون مطابق با وضعیت منطقه ای خود بردارند. گرچه این روند به همان سرعت و ضرورتی نمی باشد که برای مقابله با حرکت سلطه جویانه دست اندرکاران بخش خصوصی پیش بینی شده است. پس در اینجا زمان امری حیاتی است. اهداف دگرگونی در نظام تعاون باید به حدی روشن و گویا باشد که کارآیی عملی و رقابت در کل ساختار بطور عمودی و افقی رشد کند. فعالیت مفید و عرضه بهترین خدمات به اعضا با حداقل هزینه باید تنها

عامل تعیین کننده تغییر در کلیه سطوح تعاون باشد.

اصلاح قوانین تعاون

قانون تعاون تنها عامل اثرگذار و تعیین کننده نهاد تعاون، نقش و حیثه اختیارات اعضا، قدرت تصمیم گیری، چارچوب اختیارات در تعاونی، نظام حاکم بر تعاونی، روابط دولت و تعاونی و دیگر موارد می باشد. در کشورهای در حال توسعه منطقه آسیا و اقیانوسیه، قوانین تعاون دارای محدودیتهای بسیاری بودند و اختیارات عریض و طویلی برای دولت یا اداره های ثبت شرکتهای تعاونی (RCS) قائل می شدند. اداره ثبت تعاونی با داشتن چنین اختیاراتی در حکم «ایجادکننده، نگهدارنده و خاتمه دهنده به کار تعاونیها» محسوب می شد. درباره این عبارت می توان به تفصیل در حد چند کتاب بحث نمود. قوانین برای رسیدن به آزادی و حقوق دمکراتیک اعضا دست و پاگیر هستند و قوه ابتکار آنان را محدود می کنند. پیشنهادهای اصلی در سه همایش پیشین وزرای تعاون عبارت بود از اصلاح و تجدیدنظر قوانین تعاون تا از این طریق در انطباق با اصول تعاون، قوانینی مردمی تر، قطعی تر و پیشروتر برای اعضا تدوین شود.

یکی از تاثیرات ارزشمند اجلاس وزرای تعاون این بود که تک تک کشورهای منطقه دست بکار بررسی مجدد و اصلاح قوانین تعاون شدند. گرچه روند اصلاح در برخی کشورها دارای حرکتی بطئی و از سر بی میلی است. در پاره ای از موارد ظاهراً قوانین دست و پاگیر دیوان سالاری بهانه مسائلی از قبیل سرمایه گذاریهای دولتی، سوء استفاده از تعاونیها برای بزرگ نماییهای شخصی و اهداف سیاسی در جهتی مخالف با حرکت

«آزادسازی» تعاونیها جریان دارند. در واقع اگر روش نظام اداری به طرز مطلوبی تغییر کند و تعهدات موکد سیاسی به همان میزانی که در مورد بخش خصوصی اعمال می شود، پشتوانه آزادی تعاونیها قرار گیرد، بی شک قوانین تا جایی تغییر خواهند کرد که برآورنده آرزوها و آمال تعاونگران و تعاونیها باشند. بدین منظور، یکی کردن روح نظرات ارائه شده در اجلاس وزرای تعاون ضرورت دارد.

در کشورهای مختلف منطقه، تغییراتی انجام شده یا پیشنهاد انجام آن داده شده است. کل قوانین باید بصورت جامع و مانع تغییر کنند، نه اینکه اصلاحاتی حسته و گریخته انجام شود. قوانین تعاون با نوعی فلسفه، آرمانگرایی و آمال انسانی سرو کار دارد. از این رو، با اصلاح قوانین، دیدگاه تعاون باید تا حد امکان از دخالت دولت جلوگیری نماید و در عین حال تعاونیها را علیه سوء استفاده گروههای ذینفع و شبه تعاونیها ایمن سازد.

توان رقابت در تعاونیها

مبحث محوری که در اجلاس وزرای تعاون منطقه آسیا و اقیانوسیه در کلمبو مطرح بود مسئله «نقش تعاونیها در اقتصاد بازار» بود که بطور آشکار گویای آن بود که توان رقابتی تعاونیها برای پایدار ماندن در شرایط رقابت بازار چیست؟ بطور مشخص، تعاونیها باید براساس پیشنهادهای مطرح شده در اولین اجلاس وزرای تعاون در سیدنی سعی در ایجاد نظامی بنمایند که «ارزشها، اهداف اجتماعی، اقتصادی و توان رقابتی خود را با هم تلفیق نمایند». این ویژگی خود معرف تعاونیها است چرا که نه بخش خصوصی و نه بخش عمومی، هیچیک ملزم به رعایت ارزشها و اهداف اجتماعی نیستند، بلکه هدف اصلی این

شبهه‌های خصوصی، به حداکثر رساندن سود در مقابل ارائه خدمات به اعضا و در نهایت به جامعه می‌باشد. عناصر اصلی رقابت پایدار و تساوینها عبارت است از عرضه کالاها و خدمات کیفی قابل قیاس، کارآیی عملی، وحدت کاری و حداقل هزینه تولید و ساخت. به منظور تحقق این مهم، بررسی چارچوب ساختاری، افزایش آمار عضویت و تقویت منابع داخلی ضرورت دارد. بزرگترین مبارزه برای تعاونیهای منطقه آسیا و اقیانوسیه، رقابت با بخش خصوصی است. در تحلیل نهایی، مفهوم رقابت تا حد بقای بهترینها تنزل می‌کند. تعاونیها برای موفقیت در رقابت باید به نحوی عمل کنند که نه تنها اعضا فعلی خود را حفظ بلکه اعضا جدیدی را به کار در تعاونی جلب نمایند.

بنابراین، بهترین سیاست افزایش تعداد اعضا است. اعضا بالاترین سرمایه و منبع قدرت هر نوع تعاونی است.

توسعه منابع انسانی (HRD)

در بیانیه کلمبو به سال ۱۹۹۴ بر این نکته که «توسعه منابع انسانی باید بالاترین اولویت را برای رسیدن به بهسازی کیفی در کار تعاونیها به خود اختصاص دهد» تاکید شد. در تعاقب این بیانیه، کشورها بیشترین تاکید را بر توسعه منابع انسانی گذاردند. در این راستا تصمیماتی گرفته شد تا از یکسو مدیریت را به شکل حرفه‌ای در آورند و از سوی دیگر، با اجرای برنامه‌های مختلف، رهبری تعاونی به دست افراد لایق سپرده شود. همچنین برای پر بار کردن نیروی کار موجود از طریق دوره‌های آموزشی با طرح و برنامه‌های نو، گامهایی برداشته شد. محتوای برنامه‌های مختلف آموزشی به منظور همسویی با بیانیه گردهمایی آسی-سی-ا در منچستر و پیشنهادهای مطرح در

تعمق نمود. از بیان این مطلب بی‌نیازیم که هر کشور در هر زمینه از سرمایه‌گذاریهای اقتصادی و خدماتی خود از وجود حداقل یک بخش خصوصی قوی برخوردار است. تعاونیها همچنان باید تدابیر و مهارتهای خود را برای رویارویی با وضعیت موجود متشکل و متبلور سازند. شرکتهای خصوصی، با تمسک به روشهای مختلف، حتی در عرصه‌هایی که تعاونیها قدرت خود را اثبات کرده‌اند، مشغول تاخت و تاز می‌باشند. در بعضی کشورها، تعداد قلیلی از تعاونیها به بنگاههای خصوصی تغییر ماهیت داده‌اند و بالعکس شماری از شرکتهای عمومی به تعاونی تبدیل شده‌اند. گرچه هیچگونه سیاست مشخصی برای تعدیل اینگونه تغییرات وجود ندارد.

حمایت دولت از تعاونیها

بیانیه سیدنی بر حمایت پیگیر دولت از تعاونیها تاکید نمود، چرا که این حمایت رشد تعاونیها را تا حد ایزاری حیاتی برای تحولات اجتماعی، اقتصادی مورد توجه قرار خواهد داد و توسعه تعاونیها و عملکرد هماهنگ با ساختار هویت تعاون را از دیدگاه آسی-سی-ا تسهیل خواهد نمود. در بیانیه کلمبو آمده است: «دولت باید همچنان یاور و پشتیبان تعاونیها و بخصوص تعاونیهای افراد کم بضاعت باشد» یاری دولت عامل مهمی در توسعه تعاونیها به شمار می‌رود. براساس پیشنهادهای اجلاس قبلی وزرا، دولتها نیز به حمایت خود از تعاونیهای منطقه آسیا و اقیانوسیه ادامه می‌دهند، این حمایت از طرق مختلفی چون اعلامیه رسمی «سیاست ملی تعاون»، استفاده از کمکهای سازمانهای وابسته به دولت، اصلاحیه‌های قوانین تعاون، اعطای کمک به تعاونیها، تسهیلات پرداخت وام،



همایشهای وزرا در دست حکم و اصلاح می‌باشد.

تاثیر اصلاحات اقتصادی در تعاونیها

اجلاس وزرای تعاون در کلمبو بیش از هر چیز بر تاثیر احتمالی خصوصی‌سازی و جهانی‌سازی تعاونیها و اقداماتی که تعاونیها برای تعدیل و سازگاری خود باید انجام دهند،

وثیقه‌گذاری، تقویت ساختار آموزشی، معافیت‌های مالیاتی، تشویق‌ها و در اولویت قرار دادن تعاونیها اعمال می‌شود.

تلاش برای ایجاد جوی فعال‌کننده در زمینه توسعه تعاونیها

یکی از عوامل مهم در توسعه تعاونیها، وجود محیطی تعاون آشنا و مقابله با چالشهای ناشی از سیاستهای جدید اقتصادی است. نمونه‌ای از چندین پیشنهاد همایشهای سابق وزرا این بود که دولت‌ها باید برای ساختن محیطی مساعد، دست به اقداماتی بزنند. در چنین محیطی ایمان مردم به تعاونیها بیشتر شده و آنان را به شناخت صحیح از تعاونیها سوق می‌دهد. ساختن این محیط انجام اقدامات مثبتی را از سوی دولت‌ها می‌طلبد، از جمله اظهار اعتقاد سیاسی به تعاونیها به عنوان ابزار توسعه، قدردانی از دستاوردهای اقتصادی و اجتماعی تعاونیها، اختصاص جایگاهی ویژه به تعاونیها در دولت، سیاستهای کشاورزی، صنعتی، تجاری و سایر زمینه‌های مرتبط، به رسمیت شناختن رهبران برجسته تعاون و تعاونیها، فراهم نمودن زمینه مساعد برای تعاونیها از جمله تخفیفهای مالیاتی، قائل شدن امتیازهای مختلف و غیره.

پیگیری بیشتر پیشنهادهای قبلی

در سه همایش قبلی وزرا، پیشنهادهای جامعی ارائه شد و با دادن وکالت به دولت‌های هر کشور، نهضت‌های تعاون و دفتر منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه آسی.سی.ا. بهبود کیفی و کمی تعاونیهای منطقه و روابط هر چه بیشتر و بهتر متقابل بین دولت‌ها و تعاونیها به گونه‌ای تضمین شد که نظامی عملی و برخاسته از ارزشهای تعاون، اهداف اجتماعی، اقتصادی و توان رقابتی بالا بر تعاونیها حکمفرما گردد. گرچه با

وجود این سه راس هرم دولت، نهضت تعاون و دفتر منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه آسی.سی.ا. مقصد هنوز دست نیافتنی بنظر می‌رسد. این روند با ایجاد تغییراتی در قوانین تعاون آغاز گردید. اما تغییرات محض برای این منظور ناکافی هستند. پس باید به سایر پیشنهادها نیز عمل نمود. پیگیری تک‌تک این موارد پیشنهادی در بطن جو متحول اجتماعی، اقتصادی و گذشتن از دست‌اندازهای رقابتی ضرورت دارد. نهضت‌های تعاون در سطح ملی و دولت‌ها می‌توانند با ایجاد کمیته‌های مشترک، بطور منظم، روند پیشرفت اجرای موارد پیشنهادی در همایشها را مرور و بررسی نمایند. وانگهی تعهدات بین‌المللی نیز باید در سیاستها و برنامه‌های ملی لحاظ گردد.

هویت تعاون

پذیرش تعریف، اصول و ارزشهای اصلاح شده تعاون

اصول، ارزشها و تعریف اصلاحی تعاون از جمله عناصر ضروری هویت تعاون می‌باشند. این بازنگری در گردهمایی آسی.سی.ا. به سال ۱۹۹۵ در شهر منچستر آغاز شد و از آنجا که بر ترویج و تقویت جوهره اصیل تعاونیها تاکید دارد، دارای اعتبار مفهومی و بار فلسفی بسیاری است. اصول تعاون در ابتدا براساس قوانین کار پیشگامان راجدیل در سال ۱۹۳۶ تدوین و سپس در سالهای ۱۹۶۶ و ۱۹۹۵ بازبینی و اصلاح شد. در گردهمایی منچستر همچنین تعریف جدیدی از یک تعاونی ارائه شد که از دیدگاههای بسیار دارای اهمیت می‌باشد. دفتر آسی.سی.ا. در ژنو و دفتر منطقه‌ای آسیا، اقیانوسیه آسی.سی.ا. در دهلی‌نو از طریق نشریات خود، به تبلیغ گسترده‌ای در معرفی اصول اصلاحی تعاون و

هویت تعاون دست زدند. یکی از ضرورتها، وحدت بخشیدن به هویت تعاون در قوانین تعاون کشورها است. (تعریف و ارزشهای جدید تعاون به همراه هفت اصل اصلاح شده تعاون جهت مراجعه آسانتر در کتاب اصلی قید شده است) تعاونیهای ملی و دولت‌ها برای شناساندن هویت تعاون و آشنایی با خواست واقعی آن، تدابیری را آغاز نمودند.

تعاونیها در جو متحول اجتماعی، اقتصادی

چهار عنصر شایعی که از طریق جهانی سازی اقتصاد بر جو متحول کنونی مهمیز می‌زند، عبارتند از آزادسازی، حذف قوانین و آئین‌نامه‌ها، خصوصی‌سازی و بازارگرایی. تلفیق این چند جنبه با هم به اصلاحات اقتصادی یا جو جدید موسوم است. در اصلاحات اقتصادی فرض بر این است که این تلاشها به تورم کمتر، بهره‌وری بیشتر، رشد اقتصادی سریع‌تر، اشتغال‌زایی وسیع‌تر و افزایش صادرات می‌انجامد. گرچه تجربه کشورهای مختلف نشان داده است که این اصلاحات کار یک نوشداروی قطعی برای هر نوع بیماری اقتصادی در همه مکان‌ها، زمان‌ها و همه گونه شرایط را انجام نمی‌دهد، اما با مراقبتهای مفید می‌توان از آنها به عنوان داروی موثر تجدید حیات اقتصادی بهره جست. اگر بخواهیم به سوی تعاونیها بازگردیم، لازم است از این اصلاحات بدون هیچ نوع تبعیضی نفع برد به شکلی که تعاونیهای موفق بطور کلی و نظام تعاون دستخوش ضرر و زیان یا سرخوردگی نشود.

در بطن این جو متحول، دولت و تعاونیها باید بطور مشترک گامهای جسورانه‌ای بردارند تا موارد پیش‌بینی شده در گزارش دبیرکل

یکی از عوامل مهم در توسعه تعاونیها، وجود محیطی تعاون آشنا و مقابله با چالشهای ناشی از سیاستهای جدید اقتصادی است نمونه‌ای از چندین پیشنهاد همایشهای سابق وزرا این بود که دولتها باید برای ساختن محیطی مساعد، دست به اقداماتی بزنند. در چنین محیطی ایمان مردم به تعاونیها بیشتر شده و آنان را به شناخت صحیح از تعاونیها سوق می‌دهد. ساختن این محیط انجام اقدامات مثبتی را از سوی دولتها می‌طلبد. از جمله اظهار اعتقاد سیاسی به تعاونیها به عنوان ابزار توسعه، قدردانی از دستاوردهای اقتصادی و اجتماعی تعاونیها، اختصاص جایگاهی ویژه به تعاونیها در دولت، سیاستهای کشاورزی، صنعتی، تجاری و سایر زمینه‌های مرتبط، به رسمیت شناختن رهبران برجسته تعاون و تعاونیها.

سازمان ملل، اتحادیه بین‌المللی تعاون و مهمتر از هر چیز، خواست مردم در کشورهای مختلف محقق شود. بطور مشخص، در اینگونه طرحهای عملی باید اجرای پیشنهادها همایشهای قبلی وزرای تعاون، فراگیر کردن تعاونیها از طریق افزایش تعداد اعضاء، تقویت مبانی مدیریت، ایجاد تنوع در فعالیتهای در زمینه‌های جدید، ساختن یک نظام آموزشی اطلاع‌رسانی کارآمد برای اعضاء، عملی ساختن اصول تعاون و بطور اخص، ترویج تعاون در سطوح مختلف مدنظر قرار گیرد.

بخش دوم مطالعه نقادانه سوابق و توان رقابتی تعاون

پیشگفتار

به منظور آشنا نمودن تعاونگران و مقامات دولتی با تحلیل هدفمند تصویر واقعی تعاون در منطقه، آقایان ایبنو سوجونو و ماریانو کوردرو به مطالعه مراحل تدوین و تصویب قانون و توان رقابتی تعاونیها پرداختند که گلچینی از این متون آماده شده است. این مطالعات در کشورهای اندونزی، مالزی، فیلیپین، سنگاپور و تایلند و بطور مستقل انجام

و این امکان فراهم شد تا بدون جانبداری و یک بعدی نگری، نتایج در معرض دید همگان قرار گیرد و حتی در جریان دو نشست با مسئولیت آی.سی.آی. که یکی در محث بانکداری تعاون بستاریخ اوت ۱۹۹۶ و دیگری با عنوان تجارت کشاورزی تعاونی در نوامبر ۱۹۹۶ در شهر یانگون میانمار برگزار شدند، امکان بررسی و انتقاد فعال برای همه وجود داشت.

این مطالعات مشخص می‌کند که ملموس‌ترین تاثیر همایشهای وزرای تعاون که به مسئولیت دفتر منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه آی.سی.آی. برپا شده‌اند در بین کشورهای نامبرده، تهیه پیش‌نویس و تصویب قوانین جدید تعاون بوده است تا کاملاً با اصول تعاون مورد قبول این همایشها مطابقت داشته باشد. کشورهای مالزی، اندونزی و فیلیپین از سال ۱۹۹۰ به این سوا قوانین جدید تعاون تبیین می‌کنند که کمابیش با بیانیه سیدنی در یک راستا هستند. تایلند نیز پیش‌نویس قانون جدید تعاون را طرح کرده اما تصویب و اجرای آن به دلیل جابجاییهای مکرر در دولت به تعویق افتاده است.

در ورای سیاستهای دولتی چه می‌گذرد؟
دولتها تنها بر مبنای مفاد قوانین جدید و

سیاستهای جاری خود، کم‌کم از حالت مداخله‌گر خارج شده و بیشتر نقش حمایتگر (و منفعل) در توسعه تعاونیها در پیش گرفته‌اند. اما دولتها به رغم قوانین و اعلام سیاستهای فعلی، همچنان به تدابیر و برنامه‌های نامناسب توسعه‌ای خود ادامه می‌دهند:

۱- طرحهای بزرگ توسعه دولتی

به استثنای کشورهای سنگاپور و فیلیپین، وزارتخانه‌ها یا دفاتر نمایندگی عهده‌دار امور تعاونیها، تشکیلات اداری غریب و طولی هستند که با بهره‌مند شدن از منابع و نیروی انسانی کافی، امکان گسترش فعالیت به سطح ناحیه‌ای را نیز دارند. حتی در میان مدت نیز نمی‌توان انتظار داشت که نفوذ دولت بر تعاونیها کاسته شود چرا که رواج حاکمیت اداری تعاون (و سیاستمدارانی که از این مسئله نفع می‌برند) بسادگی توجیهی بر ادامه کار خود دارد و حتی برای توسعه منابع و حوزه نفوذ خود نیز حامیانی مقتدر جلب می‌کند.

متأسفانه، ماموران دولتی کهنه کار اینگونه تشکیلات اداری به دیدگاههای قدیمی خود پایبند هستند. از این رو گاه مفاهیم و عقاید غیرمقتضی با تلاشهای توسعه‌ای دولت برای تعاونیها در هم می‌آمیزند.

۲- مروجان اصلی توسعه تعاون

همایشهای دفتر منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه

اندک اندک جمع گردد وانگهی دریا شود!



دیدگاههای:

آقای خباز نماینده مردم کاشمر در مجلس شورای اسلامی

درباره تعاون

در دوره چهارم عده‌ای ادغام وزارت تعاون در دیگر وزارتخانه‌ها از جمله وزارت بازرگانی را مطرح نمودند که با رای قاطع نمایندگان در دوره چهارم به ۶ ماه مسکوت بودن آن رای دادند و در دوره پنجم با اکثریت قاطع این فکر که در اصل به منزله انحلال وزارت تعاون بود تصویب نشد و کار خویش را با حیاتی جدید و تایید قویتری از مجلس پنجم ادامه داد. در مجلس چهارم این وزارتخانه کمیسیونی در مجلس نداشت تا به رتق و فتق امور تعاون پردازد تا اینکه با رای مجلس مسئولیت این وزارتخانه به کمیسیون امور اقتصادی و دارایی و تعاون محول گردید و حمایت از این وزارت شروع شد تا اینکه در سال ۱۳۷۵ تسهیلات اعتباری تبصره ۳ در حد ۵۰٪ در اختیار وزارت تعاون قرار داده شد. و در صحن جلسه با پیشنهاد حقیر با ایجاد صد (۱۰۰) اداره در سراسر کشور تحت عنوان ادارات تعاون موافقت شد و کم کم امور تعاون در شهرستانها هم سر و سامان یافت.

بهر حال اگر ما بخواهیم جلو تکاثر ثروت‌اندوزان را بگیریم افراد محروم کشور هم در اقتصاد نقش داشته باشند و اهداف مقدس اسلام را در اقتصاد جامعه اسلامی پیاده کنیم، باید از اندیشه‌های تعاونی و تفکر تعاون با تمام توان حمایت کنیم.

الف: تعاون از دیدگاه اسلام

آیه شریفه سوره مائده در قرآن کریم: «تعاونوا علی البر و التقوی ولا تعاونوا علی الاثم و العدوان» توجه فوق‌العاده اسلام عزیز را به تعاون و همکاری در امور خیر و تاکید خود را در عدم همکاری و تعاون در امور غیرالهی اعلام نموده و مسلمانان را به کار دسته‌جمعی تشویق می‌فرماید.

از آنجا که انسان موجود اجتماعی است و به زندگی انفرادی خو نگرفته و بطور کلی، زندگی به صورت تنهایی تامین کننده زندگی

او نیست، قرآن شریف انسانها را به این مهم توجه داده و رمز موفقیت انسانیت را استفاده از استعدادها بالقوه‌ای می‌داند که در وجود تک تک انسانها به ودیعه گذاشته شده است. معمولاً هر فرد در یک زمینه خاص دارای توان بیشتری است که اگر این پتانسیلها کنار هم جمع شود به صورت دسته‌جمعی، قدرت فوق‌العاده‌ای پدید آمده و با استفاده از این توان مشکلات جامعه حل خواهد شد. در فرهنگ اهل بیت علیه‌السلام هم این سنت وجود داشته و آن بزرگواران همیشه مشوق

مردم برای کار دستجمعی بوده‌اند. بهر حال، از آنجا که قانون اساسی جمهوری اسلامی نشأت گرفته از قرآن مجید و فرهنگ اهل بیت علیه‌السلام است به امر مهم تعاون، آنهم در امور اقتصادی توجهی خاص داشته و بر این نکته که اقتصاد باید در سه زمینه دولتی، خصوصی و تعاونی فعال شود تاکید فراوانی نموده است. بدیهی است بعضی از ثروتهای ملی و انقال باید در اختیار دولت باشد. از طرفی بخش خصوصی در اموری که مایل به سرمایه‌گذاری است باید مورد عنایت دولت

باشد تا انگیزه برای افراد ثروتمند در زمینه سرمایه‌گذاری ایجاد گردد. ولی از همه مهمتر اقتصاد تعاونی است که به اکثریت قریب به اتفاق جامعه ما عنایت دارد. عده زیادی از مردم که سرمایه‌های اندکی دارند باید با همکاری و همفکری یکدیگر این سرمایه‌ها را جمع‌آوری و بکار اندازند تا زمینه بسیار خوبی برای رشد و شکوفایی اقتصاد کشور عزیز ما فراهم گردد. بمصداق «اندک‌اندک جمع گردد وانگهی دریا شود».

نظر مجلس شورای اسلامی

در دوره سوم مجلس شورای اسلامی، نمایندگان به این فکر افتادند برای پیاده کردن هدف مقدس اقتصاد تعاونی که مورد قبول اسلام و قانون اساسی است باید وزارتخانه‌ای تشکیل گردد تا متولی آن مشخص شود. لذا با تصویب تشکیل وزارت تعاون، گام مهمی در این راستا برداشتند، اگر چه عده‌ای با این اندیشه موافق نبودند. این وزارتخانه در ابتدا آنطور که باید و شاید مورد حمایت جدی و اساسی قرار نگرفت و در دوره چهارم عده‌ای ادغام وزارت تعاون در دیگر وزارتخانه‌ها از جمله وزارت بازرگانی را مطرح نمودند که با رای قاطع نمایندگان در دوره چهارم به ۶ ماه مسکوت بودن آن رای دادند و در دوره پنجم با اکثریت قاطع این فکر که در اصل به منزله انحلال وزارت تعاون بود تصویب نشد و کار خویش را با حیاتی جدید و تایید قویتری از مجلس پنجم ادامه داد. در مجلس چهارم این وزارتخانه کمیسویی در مجلس نداشت تا به رتق و فتق امور تعاون پردازد تا اینکه با رای مجلس مسئولیت این وزارتخانه به کمیسیون امور اقتصادی و دارایی و تعاون محول گردید و حمایت از این وزارت شروع شد تا اینکه در سال ۱۳۷۵ تسهیلات اعتباری تبصره ۳ در

با همین عمر کم وزارت تعاون و با این حمایت‌های اندک دولت و مجلس از این نوزاد تازه متولد شده از آنجا که تعاونی با فطرت مردم سازگار است خوشبختانه پیشرفتهای مهمی از جمله در زمینه اشتغالزایی و گسترش تولید در بخشهای کشاورزی، دامداری، صنعتی، مسکن و حتی تعاونیهای چندمنظوره داشته‌اند که اگر حمایت مناسبی می‌شد بدلیل خودجوشی مردمی امروز صد چندان پیشرفت کرده بود ولی از آنجا که نصفه راه ضرر باید برگشت امیدواریم با حمایت مجلس بتوان گامهای موثری بویژه در پنجساله سوم برداریم.

نتیجه گرفت که اگر مطرح می‌شد رای می‌آورد. «الخیرفی ماوقع» بهر حال اگر ما بخواهیم جلو تکاثر ثروت‌اندوزان را بگیریم افراد محروم کشور هم در اقتصاد نقش داشته باشند و اهداف مقدس اسلام را در اقتصاد جامعه اسلامی پیاده کنیم، باید از اندیشه‌های تعاونی و تفکر تعاون با تمام توان حمایت کنیم. با همین عمر کم وزارت تعاون و با این حمایت‌های اندک دولت و مجلس از این نوزاد تازه متولد شده از آنجا که تعاونی با فطرت مردم سازگار است خوشبختانه پیشرفتهای مهمی از جمله در زمینه اشتغالزایی و گسترش تولید در بخشهای کشاورزی، دامداری، صنعتی، مسکن و حتی تعاونیهای چندمنظوره داشته‌اند که اگر حمایت مناسبی می‌شد بدلیل خودجوشی مردمی امروز صد چندان پیشرفت کرده بود ولی از آنجا که نصفه راه ضرر باید برگشت امیدواریم با حمایت مجلس بتوان گامهای موثری بویژه در پنجساله سوم برداریم.

د- حوزه انتخابیه و تعاون

توزیع فعالیت داشته‌اند تنها ۴ واحد تعاونی شهری موجودیت داشته که ۲ تعاونی در زمینه تهیه و توزیع کالا (مصرف) فعالیت داشته‌اند. این دو تعاونی ۶۰۰ نفر عضو و ۶ میلیون ریال سرمایه داشته‌اند.

پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی روند تشکیل انواع تعاونی در استان بسیار چشمگیر شد. از جمله در بخش صنعت، معدن، کشاورزی، عمرانی، مصرف، مسکن، بهداشت و درمان، علمی و فرهنگی، فرش دستباف، اعتبار شاهد تاسیس و راه‌اندازی واحدهایی در بخش تعاون استان هستیم که بعضی از آنها بطور انحصاری و منحصر به فرد فعالیت دارند. تا پایان آذرماه ۷۵ تعداد تعاونیهای استان و اتحادیه‌های آنها به ۴۲۷ واحد رسیده که بیش از ۳۴ هزار نفر عضو و بیش از ۶/۵ میلیارد ریال سرمایه ثبت شده دارند. از مجموع ۴۲۷ تعاونی ۶۴ واحد آن یعنی ۱۵ درصد تعاونیهای تامین نیاز مصرف‌کنندگان و ۳ واحد آن اتحادیه تعاونیهای مصرف استان می‌باشد.

تعداد اعضا تعاونیهای تامین نیاز مصرف‌کنندگان ۲۱۰۲۳ نفر یعنی معادل ۶۲ درصد اعضا کل تعاونیهای استان می‌باشد. سرمایه ثبت شده تعاونیهای تامین نیاز مصرف‌کنندگان معادل ۴۲۲۷ میلیون ریال یعنی ۶۵ درصد سرمایه کل تعاونیهای استان است. از مجموع ۶۴ واحد تعاونی تامین نیاز مصرف‌کنندگان ۳۶ واحد آن تعاونیهای مصرف کارمندی و کارگری است که با احتساب ۳ واحد اتحادیه تعاونی مصرف کارکنان دولت، اتحادیه فرهنگیان و اتحادیه امکان به ۳۹ واحد بالغ می‌گردند. تنها یک واحد یعنی تعاونی مصرف والفجر یاسوج علیرغم فعال بودن هنوز وضعیت خود را با

بررسی وضعیت تعاونیهای مصرف در استان کهگیلویه و بویراحمد

از: علی حسین شهریور

۲- ایجاد فروشگاه درحوزه عملیات و شعب یا دفاتر نمایندگی در داخل و یا خارج کشور و مشارکت در نمایشگاهها به منظور تهیه و خرید نیازمندیهای اعضا و شرکت.

۴- همکاری با مسئولان، کارشناسان و بازرسان وزارت تعاون در انجام وظایف و اختیارات قانونی.

۵- ایجاد درمانگاه، داروخانه، مسجد، کتابخانه، باشگاه ورزشی، نانوايي، رستوران، انواع آموزشگاهها برای استفاده اعضا و غیراعضا.

۶- انجام سایر فعالیتهای مرتبط با اهداف شرکت.

در بررسی و مطالعه اولیه از تعاونیها مشاهده می‌گردد که میان انواع تعاونیها همیشه زمینه و شرایط برای تشکیل تعاونیهای مصرف مساعد و فراهم بوده است زیرا در تامین مایحتاج عمومی و تهیه و توزیع عادلانه کالاهای اساسی و موردنیاز اقشار مختلف جامعه با کیفیت مناسب و قیمت ارزان نقش موثر و کارسازی داشته‌اند. از اولین تعاونیهایی که در استان کهگیلویه و بویراحمد شکل گرفته نیز می‌توان به تعاونیهای مصرف اشاره نمود. تا قبل از انقلاب اسلامی به استثناء تعاونیهای روستایی و عشایری که آنها نیز در بخش

قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران در مواد ۲۶ و ۲۷ تعاونیها را به دو دسته تولید و توزیع تقسیم کرده است. بنابه تعریف قانون، تعاونیهای توزیع عبارتند از تعاونیهایی که نیاز مشاغل تولیدی و یا مصرف‌کنندگان عضو خود را در چهارچوب مصالح عمومی به منظور کاهش هزینه‌ها و قیمتها تامین می‌نمایند. بنابه تبصره ماده ۲۷ قانون تعاون، تعاونیهای توزیع مربوط به تامین کالا و مسکن و سایر نیازمندیهای روستاییان و عشایر و کارگران و کارمندان از نظر گرفتن سهمیه کالا و حمایتهای دولتی و بانکی و سایر حمایتهای مربوط به امور تهیه و توزیع اولویت دارند.

انواع تعاونیهای توزیعی شامل تعاونیهای مصرف کارمندی و کارگری و محلی، تعاونیهای صنفی شامل صنوفی چون خواربار فروشان و لاستیک‌فروشان می‌گردد و مهمترین فعالیتهای آنها عبارتند از:

۱- تهیه مواد اولیه، کالا، خدمات، وسایل، ابزار و دیگر نیازمندیهای اعضا از داخل یا خارج کشور.

۲- ارائه خدمات آموزشی موردنیاز اعضا و کارکنان در زمینه‌های تعاونی، شغلی، فنی و تخصصی با هماهنگی وزارت تعاون.



بطوری که بسیاری از سهمیه‌های مربوط به تعاونیها بعلت نداشتن سرمایه باطل می‌گردد.

۲- عدم حمایت کافی از تعاونیها، علیرغم اینکه یکی از سیستمهای سالم و مطمئن جهت توزیع کالا می‌باشند و در جلب اعتماد اعضاء و مردم موفق بوده‌اند.

۳- عدم هماهنگی میان مدیران دستگاههای اجرایی با هیأت مدیره تعاونیهای مصرف متبوع.

۴- بی‌توجهی دستگاههای اجرایی به مصوبه هیأت محترم وزیران در خصوص همکاری با تعاونیهای مصرف و ارائه امکاناتی نظیر نیروی انسانی، وسایط نقلیه، محل فروشگاه و یا انبار...

۵- ضعف مدیریت در تعاونیهای مصرف بویژه عدم آشنایی با مسائل مالی و تجاری، قوانین و مقررات بخش تعاون.

۶- ضعف شدید در ساختار توزیع استان. در پایان به منظور فعال نمودن نقش تعاونیهای مصرف در ساختار توزیع سالم و عادلانه پیشنهاداتی بشرح ذیل تقدیم می‌گردد.

۱- تلاش در جهت اجرای مصوبه هیأت محترم وزیران در خصوص کسر ماهانه ۳۰۰۰ ریال از حقوق کارمندان و واریز به حساب تعاونیها و اتحادیه‌های مصرف.

ماهی ۳ هزار ریال یعنی روزی صد ریال و برای یک خانواده ۵ نفری هر نفر ۲۰ ریال است که اگر چه رقم اندکی است ولی در سطح کلان، سرمایه تعاونی افزایش قابل توجهی پیدا می‌کند. متأسفانه علیرغم اینکه تعدادی از تعاونیها در مجامع عمومی خود این موضوع را تصویب نموده‌اند، امور مالی ادارات ذیربط به بهانه‌های مختلف همکاری لازم را ندارند.

۲- تلاش در جهت افزایش سهام اعضاء

کمی تعمق متوجه می‌شویم که در مقایسه با رشد فزاینده قیمتها، سرانه سرمایه هر عضو در تعاونیهای مصرف یعنی ۲۰۲۷۲ ریال رقم بسیار اندک و ناچیزی است و تحت شرایط اقتصادی موجود پاسخگوی نیازهای ۲۱ هزار خانوار نمی‌باشد و بازنگری در سرمایه تعاونیها یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر می‌باشد.

از نکات قابل توجه در عملکرد تعاونیهای مصرف استان علیرغم سرمایه اندک، میزان فروش کالای آنها طی سالهای ۷۳ و ۷۴ می‌باشد. در سال ۱۳۷۳ میزان فروش تعاونیهای مصرف ۴۲۵۰ میلیون ریال و در سال ۱۳۷۴ بالغ بر ۵۶۰۰ میلیون ریال بوده است.

نظر به اینکه قیمت کالا در تعاونیهای مصرف بطور متوسط ۲۰٪ ارزانتر از بازار می‌باشد طی سال ۷۳، ۸۵ میلیون ریال و طی سال ۷۴ بالغ بر ۱۱۰ میلیون ریال کالا ارزانتر در میان اعضاء توزیع گردیده است.

مشکلات عمده‌ای که فرا راه تعاونیهای مصرف استان می‌باشد بطور خلاصه عبارتند از:

۱- پایین بودن سقف سرمایه تعاونیها

قانون تعاون تطبیق نداده است. تعداد اعضاء تعاونیهای مصرف کارمندی و کارگری بالغ بر ۲۱ هزار نفر می‌باشد که نماینده همین تعداد خانوار هستند. با احتساب بعد خانوار شهری (۴/۹ نفر) تعداد افراد تحت پوشش این تعاونیها حدود ۱۰۵ هزار نفر خواهد بود. به عبارت دیگر بیش از ۶۹٪ جمعیت شهری استان و حدود ۱/۵ جمعیت کل استان تحت پوشش خدمات تعاونیهای مصرف هستند.

میزان سرمایه ثبت شده این تعاونیها در مجموع ۴۲۶۱ هزار ریال است که سهم سرانه سرمایه هر عضو در کل تعاونیها ۲۰۲۷۲ ریال می‌باشد.

از مجموع ۳۶ تعاونی مصرف و اتحادیه آنها ۱۹ واحد آن کارمندی که دارای ۱۶۶۰۰ نفر عضو بیش از ۱۹۸ میلیون ریال سرمایه هستند. همچنین تعداد ۱۷ واحد آن تعاونیهای مصرف کارگری که دارای ۴۰۱۰ نفر عضو و بیش از ۸۳ میلیون ریال سرمایه هستند.

سهم سرانه سرمایه هر عضو در تعاونیهای کارمندی حدود ۱۱۹۲۰ ریال و در تعاونیهای کارگری ۲۰۸۸۰ ریال می‌باشد. با

فعلی تعاونیهای مصرف (افزایش حق عضویت).

۳- تلاش در جهت اجرای طرح وزارت تعاون در خصوص افزایش سرمایه تا سقف ۱۰۰ هزار ریال با استفاده از شیوه‌های تشویقی و ایجاد انگیزه در میان اعضا.

در این طرح میزان سرمایه‌گذاری هر عضو حداقل ۱۰۰ هزار ریال است که بدون احتساب سرمایه فعلی و سهام موجود اعضای تعاونی حداقل گردش سرمایه ۴ بار در سال در نظر گرفته شده و حداقل سودناخالص برای هر دوره گردش ۷٪ که جمعاً در سال ۲۸٪ خواهد بود. از ۲۸٪ سودناخالص موردنظر ۲۰٪ برای هزینه‌های جوایز و ۸٪ برای هزینه خدمات تعاونی منظور می‌گردد.

برای مثال در تعاونی با ۵۰۰ نفر عضو، جمع مبلغ سپرده ۵۰ میلیون ریال است که سودناخالص آن ۱۴ میلیون ریال می‌باشد، ۴ میلیون ریال بابت هزینه تعاونی و ۱۰ میلیون ریال آن نیز بابت هزینه جوایز در نظر گرفته شود. یا در تعاونی با ۱۵۰۰ نفر عضو جمع مبلغ سپرده ۱۵۰ میلیون ریال است که سود ناخالص آن ۴۲ میلیون ریال می‌باشد. ۱۲ میلیون ریال بابت هزینه تعاونی و ۳۰ میلیون ریال آن نیز بابت هزینه جوایز در نظر گرفته می‌شود.

۴- حمایت دولت از تعاونیهای مصرف بخصوص توسط وزات بازرگانی به منظور توزیع صحیح کالا.

شرکت‌های تعاونی مصرف با داشتن بازرسانی که در امور شرکت ذینفع می‌باشند و به صورت افتخاری انجام وظیفه می‌نمایند، در امر توزیع کالا قابل کنترل بوده و کالا را به مصرف کننده واقعی ارائه می‌نمایند.

۵- قانونمند نمودن حمایت و پشتیبانی از

تعاونیهای مصرف توسط ادارات و سازمانهای متبوع آنها. بدون شک رفاه کارمندان یک اداره در رفتار سازمانی آنها تأثیر مثبت دارد.

۶- تشکیل دوره‌های آموزشی به منظور آشنایی مدیران تعاونی با مسائل مالی، تجاری و مدیریت در تعاونیهای مصرف. برخی از این دوره‌ها توسط اداره کل تعاون برگزار می‌گردد ولی متأسفانه حضور تعاونیها در آن بسیار کم‌رنگ می‌باشد.

۷- در انتخاب مدیران تعاونیهای مصرف بر تخصص و بالا بودن سطح اطلاعات و کارآمد بودن تأکید گردد.

۸- از ادغام شرکت‌های تعاونی مصرف

کوچک که تعداد اعضا و میزان سرمایه آنها قلیل می‌باشد تعاونیهای بزرگ مصرف تاسیس گردد.

۹- شرکت تعاونی بسمثابه یک خانه شیشه‌ای است که عضو بایستی از آنچه درون آن می‌گذرد آگاهی کامل داشته باشد. در همین راستا به منظور جلب اعتماد اعضا ضرورت دارد اقدامات زیر به موقع صورت پذیرد:

الف - تهیه صورتهای مالی

ب - برگزاری مجامع عمومی عادی سالیانه

ج - صدور برگ سهام برای سهامداران

بقیه از صفحه ۲۱

مقولات توسعه اختصاص یافت، تصدیق شد. به عنوان مثال «برنامه عمل کنفرانس اجتماعی سران» جهت نیل به هدفهای خود در زمینه‌های کاهش فقر، اشتغال و یکپارچگی اجتماعی «خواسنار اختیار خط‌مشی‌های جامع بین بخشی» با مشارکت «دست‌اندرکاران جامعه مدنی، بخش خصوصی و تعاونی‌ها» گردید.

این مشارکت پیش از این در «کمیته سازمان ملل برای ترویج و پیشرفت تعاونی‌ها» (Copac) انعکاس یافته است. این نهاد از این جهت در سازمان ملل یگانه است که به عنوان حائل بین دستگاه سازمان ملل و سازمانهای غیردولتی عمل می‌کند که نماینده بخش‌های عمده جامعه است و در عین حال به عنوان مجمعی رابط در میان موسسات سازمان ملل فعال است.

بنابراین نهضت تعاونی با جهان شمولی مقیاسها و گوناگونیه‌ها و پافشاری بر مشارکت اجتماعی دموکراسی تقویت و توسعه پایدار مردم - محور بازتاب جریان قدرتمند و ژرف کمال توأم با ارزشها و اصول سازمان ملل است. و این شالوده توسعه اجتماعی است.

را نادیده گرفته یا تلویحاً مجاز می‌دارد، از قبیل نادیده گرفتن حقوق بشر، تولید یا فروش سلاح، تباهی محیط‌زیست، سفته بازی مالی، تطهیر پول نامشروع، قاچاق مواد مخدر یا فرار از مالیات، منع می‌کند. در نتیجه این موضعگیری آشکار مشتریان بانک از ۱۹۸۸ بدین سو دو برابر شده است.

مشارکت اجتماعی برای توسعه پایدار

تعاونی‌ها به مثابه «مکاتب دموکراسی» به ترویج ثبات اجتماعی نیز یاری می‌رسانند. چه روشن است که دولت‌ها هر چند می‌توانند محیطی توانا ایجاد کنند، ولی بدون مشارکت اجتماعی متقابل که همه جامعه مدنی را به شیوه‌ای قدرتمند و دموکراتیک فعالانه درگیر کند، قادر نیست به توسعه پایدار دست یافته یا آنرا حفظ کند.

این واقعیت در سرتاسر دهه‌ای که در آن کنفرانس‌های مورد حمایت سازمان ملل به

تقویت فرهنگ بومی و ملی، گامی در جهت مقابله با تهاجم فرهنگی

از: فرهاد حاج علی ایرانی

مقاله فرهنگ، از لحاظ دیدگاههای مختلفی که پیرامون آن وجود داشته و دارد جزء اساسی‌ترین مباحثی است که تحقیق و تتبع جدی را طلب می‌کند و به جهت رابطه آن با توسعه اقتصادی و اجتماعی، نظر متفکران و اندیشمندان را به خود معطوف داشته و فضای فکری و فرهنگی جامعه را در اختیار گرفته است.

فرهنگ به لحاظ اینکه منشاء اندیشه و عمل جمعی، در موقعیت‌های گوناگون است لذا از تسحول، بحران، هجوم، آشفتنگی و انحطاط به دور نیست. از این رو هر نوع دگرگونی در حرکت فرهنگی قابل تصور است. در طول تاریخ انحطاط فرهنگ‌گاهی از الزامات خارجی ناشی شده است بدین معنی که شرایط خارجی به طور مصنوعی و انبوه در مقابل فرهنگ‌ها قرار گرفته و با اجبار و فشار موجب بروز بحران‌های گوناگون شده‌اند. نمونه آشکار این نحوه برخورد را در تاریخ سده اخیر کشورهای جهان سوم و بخصوص در وضعیت حساس فعلی در رابطه با فرهنگ غرب می‌توان دید.

امروزه ما در «عصر تغییر و تحولات» زندگی می‌کنیم و فرهنگ هم مثل سایر پدیده‌های عصر امروز دستخوش تغییر و دگرگونی عمیق و سریع است. این دگرگونی‌ها ناشی از آمیزش فرهنگ‌ها به دنبال انقلاب

می‌گردد. و کشورهای جهان سوم به تدریج اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهند و آسیب‌پذیر می‌شوند. تجربه نشان داده است که قشرهای جوان تحصیل کرده در این کشورها که با تمدن صنعتی جدید بیش از همه در ارتباط بودند، بیش از سایر قشرها در معرض از خود بیگانگی فرهنگی قرار گرفته و بیش از همه دچار آسیب شده‌اند.

حال این سؤال به ذهن خطور می‌کند که به راستی تهاجم فرهنگی چیست؟ و چگونه می‌توان با این تهاجم مقابله کرد؟ قبل از پاسخ دادن به این سئوالات ابتدا لازم است که تعریف مختصری از فرهنگ و ویژگی‌های آن داشته باشیم.

تعریف فرهنگ:

مفهوم فرهنگ از جمله کلی‌ترین و فراگیرترین مفهومی در علوم اجتماعی بوده و علمای مختلف تعریف‌های متعددی را از آن ارائه داده‌اند که در اینجا به ذکر چند تعریف متداول اکتفاء می‌کنیم:

۱- اولین تعریف علمی فرهنگ، توسط «تایلور» در سال ۱۸۷۱ در کتاب «فرهنگ اولیه» ارائه گردیده است که عبارتست از: مجموعه علوم، دانش‌ها، هنرها، افکار و عقاید، اخلاقیات، مقررات و قوانین، آداب و رسوم و سایر آموخته‌ها و عاداتی است که انسان به عنوان یک عضو از جامعه کسب می‌کند.

ارتباطی و اطلاعاتی است که جهان ما را به جهان یکپارچه تبدیل کرده است که در آن فرهنگ‌ها و جوامع نمی‌توانند جدا از یکدیگر به زندگی خود ادامه دهند و نوعی پیوستگی میان جوامع پدید آمده است و هر نوع تغییر و تحولی در هر نقطه‌ای از جهان در کل این مجموع بازتاب پیدا می‌کند.

پیدایش نظام‌های ارتباطی الکترونیکی جدید و ماهواره‌ها باعث شده است مرزهای فرهنگی نفوذپذیر شوند و به ویژه فرهنگ‌های کشورهای در حال توسعه با هجوم سیل آسای فرهنگ‌های غربی مواجه گردند. هجوم فرهنگ غربی هویت فرهنگی این جوامع را دستخوش مخاطره نموده و نظام ارزشی و رفتاری این جوامع را دگرگون کرده است.

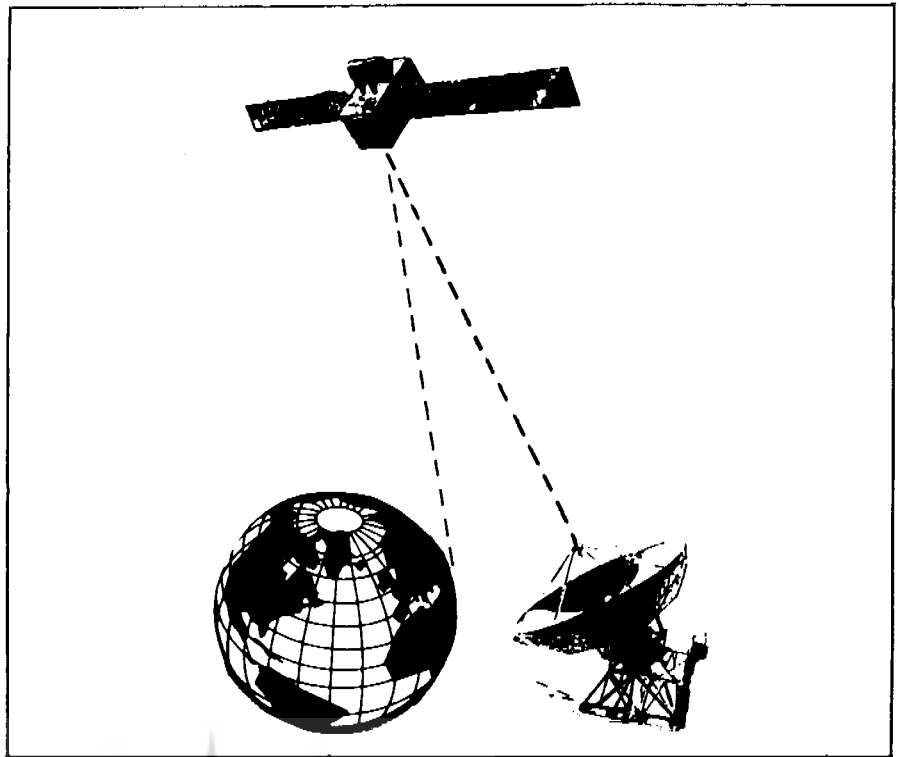
درواقع می‌توان گفت که امروزه ما در عصر اطلاعات و ارتباطات و در آستانه ورود به قرن بیست و یکم با مسئله‌ای مواجه هستیم که می‌توان آن را «معضل برخورد فرهنگ‌ها» نام نهاد به این صورت که فرهنگ‌های مختلف همیشه با یکدیگر ارتباط دارند و این برخورد و آمیزش از یک سو باعث می‌شود تا در فرهنگ‌ها حرکت و جنب و جوش تازه‌ای پدید آید و از سوی دیگر موجب سرخوردگی‌ها، احساس حقارت‌ها و تقلید در بسیاری از فرهنگ‌هایی که مجذوب پیشرفتهای فنی و علمی فرهنگ‌های غربی و اروپایی می‌شوند،

دیگر تهاجم فرهنگی فرآیند مقابله یک یا چند فرهنگ با یک یا چند فرهنگ دیگر است به طوری که فرهنگ مهاجم فرهنگ مورد هجوم را به شدت تحت تاثیر خود قرار می‌دهد.

در این مقابله، هرگونه نفوذ یا پذیرش موکول به یک سلسله شرایط و ویژگیهایی است که در دو سوی این مواجهه وجود دارد. فرآیند این رویارویی بسیار شبیه جریان فراگیری در دوره‌های مختلف سنی است. در جریان فراگیری، هر چه ذهن فراگیرنده از پیش داشته‌ها خالی‌تر باشد، احتمال انتقال و جای دهی یافته‌ها در آن بیشتر است. در مورد یک قوم یا جامعه نیز کم و بیش چنین است. هر چه آن قوم ذهنیتی ناستوارتر داشته باشند، در مقابله با نو یافته‌ها پذیراتر است، بدیهی است که قوم یا جامعه فاقد فرهنگ نمی‌توان یافت، اما درجه استواری ذهنیت فرهنگی یک قوم متأثر از معرفت فرهنگی است که از پیش برای او حاصل شده باشد.

چگونه باید با تهاجم فرهنگی مقابله کنیم؟

در جهان، کشورهای زیادی وجود دارد و هر کشور از شهرها و روستاهایی تشکیل شده است. در شهرها و روستاها، مردمی زندگی می‌کنند که رفتارها و عقیده‌های بخصوصی دارند. چیزی که سبب می‌شود، انسانها با هم تفاوت داشته باشند، فرهنگ آنهاست. فرهنگ یعنی فکر، عقیده و رفتارهای مردمی که در یک جا زندگی می‌کنند. کارهایی که یک شخص در طول زندگی خود انجام می‌دهد به فرهنگ او ارتباط دارد، لباس پوشیدن، صحبت کردن، راه رفتن، غذا خوردن و حتی خندیدن و گریه کردن هم به فرهنگ مربوط می‌شود.



ویژگیهای فرهنگ:

به طور خلاصه، انسان شناسان و جامعه‌شناسان ویژگیهای زیر را برای فرهنگ عنوان کرده‌اند:

- ۱- فرهنگ، عامل وحدت بخش ارزشهای اجتماعی است و نوعی یگانگی به ارزشها می‌دهد.
- ۲- فرهنگ، متمایز کننده جوامع از یکدیگر است.
- ۳- فرهنگ، نظم دهنده رفتار انسانها و کنترل کننده عراثر است.
- ۴- فرهنگ، تغییرپذیر است.
- ۵- فرهنگ آموختن است.
- ۶- فرهنگ، حاصل تجربیات و دانش بشری است که طی قرون و اعصار و طی نسلهای متمادی فراهم آمده و پیچیده‌تر گردیده است.

تعریف تهاجم فرهنگی:

تهاجم فرهنگی عبارت است از تحمیل فرهنگی غالب بر فرهنگهای منفعل، عبارت

۲- «ریکرت» فرهنگ را شامل همه امور و اشیایی می‌داند که مرتبط با ارزشهای انسانی هستند.

۳- «ساموئل کینگ» فرهنگ را این چنین تعریف می‌کند: «مجموعه مساعی بشر، جهت تطابق با محیط و اصلاح امور زندگی».

۴- «روت بندیکت» در دهه ۱۹۳۰ فرهنگ را این چنین تعریف می‌کند: فرهنگ عبارت است از «الگوی اندیشه و رفتار». به باور نگارنده با توجه به محتوای مقاله، تعریف بند آخر، از جمله مناسب‌ترین تعاریف فرهنگ به شمار می‌رود. پس طبق این تعریف هیچ جامعه‌ای بدون فرهنگ وجود نخواهد داشت. زیرا بدون فرهنگ ما اصلاً انسان، به معنایی که معمولاً این اصطلاح را درک می‌کنیم، نخواهیم بود، نه زبانی خواهیم داشت که با آن مقاصد خود را بیان کنیم و نه دارای هیچگونه احساس «خودآگاهی» و تفکر بنابراین، تعقل ما نیز به شدت محدود خواهد بود.

فرهنگ با گذشت زمان تغییر می‌کند و هیچ فرهنگی پایدار نمی‌ماند، اما تغییر فرهنگ آهسته انجام می‌شود و ما این تغییر را حس نمی‌کنیم و تنها با تلاش و کوشش یک ملت است که فرهنگ پایدار و برقرار می‌ماند.

هجوم فرهنگی بر خلاف هجومهای سیاسی، نظامی، اقتصادی و مانند آن، جریانی ملموس نیست که بتوان آن را در مرحله‌ای کشف و مسیر حرکت آن را سد کرد، بلکه باید فرهنگ خودی را تجهیز و استحکامات آن را تقویت نمود و ابزار نقادی و شناخت و مقابله را فراهم ساخت.

هجوم فرهنگی در عصر حاضر به گونه‌ای نیست که بتوان «پنجره‌ها را بست» تکنولوژی امروز در و پنجره نمی‌شناسد. اگر چندین دهه گذشته بستن دریاچه‌های نفوذ مقدور می‌نمود، امروزه بستن پنجره‌ها تنها به معنای بستن چشمها و نادیده گرفتن جریان هجوم فرهنگی است و این حرکت هرگز سبب توقف جریان تهاجم نخواهد شد پس راه چاره چیست؟ تجهیز فرهنگی به مثابه تدبیری موثر و چاره‌ساز بارها در مجامع و متون عنوان شده است. به راستی تجهیز فرهنگی چیست و چگونه تحقق می‌یابد؟ با چه چیز باید مجهز شد؟ نگارنده نقطه آغاز راه را ایجاد «بانک اطلاعات فرهنگی» و همچنین «تقویت فرهنگ خودی» می‌داند.

پس هر فردی وظیفه دارد به فرهنگ کشور خود احترام بگذارد و برای بهتر و قوی کردن آن تلاش کند زیرا اگر فرهنگ مردم یک کشور ضعیف شود، بنیانهای اساسی و محوری آن کشور خیلی زود شکست می‌خورد و نابود می‌شود. لازمه تقویت کردن فرهنگ این است که افراد یک کشور با فرهنگ خود آشنا شوند و نقاط ضعف و قوت

فرهنگ خود را بشناسند و ضمناً بانکی از اطلاعات در مورد سایر فرهنگها نیز داشته باشند تا در موقع لزوم بتوانند در برابر تهاجم آن فرهنگها، به مقابله برخیزند. این کار برعهده دولت و سازمانهای آموزشی است که با تهیه انواع آموزشها و برنامه‌های متنوع، افراد جامعه را از کم و کیف فرهنگ بومی و ملی خود آگاه کنند زیرا افرادی که با فرهنگ ملی و بومی و اصیل خود آشنایی نداشته باشند نمی‌توانند به تقویت فرهنگ خود بپردازند و چون فرهنگ به منزله ریشه است پس تازمانی که این فرهنگ نامناسب و ضعیف باشد هر قدر هم که در سایر زمینه‌ها برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری داشته باشیم باز به نتیجه نخواهیم رسید.

فرهنگ در شکل‌گیری شخصیت، ادراکات، نگرشها و ذهتهای افراد تاثیر بسزایی دارد. شایان ذکر است به جز خصائصی که به طور وراثتی به فرد منتقل می‌شوند بقیه خصائص سازنده تمایلات و نگرشهای فرد را می‌توان با فعالیتهای فرهنگی سامان داد و با توجه به اینکه قالب شخصیت انسانها در دوران کودکی و سنین خردسالی شکل می‌گیرد و همچنین با توجه به اینکه خطر تهاجم فرهنگی در این موقع حساس که شخصیت کودکان شکل می‌گیرد بسیار حیاتی است، لذا در این زمینه نقش خانواده‌ها و آموزشگاهها بویژه در دوره دبستان و راهنمایی بسیار حساس می‌باشد و لازم است تا نظام آموزش و پرورش و صدا و سیما در این زمینه به کمک روانشناسان برنامه‌های خاصی را تدارک ببینند. مثلاً در مقابل تهاجم موسیقی مبتذل غربی ما می‌توانیم ارزشهای والای موسیقی سنتی ایرانی را به جامعه و افراد بشناسانیم و قبل از اینکه موسیقی

مبتذل غربی در ذهن و فکر نوجوانان و جوانان ما رسوخ کند ما با برنامه‌هایی افراد جامعه را با موسیقی خودمان آشنا کنیم. مسلم است که در غیر این صورت ما شکست خواهیم خورد. البته منظور نگارنده از مطالب ذکر شده در بالا این نیست که هیچ توجهی به تغییر و تحولات اطراف خود نکنیم و فقط فرهنگ بومی و سنتی خود را بدون هیچگونه تغییری حفظ کنیم و به آیندگان منتقل کنیم، چون در این صورت نیز به توسعه دست نخواهیم یافت.

زیرا کشورهای توفیق یافته در امر توسعه، با شناخت فرهنگ تحول‌پذیر خود برای گذر تاریخی از مرحله‌ای به مرحله دیگر دست به برنامه‌ریزی فرهنگی زده‌اند به طوری که به تدریج با ایجاد تحولات مطلوب در فرهنگ سنتی خود، عناصری را که سد راه توسعه بوده است حذف یا تضعیف کرده و در راه نیل به فرهنگی پویا، عناصر مساعد را تقویت کرده‌اند. به بیان دیگر، هر فرهنگی در راه جذب عناصر علم و تکنولوژی باید به طور همزمان به گسترش مبانی دینی و معنوی و نیز تقویت نقاط قوت فرهنگ بومی خود بپردازد.

منابع و مآخذ:

- ۱- اسدی، علی - مدیریت استراتژیک از دیدگاه اجتماعی - مجله مدیریت دولتی، شماره ۱۴، پاییز ۱۳۷۰.
- ۲- نژاد حاجی علی ایرانی، فرهاد - نقش فرهنگ در توسعه - هفته نامه آفرینش، شماره ۱۶۹، ۲۴ مهر ۱۳۷۵.
- ۳- جدی، سوسن - روشهای ایجاد وجدان کار در سازمان - مجله تدبیر، شماره ۶۵، سال هفتم، شهریور ۱۳۷۵.
- ۴- ساولی، بدالله - ریشه‌های فرهنگی توسعه - مجله فرهنگ توسعه، شماره ۱۲، سال دوم، ۱۳۷۳.
- ۵- روزنامه اطلاعات - پنج‌شنبه ۱۱ شهریور، ۱۳۷۲، ص ۸.
- ۶- روزنامه اطلاعات - شنبه ۳۰ بهمن ۱۳۷۲، ص ۶.

برای نگهداری کارکنان در سازمان چه باید کرد؟

از: دکتر غلامعلی سرمد

اشاره

در قسمت اول این مقاله پس از گذری اجمالی بر روشهای استخدام کارکنان شایسته، این مساله مطرح شد که اکثر سازمانها نسبت به حفظ کسانی که استخدام می‌شوند، التفات چندانی مبذول نمی‌دارند. در نتیجه، کارکنان رفته‌رفته نسبت به سازمان و آینده خود نگران می‌شوند و این امر در کم و کیف کار آنها اختلال ایجاد می‌کند. سپس برای تلاش در جهت حفظ روحیه خوب کارکنان و علاقه‌مندی آنان به کار و سازمان، سه نکته اساسی زیر مطرح شد:

۱- التفات به برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت

۲- تلاش برای ارضای هر چه بیشتر نیازهای کارکنان

۳- توجه به نوع استخدام از روزمزد گرفته تا استخدام رسمی و دائمی. اینک دنبال بحث:

چهارم: ایجاد انگیزه‌های مالی و پولی

اگر چه طی دوره‌های آموزشی می‌تواند در نهایت نوعی انگیزه پولی و مالی باشد، زیرا خواه ناخواه با تصدی مشاغل بالاتر همراه است و این کار به معنای دریافت حقوق و مزایای زیادتر است؛ و اگر چه رعایت موارد

* ثالثاً، می‌توان از مقایسه کم و کیف کار انجام شده در هر روز و هفته و ماه، تعیین کرد که کدام یک از کارکنان به نسبت دیگران کار زیادتری در ساعات اداری انجام می‌دهند و در نتیجه به آنان اضافه کاری زیادتری پرداخت کرد.

* و بالاخره اگر چه اصطلاح «اضافه کاری» از ابداعات قدیم نظام اداری استخدامی کشور است، اما در سالهای اخیر به عنوان وسیله‌ای برای کمک به کارمندان دولت تلقی شده تا هم بتوان زیر پوشش این عنوان به این گروه بسیار کم درآمد کمک کرد و هم از جنجالهای مطبوعاتی و گرانهای مرتبط با آن جلوگیری به عمل آورد. یعنی هم بی‌سر و صدا در ماه مبلغی به کارمندان پرداخت کرد، و هم اجازه نداد که این امر به روزنامه‌ها کشانده شود تا سودجویان به بهانه افزایش درآمد کارکنان، قیمتها را افزایش دهند.

با توجه به نکات یاد شده، می‌توان در هر سازمان به طریقی عمل کرد که بودجه تخصیص یافته برای اضافه کاری به صورت عادلانه در بین کسانی که کار اضافی انجام می‌دهند، توزیع شود. به این ترتیب، هم پرداخت پولی و هم رعایت عدالت باعث خواهد شد تا کارمندان از سازمان راضی باشند و با دلگرمی بیشتر در آن کار کنند.

۲- ماموریت اداری از دیگر امکاناتی است که سازمانها برای حل تعداد زیادی از مشکلات خود، و در عین حال برای کمک به کارمندان در اختیار دارند. اما در توضیح این نکته لازم است نکات زیر مورد توجه قرار گیرد:

الف - در تعیین اشخاص برای انجام ماموریت باید عواملی همچون سن و جنس و

رفاهی باری به هر جهت با درآمد زیادتر کارمندان همراه است و این نوع درآمدها می‌تواند عوامل انگیزشی آنان برای کار بهتر و بیشتر باشد؛ و اگر چه انواع استخدام به صورت غیرمستقیم انگیزه‌های ضعیف یا قوی برای بهتر و بیشتر کار کردن محسوب می‌شود، اما آنچه در اینجا می‌خواهم به تاکید بیشتر مطرح کنیم، دو مورد زیر است:

۱- پرداخت اضافه کاری: به طوری که می‌دانید، این اصطلاح برای آن وضع شده تا به کسانی که در خارج از ساعات اداری در محیط کار می‌مانند، مبلغی به نام اضافه کاری پرداخت گردد. اما واقعیت این است که:

* اولاً، تقریباً در تعداد کمی از سازمانهای کنونی کشور ما در تمام ماههای سال برای کارمند آنقدر کار وجود دارد که از ۸ ساعت مقرر روزانه بیشتر باشد تا بعد از ساعات اداری آن را انجام دهد.

* ثانیاً، بسا روحیه‌هایی که از برخی کارمندان سراغ داریم، چنانچه پرداخت این مبالغ الزاماً به کار در خارج از ساعات اداری مربوط باشد، به سادگی می‌توانند مقادیری از کارها را در ساعات اداری انجام ندهند (کنند کار کنند) تا بهانه‌ای برای اضافه کاری داشته باشند.

پنجم: حل مساله انتقال

به طوری که تجربه‌های همه ما نشان می‌دهد، همواره افرادی هستند که در این یا آن سازمان کار می‌کنند، ولی متقاضی انتقال به سازمان دیگر می‌شوند. معمولاً با چنین تقاضاهایی موافقت نمی‌شود، در صورتی که اگر مدیر سازمان پیش از تصمیم‌گیری درباره انتقال به نکات زیر بیندیشد، مشکلات کمتری بروز خواهد کرد:



الف - کارمند متقاضی انتقال از سازمان خود به هر دلیل راضی نیست و می‌خواهد آن را ترک کند. این ناراضی‌تای دلایل متعددی دارد که شخص مدیر، همکاران، فضای عاطفی محیط کار، و مسایل مالی و رفاهی فقط چهار دلیل عمده آن است. طبعاً، نگه داشتن کارمند ناراضی در سازمان نه فقط مشکلی را حل نمی‌کند، بلکه ممکن است در نتیجه تبلیغ سوء او رفته رفته عده ناراضیان زیادتر شود. بنابراین، مدیر سازمان می‌تواند با گفت و گوی دوستانه دلیل یا دلایل متقاضی انتقال را بشنود و اگر نتوانست رضایت او را جلب کند، با انتقال وی موافقت نماید. برای مثال، ممکن است آقای «الف» بدان سبب متقاضی انتقال شده که از همکاران خود راضی نیست و مثلاً در حالی که اکثر آنها کار می‌کنند، او آدمی است دقیق و وظیفه‌شناس. در این صورت اگر مدیر نمی‌تواند فضای کاری را به صورت مطلوب درآورد، بهتر است برنگهداری کارمند در سازمان اصرار نوزد. مثال دیگر، اتفاقی است که بارها شاهد آن بوده‌ایم: کارمند به هر دلیل نمی‌خواهد با شما به عنوان مدیر کار کند. اخلاق اسلامی، انسانی به شما تکلیف می‌کند که در یک فضای

ماموریت و بازرسی، این نکته به آنان گوشزد شود که هدف اصلی پیدا کردن نقاط ضعف و تلاش برای رفع آن است. به یک مثال توجه نمایید.

فرض کنید وزارت تعاون یک یا چند نفر را برای بررسی وضعیت تعاونیهای زیرپوشش یک استان اعزام می‌دارد. تنها وظیفه این افراد، آن است که در بررسی تعاونیها هم به نقاط قوت اشاره کنند تا بتوان این موارد مثبت را حفظ کرد، هم نقاط ضعف را شناسایی و گزارش کنند؛ و هم راه‌حلهایی را که برای از بین بردن کاستیها به نظر آنها می‌رسد، در گزارش خود بنویسند. به این ترتیب، اعزام شده‌ها «با دست پر» به وزارت باز می‌گردند، و سازمانی که محل ماموریت است از این کار سود می‌برد. در غیر این صورت، و اگر ماموران تنها به گزارش معایب بپردازند، خودشان از دریافت فوق‌العاده ماموریت راضی خواهند بود، اما تمامی کسانی که طرف مقابل قضیه هستند، از اینکه فقط نقاط ضعف سازمانهایشان گزارش شده، ناراضی خواهند شد.

تاهل و تجرد و تخصص و تجربه مورد توجه قرار گیرد، زیرا این عوامل در موفقیت کسانی که به ماموریت می‌روند، بسیار موثر است.

ب - همچنین، ذوق، علاقه، سلیقه، فصل سال و عوامل مشابه (عاطفی) را نیز باید در نظر گرفت، ضمن اینکه رعایت عدالت در تعیین ماموریت نیز ضرورت دارد تا همه به نسبت عادلانه از این مزیت بهره‌مند گردند.

ج - هدف ماموریت باید کاملاً مشخص باشد و تا حد امکان جزئیات آن برای کسی که قرار است به ماموریت برود، تشریح شود. به این ترتیب، هم ماموریت به خوبی انجام می‌شود و نتایج آن عاید سازمان می‌گردد، و هم کسانی که از مزایای ماموریت (فوق‌العاده ماموریت) برخوردار می‌شوند، با دلگرمی زیادتری کار خواهند کرد.

از طرف دیگر، لازم است بین ماموریت و بازرسی تمایز وجود داشته باشد تا هر کس به ماموریت رفت، در لباس «مامور و معذور» ظاهر نشود، بلکه به قصد کمک به سازمان مسحل ماموریت این وظیفه را تقبل کند. درواقع، لازم است در اعزام افراد برای

دوستانه سخنان این کارمند را بشنوید و از این سخنان به منزله یک آینه برای شناخت بهتر خودتان استفاده کنید. آنگاه یا با اصلاح رفتار خود موجبات رضایت او را فراهم سازید، یا اگر بر رفتن اصرار داشت،^۱ تقدیرنامه شایسته بدو بفرستید.

ب - کارمند متقاضی انتقال در شرایطی قرار گرفته که به دلیل محدودیت پستهای سازمانی یا ضعف توان مالی سازمان یا شرایط استخدامی نمی‌تواند در سازمان بماند برای توضیح بیشتر می‌توان گفت:

(۱) کارمند مورد نظر مثلاً معاون اداره در یک شهرستان است و چون حدود ۱۵ سال دیگر از خدمتش باقی مانده، و بالاترین پست سازمانی شهرستان «رئیس اداره» است، کارمند نمی‌خواهد به این پست قناعت کند و متقاضی انتقال شده است.

(۲) سازمان مورد نظر تابع قانون استخدام کشوری است ولی کارمند می‌خواهد به جایی منتقل شود که تابع این قانون نیست و دست مدیران را برای پرداخت بیشتر باز گذاشته‌اند.

(۳) شرایط استخدامی سازمان نخست به گونه‌ای است که مثلاً اگر کارمند مدرک تحصیلی بالاتر بگیرد، تاثیر چندانی در وضعیت استخدامی و حقوق مزایای او ندارد، حال آنکه در سازمان مورد نظر او چنین محدودیتی مشاهده نمی‌شود.

در هر صورت، تقاضای انتقال به هر دلیل باشد، به نظر می‌رسد یا باید در کارمند انگیزه ماندن و با دلسوزی کار کردن ایجاد کرد، یا به او امکان داد تا از فرصتی که پیش آمده استفاده نماید.

ششم: تحرک شغلی

از جمله روشهای جدید اداره سازمانها، تلاش برای ایجاد تحرک شغلی در بین کارکنان است. این کار به دلایل متعدد پیشنهاد می‌شود که شمه‌ای از آن در اینجا خواهد آمد، اما پیش از آن باید تاکید کرد: منظور از تحرک شغلی این نیست که هر کس در هر زمان یک جا کار کند، یا به بهانه تحرک شغلی در سازمان هرج و مرج و دفع مسوولیت ایجاد گردد. برعکس، هدف اصلی تحرک شغلی ایجاد محیط پویا برای بهتر کار کردن کارمندان و استفاده هر چه بیشتر سازمان از تواناییهای آنان است.

به طور کلی می‌توان تحرک شغلی را به دو مقوله زیر تقسیم کرد:

۱- گسترش شغلی یا افزایش خدمات و مسوولیت‌های کارمند در عرض. به این ترتیب، می‌توان به کارمند حسابداری تکلیف کرد که ضمن انجام وظایف سازمانی خود، ساعتهای بیکاری را در دیگر واحدهای همان اداره (حسابرسی، دریافت و پرداخت، اعتبارات و مانند آن) کار کند. یا می‌توان به او امکان داد تا همین ساعتهای را در واحدهای دیگر سازمان به فعالیت مشغول شود.

۲- غنای شغلی یا افزایش خدمات و مسوولیت‌های کارمند به صورت عمودی. در این حالت به کارمند حسابداری یاد شده پیشنهاد می‌شود ساعات بیکاری خود را در کمک به معاون ذی‌حسابی یا معاون اداره کل یا رئیس اداره صرف کند، یا به تعبیر دیگر موقتاً در پست بالاتر خدمت نماید.

به طوری که ملاحظه می‌شود، در هیچیک از حالات یاد شده برای کارمند نفع مادی

وجود ندارد، اما این کار که در هر دو حالت تحرک شغلی خوانده می‌شود، هم برای کارمند و هم برای سازمان منافی به شرح زیر دارد:

الف - کارمند یک دوره آموزشی طی می‌کند و حداقل به یک تخصص تازه دست می‌یابد. این کار هم از لحاظ روانی برای او مفید است و به بالا رفتن روحیه‌اش کمک می‌کند، هم در هزینه‌های آموزشی سازمان صرفه‌جویی می‌شود.

ب - در غیاب این یا آن کارمند، وظایف محوله معوق نمی‌ماند، زیرا کسانی که تحرک شغلی داشته‌اند، می‌توانند در غیاب همکاران خود وظایف آنان را انجام دهند. در صورتی که فضای حاکم بر سازمان دوستان باشد، این کار در تشدید دوستیها، انجام فوری وظایف و خوشنام شدن سازمان موثر است.

ج - فراگیری تجربه‌ها و تخصصهای تازه هم به خودی خود رضایت بخش است و هم به کارمند امکان می‌دهد با تکیه بر این تجربه‌ها و تخصصها در ساعات خارج از وقت اداری درآمد اضافی کسب کند. بدون شک، کارمندی که به این ترتیب صاحب درآمد اضافی می‌شود، بیش از پیش نسبت به سازمان احساس وفاداری خواهد داشت.

د - کارمند از طریق تحرک شغلی با بالقوه‌های خود بیشتر آشنا می‌شود و در نتیجه: (۱) در صورت پیدا شدن مشاغل بالاتر و پر مسوولیت، برای تصدی آن اعلام آمادگی می‌کند. (۲) برعکس، چون پی‌می‌برد که آدمی بالقوه ضعیف است، وضع موجود را می‌پذیرد و از این پس در هنگام دیدن ترقی

جمعیت، توسعه و آثار متقابل

از: محمد لشکری عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور مرکز نیشابور

مقدمه

اثرات رشد جمعیت بر توسعه اقتصادی از دیرباز توجه اقتصاددانان را به خود جلب کرده است. اولین بار آدام اسمیت اظهار نمود که نیروی کار هر کشور بخشی از ثروت ملی آن کشور است که باید از تمام وسایل و امکانات رفاهی زندگی برخوردار باشد.

مالتوس و ریکاردو اولین کسانی بودند که خطرات ناشی از افزایش بی‌رویه جمعیت را گوشزد کردند. مالتوس معتقد بود که رشد جمعیت با تصاعد هندسی و رشد مواد غذایی با تصاعد حسابی افزایش می‌یابد، به طوری که پس از گذشت زمان کوتاهی این دو به شدت از هم فاصله می‌گیرند و به علت کمبود مسکن و غذا بشر در معرض نابودی قرار می‌گیرد.

تجربه کشورهای پیشرفته صنعتی نشان داد که نظریه مالتوس در همه جا و همیشه کاربرد ندارد زیرا رشد جمعیت عامل مهمی در ارتقاء صنعتی این کشورها بوده است. کشورهای غنی از منابع چشمگیر و سرمایه فراوان و کمبود نیروی انسانی برخوردارند. لذا به علت با کاهش بودن منحنی عرضه نیروی کار نرخ رشد جمعیت هرچقدر هم زیاد باشد بعلمت پیشرفت تکنولوژی و فراوانی سرمایه بر بازدهی نیروی کار افزوده خواهد شد. و هر افزایش در جمعیت مقدار بیشتری بر درآمد ملی خواهد افزود. به عبارت دیگر نسبت افزایش درآمد

ملی به نرخ رشد جمعیت همیشه مثبت بوده است.

جمعیت و توسعه اقتصادی در کشورهای در حال گذر

عواقب رشد جمعیت بر توسعه اقتصادی در کشورهای در حال گذر با کشورهای صنعتی متفاوت است زیرا شرایط اقتصادی - اجتماعی حاکم بر این کشورها کاملاً با شرایط اقتصادی - اجتماعی کشورهای توسعه یافته صنعتی تفاوت دارد.

اکثر کشورهای در حال گذر فقیرند و با کمبود شدید سرمایه و فراوانی نیروی کار روبرو هستند. لذا رشد جمعیت به طور معکوس بر توسعه اقتصادی آنها به روشهای گوناگون تأثیر می‌گذارد.

نرخ رشد سریعتر جمعیت این کشورها را بر سر دوراهی قرار داده است که باید یکی را انتخاب کنند:

۱- افزایش مصرف فعلی و تخصیص قسمت زیادی از درآمدهای ملی به مصرف کالاهای مصرفی.

۲- کاهش مصرف فعلی و تخصیص مقدار بیشتری از درآمدهای سرانه برای پس‌انداز و سرمایه‌گذاری به منظور افزایش مصرف در دوره‌های بعدی.

توسعه اقتصادی تا حد زیادی نیازمند سرمایه‌گذاری و انباشت سرمایه است. در

کشورهای در حال گذر منابع موجود برای سرمایه‌گذاری بسیار محدود است. بنابراین رشد سریع جمعیت افزایش سرمایه‌گذاری را دچار مشکل می‌نماید. زیرا بخش زیادی از درآمد صرفاً تأمین مخارج مصرف می‌شود و تنها مقدار ناچیزی برای سرمایه‌گذاری پس‌انداز می‌شود.

رشد جمعیت و توسعه بخش کشاورزی

در کشورهای در حال گذر اکثر مردم در مناطق روستایی زندگی می‌کنند و کشاورزی مهمترین بخش ایجاد کار برای مردم می‌باشد. بنابراین همراه با رشد جمعیت نسبت زمین به نیروی کار کاهش می‌یابد. همراه با رشد جمعیت و بی‌کسش بودن منحنی عرضه محصول فشار جمعیت به زمین افزایش می‌یابد. لذا تعداد بیکاران پنهان افزایش یافته و بازدهی سرانه در بخش کشاورزی به مقدار بیشتری کاهش خواهد یافت. در نتیجه دستمزد کارگران و دهقانان بی زمین همزمان با افزایش تعداد آنها کاهش می‌یابد. در این حالت کاهش بازدهی تولید سبب کاهش هرچه بیشتر میل نهایی به پس‌انداز و سرمایه‌گذاری خواهد شد. در این شرایط استفاده از تکنولوژی مدرن و دیگر وسایل برای افزایش زمین قابل کشت به علت محدودیت حجم سرمایه امکان‌پذیر نیست. در نتیجه انباشت سرمایه در بخش

کشاورزی لطمه می‌بیند و سطح درآمد از حداقل معیشت نیز کمتر می‌شود و منجر به جمعیت اضافی تشدید خواهد شد لذا رشد جمعیت توسعه بخش کشاورزی را به تأخیر می‌اندازد.^۱

رشد جمعیت و اشتغال

رشد سریع جمعیت در کشورهای در حال گذر سبب گسترش ایجاد بیکاری آشکار و پنهان می‌شود. همراه با افزایش جمعیت نسبت افراد مازاد و قادر به کار به کل جمعیت افزایش می‌یابد. ولی به علت فقدان منابع و سرمایه کافی ایجاد مشاغل جدید امکان پذیر نمیباشد. افزایش جمعیت موجب کاهش درآمد قابل تصرف در نتیجه کاهش پس‌انداز و سرمایه‌گذاری می‌شود. بنابراین جریان انباشت سرمایه متوقف می‌گردد.

رشد جمعیت و سرمایه‌گذاری زیربنایی اجتماعی^۲

افزایش جمعیت نیاز به سرمایه‌گذاری فراوان در تسهیلات زیربنایی اجتماعی را افزایش می‌دهد و موجب انتقال منابع از بخش‌های مولد به پروژه‌های غیرمولد می‌گردد، لذا به علت کمبود منابع، امکان دستیابی به تسهیلات اجتماعی مثل آموزش، بهداشت، مسکن، حمل و نقل برای تمام جمعیت کشور کاهش می‌یابد.^۳ در نتیجه از کیفیت این خدمات کاسته می‌شود. کاهش سرمایه‌گذاری در پروژه‌های زیربنایی اجتماعی موجب کاهش ظرفیتهای بالقوه تولیدی نیروی کار می‌شود که نهایتاً موجب کاهش کیفیت نیروی انسانی می‌گردد.

رشد جمعیت و نیروی کار

نسبت جمعیت کار به کل جمعیت در هر کشوری نیروی کار آن کشور محبوب

می‌شود. چنانچه امید زندگی در یک کشور در حال گذر ۶۰ سال باشد نیروی کار آن کشور مجموع افراد ۱۵ تا ۶۰ سال خواهد بود. در مرحله تحول جمعیتی با افزایش سطح بهداشت و کاهش نرخ مرگ و میر تعداد افراد گروه سنی بین ۱ تا ۱۵ سال افزایش یافته لذا جمعیت جدید از افراد جوان مصرف‌کننده تشکیل می‌شود. زیرا حتی با کاهش نرخ زاد و ولد تعداد نیروی کار موجود برای فعالیتهای تولید در کوتاه مدت ثابت خواهد ماند.^۴ در عین حال از تعداد کودکان و در نتیجه مصرف‌کنندگان غیرمولد کاسته خواهد شد و این مسأله بر روی درآمد ملی اثر مثبت خواهد داشت.

نرخ رشد جمعیت کار را می‌تواند از طریق وارد کردن زنان در فعالیتهای تولیدی و اقتصادی بیشتر کرد زیرا با وارد شدن زنان در فعالیتهای اقتصادی اولاً نرخ زاد و ولد کاهش می‌یابد چون زنان شاغل هم بعلت مشغله کاری

و هم بعلت رشد فرهنگی و تفکر اجتماعی که در جریان تولید پیدا می‌کند تعداد فرزندان کمتری نسبت به زنان خانه‌دار می‌آورند و ثانیاً از تعداد مصرف‌کنندگان کاسته و به تعداد تولیدکنندگان افزوده خواهد شد.

رشد جمعیت و انباشت سرمایه

رشد بی‌رویه جمعیت موجب کاهش نرخ انباشت سرمایه می‌شود. همراه با رشد جمعیت درآمد سرانه موجود نیز کاهش می‌یابد. مردم مجبور می‌شوند با درآمد ثابت خود فرزندان بیشتری را تغذیه کنند. لذا مصرف افزایش و نرخ نازل پس‌انداز باز هم کاهش می‌یابد و اثر این کاهش مستقیماً در کاهش حجم سرمایه‌گذاریها ظاهر می‌شود.^۵

رشد سریع جمعیت بطور معکوس از طریق افزایش مصرف به کاهش پس‌انداز تأثیر می‌گذارد لذا عرضه وجوه برای سرمایه‌گذاری کاهش می‌یابد. از طرفی با افزایش جمعیت تقاضا برای کالای مصرفی را افزایش خواهد

داد، برای پاسخگویی به تقاضا باید تولید افزایش یابد تولید بیشتر نیازمند سرمایه‌گذاری بیشتر است لذا تقاضای وجوه برای سرمایه‌گذاری افزایش می‌یابد.

در حقیقت افزایش جمعیت سبب تقسیم منابع محدود سرمایه بر تعداد بیشتر جمعیت می‌شود. برای تثبیت درآمدها از طرق مختلف از جمله هزینه‌های سرانه آموزش و پرورش و آموزش فنی و حرفه‌ای باید سرمایه سرانه را افزایش داد. بنابراین رشد جمعیت موجب انحراف سرمایه‌های سرمایه‌گذاری از طرح‌های مستقیم مولد به سوی طرح‌های بالاسری اجتماعی خواهد شد.

نرخ بازده آن دسته از سرمایه‌هایی که صرف سرمایه‌گذاری در پروژه‌های مستقیماً تولیدی می‌شوند برخلاف سرمایه‌گذاری در طرح‌های بالاسری اجتماعی به مراتب بیشتر است.

رشد جمعیت و محیط زیست

رشد سریع جمعیت سبب وارد شدن آسیب‌هایی بر محیط زیست می‌شود زیرا به علت کمبود زمین مناسب برای فعالیتهای کشاورزی تعداد زیادی از مردم به طرف مناطق حساس طبیعی مانند جنگلها و مراتع سرازیر می‌شوند و فشارهای ناشی از رشد سریع جمعیت به تدریج موجب کاهش مساحت جنگلها می‌شود درختان جنگلی قطع می‌گردد و زمینهای جنگلی به زمینهای کشاورزی تبدیل می‌شود در نتیجه توازن طبیعت برهم می‌خورد و محیط زیست به شدت لطمه می‌خورد جمله مشهور: «جنگلها قبل از آفرینش انسان و بیابانها بعد از آفرینش انسان پدید آمده‌اند»^۶ مؤید این امر می‌باشد.

از طرف دیگر کشت بیش از حد در

زمینهای نیمه حاصلخیز موجب فرسایش خاک می‌شود.

علاوه بر این رشد سریع جمعیت موجب مهاجرت روستائیان به شهرها می‌شود که نتیجه این عمل آلودگی محیط زیست، آب و هوا و مشکلات ناشی از ترافیک در شهرها است.

جمعیت و توسعه نیافتگی

نام مالتوس نظرها را متوجه این حقیقت ساده و دردناک می‌کند که هرچه رشد عددی جمعیت بیشتر باشد، رشد درآمد سرانه کمتر است. چون منابع انرژی محدود می‌باشد هرچه جمعیت افزایش می‌یابد منابع موجود بین افراد بیشتری توزیع می‌گردد در نتیجه به هر نفر مقدار کمتری می‌رسد لذا رفاه سرانه کاهش می‌یابد.

البته نظریه جمعیتی مالتوس که رشد عرضه غذایی به صورت تصاعدی حسابی و رشد جمعیت به صورت تصاعد هندسی است رد شده است ولی این نظریه پایه‌ای برای نظریه‌های مربوط به انفجار جمعیت قرار گرفته است.

بعضی از اقتصاددانان از جمله مالتوس پدیده جمعیت و افزایش سریع آنها در ممالک توسعه نیافته علت اصلی عقب ماندگی در نظر می‌گیرند. زیرا به نظر مالتوس علیرغم هر پدیده دیگری رشد جمعیت تا جایی ادامه می‌یابد که عرضه ناکافی مواد غذایی تنها سطح بخور و نمیری را برای افراد جامعه فراهم می‌آورد.

آنچه موجب جلب نظر اندیشمندان به پدیده جمعیت و رشد آن به عنوان جلب توسعه نیافتگی می‌شود در واقع زیاد بودن جمعیت نیست، زیرا در بسیاری از کشورها عامل عقب ماندگی کمبود جمعیت است و در بسیاری از ممالک توسعه یافته کمبود جمعیت

به صورت حادی درآمده که حل آن ضرورت دارد. اما مسأله اساسی در این چارچوب انفجار جمعیت در واحد سطح، ازدیاد جمعیت فقیر و ناتوان است.

اگر از دید طرفداران تقاضا به جمعیت نگاه کنیم، جمعیت ایجادکننده تقاضا برای کالا و خدمات است. وجود متقاضی بازار پدید می‌آورد.

بازار نیز علتی برای توسعه تولید است، اما آنچه در این زمینه فراموش شده است این است که تنها وجود متقاضی، انگیزه‌ای برای توسعه تولید پدید نمی‌آورد. زیرا متقاضیان دارای تقاضای بالقوه هستند و این نوع تقاضا نقشی را در بازار بازی نمی‌کند. بلکه متقاضیان باید از تقاضای مؤثر یا تقاضای بالفعل برخوردار باشند. حال اگر افزایش جمعیت و از آن بدتر انفجار جمعیت در قشر فقیر جامعه رخ دهد، پدیده جمعیت رشد توسعه را تسریع نمی‌کند بلکه عقب ماندگی را تحکیم می‌بخشد.

خانم جون رابینسون توسعه جمعیتی را در سه مرحله خلاصه می‌نماید:

۱- نرخ بالای زاد و ولد و نرخ بالای مرگ و میر: در این مرحله نرخ رشد جمعیت بسیار پایین است این مرحله، «مرحله رکوردی جمعیت» خوانده می‌شود.

۲- نرخ بالای زاد و ولد و نرخ پایین مرگ و میر: به علت بهبود شرایط درمان و بهداشت و عرضه مناسب مواد غذایی مرگ و میر کاهش می‌یابد این مرحله «مرحله انفجار جمعیت» نامیده می‌شود.

۳- نرخ پایین زاد و ولد و نرخ پایین مرگ و میر: به تدریج با آموزش بهتر و برنامه‌های تنظیم خانواده، افزایش نسبی جمعیت شهرنشین نسبت به جمعیت روستائین و بالا رفتن سطح

زندگی میزان زاد و ولد کاهش می‌یابد و تعادل مستمدانه‌ای حاصل می‌گردد و نرخ رشد جمعیت کاهش می‌یابد.^۷

کشورهای توسعه یافته در مرحله سوم و کشورهای توسعه نیافته در مرحله دوم قرار دارند.

رشد جمعیت و کیفیت زندگی

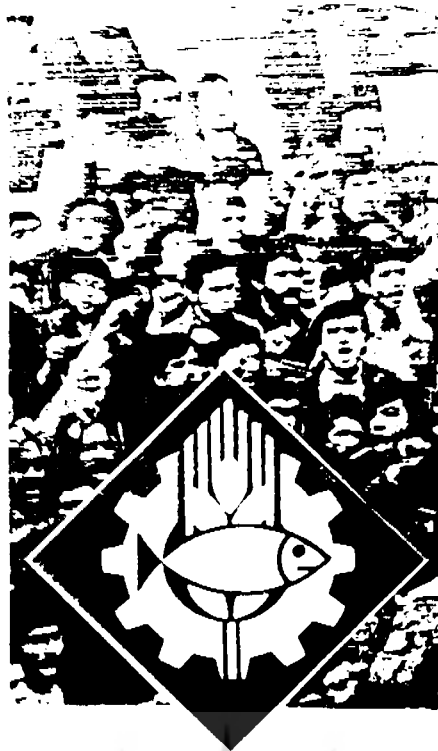
کیفیت زندگی بشر یعنی: رفاه بجای فقر، آموزش بجای جهل، تندرستی بجای مریضی و مرگ و میر، زیبایی محیط به جای ویرانی و تباهی، فرصتهای فراوان برای نسلهای آینده بجای محدودیت موجود...^۸

اگر روند رشد جمعیت مطلوب باشد، دامنه انتخابها و اختیارات بشر وسیعتر می‌شود به این ترتیب، سیاست جمعیتی هدف نیست، بلکه فقط وسیله است، وسیله‌ای برای زندگی بهتر، اینها مسائلی است که به جمعیت مربوط می‌شود.

روند باروری و مرگ و میر

از حیث کمی نرخ افزایش جمعیت عبارت است از درصد افزایش (یا کاهش که در این صورت نرخ رشد منفی است) نسبی خالص سالانه جمعیت، در نتیجه ازدیاد طبیعی و یا مهاجرت بین‌المللی. از یاد طبیعی به طور ساده عبارت است از پیشی گرفتن زاد و ولد بر مرگ و میر و یا به بیان فنی‌تر اختلاف بین باروری و مرگ و میر.

عامل اصلی اختلاف بین نرخ رشد جمعیت کشورهای کمتر توسعه یافته و پیشرفته و اختلاف قابل ملاحظه بین نرخ زاد و ولد آنهاست. تقریباً در تمام کشورهای در حال گذر نرخ زاد و ولد در حدود ۳۰ تا ۵۰ در هزار است در حالی که تقریباً در تمام کشورهای توسعه یافته نرخ زاد و ولد کمتر از



۲۰ در هزار است. نرخ باروری در کشورهای در حال گذر امروزه به نحو قابل توجهی بالاتر از آن حدی است که در اروپای غربی قبل از انقلاب صنعتی بود. این امر بعلت سن پایین ازدواج در کشورهای در حال گذر است.

از طرف دیگر اختلاف بین مرگ و میر در کشورهای توسعه یافته و در حال گذر کمتر دیده شده است. دلیل اصلی این کاهش بدون شک بهبود سریع شرایط بهداشتی کشورهای جهان سوم بوده است.^۹

نیروی محرکه مخفی رشد جمعیت

این مساله کمتر مورد توجه قرار گرفته است که روند رشد جمعیت حتی بعد از آنکه نرخ زاد و ولد رو به کاهش می‌گذرد ادامه خواهد یافت. رشد جمعیت یک تمایل درونی به تداوم دارد. یک نیروی محرکه قوی مانند اتومبیل دارای سرعت زیادی که وقتی؟ گرفته می‌شود قبل از آنکه کاملاً متوقف شود تمایل دارد برای مدتی به حرکت خود ادامه دهد در مورد رشد جمعیت این نیروی محرکه می‌تواند

به حرکت خود ادامه دهد. در مورد رشد جمعیت این نیروی محرکه می‌تواند بسیار پس از کاهش نرخ زاد و ولد ادامه یابد.

به دو دلیل این نیروی محرکه مخفی وجود دارد:

۱- نرخ زاد و ولد نمی‌تواند یک شبه به طور قابل توجهی تغییر کند نیروهای اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و نهادی که نرخ باروری را طی قرن‌ها تحت تاثیر قرار دادند صرفاً با اصرار رهبران یک کشور کاهش نمی‌یابد. چنین کاهش‌هایی در نرخ زاد و ولد می‌تواند دهه‌های بسیار به طول انجامد.

۲- کشورهایی که نرخهای بالای زاد و ولد دارند درصد بیشتری از جمعیشان را کودکان و سالمندان تشکیل می‌دهند. با چنین باروری بالای جمعیت شمار جوانان و شمار والدین آنها بیشتر است و وقتی که نسل آنان به سن بلوغ می‌رسد شمار والدین به طور اجتناب‌ناپذیر از شمار والدین امروز به مراتب بیشتر خواهد بود و در نتیجه حتی اگر این والدین جدید هر یک دو بچه داشته باشند تعداد کل زوجهایی که دو بچه دارند بسیار بزرگتر از تعداد زوجهایی است که قبلاً چهار بچه داشته‌اند و این به آن معناست که کل جمعیت قبل از آنکه کاهش یابد به نحو قابل توجهی افزایش یافته است.^{۱۰}

اگر بسیار خوشبینانه و غیرواقعی فرض کنیم نرخ باروری در کلیه کشورهای در حال توسعه تا سال ۲۰۰۰ میلادی به سطح جاسایگزینی که خصوصیت کنونی اکثر کشورهای توسعه یافته است (تقریباً ۲ بچه در هر خانواده) کاهش خواهد یافت. حتی در صورت تحقق این فرض غیرواقعی باز هم جمعیت کشورهای در حال توسعه برای دهه‌های بسیار به رشد خود ادامه خواهد داد.

قابل شد و وجودش را برای سازمان مغنم شمرد. مسلماً، مدیران شایسته و کسانی که زیردستان را با انگیزه‌های انسانی به کار تشویق می‌کنند، به خود، به زیردستان و به سازمان و جامعه خدمت می‌کنند.

بقیه از صفحه ۱۷

عنها» هر زنی که شب را سحر کند در حالی که شوهر او در خصوص حقی بر او غضبناک است از او نمازی پذیرفته نمی‌شود تا اینکه شوهر از او راضی گردد. (۱۴)

معطر کردن زن خود را برای غیر شوهر:

هرگاه زنی خود را آراسته و برای غیر شوهر خود معطر بسازد مادامی که در این حالت باقی و آن طیب و بوی خوش را از خود زایل نکرده نماز او مورد قبول خداوند قرار نمی‌گیرد در این زمینه حضرت امام صادق علیه‌السلام فرموده: «وایما امرأة تطیب بغیر زوجها لم یقبل... منها صلاة حتی تغتسل من طیبها کفلسها من جنابتها» (۱۵)

- (۱) سفینة البحار ج ۲ ص ۳۳۶ و اصول کافی ج ۲ ص ۳۵۷
- (۲) سفینة البحار ج ۲ ص ۳۳۷
- (۳) اصول کافی ج ۲ ص ۳۰۶
- (۴) اصول کافی ج ۲ ص ۳۱۰
- (۵) اصول کافی ج ۲ ص ۳۱۱
- (۶) اصول ج ۲ ص ۳۲۱
- (۷) اصول کافی ج ۲ ص ۳۶۱
- (۸) اصول کافی ج ۲ ص ۴۹
- (۹) اصول کافی ج ۲ ص ۲۹۳
- (۱۰) اصول کافی ج ۲ ص ۲۸۸
- (۱۲) ثواب الاعمال ص ۳۳۵
- (۱۳) ثواب الاعمال ص ۳۳۹
- (۱۴ و ۱۵) وسایل النجاة ج ۱۴ ص ۱۱۳

- 4- Carr - saunders in W.S Thompson D.T.Lewis, population problems (576 and ed, new york; Mcgraw Hill (1965).
- 5- Joan Robinson, Economic philosophy a pelican book, Landon, 1978 P. 107.

زیر نویس:

- (۱) مرتضی قزوینی، ص ۲۴۴ (۲) همان ص ۲۴۵
- (۳) همان ص ۲۴۵ (۴) همان ص ۲۴۵
- (۵) همان ص ۲۴۷ (۶) همان ص ۲۴۸
- 7- Joan Rotinson P. 107
- (۸) عبدا... جبروند ص ۴۷ (۹) مایکل تودارو ص ۲۷۸
- (۱۰) همان ص ۲۸۶

بقیه از صفحه ۴۰

دیگران «نق» نمی‌زند، یا کار شکنی نمی‌کند. هـ - و بالاخره در نتیجه غنای شغلی می‌توان روسا و مدیران باتجربه‌تری برای آینده تربیت کرد تا در صورت لزوم از آنها استفاده شود. به این ترتیب، در صورت خالی شدن پست بالاتر، یک یا چند کارمند با تجربه داریم که می‌توان از آنها استفاده کرد و نیازی به آوردن مدیر از خارج سازمان نیست.

خلاصه

با توجه به آنچه مطرح شد می‌توان چنین نتیجه‌گیری و مطالب را خلاصه کرد: تقریباً تمامی اقداماتی که برای حفظ روحیه کارکنان و ادامه همکاری صمیمانه آنها با سازمان مربوط می‌شود، در حیطه وظایف مدیر قرار می‌گیرد. بنابراین، اگر این فرض را بپذیریم که مدیریت عبارت از علم و هنر اداره افراد است، باید به این نتیجه رسید که هر چه مدیر بتواند با تکیه بر علم و هنر خود عده زیادتری از زیردستان را به شیوه‌های معقول و منطقی راضی نگاه دارد، باید بیشتر برای او اهمیت

رشد جمعیت به خودی خود مشکل اساسی نیست زیرا با انتخاب استراتژی مناسب توسعه می‌توان به سطح بالاتر زندگی، اعتماد به نفس و آزادی بیشتر دست یافت و این امر موجب کاهش رشد جمعیت می‌شود. توسعه اقتصادی مکانیسم‌های اجتماعی را به همراه خواهد آورد که موجب رشد و توزیع مناسب جمعیت می‌شود.

مالتوس و ریکاردو اولین اقتصاددانانی بودند که خطر ناشی از افزایش بی‌رویه جمعیت را هشدار دادند. البته مالتوس در این خصوص بدبین بود.

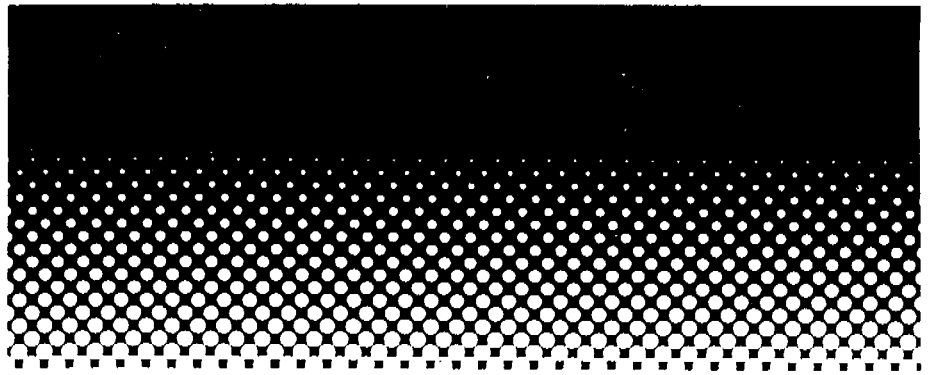
رشد جمعیت برای کشورهای توسعه یافته مشکلی ایجاد نموده است اما در کشورهای در حال گذر یکی از ویژگیهای مشترک آنها نرخ رشد بی‌رویه جمعیت است که برنامه‌های توسعه را تحت الشعاع قرار داده است.

جون رابینسون معتقد است کشورهای توسعه یافته به مرحله جایگزینی جمعیت رسیده‌اند یعنی هر زوج فقط دو فرزند برای جایگزینی خود می‌آورند. در حالی که کشورهای در حال گذر به مرحله انفجار جمعیت رسیده‌اند.

با افزایش سطح تحصیل زنان، افزایش اشتغال زنان و افزایش سطح درآمد خانواده‌ها از طریق اشتغال زوجین تا حد زیادی می‌توان جلو رشد بی‌رویه جمعیت را گرفت.

فهرست و منابع

- ۱- جبروند عبدا... توسعه اقتصادی «مجموعه عقاید»، انتشارات مولوی، تهران ۱۳۶۶.
- ۲- قره باغیان، مرتضی، اقتصاد رشد و توسعه. جلد دوم، نشرنی، چاپ اول، ۱۳۷۱.
- ۳- تودارو مایکل، توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه دکتر غلامعلی فرجادی، جلد اول، انتشارات سازمان برنامه



اصول و مبانی ارتقاء

تهیه و تنظیم از فرشته مدرس

ارتقا بر مبنای ارشدیت

پذیرفته است و شغل یاد شده مورد علاقه او نیست. مضافاً آنکه ما باید به این نکته توجه داشته باشیم که شایستگی امری است پیچیده که قضاوت درباره آن کاری بسیار مشکل می‌باشد وقتی اگر کسی با نهایت دقت و توجه‌خهم نسبت به انتخاب فرد شایسته‌تر، اقدام نماید، مسلماً فرد یا افراد دیگری وجود خواهند داشت که قضاوت وی را صحیح ندانند. اما علیرغم همه این مطالب و مشکلات، ضرورت دارد مدیران تا سر حد امکان با ملحوظ داشتن اصل شایستگی، نسبت به انتصاب افراد به پست‌های بالاتر و فرصت‌های سازمانی بلامتصدی اقدام نماید.

در این قسمت مفید خواهد بود که ابتدا مفهوم «ارشدیت» را روشن‌تر بیان نمایم چرا که «ارشدیت» به آن سادگی که در نظر می‌آید، نیست. ممکن است به نظر عده‌ای «ارشدیت» معادل سالهای کار فرد در یک شرکت یا سازمان باشد. یا منظور از آن برای عده‌ای، سابقه کار بیشتر در یک واحد سازمانی خاص باشد. حتی ممکن است به عقیده بعضی، «ارشدیت» به معنی کار بیشتر یک فرد در زمینه به خصوصی باشد. می‌بینیم «ارشدیت» در اشکال مختلف، معانی مختلفی پیدا می‌کند. حتی «ارشدیت» از دید عده‌ای به معنی «سابقه مدیریت و سرپرستی» عنوان می‌گردد. با این برداشت‌ها و تعبیرهای گوناگون مسلماً تصمیم‌گیری در رابطه با آن کار آسانی نخواهد بود. مثلاً اگر کارمند یا کارگری پنج سال از خدمت سازمانی یا واحدی خارج شده باشد و دوباره به دستگاه یا واحد مربوطه برگشته باشد، آیا آن پنج سال می‌بایست در محاسبه ارشدیت وی منظور

نمود. حال آنکه موضوع به این سادگی هم نیست زیرا همواره توانائی، کارآئی و شایستگی، تضمین‌کننده موفقیت فرد ارتقاء یافته و منصوب شده، در انجام کارهای مربوط به پست مورد تصدی نیست و از آنجائی که همواره اهمیت یا حاصل و نتیجه کار است بنابراین باید کسی را انتخاب کرد و ارتقاء داد که ضمن توانائی، انگیزه‌مند نیز باشد. چرا که به وضوح ثابت شده، توانائی تنها و بدون انگیزه نمی‌تواند، عملکرد بالائی را موجب گردد. به علاوه در بسیاری از موارد میزان رضایت فرد و علاقمندی وی به حفظ رسمیت مورد تصدی، از عوامل عمده و موثر موفقیت در کار و انتخاب فرد برای تصدی سمتی به شمار می‌آید برای مثال اگر شما فردی را که دارای مدرک تحصیلی عالی (فوق لیسانس و یا دکتری) است و رانندگی را نیز به خوبی می‌داند، به عنوان راننده به کار گمارید، ممکن است بدترین راننده برای شما باشد. چرا که مسلماً از روی اجبار و استیصال این شغل را

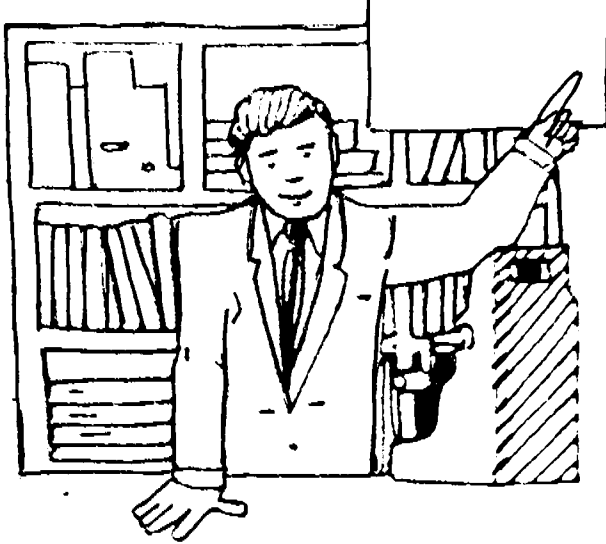
اساساً تصمیم‌گیری در خصوص انتخاب فرد برای ارتقاء و ترفیع از دو قاعده و روش کلی تبعیت می‌نماید:

- ۱- ارتقاء بر مبنای شایستگی
- ۲- ارتقاء بر مبنای ارشدیت

ارتقاء بر مبنای شایستگی

ارتقاء بر مبنای شایستگی، مورد قبول تقریباً تمامی مدیران و صاحب‌نظران قرار گرفته و کمتر کسی است که این قاعده را نپذیرفته باشد. بر مبنای این روش، فرصت‌های شغلی و سمت‌های خالی می‌بایست به افراد تواناتر در یک مجموعه کاری، اختصاص یابد و از میان افراد شایسته با افزودن و ملحوظ داشتن معیار تجربه یا سن افراد یا فرد مورد نظر انتخاب گردد.

در نگاه اول به نظر می‌آید قاعده فوق صحیح‌ترین روش برای انتخاب فرد یا افراد برای استفاده از فرصت ارتقاء و ترفیع باشد و کمتر می‌توان در صحت و روانی آن تردید



گردد. یا اگر فردی که به صورت پاره وقت در سازمان یا واحدی کار می‌کند پس از مدتی کار خود را به صورت تمام وقت ادامه دهد و مجدداً به شکل همکار پاره وقت آن سازمان یا واحد درآید، ارشدیت وی چگونه باید محاسبه و منظور شود. بنابراین نمی‌توان یک معنی و تعریف مشخص و کاملاً پذیرفته شده‌ای را برای ارشدیت عنوان نمود اما اساساً می‌توان آن را با سالهای خدمت و عمر سازمانی فرد معادل پنداشت. اصولاً، در محیط‌های کاری کارگری و غیر اداری، ملاک ارتقا و انتصاب نه عامل «شایستگی» به تنهایی و نه عامل «ارشدیت» به تنهایی است. آنچه بسیار اهمیت دارد پیش‌بینی و اجرای یک دوره آزمایشی است که حتی اگر برای یک ماه هم شده، نشان دهد که فرد انتخاب شده قادر به تصدی مؤثر و موفق پست مورد نظر می‌باشد. در روش ارتقاء بر مبنای ارشدیت این تفکر و حساسیت وجود ندارد که فرد منتخب از نظر سابق و سنوات کاری با هر مفهوم، لزوماً باید واجد شرط ترین فرد برای تصدی سمت مورد نظر نیز باشد. بلکه کافی است فرد دارای ارشدیت، از حداقل قابلیت و توانایی فنی مورد نیاز برخوردار باشد. بنابراین در چنین روشی امکان اینکه فردی با هر درجه از تخصص و قابلیت فنی و کاری ولی با سابقه و سنوات خدمت کمتر یا به تعبیری ارشدیت نازل‌تر، فرصت کسب پست‌های بالاتر را به دست آورد، وجود ندارد. بهترین قاعده از نظر روش ارشدیت آن است که فرد ارشد از میان کسانی که وضعیت تقریباً مشابه و یکسان دارند، برای ارتقاء انتخاب گردد.

اکنون در پرتو مطالب پیش گفته و دو قاعده عمده قبلاً بر شمرده می‌توان گفت در خصوص امر مهم شرایط و دلایل ارتقاء توجه

به نکات مهم زیر ضرورت خواهد داشت:

۱- مبنا و دلایل ارتقاء افراد در تمامی موارد لازم، توانایی و کارآئی آنها در نظر گرفتن و ملحوظ داشتن ارشدیت می‌باشد.

۲- تشخیص توانایی و کارآئی افراد از مسئولیت‌های مدیریت است. به عبارت دیگری یکی از وظایف و مسئولیت‌های اصلی مدیران بررسی، سنجش، تشخیص و تعیین توانایی و کارآئی زیردستان آنها می‌باشد. بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی و رفتاری زمانی عقیده دارند، «مهمتر از وجود توانایی، توانایی تشخیص توانایی است».

۳- تمامی موارد ارتقاء، تنزل مقام، اخراج، دعوت به کار و انتقال و جابه‌جائی افراد در پرتو عوامل ارشدیت صورت می‌پذیرد. مشروط به آنکه فرد ارشد از توانایی لازم برخوردار باشد. یا به عبارتی توانایی و کارآئی فرد قبلاً در تصمیم مدیر لحاظ شده باشد.

۴- اگر سازمان واحد و یا مدیریت مربوط در لحاظ توانایی و کارآئی فرد در تصمیم‌گیری متوجه گردد که ارشدترین فرد، توانایی و کارآئی لازم را ندارد، باید دومین فرد از نظر ارشدیت را که قادر به انجام کار است، انتخاب نماید.

۵- اگر ارتقاء بر مبنای ارشدیت صورت پذیرد، می‌بایست فرد ارشد را حداکثر برای یک ماه و حداکثر برای چهار ماه به طور آزمایشی به کارگمارد تا اگر در عمل ثابت گردد که توانایی انجام کار را دارد، انتصاب او را به صورت قطعی درآورد.

* جاذبه ارشدیت:

سه دلیل عمده وجود دارد برای اینکه چرا کارکنان سازمانها و حتی بسیاری از افراد تشکل نایافته و خارج از روابط سازمانی، مایل به تأکید بیشتر بر روی «ارشدیت» هستند.

اول آنکه «ارشدیت» موضوع مشخصی است که نه تنها تشخیص آن آسان می‌باشد بلکه هیچ مشاجره‌ای را بر نمی‌انگیزد. نقطه نظر افراد در مورد عواملی چون «شایستگی» بسیار متفاوت می‌باشد. فردی با توجه به مفروضات و دیدگاههای ارزشیابی کننده فردی خوب و شایسته به نظر می‌آید حال آنکه اگر این فرد را شخص دیگری ارزشیابی کند ممکن است به کلی ناشایست شناخته شده و مردود گردد. به همین خاطر معمولاً در انتخاب افراد اگر تنها از عامل ارشدیت استفاده نشده باشد و عوامل چون کارآئی و توانمندی در آن نقش اصلی را ایفاء کرده باشند، سعی می‌شود نام منتخب از نظر ارشدیت بالای فهرست انتخاب شدگان قرار گیرد چرا که این دلیل برای همگان قانع

دومین دلیل، آثار روانی موضوع است. فرض کنیم فردی با بیست و پنج سال سابقه و کوله‌باری از تجربه، توانایی جسمانی را برای کار کردن ندارد. در حالیکه فرد جوانی که ۲۲ سال سن دارد و از توانایی زیادی نیز برای انجام کار مورد نظر برخوردار است در میان کارکنان باشد، چون افکار عمومی کارکنان اجازه انتخاب فرد دوم را نمی‌دهد، نمی‌توان نسبت به انتخاب او اقدام نمود (علی‌القاعده این باور در افکار عمومی وجود دارد که ارتقاء حق نفر اول است هر چند کارآئی و توانائی لازم را به لحاظ جسمانی نداشته باشد) مگر آنکه پیشاپیش آثار روانی موضوع را از میان برده و ذهنیت افراد شاهد قضیه را از قبل آماده کرده باشیم.

سومین دلیل برای اینکه کارکنان ارشدیت را می‌پسندند آن است که اصولاً به مدیریت و تصمیمات او اطمینان ندارند از این جهت که می‌تواند عمداً یا سهواً عدالت را رعایت کند. این نگرش خود به آن دلیل است که بطور کلی اطمینان کارکنان نسبت به مدیریت همواره دچار لنگی و نقصان است تا جایی که در بعضی جاها کارکنان معتقدند، مدیریت همیشه بدترین را انتخاب می‌کند. یا بسیاری از کارکنان عقیده دارند که مدیریت آن کسی را انتخاب می‌کند که «بله قربان گو» و «مطیع» بوده و بتوان او را در مقابل دیگر کارکنان قرار داد چرا که مایه‌های مقابله با دیگران و رودروی آنها ایستادن را دارد. بنابراین هیچ جای تعجب نیست اگر می‌بینیم که کارکنان و شکل‌های وابسته به آنها معمولاً حاضر نیستند سیستم‌های شایستگی صرفاً مبتنی بر کارآئی و توانائی و امثالهم، جایگزین «ارشدیت» شود.

حتی در اخراج و جابه‌جائی افراد نیز تمامی

یا اکثریت قریب به اتفاق دست اندرکاران و در همه جهان معتقدند کارمند ارشد را نباید اخراج کرد یا جابه‌جا نمود. شاید به همین دلیل است که کارکنان ارزش و اهمیت زیادی قائلند برای اینکه به مرحله «ارشدیت» برسند چرا که ثبات، امنیت و احترام شغلی را به همراه می‌آورد و به ندرت و سختی می‌توان این احساس را در آنها از میان برد چرا که احساسی طبیعی و همواره پابرجاست و عمومیت نیز دارد.

* نقش سرپرستان در رابطه با «ارتقاء»:

نقش سرپرستان در امر ارتقاء نقشی موثر و مستقیم است. علم و تجربه مدیریت توصیه‌های ارزشمندی برای آنان در این خصوص دارد که به آن اشاره می‌کنیم.

سرپرستان می‌بایست از انتخاب سهل‌ترین شیوه برای تصمیم‌گیری در زمینه ترقی و ارتقاء افراد دوری بجویند. همانگونه که قبلاً گفته شد کارکنان احساس خاصی و حساسیت ویژه‌ای در رابطه با موضوع «ارشدیت» دارند اما سرپرستان باید که از ارتقاء بر اساس ارشدیت صرف پرهیز کرده و فکر کنند چگونه می‌توانند این فرصت و یا هر فرصت تشویقی و پاداش دهنده دیگری را به کسانی بدهند که هم توانا تر از دیگران بوده و عملکرد بسیار خوبی داشته و هم از نظر گروهی که در آن کار می‌کند و دیگر کارکنان واجد شرط‌ترین فرد برای ارتقاء و تشویق است. توجه به افکار عمومی و منظور داشتن عوامل مختلف در انتخاب فرد یا افراد مشمول ارتقاء و ترقی اساسی‌ترین تدبیری است که سرپرستان در این رابطه انتظار می‌رود و توجه نکردن به توصیه‌ها و گوش ندادن به خواهش‌های غیرمنطقی دیگران مهم‌ترین پرهیزی است که از آنها توقع دارند. سرپرستان به ویژه باید این

مهم را بدانند و رعایت کنند که مسئله شایستگی علیرغم سادگی و صراحت مفهومی آن غالباً مورد تردید دیگران قرار می‌گیرد و آنچه توصیه می‌گردد آنست که برای ارتقاء همواره دو عامل شایستگی و ارشدیت را با هم و در کنار هم منظور نظر قرار دهند چرا که این عملاً امکان‌پذیرتر می‌باشد. حال اگر یکی از کارکنان دارای آنچنان درجه شایستگی و قابلیت است که هیچگونه شک و تردیدی بر نمی‌انگیزد، مسلم است که پست خالی و یا فرصت برتر سازمانی را باید به او داد ولی اگر شایستگی یک یا چند نفر تقریباً به یک اندازه و مشابه به هم باشد در این مسلماً بهترین تدبیر آنست که سرپرست در بین این افراد آن کس را که ارشدتر است انتخاب نماید. به این ترتیب از مهم جلوه کردن یکی از این دو عامل مهم نیز جلوگیری کرده‌ایم.

موضوع دیگری که باید مد نظر سرپرستان قرار داشته باشد آنست که تصمیماتی که بر مبنای عوامل واقعی اتخاذ می‌گردد همواره بهتر است از تصمیماتی که بر اساس احساس، ترس، تعصب و پیشداوری، اخذ می‌گردد. همه می‌دانیم که افراد معمولاً گرایش دارند تا بر اساس احساس خود تصمیم بگیرند و برای سرپرستان نیز مثل هر انسان دیگری لذت بخش است که در تصمیم‌گیری‌ها احساسات خود را در نظر گرفته و برخلاف آن عمل نکنند. در این خصوص سه رهنمود مشخص برای سرپرستان وجود دارد که اگر آنها هنگام تصمیم‌گیری در زمینه ارتقاء مورد توجه و ملاحظه قرار دهند سودمند خواهد بود: اول آنکه بایستی مواظب باشند که عوامل غیرمرتبط و غیر ذیمدخل تصمیمات آنها را مورد تأثیر قرار ندهند. برای مثال در تعداد زیادی از مشاغل (شاید در اکثریت آنها) نژاد،

مذهب، ملیت، رنگ، جنس و سن هیچ تأثیری در نحوه انجام کار ندارد و بنابراین نباید مد نظر قرار گیرد. وابستگی، محل تحصیل و از این قبیل مسائل نباید در تصمیم مؤثر واقع گردد. آنچه اصولاً باید در ارتقاء مورد ملاحظه و توجه نظر قرار گیرد توانائی، شخصیت و انگیزش در کار است با در نظر گرفتن آنها و افزودن عامل «ارشدیت» به آن، بقیه را کنار نهاد.

دوم آنکه سرپرستان باید به اندازه کافی ظرفیت و جنبه داشته باشند که اگر قضاوت و تصمیم آنها در رابطه با ارتقاء و ترقی افراد مورد سؤال، انتقاد و حتی اعتراض قرار گرفت، آن را توهین به خود تلقی نکنند. آنها بدانند و بپذیرند که این حق کارکنان است که چنین واکنشهایی را نشان داده چنین تردیدهایی را عنوان نمایند.

سوم آنکه این را ایده خوبی بدانند که تصمیمات و اقدامات خود را در رابطه با ارتقاء و ترقی کارکنان با نظر و عقید و ارزیابی کسانی که برای سرپرستان اهمیت دارند یا کارکنان آنها را قبول دارند، امتحان کنند تا مشخص شود که اقدامات سرپرستان چه در ارتقاء دادن افراد و چه در معرفی افراد برای برخورداری از فرصت ارتقاء و ترقی به سطوح بالاتر مدیریت سازمان، تا چه حد مورد قبول و اعتماد چنین افرادی قرار دارد. حتی شاید سرپرستان و یا کسانی دیگری باشند که راجع به افراد اطلاعات ذیقیمتی دارند و یا اسناد و مدارک مکتوب و مستندی وجود داشته باشد که بتواند در قضاوت سرپرستان در خصوص ارتقاء افراد کمکهای مؤثری کند، شایسته است سرپرستان از رجوع و استفاده از آنها خودداری نکنند.

تفاوت «ترفیغ» و «ارتقاء» در مورد

کارکنان

گذشته از بحث‌های مربوط به چگونگی انتخاب افراد از بین عده‌ای برای ارتقاء و ترقی و ترفیع در سازمانها که از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است شاید لازم و مفید باشد که تفاوت در موضوع «ارتقاء» و «ترفیغ» را نیز بررسی و تبیین نمائیم.

«ارتقاء دادن» یا «ارتقاء بخشیدن» نوعاً برای سازمانها موضوع شناخته شده‌ای است. همانند پدیده‌هایی همچون «تائیدیه» یا «آزمایشات بدنی» که مفاهیم و امور ناشناخته‌ای نیستند. در بخش دولتی ترتیبات و مقررات مربوط به ارتقاء از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار است. در این بخش ارتقاء براساس آزمایشات کتبی و شفاهی متعددی صورت می‌گیرد ولی این امر در بخش خصوصی با چنین قواعد و پیچیدگی‌هایی صورت نمی‌پذیرد. در بخش خصوصی ارتقاء خیلی سهل‌تر انجام می‌شود. در بخش دولتی نیز برای سمت‌های بالا ارتقاء دلایل و ترتیبات



خاص خود را دارد و معمولاً این مهم با مقررات، ضوابط و معیارهایی که مورد نظر ماست، تنها در سطوح میانی و پائین و غیر عالی سازمانها مصداق می‌یابد. در مجموع می‌توان گفت در بخش دولتی موضوع ارتقاء برای سازمان‌های کوچک و مشاغل عالی و کلیدی به این صورت انجام نمی‌شود.

در ادبیات مدیریت و علوم اداری، «ترفیغ» به مفهوم و معنی بالا رفتن فرد در یک رشته شغلی است. مثلاً اگر یک مکانیک درجه ۳ به مکانیک درجه دو تبدیل شود، ترفیع یافته است.

حال آنکه «ارتقاء» به معنی آن است که فرد به شغلی منصوب گردد که در آن شغل و سمت با مسئولیت بیشتر و پیچیدگی و حساسیت افزون‌تر و بالاتری مواجه شود. در این حالت وجود و فعالیت‌های فرد در تحقق اهداف سازمان مؤثرتر و وی در موقعیت تعیین کننده‌تری در رابطه با هدفهای سازمانی قرار می‌گیرد. در چنین جایگاه و سمتی امکان و اهمیت خطا و اشتباه فرد مسلماً بیشتر از گذشته می‌شود و قطعاً وی باید بیشتر مواظب بوده و دقت بیشتری در انجام کارها و یاد صدور دستورات به عمل آورد.

بعضی از مردم این باور غلط را دارند که «ارتقاء» را معادل افزایش حقوق تلقی می‌کنند درحالیکه چنین نیست هرچند ممکن است ارتباط مستقیمی بین این دو وجود داشته باشد. ولی فرد ممکن است ارتقاء یابد بدون اینکه دریافتی او یا پرداختی به او افزایش یابد. (بگذریم از اینکه این اتفاق، عقلانی نیست و در شرایط غیرعادی ممکن است، رخ دهد) ولی بهر حال ارتقاء را لزوماً نمی‌توان و نباید معادل افزایش حقوق پنداشت. حتی ممکن است به فردی اضافاتی تعلق گیرد بدون اینکه

استراتژی توسعه انسانی^۱

غلامرضا خواجه‌پور

نظرها و دیدگاه‌ها

اقتصاد بیش از آن که دانشی دلسردکننده باشد، همواره به انسان و رفاه او توجه داشته و راه برآوردن خواست‌ها و نیازهای او را نشان داده است. آثار اقتصاددانانی مثل آدام اسمیت، کارل مارکس و جان مینارکیتز گواهی بر این مدعاست، و به گفته امرسون «اگر ما چشم‌انداز گسترده‌تری پیش رو داریم، به سبب آن است که روی شانه غول‌ها ایستاده‌ایم». اما آنچه مایه تاسف و تالم بوده، این است که اقتصاد توسعه در مسیر حرکت و پویای خود به دیدگاهی غیر انسان‌گرایانه سرسپرده است. یعنی با توسل و تاکید بر رشد درآمد ملی، به عنوان معیار و شاخص توسعه، توسعه خود انسان را از یاد برده است. در نتیجه، کیفیت زندگی انسان به دلیل رشد کمی به فراموشی سپرده شده است. حال آنکه وقتی از توسعه اجتماعی حرف می‌زنیم، هدف رسیدن به توسعه زندگی انسان است. باید این زندگی را در ابعاد گوناگون بهبود داد تا راه رشد و کمال را هموار سازیم. اگر سجایای انسان زاده محیط است، پس باید محیط را انسانی کرد.

از همین رو، در خلال سال‌های اخیر بنا بر اعتراض و مخالفتی که نسبت به این وجه غیرانسان‌گرایانه اقتصاد توسعه و رویکرد صرفاً کمی آن، یعنی بر علیه بی‌توجهی غیر موجه و نابخشدنی نسبت به کیفیت زندگی انسان، جهان‌بینی دیگری سربرداشته است. جهان‌بینی‌ای که توسعه انسانی را یک هدف می‌داند، نه وسیله.

مفهوم توسعه انسانی خود‌گویای آن است که هدف اصلی توسعه فایده‌رساندن به انسان است. ولی این فایده صرفاً افزایش درآمد نیست. بی‌تردید رشد درآمد و گسترش اشتغال به عنوان وسایل توسعه ضروری‌اند، اما هدف نهایی توسعه، پرورش توانایی‌ها و استعداد‌های انسان و گسترش دامنه امکانات و مجال‌های اوست. درآمد تنها یکی از این امکانات است، اما حاصل جمع زندگی انسان چیزی ورای آن است. کشورهای وجود دارد که از سطح درآمد خوبی برخوردارند، در حالی که از نظر توسعه انسانی در سطحی پایین‌تر از کشورهای قرار دارند که از درآمد کمتری برخوردارند. وانگهی، نارضایتی و پریشانی‌های روزافزون

افراد جامعه و تباهی محیط اجتماعی و طبیعی کشورهای ثروتمند نشان می‌دهد که سطح درآمد ملی، بی‌توجه به نحوه توزیع و مصرف آن، به خودی خود رضایت و رشد واقعی انسان را تأمین و تضمین نمی‌کند. هیچ بستگی قطعی و همیشگی میان رشد اقتصادی و پیشرفت انسانی وجود ندارد. دستاوردهای کیفی دیگری مثل عمر دراز و سالم و خلاق در یک محیط اجتماعی بارور و یک محیط زیست سالم سرشار از تندرستی، اجزای یک زندگی توسعه یافته را تشکیل می‌دهد.

در استراتژی توسعه انسانی، انسان در مرکز الگوهای توسعه قرار داده می‌شود و این الگوها استعداد‌های انسان را پرورش می‌دهند. با مشارکت دادن فعال افراد جامعه در رشد اقتصادی، استعداد‌های پرورش یافته به کار گرفته می‌شوند و نحوه بهره‌مندی مردم از رشد تولید ملی را مشخص می‌کنند. استراتژی توسعه انسانی یک استراتژی انسان‌مدار است، نه کالا، مدار یا تولید مدار.

توسعه انسانی باید پایدار باشد و در عین حال که نیازها و خواست‌های نسل کنونی را برآورده می‌کند، مجاز نیست منابع طبیعی موجود را که اساس توسعه فردا و نسل‌های آینده است، از بیخ و بن برکند. مجاز نیست ثروت طبیعی را که مایه غنای زندگی آدمی است، نابود کند و محیط‌زیست زمین یا اکوسیستم را، که هم اکنون هم در معرض تهدید است، به خطر بیندازد. به گفته آتورلیوچی، رییس باشگاه رم، آینده بشر بیش از همه به سبب غارت و ویرانگری غیرمسئولانه طبیعت به مخاطره افتاده است. باید پذیریم که تنها در وحدت با طبیعت، که جزیی از آن هستیم، می‌توانیم زندگی خود را بسازیم و در عین حال زندگی آیندگان را به



خطر نیندازیم. برای رسیدن به الگوهای چنین توسعه پایداری ضروری است همه انواع سرمایه اعم از مادی، طبیعی و انسانی بازآفرینی شود. تحلیل بردن هر بخشی از سرمایه که میراث همیشگی انسان است و غافل شدن از باز تولید آن برای نسل‌های آینده، یعنی دزدیدن از فرزندان و آیندگان خودمان.

مشخصه‌های اساسی استراتژی توسعه انسانی

ناگفته روشن است که نقطه حرکت هر کشوری در جهت تحقق توسعه انسانی به طور منطقی با دیگری متفاوت است و بستگی به شرایط تاریخی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و منابع موجود آن دارد. راه توسعه انسانی یکی و یگانه نیست، اما هر راهی که در پیش گرفته شود، در صورتی به موفقیت می‌انجامد که توجه دقیقی به چند مسئله اساسی معطوف شود: ۱) به وجود آوردن انگیزه‌هایی که منجر به فعالیت اقتصادی شود، ۲) تخصیص درست هزینه‌های عمومی و طراحی برنامه‌هایی که تعیین‌کننده توزیع متناسب ثروت و درآمد باشد و ۳) درجه آسیب‌پذیری بخش‌های مختلف جمعیت در برابر رویدادهایی که می‌توانند معیشت و حتی زندگی آنها را به خطر بیندازد.

از سوی دیگر، توسعه انسان مستلزم تحقق چند شرط است: ۱) دست یافتن به سلامت کامل و عمری طولانی (که اولی را می‌توان با نرخ مرگ و میر سنجید و دومی را با امید به زندگی در بدو تولد)، ۲) برخوردارگی از مجموعه‌ای از دانش و مهارت آموخته (که با نرخ افراد باسواد و میانگین سال‌های تحصیل افراد جامعه اندازه‌گیری می‌شود) و ۳) برخوردار بودن همه از امکانات کافی برای

نشانه‌های قیمتی (Signal Price) نشان دهند که سود و زیان جامعه در چه جهتی نهفته است و اینکه بازار کفایت بازتاب نیازهای واقعی جامعه را ندارد.

اقتصاد توسعه تاکنون بیش از هر چیز به افسزایش سرمایه مادی توجه داشته و سرمایه‌گذاری یا تجمع سرمایه مادی را برای مدتی دراز موتور رشد و توسعه دانسته است. از سویی، هزینه‌های مربوط به سرمایه‌گذاری زمینه منابع در سرمایه طبیعی تا حد زیادی کمتر از واقع برآورده و به طور مثال آسیب‌ها و زیان‌های مربوط به آلودگی آب و هوا و آثار ناشی از سروصدا و سایر خروجی‌های مضر نادیده گرفته شده است. از طرف دیگر، از منافع حاصل از سرمایه‌گذاری در سرمایه مادی و بهره‌کشی از منابع طبیعی طرفداری شده است.

در فرآیند توسعه انسانی، سرمایه انسانی، یعنی مجموعه دانش‌ها، مهارت‌ها، تجربه‌ها، توانایی‌ها و قدرت نوآوری انسان نقشی

زندگی، یعنی درآمد کافی برای خرید کالا، لباس، مسکن و سایر نیازهای واقعی زندگی. اما این یکی را نمی‌توان با درآمد سرانه محک زد. برخوردارگی عادلانه افراد از ثروت و درآمد جامعه شرط است و همچنین برخوردارگی از مجال‌های برابر آموزشی و امکانات بهداشتی و درمانی و کار و اشتغال مناسب. هرگونه امکان، مجال و منفعتی که عاید افراد جامعه می‌شود و حتی دستاوردهایی مثل طول عمر و سلامت و دانش و مهارت، از منابعی حاصل می‌شود که منابع سرمایه‌ای نام دارد. منابع سرمایه‌ای شامل سه بخش است: منابع سرمایه طبیعی، منابع سرمایه مادی و منابع سرمایه انسانی.

آن بخش از دانش اقتصاد که به محیط و منابع می‌پردازد، تمام تلاشش را بر روی مصرف سرمایه طبیعی گذاشته و معمولاً از این مسئله غافل مانده که در موارد بسیار، نیروهای حاکم بر بازار توانسته‌اند و نمی‌توانند از طریق

محوری و کلیدی دارد. استفاده از سرمایه طبیعی، گسترش سرمایه مادی و تبدیل هر یک از آنها به دیگری نیاز به کار، دانش و تکنولوژی انسان دارد. کشاورزی مدرن و پرحاصل به نیروی کار کشاورزی باسواد و ماهر نیاز دارد که بتوانند با سرعت و دقت محاسبات ساده‌ای را انجام دهد. برای تنظیم خانواده و گسترش مراقبت‌های اولیه، کنترل بارداری و برنامه‌های ایمن‌سازی و تغذیه و رشد کودک به زنانی نیاز داریم که دست کم سواد خواندن و نوشتن و توان درک اطلاعات بهداشتی را داشته باشند. رسیدن به روش‌های پیشرفته تولید و شیوه‌های نو انجام کار و تولید فرآورده‌های پیچیده‌تر به رشد تکنولوژی نیاز دارد.

تکنولوژی یا به صورت دانش و تخصص انسان در دسترس است و یا علم به عمل درآمده، تجسم یافته، مادیت پیدا کرده و به صورت سرمایه مادی درآمده است. پس رشد تکنولوژی نیز نتیجه پرورش سرمایه انسانی است، یعنی همه چیز در گروه سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه انسانی است. سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی حاصلی دوگانه دارد، یعنی هم وسیله را میسر و هم هدف را برآورده می‌سازد و به همین دلیل، بارزترین ویژگی استراتژی توسعه انسانی دانسته می‌شود. نیروی انسانی سالم، باسواد و ماهر نه تنها شالوده رشد درازمدت و پایدار هر کشوری است، بلکه چنین نیرویی یک زندگی خلاق و رضایت‌بخش خواهد داشت. پرورش نیروی انسانی سه رکن اساسی دارد: آموزش، بهداشت، تامین.

آموزش

هر چند بخش بزرگی از آگاهی‌ها و

اطلاعات در ابتدا توسط والدین و خانواده به فرد منتقل می‌شود، اما نظام آموزش رسمی گسترده‌ترین امکان برای یادگیری هنر و دانش و مهارت است. این نظام از دبستان تا سطوح بالای دانشگاه را دربر می‌گیرد. البته در کنار این فرآیند رسمی، آموخته‌های نظری و عملی دیگری هم در عرصه جامعه به دست می‌آید. در نظام آموزش و پرورش رسمی، با یک هرم آموزشی رو به رو هستیم. آموزش ابتدایی مقطعی از قاعده هرم است و آموزش عالی در بالاترین سطحش مقطعی از راس هرم را تشکیل می‌دهد. به همین نحو، هزینه‌هایی هم که به مقاطع مختلف آموزشی اختصاص داده می‌شود، هرمی را تشکیل می‌دهد که به آن هرم هزینه آموزشی می‌گوییم.

مشکل اینجاست که در غالب کشورهای در حال توسعه، ما با یک هرم هزینه وارونه شده رو به رو هستیم، یعنی هرمی که راس آن به طرف پایین است. و هرم آموزش و هرم هزینه برعکس یکدیگرند. به همین دلیل است که بودجه آموزش متوسطه و عالی بیش از چهار برابر هزینه‌ای است که صرف آموزش ابتدایی می‌شود. این در حالی است که تعداد دانش‌آموزان ابتدایی بیش از جمع محصلان متوسطه و عالی است. در نتیجه، آموزش ابتدایی غالباً از کمبود منابع رنج می‌برد. این وضع باعث می‌شود که بخش بزرگی از جمعیت خانواده‌های فقیر و کم‌درآمد از آموزش محروم بمانند یا تحصیل را نیمه‌کاره رها کنند. نبود امکانات مالی برای تامین هزینه‌های آموزش فرزندان، نیاز خانواده به کسب درآمد حاصل از کار فرزندان و نارسایی یا سوء تغذیه که قدرت یادگیری کودکان را پایین می‌آورد و میزان عقب‌افتادگی تحصیلی را بالا می‌برد، عامل‌هایی هستند که تعداد قابل

ملاحظه‌ای از افراد جامعه را از آموختن حتی در سطح ابتدایی محروم می‌کند. و این در شرایطی است که طبقات متوسط و مرفه جامعه برای تحصیل دانشگاهی فرزندان‌شان دست و دل‌بازانه پول خرج می‌کنند و از طرف دیگر هم پول دولت در آن خرج می‌شود. این شکل از هرم مالی آموزش نامتوازن و غیر ارگانیک و فاقد کارایی لازم و ناعادلانه هم است. تنها در ۱۹۷۸ در اندونزی ۸۳٪ از کمک‌های دولت به آموزش عالی عاید گروه‌های پردرآمد ۱۰٪ عاید طبقه متوسط و فقط ۷٪ نصیب گروه‌های کم‌درآمد شده است. هر چند ممکن است مورد اندونزی تا اندازه‌ای استثنا باشد، اما وضعیت‌های مشابهی در مورد شیلی، کلمبیا، مالزی و بسیاری کشورهای دیگر دیده می‌شود. واقعیت این است که هزینه‌های آموزش عالی سهم عمده‌ای از منابع لازم برای آموزش ابتدایی را می‌بلعد و یا حیف و میل می‌کند. در ۱۹۸۵، سرانه هزینه‌های عمومی آموزش در کشورهای در حال توسعه تنها ۲۷ دلار و در کشورهای توسعه یافته ۵۱۵ دلار بوده است، یعنی نسبت ۱ به ۱۹. حتی در صورتی که توان با افزایش کل هزینه آموزشی منابع بیشتری به آموزش ابتدایی اختصاص داد، کاستن از هزینه‌های آموزش عالی و اختصاص دادن آن به ابتدایی لطمه جدی به آموزش عالی نمی‌زند. هزینه آموزش ابتدایی هر سال، دانش‌آموز غالباً کسری از هزینه‌های هر سال، دانشجو است. در ۱۹۸۵ در برزیل، هزینه واحد آموزش عالی برحسب سال، دانشجو ۷/۵ برابر هزینه هر واحد آموزش ابتدایی بوده است. پس اگر از تعداد، ۱۰۰ سال، دانشجو (۱۰۰ دانشجو در سال) کم شود، امکان تحصیل ۷۵۰ دانش‌آموز در سال در مقطع ابتدایی با همان

هزینه فراهم می‌شود. و باز اگر در همین حال میزان عقب‌افتادگی تحصیلی در ابتدایی که در همان برزیل ۲۰٪ بوده، به مثلاً ۲٪ (نرخ متعلق به فیلیپین) رسانده شود، امکان تحصیل ۱۳۵ نفر دانش‌آموز دیگر فراهم می‌شود. در نتیجه، حذف هزینه ۱۰۰ ردیف دانشگاهی در این مورد منجر به افزایش ۸۸۵ ردیف آموزش دبستانی می‌شود.

معمولاً فرصت دسترسی به آموزش در مورد زنان کمتر از مردان است. در کشورهای در حال توسعه میزان زنان باسواد تنها ۶۹ درصد تعداد مردان باسواد است. جمع سال‌های تحصیل زنان ۵۴٪ جمع سال‌های تحصیل مردان است. این فرصتها برای زنان در آموزش عالی و تحصیسی باز هم بیشتر است. مشکل دیگر این است که دانش‌آموختگان آموزش عالی مجال آن را پیدا نمی‌کنند تا توانایی‌های آموخته خود را به کار ببرند. این کشورها دچار تولید نامتوازن نیروی انسانی دانشگاه دیده هستند و نمی‌توانند به طور موثری از آنها استفاده کنند. عدم استفاده بجا از دانش‌آموختگان و متخصصان منجر به کاهش میزان بازده سرمایه‌گذاری در آموزش عالی می‌شود به این ترتیب جامعه و خود فرد نیز از بازده کافی این سرمایه‌گذاری محروم می‌مانند.

به طور کلی، در کشورهای در حال توسعه با سه پدیده متناقض روبه‌رو هستیم: فرار سرمایه انسانی، بی‌مصرفی مغزها و مصرف تقلیدی، در کشورهای در حال توسعه گذراندن دوره آموزش عالی و گرفتن مدرک عالی بدون توجه به زمینه‌های اشتغال و نیاز جامعه و کاربرد آن به گراشی غالب و حرکتی برای کسب برانندگی اجتماعی بدل شده است. حتی در صورتی که بخش غیردولتی

صاحب تشکیلات گسترده‌ای در آموزش عالی باشد و بدون توجه به نیاز جامعه فرد دانشگاه دیده کم دانش یا نالازم تولید کند، به هر تقدیر مقداری از منابع جامعه بدون بازدهی خرج می‌شود و چه بسا که مقداری هم حمایت و سوبسید روی دست دولت گذاشته شود.

در استراتژی توسعه انسانی باید در ترتیب الویت‌های آموزشی تغییر داده شود، بی‌سوادی ریشه کن گردد، نابرابری‌های طبقاتی و جنسیتی در مورد فرصت‌های آموزشی از بین برود، برای آموزش عالی بسته به نیازهای جاری و آینده جامعه و اولویتها برنامه‌ریزی شود، پیکر آموزشی جامعه باید رشد متوازن، پاره‌افزا و وظیفه‌مند داشته باشد و هر بخشی از آموزش باید تنها سهمی از منابع محدود را دریافت کند که واقعاً حق اوست.

بهداشت برای همه

بهداشت هم وضعی مشابه آموزش دارد. در کشورهای در حال توسعه، حدود سه چهارم



کل هزینه‌های بهداشتی صرف خدمات درمانی می‌شود که بخش کمتری از جمعیت مناطق روستایی از آن استفاده می‌برند. در برخی کشورها، سهم بزرگی از بودجه بهداشت، گاهی ۸۰ تا ۹۰ درصد، در هزینه‌های بیمارستانی خرج می‌شود و این بیمارستان‌ها عموماً در شهرها قرار دارند. در همین حال، فقط ۶۰ درصد جمعیت به خدمات بهداشتی و درمانی اولیه دسترسی دارند و بخش عظیمی از مردم فقیر و ساکنان مناطق روستایی از خدمات درمانی محروم‌اند، و ناگزیرند بر درمان سنتی خانگی تکیه کنند. چنین الگوهای هزینه‌ای واقعاً توجه ناپذیرند. آنچه در درجه اول اهمیت قرار دارد یک جابه‌جایی میان مراقبت‌های اولیه بهداشتی و خدمات بیمارستانی و اولویت دادن به پیشگیری در مقابل درمان است. با چنین تغییری می‌توان به قیمت همین هزینه‌های فعلی بهداشت برای همه را به اجرا درآورد. خوشبختانه در ایران به این امر کم و بیش توجه شده است.

اجزای اساسی یک نظام مراقبت اساسی بهداشتی، که خیلی هم ارزان تمام می‌شود، از چند قلم تجاوز نمی‌کند: (۱) ایمن‌سازی در برابر شایع‌ترین بیماری‌های مسری، یعنی سرخک، اسهال، سیاه‌سرفه، فلج کودکان، سل و کزاز، (۲) تهیه تقریباً ۲۰ داروی ژنریک ضروری در حد نیاز جامعه، (۳) امکان دسترسی همه به آب درمانی با استفاده از ترکیبات لازم که به آن Oral Rehydration Therapy می‌گویند، (۴) تنظیم خانواده و برنامه‌های مامایی و تنظیم آبستنی، (۵) تهیه آب آشامیدنی پاکیزه و سالم‌سازی محیط (شامل امکانات دفع مدفوع و زباله) و (۶) آموزش بهداشتی. طبق محاسبات برنامه توسعه

سازمان ملل، هزینه برنامه ایمنی سازی تقریباً ۱/۲۰ دلار در ازای هر کودک است. هزینه سرانه تهیه داروهای ژنریک مثل رقم قبلی است و یک دوز مخلوط ساده برای مصرف آب درمانی فقط ۱۰ دلار است. اجرای این سه قلم اخیر اصلاً نیازی به بیمارستان و تعداد زیادی پزشک ندارد. نیروی انسانی پیرایشک کافی است و می توان با مشارکت مردم با موفقیت آن را انجام داد.

بخش دیگری از استراتژی بهداشت برنامه های مکمل است که پراهمیت تر از همه تغذیه می باشد. ضرب المثلی می گوید: «به من بگو چه می خوری، تا به تو بگویم چه کاره ای». زیان های سوء تغذیه تنها متوجه بهداشت و سلامت نیست، بلکه آثار گسترده اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی دارد. حتماً شنیده اید که می گویند: «سفره فقیر تهی ولی بستر او بارور است»، اما شاید دلیل آن را نشنیده باشید. اولاً، بین اشتهای خوردن و اشتهای جنسی همیشه مبارزه ای در کار است و وقتی بر اثر نارسایی تغذیه اشتهای خوردن کم شود، آن یکی میدان پیدا می کند. ثانیاً، قدرت باروری با تغذیه پروتئینی تغییر می کند. یعنی طبقات کم درآمد که تغذیه پروتئینی کمتری دارند، قدرت باروریشان بیشتر از افرادی است که تغذیه پروتئینی غنی و شاید اضافی دارند. هرگاه تغذیه پروتئینی از حدی بگذرد، قدرت باروری را کم می کند.

گسترش برنامه های تغذیه مادران و کودکان و طرح های توزیع مواد غذایی عمومی از اجزای مکمل استراتژی بهداشت است. تغذیه دانش آموزان توان یادگیری آنها را افزایش و احتمالاً ساعات غیبت از کلاس را کاهش می دهد.

تامین اجتماعی چه نقش و جایگاهی در

توسعه انسانی دارد؟

برنامه های تامین اجتماعی در اصل از دل ضرورت اجتناب ناپذیر تحول و توسعه اقتصادی بیرون آمده است. امروزه هم کارشناسان توسعه و هم مسئولان جامعه دریافته اند که توسعه فرآیندی است متضمن کنش های متقابل پیوسته ای بین عامل های اقتصادی و اجتماعی. طرح های خدمات درمانی، در چارچوب تامین اجتماعی، موجب بهبود سلامت و کارآیی نیروی کار می شود و مزایای نقدی مقرر در نظام تامین اجتماعی توأمأ از راه حفظ تعادل زندگی نیروی کار نتایج اقتصادی جامعه شمول دارد. پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری، کمک بارداری و مقرری ایام بیکاری که به جبران قطع درآمد به سبب حادثه، بیماری یا بیکاری پرداخت می گردد، از افت سطح زندگی به سبب آسیب های گوناگون جلوگیری می کند. علاوه بر آن، اطمینان خاطر که در نتیجه این حمایت ها و احساس تامین در افراد به وجود می آید، نگرانی هایی را که نیروی کار در گذشته به آن مبتلا بود، از بین می برد.

مجموعه عوامل یاد شده دوام نیروی انسانی تولید را تقویت بهره وری آنرا افزایش و تامین اجتماعی جابه جایی و تحرک نیروی کار را تسهیل می کند، زیرا حق برخورداری از حمایت های مقرر در تامین اجتماعی در همه حال محفوظ می ماند و بستگی به ادامه اشتغال در کارگاه معینی ندارد. در نتیجه، نیروی کار می تواند به منظور رسیدن به شرایط بهتر کار یا آنجا که بیشتر به او نیاز است، جابجا شود.

تامین اجتماعی به تنهایی یا در ارتباط و همکاری با سازمانهای دیگر می تواند اقدام های موثری برای ایجاد و گسترش بهداشت، ایمنی محیط کار و جلوگیری از حوادث ناشی از کار

و بیماری های حرفه ای انجام دهد. هر چند تامین اجتماعی، حتی در کشورهای توسعه یافته، تاکنون نتوانسته مشکل فقر را به کلی حل کند، اما گام های بزرگی در این راه برداشته است. همچنین تاثیر وسیع اقتصادی برنامه های تامین اجتماعی باز توزیع درآمدهاست.

در نظام تامین اجتماعی، باز توزیع درآمدها به دو صورت تحقق می یابد: «باز توزیع افقی» و «باتر توزیع عمودی». توزیع افقی در همه طرح های تامین اجتماعی مصداق دارد، اعم از آنکه بنابر اصل بیمه ای عمل کند یا بنابر اصل همبستگی و مساعدت. در یک طرف این رابطه همبستگی، افرادی قرار دارند که از آنها حق بیمه یا مالیات جمع آوری می شود و در طرف دیگر، افرادی هستند که وجوه جمع شده هنگام بروز اتفاق یا وضعیت معینی به آنها انتقال می یابد.

باز توزیع عمودی درآمدها در واقع انتقال قدرت خرید یا وسیله معاش از گروه های پردرآمد به افراد کم درآمد است. این شکل از توزیع هدفی است که به طور وسیع با سیاست های اجتماعی و اقتصادی مختلف دنبال می شود. در کشورهای در حال توسعه که غالباً بین درآمد سرانه طبقات اجتماعی و ساکنان شهر و روستا اختلاف فاحش وجود دارد، انتقال عمودی درآمد از طریق برنامه های تامین اجتماعی ضرورتی عدالت گستر است. به همین دلیل، گسترش روزافزون پوشش های تامین اجتماعی به قشرهای کم درآمد، بنابر زمینه های اقتصادی از طریق اخذ مالیات یا حق بیمه نقش بزرگی دارد.

در رابطه افراد کم درآمد می توان کل حق بیمه را از کارفرما در نظام هایی که حق بیمه به «حق بیمه سهم بیمه شده» و «حق بیمه سهم کارفرما» تقسیم می شود و حق بیمه کارفرما

غالباً بیشتر است، در مورد مزدبگیران، مطالبه کرد. البته این سیاست مستلزم پیش‌بینی نتایج احتمالی از لحاظ اقتصادی و اشتغال است. در شرایطی که وصول حق بیمه براساس حقوق و دستمزد صورت می‌گیرد، می‌توان با تعیین یک خدنباب، برای حقوق و دستمزدهای بالا نرخ حق بیمه‌ای بیشتر از حق بیمه دستمزدهای پایین‌تر در نظر گرفت.

حاصل سخن اینکه تامین اجتماعی اولاً، پاس‌خنگوی یک ضرورت اجتماعی و ضرورت اجتناب‌ناپذیر بزرگی امروز است، ثانیاً، در تامین سلامت جسمی و روحی افراد جامعه و گسترش بهداشت سهم بزرگی دارد. ثالثاً بازتاب‌های اقتصادی‌اش جامعه شمول است و از راه باز توزیع درآمدها موجب پیشبرد عدالت اجتماعی می‌شود. با توجه به ویژگی‌های استراتژی توسعه انسانی، تامین اجتماعی در تحقق این استراتژی سهم وسیع و نقش آفرینی دارد. و علاوه بر این، تامین اجتماعی و توسعه انسانی چنان در اجزای چهره خود به هم شباهت دارند که می‌توان گفت تامین اجتماعی نیز مثل توسعه انسانی هم وسیله هست و هم هدف!

۱- از مقالات برگزیده در سومین کنگره تامین اجتماعی

بقیه از صفحه ۱۱

برابر ۱۳۷۸ شمسی برگزار خواهد شد انتخاب گردید. در خاتمه وزیر امور خارجه تایلند از وزراء محترم و شرکت‌کنندگان تشکر کرد.

پس از پایان اجلاس آقای مهندس غلامرضا شافعی با وزیر کشاورزی و تعاون تایلند دیدار کردند و در خصوص ارتقاء سطح

روابط اقتصادی و سیاسی به‌ویژه در زمینه تعاونیهای دو کشور و تبادل تحقیقات و تجربیات و تکنولوژیهای کاربردی مذاکرات سودمندی بعمل آوردند.

در پایان این دیدار آقای اس هانسواورد وزیر کشاورزی و تعاون تایلند ضمن تشکر از آقای مهندس غلامرضا شافعی، وزیر تعاون جمهوری اسلامی ایران، از ایشان بخاطر حضور در اجلاس وزرای تعاون آسیا - اقیانوسیه اتحادیه بین‌المللی تعاون تشکر و قدردانی نمود.

- 1- ICA - ROAP: ICA - Regional office for Asia & the pacific
- 2- AARRO: Afro-Asian Rural Reconstruction Orgnization
- 3- ACCU: Association of Asian Confederation of Credit Union
- 4- ACO: ASEAN Cooperative Organization
- 5- CCA: Canadian Cooperative Association
- 6- DID: Development International Desjardins
- 7- FAO: Food and Agriculture Organization
- 8- ICMIF: International Cooperative Mutual Institute Federaion
- 9- ILO: International Labor Organization

بقیه از صفحه ۲۹

ارتقاء یافته باشد.

در مقابل «ارتقاء» «تنزل مقام» وجود دارد که در این مورد معمولاً هم کاهش مسئولیت و هم کاهش دریافتی فرد مطرح خواهد بود. تنزل مقام معمولاً به چند دلیل اعمال می‌گردد که دو مورد از آنها رایج‌تر است و یکی خطاهای انضباطی و دیگری که نتیجه کم شدن قدرت و اقتدار پست سازمانی مورد تصدی فرد یعنی تنزل سطح پست و سمت مورد تصدی فرد در

سلسله مراتب سازمانی است که معمولاً در جریان تعدیل تشکیلاتی و تغییرات سازمانی، صورت می‌پذیرد.

موضوع قابل توجه دیگر «جابجائی» است که به مفهوم عوض شدن شغل با مسئولیت‌ها و حقوق مساوی و مشابه گذشته است. البته بعضی وقت‌ها این جابجائی متعاقب یک خطا و جریمه انضباطی صورت می‌پذیرد که به آن «جابجائی نامطلوب» می‌گویند و نشانه ناراضی بودن از فرد در سمت یا شغل قبلی است. (باید متذکر شویم که در این مبحث «شغل» و «سمت» را که اصولاً دو موضوع متفاوت است با یک مفهوم به کار برده‌ایم).

بقیه از صفحه ۳۱

شهرستان کاشمر و بردسکن هم به نوبه خود قدمهایی برداشته شده و در کاشمر نمایندگی تعاون تشکیل شده ولی انتظار تشکیل اداره مستقل در شهرستان کاشمر و بردسکن را داریم چون متأسفانه در زمانی که ارزش ۷۰ ریالی بود در راه صنعتی شدن شهرستان قدمی برداشته نشد و امروزه برای ایجاد هر واحد صنعتی راهی جز استفاده از تسهیلات تبصره ۳، ۴، ۵۰ و ۶۲ جهت حمایت از سرمایه‌گذاران وجود ندارد. اکنون که افراد تحصیل کرده فراوان و عزیزان ایثارگر و بقیه افراد بیکار به فکر ایجاد واحدهای تولیدی افتاده‌اند، حمایت کامل و ادارات مستقل مورد انتظار مردم عزیز حزب... است.

آی.سی.را، وزرا یا مسئولان تعاون را در سطح وسیعی درگیر می‌کند. گرچه ثابت شده است که توسعه تعاون تنها دلمشغولی این مسئولان نیست. ترویج تعاونها غالباً بخش بنیادین بسیاری از تدابیر توسعه‌ای و بویژه بخش کشاورزی روستایی را تشکیل می‌دهد. از این رو شماری از دفاتر نمایندگی دولتی بطور مستقیم یا غیرمستقیم و به اعتبار اختیار شخصی خود یا بخشی از تلاش دولت در زمینه توسعه ملی به تشکیل تعاونها مبادرت می‌ورزند. تشکیلات اداری مستقل، خارج از حیطه نظارت اولیاء امور تعاون عمل می‌کنند. برای نمونه، وزرای کشاورزی و بخشهای تابعه، بانکهای دولتی (کشاورزی)، دست‌اندرکاران بازاریابی محصولات غذایی و کشاورزی و همچنین هیئتهای وابسته به دولت را می‌توان نام برد. برخی از این شخصیتهای حقوقی فعالانه به ایجاد «تعاونی» می‌پردازند که معمولاً از اصول تعاون در آنها خبری نیست، بلکه با فعالیتهای مسئولان تعاون نیز در تضاد است.

دسته دیگری از این توسعه‌گران تعاونها، دفاتر سرمایه‌گذاری چند جانبه و دو جانبه‌ای هستند که بر سیاستگذارهای این کشورها نفوذ فراوانی دارند. بسیاری از این مراکز حتی سوء تمییرها و تصورات غلطی را از تعاونها موجب می‌شوند چرا که تجربه‌های اینان به برنامه‌های دولتی محدود می‌شود. در نتیجه، کار به جمعی از اضعاد می‌انجامد، یعنی از یکسو برنامه‌های حمایت دولتی همواره و بدون وقفه از «تعاونهای خلق‌الساعه» که ره صد ساله را یک شبه پیموده‌اند به عنوان معبری برای خود استفاده می‌کنند و از سوی دیگر در اجرای همان برنامه‌های دولتی نوعی بدگمانی فزاینده در بین تعدادی از این مراکز حمایت‌کننده رواج می‌یابد که بطور ادواری تعاونهای

«موفق یا ورشکسته یک شبه» را بوجود می‌آورند.

۳- جهان شمولی توسعه تعاون

در ساختارهای اقتصادهای در حال توسعه، دولتها بیشترین اولویت را به اهدافی چون امنیت غذایی، کاهش یا ریشه‌کنی فقر، بهره‌وری هر چه بیشتر کشاورزی و تامین عدالت اجتماعی و تساوی حقوق می‌دهند. تدابیری که برای تحقق این اهداف پیش‌بینی می‌شود، همچنان به خاطر انگیزه‌ها و خدمات خود که موجب تضعیف «افراد ذینفع گروه هدف» و مانع تشکیل شرکتهای خودگردان توسط اینگونه افراد می‌شود، با انتقاد شدید روبرو است. بطور معمول، دولتها به تلاشهای توسعه‌ای سریع و کوتاه‌مدت تمایل دارند و نسبت به روندهای درازمدت اما اثبات شده برای تشکیل تعاونی ناشکیبا هستند. تدابیر دولتی معمول در خصوص توسعه روستایی با حرکتی یکنواخت و با تشکیل سریع تعاونهای گروههای هدف، ارائه منطقی خدمات ذیل را امکان‌پذیر می‌سازد:

۱- تهیه مقادیر بسیار اعتبارات ارزان، ۲- تهیه کمک هزینه‌های فراوان، ۳- حمایتهای مستقیم بازاریابی یا مکانیزمهای نظارت بر قیمتها برای محصولات کشاورزی، و ۴- مدیریت مستقیم امور تعاونها توسط دولت یا کارکنان وابسته به دولت.

«تعاونها» همچنان ایجاد شده و گسترش می‌یابند تا ارائه چنین خدماتی را (بویژه اعتبار) که دولتها در دنبال دیگر اهداف جهان شمول خود حیاتی تشخیص می‌دهند، بطور موثر بر عهده گیرند. تعاونها هنوز هم به صورت وابسته به دولت تشکیل می‌شوند و از وجود اعضای بهره‌مندند که به عنوان تجسم عینی ارزشهای تعاون، حیات خود جوش تعاونی را

پسایدار می‌سازند. برای نمونه بسیاری از مطالعات همواره نشان داده‌اند که: (۱) تامین انبوه اعتبار ارزان دولتی موجب تضعیف روح پس‌انداز می‌شود که برای خود اتکایی تعاونها اهمیت دارد، (۲) اعتبار دولتی معمولاً به عنوان صدقه در نظر گرفته شده و نظم اعتباری را برهم می‌زند، (۳) کمک هزینه‌ها و حمایت مهار نشده بازار موجب وابستگی و بی‌کفایتی بیشتر می‌شود، (۴) برنامه‌های دولتی غالباً به دلیل تعدد اهداف کار با ظرفیت پذیرشی تعاونها هماهنگ نیستند و (۵) دخالت مستقیم دولت، تعاونها را از رشد خود باز می‌دارد.

۴- برنامه کار اجتماعی، سیاسی در تقابل با توسعه تعاون

در بسیاری از موارد، حامیان تعاونها برای بخش خصوصی این پرسشها را مطرح می‌کنند: (الف) آیا دولتها واقعاً خواستار تعاونهای قوی هستند؟ و (ب) اگر چنین است، چه نوع تعاونی را مدنظر دارند؟ این پرسشها از آنجا ناشی می‌شود که تعاونها می‌توانند به صورت شمشیری دو لبه عمل کنند، یک لبه برای توسعه ملی و وسیله تراز کننده در مقابل نابرابریهای اجتماعی، حال آنکه لبه دیگر چنانچه برای اهداف اجتماعی، سیاسی بدست «عناصر سوداگر» بیفتند، تهدیدی برای ثبات سیاسی محسوب می‌شود. دولتهای مقتدر معمولاً از رشد و تحکیم یک نهضت غیرمستقل احساسی ناخوشایند دارند و برای حفظ سلطه خود، ایفای نقش یک قیم را مرجح می‌دانند (قیومیتی که بطور موثر بر «تعاونها» سایه می‌افکند). یک نهضت توانمند به رهبری بخش خصوصی هیچگاه در چرخه قدرت به عنوان خطری جدی برای دولت محسوب نمی‌شود.

برخی از ناظران معتقدند که دلسردی دولتها از شکل‌گیری یک نهضت قدرتمند تعاون دلایل مختلفی دارد: (۱) نمونه‌های تعاونیهای قوی به رهبری بخش خصوصی که به رسمیت شناخته نمی‌شوند یا رسماً از ثبت آنان جلوگیری می‌شود، (۲) سیاست بازیها یا حضور محکم دولت در سازمانهای متولی کار که ظاهراً برای تضمین تبعیت از یک دستور کار سیاسی انجام می‌شود، (۳) دخالت دائمی دولت در امور تعاونیها، از مدیریت مستقیم برخی شرکتها گرفته تا تدابیر تعاونی در جایی که ضرورتهای سیاسی بر عمل به اصول موردپذیرش تعاون غالب است. بسیاری از حامیان تعاون استدلال می‌کنند که دولتها تنها اگر ضمانت کنند که شرکتها از امور اقتصادی معمول به طرف مسائل سیاسی حساس منحرف نمی‌شوند، نقش مداخله‌گرانه در امور اقتصادی تعاونیها را ایفا کرده‌اند.

رقابت در تعاون

۱- انشعاب در نهضت تعاون

در کشورهایی که از آنها سخن گفتیم، در تعاونیهای کشاورزی با حمایت دولت و شرکتیهای تعاونی با حمایت بخش خصوصی، نوعی انشعاب دیده می‌شود. آنچه که در تمامی کشورها بوضوح در حال شکل‌گیری است، حرکت خود جوش و رشد پویای تعاونیهای تحت حمایت بخش خصوصی است. بی‌شک رشد و بقای اینگونه تعاونیها با بهبود شرایط سرعت بیشتری گرفته است. حتی زمانی که تدابیر و سیاستهای دولتی کمتر جنبه حمایتی برای تعاونیها دارند، بسیاری از شرکتها با پشتکار و مداومت در کار و تبعیت بی‌چون و چرا از اصول تعاون، پیروز از میدان بیرون می‌آیند. به دیگر سخن، تعاونیهای کشاورزی که به ابتکار دولت ایجاد شده‌اند عموماً کم‌مایه

و به اتکای حمایتی مستمر دولت سرپا هستند (پرداخت کمک هزینه، مدیریت مستقیم تعاونی و غیره) و با قطع حمایتی دولتی محکوم به شکست می‌باشند.

۲- دامهایی بر سر راه نهضت تعاون

تعاونیهایی که به خود متکی هستند، در هر زمان که به مرز اشباع منابع و عضویت رسیدند، می‌توان گفت که به رشد سریعی دست یافته‌اند. این رشد مستلزم پذیرش تعاونی از طرف عموم مردم و منابع کافی است که تعاونیها را قادر به: (۱) استفاده از مدیریت حرفه‌ای و (۲) ارائه خدمات بهتر و متنوع‌تر می‌کند و این به نوبه خود حمایت اعضاء و خدمات صادقانه را تسهیل و تسریع خواهد کرد.

اما لازم به ذکر است که رشد و توسعه سریع شرکتها خود مشکل آفرین هستند چرا

که: (۱) قوه تمیز برخی اصول قدیمی تعاون و عملکرد معمول تعاونیها به دلیل افزایش جمعیت اعضاء و تنوع فعالیتها گاه بی‌اثر می‌شود (برای مثال تاخیر در تصمیم‌گیریها به بهانه روند دمکراتیک تصمیم‌گیری)، (۲) شرکتیهای تعاونی با وسعت فعالیتیهای تجاری خود، بیش از پیش در معرض رقابت بازار هستند، (۳) دولتها نگران تاثیر بالقوه عملکرد مغایر تعاونیهای بزرگ هستند (برای مثال، ورشکستگی تعاونیهای بزرگ مالی می‌تواند تهدیدی برای ثبات سیستم پولی دولت محسوب شود، همانطور که در اواخر دهه ۸۰ چنین وضعیتی در کشور مالزی بوجود آمد)، (۴) نقص در قانونگذاری توازن بین نظارت دولتها برای حمایت از مردم و خواست تعاونیها برای انعطاف و آزادی بیشتر در امور تجاری را بر هم می‌زند، و (۵) سازمانهای در راس کار در پاسخگویی نیازهای گوناگون و خاص تعاونیهای بزرگ بی‌کفایت هستند.

همچنین به دلیل رشد بی‌سابقه شرکتیهای تعاونی، دو مبحث فرعی نیز مطرح می‌باشد نخست آنکه به عقیده برخی از حامیان تعاون (عمدتاً از سنگاپور) باید بحث «رقابت روبه رشد تعاونیها» را به فهرست فعلی اصول پذیرفته شده تعاون اضافه نمود. استدلال این است که این کار ضمانتی است بر وفاداری و ثبات قدم اعضاء از طریق ارائه خدمات بهتر و متنوع‌تر، بویژه در پرتو رقابت فزاینده و جهانی سازی تجاری. دوم آنکه برخی از تعاونیهای بزرگ بطور جدی مسئله تغییر ماهیت و تبدیل تعاونیها به صنوف را مدنظر دارند تا اینگونه در شکار فرصتهای تجاری انعطاف بیشتری داشته باشند و این حرکتی است که به دلیل خشک شدن جوهر اصلی تعاونگرایی، حامیان واقعی تعاون از آن بیمناکند.

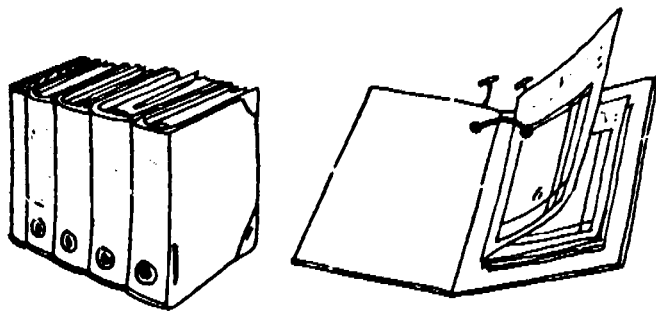


شده و به این ترتیب موجبات رکود و عدم فعالیت این رکن مهم از ارکان سه گانه تعاونی را فراهم می‌کنند. با توجه به ضعف فعالیت رکن بازرسی در تعاونیها و شکایات و نارضائی اعضا از عملکرد گروهی از مدیران در ۹ شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی، وزارت تعاون با اتخاذ شیوه‌ای صحیح و منطقی به انتخاب ناظران مقیم و معرفی آنان برای حضور مستمر در تعاونیها مبادرت نموده است.

ناظران مقیم در سمت نمایندگی وزارت تعاون می‌بایست با احساس تکلیف و مسئولیت در قبال وظیفه‌ای که برعهده آنان نهاده شده، با حضور هر چه بیشتر خود در تعاونی مربوط، بر عملکرد هیات مدیره، مدیر عامل و بازرسان در جهت انطباق با مقررات قانونی، اساسنامه و مصوبات معتبر مجامع عمومی نظارت نمایند. لزوماً متذکر می‌شود که منظور از مقررات قانونی اعم است از قانون بخش تعاونی، قانون کار، قانون تامین اجتماعی، قانون مالیاتهای مستقیم و دیگر قوانینی است که در انواعی از تعاونیها لازم‌الاجرا می‌باشد.

ناظران مقیم باید توجه داشته باشند که در شرکتها و یا اتحادیه‌های تعاونی با قدمت سابقه تاسیس، در مقاطع زمانی مختلف، اساسنامه‌های متفاوتی به تصویب مجامع عمومی فوق‌العاده تعاونی رسیده و آخرین اساسنامه مصوب مجمع را که پس از تایید وزارت تعاون (یا اداره کل تعاون استان) به ثبت رسیده و تمامی صفحات آن به مهر مرجع اخیرالذکر و اداره ثبت شرکتها مهور گردیده، ملاک عمل و نظر قرار دهند.

وظایف و اختیارات ناظران مقیم در تعاونیها برغم وسعت دامنه، جنبه نظارتی و به تبع آن ارشادی داشته و از مداخله مستقیم در اداره امور تعاونی که مسئولیت آن برعهده



پرسش و پاسخ حقوقی

از: سیدیوسف اسماعیل صفوی

پرسش: مدیرعامل یکی از شرکتهای تعاونی مصرف در تهران با طرح این موضوع که اخیراً از سوی وزارت تعاون فردی را به عنوان ناظر مقیم به شرکت معرفی و اعزام کرده‌اند تا بر چگونگی جریان اداره امور در تعاونی نظارت نماید، خواستار حدود اختیارات و وظایف ناظر مقیم در تعاونی‌ها شده‌اند.

پاسخ: نظارت بر فعالیت شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی از اهم وظایف و اختیاراتی است که قانون بخش تعاونی برای وزارت تعاون تعیین کرده است و انجام مطلوب آن در صورتی امکان‌پذیر است که وزارت تعاون در تعاونیها حضوری فعال و موثر داشته باشد. لیکن به سبب کمبود شدید تعداد کارشناسان شاغل در وزارت تعاون در مقایسه با متجاوز از ۳۰ هزار شرکت و اتحادیه تعاونی موجود، اعمال نظارت مستمر و مستقیم در همه تعاونیها مقدور نمی‌باشد و به همین دلیل وزارت تعاون و واحدهای تابعه آن در استانها، سعی بر آن دارند تا در آندسته از شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی که از دامنه فعالیت وسیعتری برخوردار

هستند، به منظور حفظ حقوق اعضاء و پیشگیری از بروز تخلفات و انحرافات احتمالی در عملکرد آنها، از وجود افراد متعهد، کاردان و یا تعلیم دیده و مورد وثوق خود به عنوان ناظر مقیم استفاده نمایند. ناظرانی که از سوی وزارت تعاون مامور حضور دائم در تعاونیها می‌شوند موظفند بر نحوه فعالیت و انجام وظیفه هیات مدیره و مدیرعامل و بازرسان نظارت داشته باشند. گر چه در همه تعاونیها در مجامع عمومی، بازرس یا بازرسانی از میان اعضاء انتخاب می‌شوند تا به وظایف نظارت مشخصی که قانون و اساسنامه برای آنها تعیین کرده است، عمل نمایند، متأسفانه بسیاری از بازرسان به دلایل متفاوتی از جمله آشنایی غیرکافی با وظایف و اختیارات خود، تسلی نادرست دایر بر تشریفات بودن وجود بازرس در تعاونی، عدم احساس مسئولیت و حضور نیافتن در شرکت یا اتحادیه تعاونی و جلسه‌های هیات مدیره بطور فعال، بی‌تفاوتی و عدم توجه به عملکرد مدیران، قرار نگرفتن در جریان فعالیت‌های تعاونی و نظایر آنها، مرتکب قصور و سهل‌انگاری در انجام وظایف بازرسی خود

مدیران آن است، پرهیز خواهند کرد و در صورتی که ضمن انجام وظیفه متوجه ارتکاب تخلفاتی از سوی مسئولان و بازرسان تعاونی شوند، می‌بایست مراتب را به مرجعی که آنان را به عنوان ناظر مقیم برگزیده است (حسب مورد وزارت تعاون یا اداره کل تعاون استان) جهت اقدام لازم گزارش نمایند.

وجود آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی در هر تعاونی، مشروط بر آنکه به تصویب مجمع عمومی عادی رسیده و مورد تایید اداره کل تعاون استان (یا وزارت تعاون در مورد تعاونیهای فرااستانی) واقع شده باشد، انجام وظایف ناظران مقیم را تسهیل خواهد کرد زیرا حاوی ضوابطی هستند که مدیران تعاونی مکلفند آنها را مراعات نمایند. وجود آیین‌نامه‌های استخدامی و اداری، وظایف و اختیارات مدیرعامل، و معاملات در انواع گوناگون شرکتهای تعاونی و نیز اتحادیه‌ها الزامی است و در صورتی که ناظران مقیم متوجه فقدان آنها در تعاونی شوند، هیات مدیره و مدیرعامل را برای تهیه و تصویب آنها در مجمع عمومی عادی ترغیب و هدایت خواهند کرد.

بطور خلاصه محدوده وظایف نظارتی و ارشادی ناظران مقیم علاوه بر آنکه وظایف و اختیارات مجامع عمومی، هیات مدیره و مدیرعامل و بازرس یا بازرسان تعاونی را دربر می‌گیرد، به حیطة آن دسته از وظایف و اختیاراتی که قابل اعمال از سوی ناظران مقیم است و علی‌الاصول می‌بایست در شرح وظایف و اختیارات ناظران قید شده و به تعاونی ابلاغ گردد، قابل تسری است.

وسعت و حساسیت فعالیت ناظران مقیم در تعاونیها ایجاب می‌کند که در انتخاب آنان دقت کافی بعمل آید.

پرسش: آقای بهروز صابری عضو یکی از شرکتهای تعاونی مصرف در اصفهان با اعتراض به اینکه شرکت تعاونی آنان هر سال فروش اقلامی از کالاهای اساسی به اعضاء را مشروط به خرید سهام بیشتر می‌کند، خواهان توضیح در این مورد شده‌اند که آیا شرکتهای تعاونی مجاز هستند هر چندگاه یکبار اعضاء را ملزم به خرید سهام بیشتر نمایند یا خیر؟

پاسخ: با آنکه در مقررات لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت که مربوط به شرکتهای سهامی عام و خاص است بر این موضوع تصریح شده که در هیچ مجمعی با هیچ اکثریتی نمی‌توان بر تعهدات صاحبان سهام افزود مگر آنکه مورد موافقت عموم سهامداران و تصویب مجمع عمومی فوق‌العاده قرار گرفته باشد، اما با توجه به نکات زیر:

۱- قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران که در مجلس شورای اسلامی به تصویب رسیده است، جز در موارد معینی از انحلال و تصفیه تعاونیها، خارج از حیطة و قلمرو قانون تجارت و لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت می‌باشد و لذا هیچیک از دو بخش تعاونی و خصوصی و قوانین مرتبط با هر یک بر دیگری احاطه و تفوق ندارند. از طرفی شرکتهای اتحادیه‌های تعاونی نهادهای اقتصادی کاملاً متمایزی از بخش خصوصی هستند که به شیوه تعاونی تشکیل و اداره می‌شوند و برای تداوم فعالیت و جلوگیری از تضعیف بنیه مالی خود که موجب کاهش عرضه کالاها و خدمات آنها به اعضاء می‌گردد، ناگزیرند تعادل اقتصادی و توازن مالی خود را در شرایط تورمی حفظ نمایند.

۲- مطابق با مقررات قانون بخش تعاونی، داوطلبان عضویت در هر تعاونی می‌بایست علاوه بر قبول اساسنامه، به تعهدات قانونی نیز

عمل نمایند و با عنایت به اینکه در تعریف عقد در قانونی مدنی آمده است که:

«عقد عبارتست از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد.»

بنابراین چنانچه در مواد اساسنامه تعاونی تصریح شده باشد که اعضاء متعهد هستند در صورت تصویب افزایش سرمایه به طریق و میزان که مجمع عمومی تعیین نماید، مبلغ اسمی یا تعداد سهام خود را افزایش دهند، امکان افزایش سرمایه در تعاونیها متناسب با وضعیت هر تعاونی در جهت جبران کاهش قدرت خرید پول و افزایش هزینه‌ها فراهم می‌گردد.

طریقه ساده‌تر این است که از متقاضیان به هنگام پذیرش آنان به عضویت با رعایت قواعد مقرر در قانون مدنی تعهدنامه‌ای دایر بر اینکه در صورت افزایش ارزش اسمی یا تعداد سهام در مجمع عمومی مکلف به قبول و اجرای مصوبه در مهلت تعیین شده هستند، اخذ شود تا به این ترتیب تامین سرمایه مورد نیاز تعاونی امکان پذیر گردد.

علاوه بر روشهای یاد شده بالا (جز در مورد تعاونیهای تولیدی و خدماتی که برای ایجاد اشتغال تشکیل می‌شوند و از ماهیت عملکرد ویژه و متفاوتی با سایر انواع تعاونیها هستند) در آن دسته از شرکتهای تعاونی که فعالیت اصلی و مستمر آنان شامل خرید کالا یا خدمت و عرضه و فروش آن به اعضاء است، می‌توان در آیین‌نامه یا دستورالعمل معاملات مصوب مجمع عمومی عادی امکان خرید برخی از اقلام کالاها را به خرید سهام بیشتر مشروط نمود.

این طریقه ضمن اینکه لطمه‌ای به تداوم عضویت افراد در تعاونی وارد نکرده و تعهدی

را برای اعضای غیر موافق ایجاد نمی‌کند، صرفاً شامل اعضای می‌شود که به عنوان خریدار کالاهای مشروط حاضر و مایل به قبول چنین شرطی هستند و نه تنها با مقررات قانون بخش تعاونی منافاتی ندارد بلکه با متن ماده ۲۳ آن و نیز شرط فعل مقرر در قسمت اخیر ماده ۲۳۴ قانون مدنی مطابقت می‌نماید.

پرسش: آقای عبدالحمین صفوری مدیرعامل یکی از شرکتهای تعاونی تولیدی سوال کرده‌اند که آیا شرکتهای تعاونی می‌توانند همانند شرکتهای سهامی اقدام به صدور سهام ممتاز یا بی‌نام نموده و یا آنکه سهام خود را برای پذیره‌نویسی یا فروش در بورس اوراق بهادار یا توسط بانکها عرضه کنند؟

پاسخ: ضمن تاکید مجدد بر عدم تسری مقررات شرکتهای سهامی در مورد تعاونیها خاطر نشان می‌سازد که در شرکتهای تعاونی، صدور سهام ممتاز به لحاظ امتیازات و ویژه‌ای که به دارندگان اینگونه سهام خاصه بهنگام اعمال رای در مجامع عمومی و انحصار حق انتخاب مدیران و... تعلق می‌گیرد، مغایر با تساوی حقوق اعضاء به هنگام اعمال رای در مجامع عمومی و لذا ممنوع است. صدور و فروش سهام بی‌نام نیز در تعاونیها بدلیل اینکه سهام تعاونی صرفاً به اعضاء و یا متقاضیان عضویت واجد شرایط و اشخاص مقرر در اساسنامه قابل فروش و انتقال است، موضوعیت و وجاهت قانونی ندارد. مساله پذیره‌نویسی عمومی برای خرید سهام یا فروش سهام در بورس اوراق بهادار یا توسط بانکها با توجه به الزام قانونی تعاونیها به فروش سهام به متقاضیان عضویت واجد شرایط و ارگانهای نامبرده در اساسنامه (حد اکثر به میزان ۴۹ درصد سرمایه) منتفی می‌باشد.

پرسش: آقای علی خرمشاهی رییس هیات مدیره یک شرکت تعاونی خدماتی با اشاره به این مطلب که در اساسنامه تعاونی مزبور قید شده که کاندیداهای عضویت در هیات مدیره در صورتی می‌توانند به عضویت هیات مدیره انتخاب شوند که اکثریت مللق آراء اعضاء حاضر در جلسه مجمع عمومی را کسب نمایند و در غیر این صورت به مرحله دوم انتخابات که اکثریت نسبی ملاک انتخاب است، نزول می‌کنند، سوال کرده‌اند با توجه به اینکه در مجامع عمومی تعاونی آنان معمولاً کلیه اعضاء که ۱۱ نفر هستند حضور یافته و اعمال رای می‌کنند، اکثریت مطلق آراء به چه تعداد از آراء یازده نفر رای دهنده اطلاق می‌شود؟

پاسخ: در برخی از کتب اصطلاحات حقوقی، اکثریت مطلق آراء یک جمعیت به

بقیه از صفحه ۵

وارد نشده و همچنان در خدمت جامعه خواهد بود. البته این تعبیر را نباید به منزله نفی اهمیت اعضاء در تعاونیها تلقی نمود، زیرا عضویت و مشارکت مردمی به منزله ستون فقرات فعالیتهای تعاونی بوده و جلوه بارزی از حضور مردم در صحنه‌های اقتصادی است، بلکه بایستی جنبه‌های مثبت و سازنده آن در جهت جذب آسانتر تعداد بیشتری از زنان و مردان واجد شرایط با سرمایه کمتر را مدنظر قرار داد. اهمیت تاثیر ذخیره قانونی در بقاء و دوام و توسعه تعاونیها بدان پایه است که باید جنبه‌های قانونی آن را مورد بررسی دقیق‌تر قرار داد و حتی غیرقابل تقسیم بودن آن در صورت انحلال تعاونی و انتقال آن به بانک تعاون، یا

معنی نصف بعلاوه یک آراء ذکر گردیده و این معنا جز در مواردی که اکثریت آراء زوج باشد به عدد صحیح منتهی نشده و رقم اعشاری بدست می‌دهد. منبأ مثال در مواردی که تعداد رای دهنده ۱۱ یا ۱۰۰۱ نفر باشند اکثریت مطلق آراء مزبور به ترتیب شامل ۶/۵ و ۵۰۱/۵ رای خواهد شد و چون عملاً نیم رای وجود نداشته و حذف یا افزون نیم رای دیگر از سوی مقنن تجویز نگردیده، اجرای این تعریف از اکثریت مطلق آراء با اشکال مواجه می‌گردد. لیکن بنظر می‌رسد صرفنظر از مواردی که ممکن است مقنن اکثریت مطلق را نصف بعلاوه یک آراء قید کرده باشد، مفهوم اکثریت مطلق آراء را می‌بایست به قدر مطلق اکثریت تعبیر نمود و در این معنا اکثریت مطلق آراء و یازده نفر ۶ رای و ۱۰۰۱ رای دهنده ۵۰۱ رای خواهد شد که در اجرا نیز فاقد اشکال است.

تعاونیهای عام‌المنفعه مشابه و یا امور ترویجی و آموزشی را در مرجع قانونگذاری به شور گذاشت.

بقیه از صفحه ۲۲

می‌توانید کار و کسب خود را کنترل کنید.

- اگر هزینه‌های خود را بشناسید می‌توانید قیمت محصول خود را تعیین کنید و در این صورت می‌توانید با رقبا بهتر مبارزه کنید.
- آنچه در هر کار و کسب مهم است، تامین رضایت مشتری است.
- بیاد داشته باشید که همیشه باید مقداری وجه نقد در اختیار داشته باشید.
- محل کار خود را سازماندهی کنید. اولین اثری که می‌توانید روی مشتری برجای بگذارید، نظم و ترتیب دفتر کار شماست.

خرده‌فروشی کالا را دارند: در سوئد ۵۰ درصد، در دانمارک بین ۳۰ تا ۳۵ درصد، در فنلاند ۳۰ درصد و در نروژ ۲۵ درصد.

در بسیاری از کشورهای در حال توسعه این نوع از تعاونیها ابعادی را که در کشورهای پیشرفته دارند، بدست نیاورده‌اند. در برخی از این کشورها جزیی از ساختارهای فرادولتی بودند و اکنون در حال خصوصی شدن هستند. این تعاونیها همچنین در مناطق محلی برخی از کشورها غالباً به عنوان جزیی از خدماتی که از سوی تعاونی‌های عمران اجتماعی و دیگر تعاونی‌های چندمنظوره، عرضه می‌شود، اهمیت دارند و با اینکه غالباً در مقیاس کوچکی عمل می‌کنند اما خدمات با ارزشی به خصوص به محلات فقیرنشین ارائه می‌کنند. در برخی کشورها اتحادیه‌های کارگری آنها را ترویج کرده‌اند.

در اقتصادهای انتقالی سابقاً سهم عمده کالاها و خدمات توسط نظام‌های موسوم به «تعاونی‌ها» توزیع می‌شد. این تعاونیها بجز در چند مورد استثناء در مالکیت یا اختیار اعضا نبود بلکه موسساتی دولتی بود که تقریباً همه کالاها را ضروری و بسیاری از خدمات را توزیع می‌کرد. در برخی کشورها هنوز، اگر به عنوان تنها ابزار توزیع به حساب نیایند، لیکن نقش عمده‌ای را بازی می‌کنند. در جاهای دیگر بخشی از نظامهای «تعاونی» سابق، خصوصی، و بخشی به نظام‌های اصیل تعاونی تبدیل شده است.

اهمیت تعاونی‌های خرده و عمده فروشی مصرف‌کنندگان در زمینه توسعه اقتصادی اجتماعی

این نوع بنگاه اقتصادی تعاونی کالاها و خدمات مناسب و اصلی را برای اعضا و خانواده

آنها، همچنین، در بسیاری از کشورها جهت عموم مردمی که در حوزه فعالیت آنها وجود دارند، ارائه می‌کنند این امر وسیله مهمی برای کاهش، محو و یا پرهیز از فقر در میان خانوارهای مستضعف و آنهایی است که در خطر فقیر شدن هستند و بدین طریق خاطر آنها را از بابت نیازهای اولیه که تامین آن به طرق دیگر ممکن نیست، آسوده می‌کند. تعاونی برای زنان فقیر اهمیت خاص داشته است ولی از این عمومی‌تر، تعاونی برای پیشرفت کاری خانمهای خانه‌دار نیز مهم است. از طریق بنگاههای تعاونی و توابع آنها مستقیماً و در بنگاههای مستقل که کارآیی آنها را حفظ می‌کنند، غیرمستقیم، اشتغال اساسی آنها تامین می‌شود.

برای عموم مصرف‌کنندگان نهضت تعاونی نوآوری‌های مفید فروش را ترویج کرده است مانند قیمت‌گذاری واحد و برچسب ارزش غذایی مواد خوراکی. این موسسات به آگاهی و آموزش مصرف‌کنندگان یاری بسیار رسانده‌اند. در برخی کشورها بنگاههای تبلیغاتی خاص خود را بر پا کرده‌اند که بر آنها رهنمودهای اخلاقی حاکم است. در جاهای دیگر به گونه‌ای عمل کرده‌اند تا کاهشی در بدهکاری مصرف‌کنندگان حاصل شود. از این کلی‌تر، در واکنش به دغدغه‌های مصرف‌کنندگان و با استفاده از وزن اقتصادی و ساخت سازمانی، گروههای فشار پرتحرکی به نفع حقوق مصرف‌کننده در سطوح ملی و بین‌المللی تشکیل داده‌اند. مثلاً «یورو کوآپ»، که اتحادیه اروپا بدان مسئولیت رسمی محول کرد، رهنمودهایی درباب مواد غذایی به رشته تحریر درآورد و با موفقیت برای بخش حمایت از مصرف‌کنندگان در پیمان اتحادیه اروپا اعمال نفوذ کرد.

نهضت تعاونی مصرف با ابزارهای گوناگون قادر بوده است کیفیت اقتصادهای ملی را به نفع بخش‌های عظیم جمعیت بهبود بخشد. آنها توانسته‌اند انحصارات را درهم بشکنند و بدان وسیله قیمت‌ها را کاهش دهند و نظام تولید و توزیع را عادلانه سازند. تعاونی‌های خرید کارآیی بنگاههای عضو را حفظ کرده و به تنوع بازار و به افزایش کارآیی خدمات محلی یاری می‌رسانند.

تعاونی‌های متعلق به مصرف‌کنندگان به حفاظت از محیط‌زیست و توسعه پایدار یاری بسیار می‌رسانند و در واکنش نسبت به حساسیت‌های زیست محیطی اعضا خود، به عنوان موسسات اقتصادی قادرند محصولات و عملیاتی عرضه کنند که برای محیط‌زیست مضر نباشد.

تعاونیها همچنین در نوآوری‌های مستقل و هم در پاسخ به تدوین مقررات دولتی، به عنوان رهبران بازار، برای تغییر خط‌مشی‌ها فشار می‌آورند و هم در تشویق تولیدکنندگان به اختیار شیوه‌های مساعد به حال محیط‌زیست پیشقدمند. کمیته مصرف اتحادیه بین‌المللی تعاون در تدوین خط‌مشی زیست محیطی خاص خود من جمله «دستور جلسه تعاونی ۲۱» فعال بوده است. علاوه بر این، آنها به انتشار اطلاعات و جابجایی شهروندانی که اعضا آنها هستند، یاری می‌رسانند.

این بخش از نهضت تعاونی بر سلامت و حمایت او مصرف‌کنندگان تاکید دارد. مثلاً آزمایشگاههای یورو کوآپ که به عنوان مراکز اطلاعات و تکوین خط‌مشی مصرف‌کننده شناخته شده است با اتحادیه اروپا جهت مشارکت در پژوهشها و سمپوزیومها همکاری می‌کند تا شالوده‌ای جهت قانونگذاری فراهم آید.

درباره بخش تعاونی

اسلام هاشمی - دانشجوی تعاون و رفاه

بخش تعاون می‌تواند راه درست و عملی و حساب شده‌ای برای بهبودی اوضاع اقتصادی و فرهنگی جامعه باشد. و اینکه هر روز بر تعداد تعاونیها در بخشهای مختلف بیافزاییم و تعاونیهای قبلی را با مشکلات مدیریتی، مالی و آموزشی رها کنیم راه خطرناک و نامطمئنی خواهد بود که به شکست منجر خواهد شد و در این ارتباط پیشنهاد می‌نمایم که با اعزام کارشناسان امور تعاونی به محل تعاونیها ضمن جمع‌آوری مشکلات تعاونیها و رسیدگی و بررسی دقیق با توجه به شرایط و اوضاع اقتصادی سیاسی راه درست و مفید حل مشکلات را به تعاونیها نشان دهند و آن را به عنوان یک مطلب آموزنده در ماهنامه تعاون درج نمایند که استفاده از تحقیقات دانشجویان پیرامون تعاونیها و وضعیت موجود و مطلوب آنها می‌تواند یکی از مظاهر نمود این نوع حرکتها باشد.

بعنوان مثال مسئله صادرات فرش و سیاست‌های ارزی دولت یا صادرات سنگهای معدنی که مشکل عمده این تعاونیهاست و با نوسانات ارزی و دلاری و سیاست‌های خارجی بستگی تام دارد (از این طریق قابل بررسی است).

* مطلب دیگر در خصوص بهبود اوضاع تعاونیها مشخص نشدن مرز و حد بخش خصوصی است و اینکه اینها تا چه حد می‌توانند به رقابت ناسالم با تعاونیها ادامه دهند آیا برای حل مشکلات تعاونیها در ارتباط با رقابت ناسالم بخش خصوصی بطور کلان و اصولی برنامه‌ریزی و عمل شده است؟ بطور عملی چه جایگاهی برای بخش تعاونی قائل هستیم آیا هنوز باور نداریم که تعاونیها می‌توانند بعنوان یکی از بخش‌های سه‌گانه اقتصادی در میدان فعالیت حضور پیدا کنند یا

گرایش‌های بخش تعاون در الگوها و کانال‌های لازم جهت رشد و آموزش استعدادهای مختلف دانش‌آموزان و تربیت نیروی زبده و آماده جهت آینده کشور و رشد و کمال شخصی و اجتماعی افراد می‌باشد. مثلاً بحث تعاونیهای کشاورزی می‌تواند همراه با آموزشهای تخصصی در هنرستانهای کشاورزی مطرح گردد تا دانش‌آموزان علاوه بر آگاهی در زمینه کشاورزی از اصول و سازمان شرکتیهای تعاونی نیز مطلع گردند و در آینده با مسایلی چون عرضه، تقاضا، صادرات، واردات، نحوه کار گروهی بازاریابی مدرن و... آشنا شوند و تجربیاتی در این زمینه‌ها کسب نمایند. این مسئله در رشته‌های علوم انسانی می‌تواند در قالب تعاونیهای تحقیقاتی، پژوهشی، هنری و... که با رشته موردنظر مرتبط است پیگیری شود.

۲- به نظر این حقیر رفع مشکلات و هدایت و تقویت تعاونیهای موجود تا زمان استقلال کامل آنها مهمترین و حیاتی‌ترین مسئله برای بخش تعاون است و از طریق بهبود تعاونیها و بالا بردن راندمان کار تعاونیهای موجود می‌توان این مسئله را ثابت کرد که

در خصوص بخش تعاون و شرکتیهای تعاونی مسائل و اطلاعات بسیار زیادی موجود است که مطمئناً بر کلیه آن مسائل واقف و مطلع هستید و شاید پیشنهادات و مطالب این حقیر با برنامه‌های آتی وزارت تعاون پیوستگی داشته باشد و یا شاید در زمینه‌های موردنظر اینجانب عملاً اقداماتی انجام گرفته باشد ولی آن چیزی که موجب گردید مسائلی را به صورت شفاهی یا کتبی در ارتباط با شرکتیهای تعاونی معروض بدارم ناشی از تجربه اندک اینجانب است: بنابراین توجه شما عزیزان را به چند مسئله جلب می‌کنم:

۱- پیشنهاد می‌شود آموزش مفاهیم تعاونی در تعاونیهای آموزشگاهی بطور عملی همراه با آموزش یکی از رشته‌های عملی تعاونیها (کشاورزی، صنایع، خدمات و مصرف) باشد، که توجه به اصول آموزش و ترویج تعاونی و در نظر گرفتن مطالب مناسب نسبت به گروه‌های سنی مختلف مثلاً در گروه سنی ۶-۸ سال ذکر مفاهیم تعاونی در قالب قصه که تاکید بر کاربرد اشتراک مساعی دارد لازم است و یا برای گروه‌های سنی بالاتر پیاده نمودن مسایل فنی و تخصصی یکی از

اینکه فقط در دنیای خیال و نظریه موجودیت
تعاونیها را قبول داریم و صاحب نقش
می‌دانیم؟ البته که دولت خدمتگزار ما بخش
تعاون را قلباً قبول دارد و به آن امیدوار است و
جهت توسعه و تحکیم بخش تعاون اقدامات
لازم را بعمل آورده ولی با وجود این مسئله
ضرورت تفکیک حوزه‌ها و تعیین حد و مرز
بخش خصوصی ضروری است و جهت رقابت
ناسالم آنها باید چاره‌ای اندیشید.

* اشتغال‌زایی در سطح بسیار وسیع آنها
از نوع بسیار مفید آن یعنی اشتغالی که در قالب
و کانالهای صحیح و با اهداف معین و مشخص
که از قبل برنامه‌ریزی شده کشور را به سوی
اهداف مقدس اقتصادی و فرهنگی سوق
می‌دهد و در شاخه‌های تولید، مصرف، توزیع
و اعتبار و غیر...؟ به تحقق اهداف نظام
اسلامی مان می‌گردد. بنابراین هم اکنون با
بحران و معضل خطرناک بیکاری به زیباترین
شیوه مبارزه می‌شود و با به وجود آوردن
امکان شغلی جمعی و با ایجاد شور و هیجان و
تلاش چند برابر برای رونق در کار گروهی
انسانها در قالب شرکتهای تعاونی از بار سنگین
تولید، توزیع، اعتبار، مسکن و مبارزه با
بیکاری و نظارت بر بخش‌های تولیدی و
مصرف که بر دوش دولت است کاسته می‌شود
و گروهی از افراد بیکار که توانایی کار
داشته‌اند ولی وسائل لازم نداشته مشتاقانه
متحد می‌گردند و برای بهبود وضع زندگی
خود به تلاش می‌پردازند.

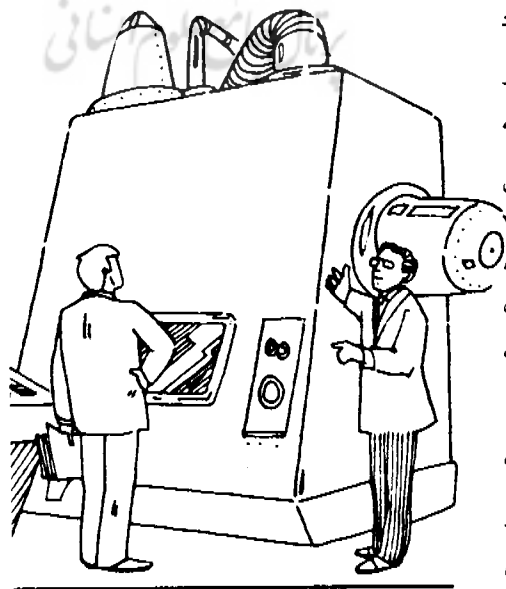
- پویایی اقتصاد کشور از طریق
سرمایه‌گذاری‌های اندک اعضا و مشارکت
در برنامه‌های تولیدی و اقتصادی.
- جلوگیری از انباشت ثروت در دست
عده محدود و مبارزه با استثمار طبقه سود جو
و سرمایه‌داران به نحوی که تلاش اعضای

تعاونیها منجر به بهبودی وضع اقتصادی و
اجتماعی جمعی آنها می‌شود.

بنابراین تعاونیها با تقسیم سود و اجرای
دمکراسی از این معضل جلوگیری کرده و
باعث کم نمودن فاصله طبقاتی در جامعه
می‌شوند و عرصه و میدان را به افراد سودجو
نمی‌دهند که سرمایه کلان بدست آورده و
فرهنگ مصرف و ضد ارزش اسلامی و ایرانی
را در جامعه رایج کنند و انتظار می‌رود
مسئولین محترم نظام مقدس اسلامی با ترویج
و تاسیس شرکتهای تعاونی به تقویت منافع و
بهبود زندگی قشر بسیار وسیع وضعیت مردم
پردازند همان قشری که در عرصه‌های مختلف
و در بحرانهای مختلف از جان و مال خود
گذشته و برای موفقیت نظام اسلامی ایثار و
پایداری می‌نمایند.

- ارتقاء سطح علمی و فرهنگی مردم در
قالب آموزش‌های تعاونی و تحقق ارزشهای
انسانی از قبیل دگرخواهی، نوع دوستی،
همکاری، همیاری، عدالت، تلاش و کوشش
برای زندگی که از مفاهیم با ارزش و ارکان
اصلی نهضت تعاون است.

- طبقه‌بندی و متمرکز نمودن افراد و



مشاغل در قالب شرکتهای تعاونی امکان
برنامه‌ریزی و نظارت و کنترل را برای مسئولین
آسان نموده و از پراکندگی نیروها و ابهامات
فرصت‌های شغلی و برنامه‌های اقتصادی
جلوگیری بعمل آورده و دولت جهت هرگونه
تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی از آمار و اطلاعات
بسیار دقیق و جامعی برخوردار خواهد شد.

- اجرای طرح‌های مورد تایید دولت) و
قبول مسئولیت تولید، توزیع و مصرف،
بازاریابی و...

- احساس رضایت خاطر و آرامش روحی
افراد عضو به خاطر حمایت دولت در
واگذاری اعتبارات و از اینکه صاحب شغل و
امکانات برای گذران زندگی شده‌اند و
مستحکم شدن پیوندی عاطفی و قلبی اعضای
تعاونیها با دولت خدمتگزار.

- فراهم آوردن امکان و فرصت فراغت
برای دولت از بابت بر دوش گرفتن قسمتی از
بار تولید مصرف و غیره... توسط تعاونیها تا
بدین وسیله دولت امکانات و وقت خود را
صرف برنامه‌های کلی و خط‌مشی‌های سیاسی
و اقتصادی در سطح وسیع نماید.

- ایجاد میل و تشویق در بین گروه وسیع از
مردم جهت مشارکت در سازندگی کشور.

- کنترل مصرف و هدایت
مصرف‌کنندگان در کانال و الگوی (اسلامی و
ایرانی) مورد نظر.

- کنترل و پویایی روحیه ملی و ارزشی
مردم و راهنمایی جهت حرکت صحیح این
فرآیند در راههای مناسب و مفید که نمونه بارز
این امر تشکیل بسیج و یادگار با ارزش آن
حماسه دفاع مقدس و افتخار آفرینی بسیجیان
بود.

- امکان آموزش صحیح و آسان در
رشته‌های مختلف فرهنگی و صنعتی.

لذا با توجه به مطالب ذکر شده پیرامون اهمیت تعاونیها در تحقق اهداف مقدس نظام اسلامی انتظار می‌رود که مسئولین محترم توجه و عنایت خاصی نسبت به بخش تعاون داشته باشند و این شیوه منطبق بر دستور الهی و اسلامی را در سطح جامعه متحقق سازند و «تعاونوعلی البر و التقی» را جامعه عمل پیوشانند و کسانی که عملاً با تحقق تعاونیها مخالفند می‌دانند که تحقق اهداف والای تعاون موجبات جلوگیری از ادامه استثمار و سودجویی آنان می‌شود و برای این منظور به رقابت ناسالم با تعاونی‌ها می‌پردازند (در حقیقت به مبارزه با اهداف مقدس نظام اسلامی می‌پردازند) باید مورد بازخواست قرار گیرند و از حرکت غیرقانونی آنها جلوگیری بعمل آید، چرا که آنها با رقابت ناسالم خود با تعاونیها موجبات ضعف و شکست قشر ضعیف را فراهم آورده و سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی دولت در تعاونیها دچار مشکل و شکست می‌گردد و به دنبال آن فاصله طبقاتی و احساس ناراحتی و فقر برای قشر ضعیف و متدین جامعه را موجب می‌شوند.

آیا وقت آن فرا نرسیده که حاصل زحمات اقشار ضعیف به خود آنها برگردد و اشتغال و کار و تلاش آنها برای خودشان مشرثر باشد و فرزندان آنها و متخصصان شهر و روستا در قالب شرکتها و سازمانهای تعاونی به کار گمارده شوند و امرار معاش نمایند؟ لذا مسئولین محترم بخش تعاون باید که برای تشکیل تعاونیها و راه‌اندازی آنها کمک‌های لازم مسدول فرمایند و دست دلالان و سودجویان مخالف تعاون و اتحاد مردم را کوتاه نمایند (دست کسانی که حتی حاضر نمی‌شوند مبلغ بسیار ناچیزی تحت عنوان مالیات به دولت و کشور خودشان

پرداخت نمایند) و نسبت به مهمترین و اولین اصل تعاون که همان اصل آموزش است توجه خاص نشان داده و آموزش تعاونی را در سطح وسیع و عمیقی برای اعضای تعاونیها و کلیه اقشار مردم به اجرا در آورند و مدیران و پرسنل تعاونیها را در اداره صحیح و به شکل نوین تشکیلاتی، آموزش داده و راهنمایی کنند، اعزام کارشناسان و مروجان تعاون به شرکتها را الزامی بدانند.

با مراجعه به تعاونیها مشکلات آنها را جهت انتقال و راهنمایی‌های لازم به مسئولین امر جویا شوند و گزارش‌های از مشکلات و راه‌حلهای رفع مشکلات توسط مسئولین را در مجله تعاون یا دیگر نشریات تعاونی منعکس کنند و بدین طریق بینه اداری و مالی تعاونیها را تقویت نموده و آنها را برای دوران استقلال آماده نمایند.

- نسبت به ارائه خدمات اجتماعی (بیمه بازنشستگی و درمانی) بافندگان عضو تعاونیهای فرش دست‌باف اقدامات لازم را مبذول فرمایند.

- چنانچه خدمات و سرویس‌دهی بخش تعاون ضعیف‌تر و کم‌رنگ‌تر از سرویس‌دهی بخش خصوصی باشد میل و رغبت افراد در عضویت تعاونیها از بین رفته و گرایش آنها به سمت بخش خصوصی سوق داده می‌شود و یا اینکه تحت عنوان افراد بیکار تقاضای استخدام در ارگانهای دولتی را دارند که این امر در وجه نخست آن موجب استثمار این طبقه توسط سرمایه‌داران می‌شود و در وجه دیگر آن موجب تراکم نیروها در ارگانهای دولتی و بالا رفتن هزینه‌های دولت و پایین آمدن روند کارها خواهد بود.

همچنین از مسئولین محترم وزارت تعاون تقاضا دارم که بررسیهای دقیق‌تری پیرامون

مقررات و قوانین تعاون و شرکتیهای تعاونی درخصوص موارد ذیل داشته باشند:

۱- طرحهای تولیدی یا توزیعی باید مطابق با شرایط اقتصادی و بازار باشد و پیش‌بینی‌های لازم برای آینده شده باشد. این مطلب به این معنی نیست که تائید طرحهای تعاونی در زمینه‌های مختلف بدون بررسی و کارشناسی بوده، بلکه تاکید بر این مسئله داریم که در بسیاری از موارد به علت عدم آگاهی از آمار و اطلاعات و یا میزان تقاضای بازار، شرکتیهای تعاونی تولیدی زیاد تاسیس شده که منجر به تجمع کالاهای تولیدی آنها شده بدون اینکه تقاضای مناسب و فراخور میزان تولید وجود داشته باشد و یا اینکه کالاهای تولیدی آنها صادراتی بوده و صادرات کالای نیز همیشه تحت الشعاع مسائل سیاسی و اقتصادی و اجتماعی (جنگ، تهاجم فرهنگی و...) قرار می‌گیرد و نوسانات شدیدی در صادرات کالاهای موجود می‌آید. به عنوان مثال زمانی که صادرات فرش دستباف ایران از رونق خاصی برخوردار است طرحهای عظیم تعاونی فرش با پیش‌بینی هزینه‌ها و تاسیسات کلان تایید و راه‌اندازی می‌شود و بلافاصله قیمت‌های مواد اولیه با نرخ سرسام‌آوری رشد می‌یابد و کمیاب می‌شود که اگر در این حال به طور ناگهانی بازار صادرات فرش تعطیل گردد خسارات غیرقابل جبران، نصیب تعاونیها می‌شود که ضرورت سنجش بازار تقاضا و پیش‌بینی مالی برای این طرح‌ها، قبل از تاسیس و راه‌اندازی، بسیار محسوس می‌باشد.

۲- آموزش مدیریت و مسائل مالی، اقتصادی و غیره در اجرای طرح‌ها نقش بسیار مهمی دارد و تنها منابع مالی و پرداخت وام‌های کلان به تعاونیها چاره‌ساز مسئله نیست بلکه باید مسئله آموزش را قبل از تاسیس

شرکت به طور کامل و صحیح مورد توجه قرار گیرد و به افرادی که آگاهی لازم و توان لازم برای اجرای یک طرح ندارند مجوز تاسیس داده نشود تا در آینده دچار مشکلات مالی مدیریتی و غیره گردند.

۳-۱- در مورد مناطق محروم از اعتبارات طرح‌های نظارتی استفاده گردد، کلیه جنبه‌های زندگی مجریان طرح بررسی و مورد توجه قرار گیرد و مجریان تحت آموزش همه جانبه و عمیق، و مداوم قرار گیرند.

۴-۱- باید این نکته مدنظر تعاونگران باشد که نهضت تعاون رسالت فرهنگی و اقتصادی دارد. اگر احیاناً در زمینه اقتصادی در ابتدای راه باشیم و جایگاه محکم نداشته باشیم بحمدالله... در زمینه فرهنگی و رشد شخصیت اجتماعی و آموزش و ترویج روحیه اجتماعی و کارگروهی بسیار قوی و نیرومندیم و بعنوان بزرگ پرچم‌دار اتحاد یکپارچگی عدالت و همکاری در جامعه از منزلت خاص برخورداریم، امروز هیات مدیره‌های محترم تعاونیها می‌گویند گرچه از نظر مالی و مادی کم بهره‌ایم ولی تجربه و اطلاعات بسیاری در زمینه‌های مختلف کسب می‌کنیم که ارزش بسیار دارد و گامی است بلند در بالا بردن سطح آگاهی‌های اجتماعی و اقتصادی جامعه و این مسئله بسیار مهم می‌باشد.

۲- در اساسنامه و حقوق تعاون اصلاحاتی پیرامون کم نمودن مسئولیت اعضای هیات مدیره در قبال ورشکستگی و زیان‌های مالی صورت گیرد، با این توضیح که این عمل در مورد تعاونیهایی است که سهامداران نسبتاً زیادی دارد و اعضای هیات مدیره علاوه بر زحمات بیدریغ و مسئولیتی که دارند خود فقط یک سهم و معادل دیگر سهامداران سهمند در صورتی که تمام دیون شرکت یا اسناد

تعهدآور شرکت به امضاء و مسئولیت آنها ثبت شده و وصول می‌گردد و در این گونه مواقع که شرکت از لحاظ مالی زیان می‌آورد اعضای عادی از زیر بار مسئولیت شانه خالی می‌کنند و مشکلات فراوانی پیش خواهد آمد بنابراین مسئله تضامنی بودن در شرکتهای تعاونی باید با پشتوانه محکم و قانونی‌تر در تعاونیها به اجرا درآید البته طرح این مسائل به این معنی نیست که اعضای هیات مدیره در زمان ورشکستگی به تقصیر و یا قصور عمدی بدون مواخذه باشند.

۱-۲- اگر برای اعضای هیات مدیره حقوق و مزایای قانونی قائل شوند و به اعضای تعاونیها این مسئله تفهیم شود که کار در تعاونیهای تولیدی یا توزیعی به عنوان شغل اصلی آنهاست و نه اینکه به عنوان یکی از

مشاغل فرعی و مسائل روزمره زندگی است به طور یقین کار در تعاونی با جذابیت بیشتری همراه خواهد شد و راندمان کار افزایش خواهد یافت. و حتی الامکان از افراد شاغل در تعاونیها استفاده نشود تا افراد عضو یا پرسنل تمام وقت نیروی خود را صرف امور تعاونی کنند.

۲-۲- تعاونیها در اکثر نقاط دنیا با شرایط اقتصادی و فرهنگی آن کشور شکل خاص پیدا می‌کنند و از یک اصول مشترک و کاملاً بین‌المللی برخوردار نیستند و ما نیز در کشور خود باید مطابق با اقتصاد جامع و کامل اسلامی و سیاستهای نظام اسلامی و در راستای اهداف رفاهی و فرهنگی مردم به عنوان ابزار توسعه و فقرزدایی به تعاون نگاه کنیم.

وَاِذَا بَلَغُوا الْحُلُمَ فَلْيَسْبُوا
وَاِذَا بَلَغُوا الْحُلُمَ فَلْيَسْبُوا

از صبر و نماز

برای پیروزی بر مشکلات کمک میکند

می‌کنید، هر چه بیشتر در این مورد تفکر می‌کنید، راه‌ها و روش‌های بهتر و موثرتری به ذهنتان خطور می‌کند.

برنامه‌ریزی فروش و هزینه‌ها

برنامه‌ریزی یعنی تفکر و اجرا یعنی انجام جزییات در مورد آنچه که مایلید در آینده انجام دهید و چگونگی انتظارات شما در مورد رسیدن به هدف

به عنوان مثال، می‌توان برنامه‌ریزی را به تمام تفکرات و اندیشه‌هایی تشبیه کرد که شما معمولاً قبل از انجام یک سفر بعمل می‌آورید.

۱- کجا می‌خواهید بروید (هدف کجاست)؟

قبل از آغاز هر سفر، معمولاً شما در مورد هدف فکر می‌کنید. مثلاً با خود فکر می‌کنید باید از تهران به بندرعباس بروید.

۲- چگونه و با چه وسیله‌ای مسافرت می‌کنید؟

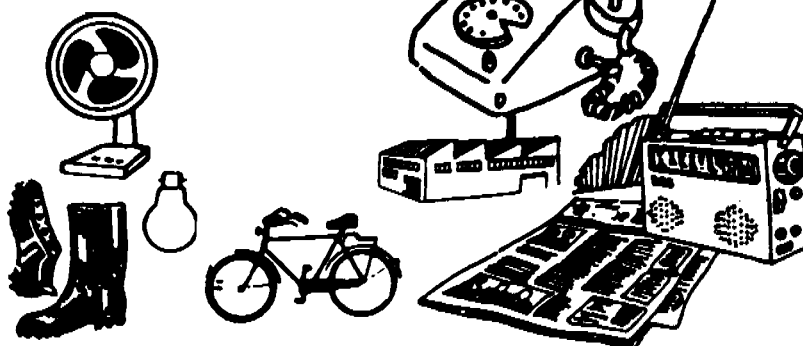
پس از تعیین هدف، معمولاً به وسایل فکر می‌کنید. مثلاً با خود می‌اندیشید برای اینکه از تهران به بندرعباس بروید کدام یک از مسیرهای زمینی یا هوایی را انتخاب کنید و از کدام وسایل مانند هواپیما، یا اتومبیل استفاده نمایید. شما حتی در مورد خط سیر این مسافرت نیز مطالعه و تفکر می‌کنید و از خود می‌پرسید بهتر است با پرواز مستقیم از تهران به بندرعباس بروم یا پروازی را که احتمالاً در اصفهان یا شیراز نیز توقف دارد انتخاب کنم؟

۳- طول زمان مسافرت و فاصله چقدر است؟

برنامه‌ریزی در مورد آینده کار و کسب نیز به همین منوال است.

۱- ابتداً فکر می‌کنید که کار و کسب شما به کجا می‌خواهد برود یعنی هدف چیست یا

ترجمه: محمد بلوریان تهرانی



به کسب و کار خود رونق دهید

فصل هشتم برنامه‌ریزی

● ابعاد موسسه بزرگ شده و اکنون باید در مورد چگونگی اداره یک موسسه بزرگتر تصمیم‌گیری شود.

اگر عاقلانه فکر کنید، اول راجع به آینده می‌اندیشید و قبل از اینکه مشکلی روی دهد و تغییری را اجباب کند، برای آینده برنامه‌ریزی می‌کنید و در حقیقت خود را برای مقابله با وقایع آینده مجهز و آماده می‌سازید. اغلب ساعات فعالیت شما در هر روز صرف رسیدگی به امور جاری و روزمره می‌شود ولی گاهی اوقات در آخر وقت اداری فرصت‌هایی پیش می‌آید که با خود خلوت کنید و از خود بپرسید: من از اینجا به کجا می‌خواهم برسم؟

اولین برنامه‌ریزی‌های شما باید در مورد فروش و هزینه‌ها در ماه‌های آینده باشد. برای رسیدن به اهداف خود در آینده، احتمالاً باید سرمایه‌گذاری‌های جدیدی انجام دهید.

وقتی راجع به آینده کار و کسب خود فکر

هیچ چیز در دنیا پایدار و مستمر نیست. بسیاری از موسسات تجاری یا تولیدی مدتهای زیادی در شرایط خوب و موفق به کار ادامه می‌دهند ولی زمانی فرا می‌رسد که احساس می‌کنند باید تغییراتی در روشهای خود بوجود آورند.

علل لزوم تغییر و تحول به قرار زیر می‌باشند:

● مشتریان از کالای موجود شما خسته می‌شوند و خواهان کالاهای بهتر یا جدیدتری هستند.

● رقبای شما روشهای بهتر و موثرتری دارند و فعالیت‌های پیشبرد فروش در موسسات آنها سریع‌تر و ثمربخش‌تر است.

● ماشین‌آلات و تجهیزات شما کهنه و فرسوده شده‌اند، هزینه‌های تعمیر و نگهداری آنها زیاد است و باید ماشین‌آلات جدیدی بجای آنها نصب شود.

کجاست یا چه مقدار است؟ مثلاً ممکن است هدف شما این باشد که در سال آینده فروش شما به ۱۰۰۰۰۰ واحد پولی برسد.

۲- بعداً فکر می‌کنید که چگونه به هدف برسید. بعنوان مثال در صنعت درودگری که مثال زدیم، ممکن است شما فکر کنید که باید در سال آینده تعداد میزها و صندلی‌ها و تخت خواب‌های تولیدی شما بیشتر باشد و حتی باید محصول جدیدی را نیز تولید کنید.

۳- بالاخره در مورد زمان انجام کار و شرایط و پیش‌نیازهای آن فکر می‌کنید. مثلاً ممکن است شما در طول ده ماه اول سال، ماهانه ۸۰۰۰ واحد پولی پیش‌بینی فروش داشته باشید ولی در دو ماه آخر سال پیش‌بینی شما در حدود ماهیانه ۱۰۰۰۰ واحد پولی باشد که بهر حال فروش سالانه ۱۰۰۰۰۰ واحد پولی را تامین خواهد کرد.

شما باید برای سال آینده خود، برنامه مشخصی را طراحی کرده باشید. اگر کار و کسب شما در حال رشد سریع است، این برنامه باید برای سه سال آینده باشد، برنامه خود را روی کاغذی بنویسید، این برنامه باید دارای بهترین پیش‌بینی، بهترین طرز ترکیب منابع و بهترین روشها باشد. بدین ترتیب که از ماشین‌آلات و افراد و نقدینگی حداکثر استفاده بعمل آمده و نهایتاً توان شما را افزایش دهد.

برنامه تجاری شما باید شامل پیش‌بینی فروش، پیش‌بینی هزینه‌ها و پیش‌بینی سود باشد.

در سه مورد اساسی زیر، شما باید حدس بزنید چه شرایطی ممکن است پیش آید.

● در مورد فروش

● در مورد هزینه‌های مستقیم (مانند مواد و

دستمزدها)

● و بالاخره در مورد هزینه‌های

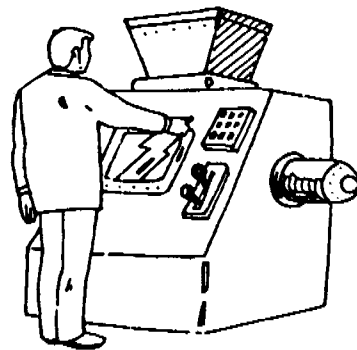
غیرمستقیم

اگر تغییرات احتمالی در سه مورد بالا، منطقی و قابل قبول باشد، پیش‌بینی‌های شما در مورد فروش، هزینه‌ها و سود صحیح خواهد بود.

پیش‌بینی فروش

قدری در مورد امکانات فروش خود در سال آینده و مقدار تقریبی آن فکر کنید و تخمین بزنید از اول فروردین تا آخر اسفند سال آینده چه مقدار فروش خواهید داشت. برای این منظور می‌توانید براساس ارقام واقعی سال گذشته و ارقام سال جاری، پیش‌بینی خود را انجام دهید.

اولین مطلب مهم در مورد هر پیش‌بینی این است که «اگر همه چیز درست پیش رود...» امکان تحقق ارقام پیش‌بینی شده باید میسر باشد و اگر چنین نشد، یعنی همه چیز درست پیش نرفت، آن وقت عمل شما پیش‌بینی نیست بلکه یک رویا است. مثلاً اگر شما در کارگاه درودگری خود «چهارپایه» تولید می‌کنید و در سال گذشته ۲۵۰۰ عدد چهار پایه با قیمت ۴۰ واحد پولی تولید و بفروش رسانده‌اید یعنی جمعاً از این طریق ۱۰۰۰۰۰ واحد پولی فروش داشته‌اید، ممکن است پیش‌بینی کنید که در سال آینده ۳۰۰۰ چهارپایه تولید خواهید کرد و تمام آنها را به فروش خواهید



رساند اما پیش‌بینی تولید و فروش ۱۰۰۰۰ چهارپایه در سال آینده ممکن است عاقلانه نباشد و می‌توان آنرا غیر واقع بینانه دانست.

چه بسا که در موسسه شما برای تولید ۱۰۰۰۰ چهارپایه در سال، نیروی انسانی، ماشین‌آلات و نقدینگی لازم وجود نداشته باشد تا بتوانید به چنان رشد سریعی دست یابید.

لازم است شما تعداد چهارپایه‌هایی را که در سال آینده می‌توانید تولید کنید و ارزش فروش کل آنها را تخمین بزنید. فرض کنیم شما موافقت کردید که در سال ۱۳۷۶ در حدود ۳۰۰۰ چهارپایه تولید و به فروش برسانید. در طول سال ۱۳۷۵، شما کیفیت الوار مصرفی را بهبود بخشیده‌اید و از رنگهای جذاب‌تر استفاده کرده‌اید. در نتیجه، در چند ماه گذشته، شما موفق شده‌اید تعداد زیادتری چهارپایه بفروشید. بنابراین شما تخمین می‌زنید که بتوانید قیمت فروش خود را در حدود ۵۰ واحد پولی برای هر چهارپایه تعیین کنید.

پیش‌بینی فروش قیمت فروش تعداد تخمینی

سال آینده واحد - واحد پولی ۵۰ × چهارپایه‌ها

پولی ۱۵۰۰۰۰ ۳۰۰۰

حالا که به این رقم دست یافتید، باید در مورد فروش ماهانه خود در سال آینده تصمیم بگیرید. شما می‌دانید که ارقام فروش ماهانه تقریباً با یکدیگر برابرند و استثنائاً در ماه بهمن (بخاطر بازار شب عید) و ماه خرداد یا تیر بخاطر آغاز فصل گرما، این ارقام افزایش می‌یابند. شاید بتوان گفت فروش ماهانه بخاطر بازار شب عید تا سه برابر و فروش ماهانه در اوایل فصل گرما تا دو برابر فروش عادی است. در این مورد، اولین قدمی که باید بردارید تکمیل جدول پیش‌بینی فروش براساس ماههای مختلف سال است.

این جدول را بشرح زیر می توان کامل کرد:

ماه های سال	فروردین	اردیبهشت	خرداد	تیر	مرداد	شهریور	مهر	آبان	آذر	دی	بهمن	اسفند
فروش	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

عملی بودن نظریه تولید مساوی ماهانه است.

شما می دانید که می توانید با استخدام پنج کارگر، ماهانه ۲۲۰ چهارپایه تولید کنید و اضافه کار نیز نپردازید (هر ساعت اضافه کاری نسبت به ساعت کار معمولی ۵۰٪ گران تر است). اکنون تصمیم می گیرید کارگر ششم را نیز استخدام کنید. شما تخمین می زنید که با وجود کارگر ششم، در چند ماه اول سال، شما قادر خواهید بود روزانه ۲۵۰ چهارپایه تولید کنید و اضافه کار نیز نپردازید و وقتی کارگر ششم دوره آزمایشی را به پایان رساند و مهارت پیدا کرد، آنوقت تولید را تا روزی ۲۷۰ چهارپایه افزایش خواهید داد و اضافه کار نیز خواهید پرداخت و در ماه بهمن نیز این رقم را تا ۳۶۰ عدد افزایش خواهید داد و اضافه کار نیز خواهید پرداخت زیرا در آن ماه تقاضا بیش از عرضه است. برعکس در فروردین ماه با وجود تعطیلات سال نو و کاهش تقاضا، تعداد چهارپایه های تولیدی به ۲۳۰ عدد کاهش خواهد یافت برنامه تولید شما می تواند مطابق جدول زیر باشد:

شرح	موجودی اولیه	تولید	فروش	موجودی در آخر ماه	ملاحظات
فروردین	۳۰	۲۵۰	۲۰۰	۸۰	۳۰ واحد ذخیره در اول سال
اردیبهشت	۸۰	۲۵۰	۲۰۰	۱۳۰	
خرداد	۱۳۰	۲۵۰	۲۰۰	۱۸۰	
تیر	۱۸۰	۲۵۰	۴۰۰	۳۰۰	
مرداد	۳۰	۲۰۰	۲۰۰	۳۰	در این دوره
شهریور	۳۰	۲۰۰	۲۰۰	۳۰	یک کارگر در
مهر	۳۰	۲۰۰	۲۰۰	۳۰	مورخصی می باشد
آبان	۳۰	۲۷۰	۲۰۰	۱۰۰	
آذر	۱۰۰	۲۷۰	۲۰۰	۱۷۰	
دی	۱۷۰	۲۷۰	۲۰۰	۲۴۰	
بهمن	۲۴۰	۳۶۰	۶۰۰	۰	
اسفند	۰	۲۳۰	۲۰۰	۳۰	

هزینه های مستقیم را تخمین بزنید

آن فروشی وجود ندارد (واردات نقدی). بنابراین ممکن است شما به وام بانکی یا استفاده از تسهیلات بانکی متوسل شوید که طبیعتاً هزینه سرمایه (بهره) را افزایش خواهد داد. بدین ترتیب، اگر چه ساخت ماهانه ۲۵۰ چهارپایه کمترین هزینه تولید را به شما تحمیل خواهد کرد، ولی هزینه تولید می تواند کمتر از این هم باشد. موضوع دیگر این است که هر کارگر تولیدی حق دارد، از یکماه مرخصی با استفاده از حقوق در سال استفاده کند. بنابراین تعداد چهارپایه های تولیدی در هر ماه نمی تواند با ماه های دیگر برابر باشد و این امر به معنی غیر

قدم بعدی، تخمین هزینه های تولید یا هزینه های مستقیم است. این هزینه ها به دو نوع مهم هزینه های دستمزد و هزینه های مواد تقسیم می شوند. اکنون به برنامه تولید خود توجه کنید. شما برای تولید ۳۰۰۰۰ چهار پایه در سال برنامه ریزی کرده اید. شما می توانید در هر ماه بهمان مقداری که پیش بینی فروش کرده اید، تولید نمایید. بهر حال، در ماه های بهمن و تیر که پیش بینی فروش چند برابر زمان عادی است، مجبور به پرداخت هزینه های اضافه کار هستید که چندان ارزان هم نیست.

این تصمیم درست نیست. شما می توانید هزینه های تولید را پایین بیاورید و اضافه کاری نپردازید. بدین ترتیب که در هر ماه تعدادی مساوی با ماه های دیگر تولید کنید.

$$\frac{۲۵۰}{۱۲} = ۲۰.۸۳$$

از جانب دیگر، شما باید همواره تعدادی بیشتر از نیاز روزانه تولید و آنها را بعنوان ذخیره نگهداری نمایید. بدین معنی که تعدادی چهارپایه باید تولید و پس از چند ماه دیگر به فروش برسد. این امر، یعنی ذخیره سازی، باعث خواب سرمایه یا کاهش در سرعت برگشت سرمایه می شود بدین ترتیب که مقداری پول برای خرید مواد اولیه و دستمزد پرداخت شده (صادرات نقدی) ولی در برابر

اکنون به هزینه‌های تولید توجه کنید. هزینه مزد ساعتی با توجه به تعطیلات و سایر مزایای جانبی که به هر کارگر تعلق می‌گیرد در حقوق ۴/۵۰ واحد پولی است. آمار عملکرد سال گذشته شما نشان می‌دهد هر کارگر بطور متوسط در هر ۳/۷ ساعت توانسته است یک چهارپایه بسازد. شما انتظار دارید در طول ماه‌های آینده و وقتی کارگر جدید شما دوره آزمایشی را پشت سر گذارد، راندمان تولید بین ۶ تا ۷ درصد افزایش یابد، اما برای این منظور شما مجبور هستید وسایل و ابزار کار بیشتری فراهم کنید تا سرعت تولید بیشتر شود. بسدین ترتیب به موازات افزایش تولید، هزینه‌های ثابت شما نیز افزایش خواهد یافت.

تخمین شما در مورد ساعات کار لازم برای ساخت یک چهارپایه در ماه‌های فروردین، اردیبهشت و خرداد ۳/۷ ساعت و برای ماه‌های بعدی ۳/۵ ساعت است. هم‌چنین شما تصمیم گرفته‌اید از نیمه دوم سال افزایش حقوق بدهید و حقوق ساعتی را از ۴/۵ به ۴/۸ واحد پولی برسانید.

اکنون می‌توانید برابر روش زیر هزینه‌های دستمزد برای ساخت هر چهارپایه را محاسبه کنید.

● از فروردین تا پایان خرداد:

$$4/5 \times 3/7 = 16/65$$

● از تیر تا پایان شهریور:

$$4/5 \times 3/5 = 15/75$$

● از مهر تا آخر سال:

$$4/8 \times 3/5 = 16/80$$

از ضرب کردن حقوق ساعتی در ساعات کار لازم برای تولید یک چهارپایه، هزینه‌های دستمزد ماهانه بدست می‌آید.

از جانب دیگر براساس محاسبات شما، هزینه مواد اولیه برای ساخت هر چهارپایه

(چوب، رنگ، چسب و غیره) در حدود ۹/۷۰ واحد پولی است. پیمانکاران شما تضمین کرده‌اند که بهای مواد اولیه را تا پایان سال افزایش ندهند. اکنون می‌توانید با ضرب کردن هزینه واحد مواد اولیه برای هر چهارپایه در تعداد تولید، هزینه کل مواد اولیه را بدست آورید.

با توجه به محاسبات بالا، حالا قادر خواهید بود جدول زیر را تکمیل کنید:

● **مخارج متفرقه** ۸۲۰
اقدام فوق را یک به یک مورد مطالعه قرار دهید و با موارد مشابه در سال قبل مقایسه کنید. در برخی از این اقلام، افزایش ملاحظه می‌شود که ناشی از ترقی قیمت‌ها و تورم است. در برخی دیگر نیز افزایش فعالیت باعث افزایش هزینه شده است.

● **بیمه**

پس از مذاکره با نماینده بیمه‌ای که با او کار

ماه‌های سال	فروردین	اردیبهشت	خرداد	تیر	مرداد	شهریور	مهر	آبان	آذر	دی	بهمن	اسفند	جمع
فروشی	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۲۰۰۰۰	۲۰۰۰۰	۲۱۰۰	۲۳۰۰	۲۵۲۰	۲۵۲۰	۲۵۲۰	۳۰۰۰	۳۰۰۰	۱۵۰۰۰۰
کسر می‌شود:													
هزینه‌های تولید													
تیرگی کار	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳	۲۱۶۳
مواد اولیه	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵	۴۴۲۵
سودخالصی	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲	۳۳۱۲

هزینه‌های غیرمستقیم را تخمین بزنید

اکنون باید برای تخمین هزینه‌های غیرمستقیم خود آماده شوید. بزرگترین رقم مربوط به هزینه‌های غیرمستقیم، حقوق و دستمزد سرپرست کارگاه است که در هر ماه ۹۵۰ واحد پولی است. هم‌چنین دستمزد منشی نیمه‌وقت شما که ۳۵۰ واحد پولی می‌باشد. بنابراین در هر ماه ۱۳۵۰ واحد پولی بعنوان حقوق پرداخت می‌شود.

سایر اقلام هزینه‌های غیرمستقیم را عمدتاً هزینه‌های بالا سری تشکیل می‌دهد. اگر به هزینه‌های سال قبل خود توجه کنید، ارقام زیر را شناسایی خواهید کرد:

- بیمه ۵۰۰
- پست ۸۰۰
- تلفن ۱۵۰
- برق مصرفی ۸۰۰
- آب مصرفی ۸۰۰
- لوازم تحریر ۴۲۰
- مسافرت ۸۴۰

می‌کنید، در خواهید یافت که در سال آینده هزینه بیمه شما ۵۰٪ افزایش خواهد یافت و به ۷۵۰ واحد پولی خواهد رسید. شما باید این هزینه را در دو قسط ۳۷۵ واحدی در ابتدا و وسط سال پردازید.

● **پست**

در سال آینده هیچ نوع افزایشی در هزینه‌های پستی پیش‌بینی نمی‌شود. هزینه ماهانه پستی شما ۷۵ واحد پولی خواهد بود.

● **تلفن**

پیش‌بینی می‌شود هزینه‌های تلفن در سال آینده ۲۰ درصد افزایش یابد. بنابراین هزینه تلفن شما از ۱۵۰ به ۱۸۰ واحد پولی در سال آینده افزایش خواهد یافت و هر دو ماه یکبار باید یک صورت‌حساب ۳۰ واحدی پردازید.

● **برق مصرفی**

پیش‌بینی می‌شود در سال آینده هزینه برق مصرفی ۱۰ درصد افزایش یابد. هم‌چنین بخاطر افزایش فعالیت ممکن است ۱۰ درصد دیگر نیز به این رقم افزوده گردد. بنابراین

صورتحساب ماهانه برق مصرفی شما در سال آینده ۹۲۰ واحد پولی خواهد بود. بعبارت دیگر در هر سه ماه که صورتحساب برق مصرفی واصل می‌شود، شما مجبور به پرداخت ۲۴۰ واحد پولی خواهید بود.

● آب مصرفی

در مورد افزایش نرخ آب مصرفی در سال آینده اطلاعی در دست نیست اما شما باید در نظر داشته باشید که ممکن است ۱۰٪ افزایش هزینه به شما تحمیل شود بنابراین هزینه آب مصرفی شما در سال آینده ۲۰۰ واحد پولی خواهد بود یعنی در هر صورتحساب فصلی باید ۵۰ واحد پولی بپردازید.

● لوازم تحریر

هزینه لوازم تحریر سال آینده را با ۲۰ درصد افزایش معادل ۵۰۴ واحد پولی تخمین بزنید. یعنی در هر ماه ۴۲ واحد باید پرداخت کنید.

● مسافرت

این را مشابه سال گذشته و در حدود ۸۴۰ واحد پولی در سال یا ۷۰ واحد پولی در ماه محاسبه کنید.

● اقلام متفرقه

هزینه‌های متفرقه را با محاسبه تورم ۱۰٪ بیشتر محاسبه کنید. یعنی در سال آینده ۹۰۰ واحد پولی یا در هر ماه ۷۵ واحد پولی منظور نمایید.

اکنون می‌توانید برنامه در آمد و هزینه خود در سال آینده را مطابق جدول زیر ترسیم کنید.

برنامه تجاری شما نشان می‌دهد که شما پیش‌بینی کرده‌اید در سال آینده ۵۰۴۵۹ واحد پولی سود ببرید. غیر از این پیش‌بینی، شخص شما باید هزینه بهره وام‌ها، بازپرداخت وام‌ها و مبالغی برای تامین و ذخیره کالا در طول سال بپردازید تا بتوانید توسعه معقولی را

در سال آینده پایه‌ریزی کنید و همچنین مبالغی را نیز جهت پرداخت‌های غیرمترقبه در اختیار داشته باشید.

جدول فوق، مثال ساده‌ای از یک برنامه تجاری است که با پیش‌بینی فروش شروع می‌شود، سپس تولید را مطرح می‌سازد و در ضمن به تغییرات نیروی کار و قیمت‌ها اشاره می‌کند و نهایتاً با جمع‌بندی همه عوامل یک برنامه عمومی تجاری برای دوره آینده که معمولاً یک سال است ارائه می‌دهد.

این برنامه تجاری دارای اهمیت زیادی است و می‌توان از آن برای کنترل عملیات در یک بنگاه اقتصادی استفاده کرد. در هر ماه، شما می‌توانید براساس ارقام واقعی، چنین جدولی را تهیه کنید و فروش واقعی را با هزینه‌ها و سود پیش‌بینی شده مقایسه نمایید. پس از این مقایسه می‌توانید در مورد اقدامات اصلاحی خود تصمیم بگیرید.

ماه‌های سال	فروردین	اردیبهشت	خرداد	تیر	مرداد	شهریور	مهر	آبان	آذر	دی	بهمن	اسفند	جمع
فروش کسر می‌شود:	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۲۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۳۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۵۰۰۰۰
هزینه‌های تولید													
نیروی کار	۴۱۶۳	۴۱۶۳	۴۱۶۳	۳۹۳۸	۳۱۵۰	۳۱۵۰	۳۳۶۰	۲۵۳۶	۲۵۳۶	۲۵۳۶	۶۰۸۴	۳۸۶۴	۴۹۶۰۷
مواد اولیه	۲۲۲۵	۲۲۲۵	۲۲۲۵	۲۲۲۵	۱۹۴۰	۱۹۴۰	۱۹۴۰	۲۶۱۹	۲۶۱۹	۲۶۱۹	۳۳۹۲	۲۲۳۱	۲۹۱۰۰
سود ناخالصی	۳۴۱۲	۳۴۱۲	۳۴۱۲	۱۳۶۳۷	۴۹۱۰	۴۹۱۰	۳۷۰۰	۲۸۴۵	۲۸۴۵	۲۸۴۵	۲۰۴۶۰	۳۹۰۵	۷۱۲۹۳
کسر می‌شود:													
هزینه‌های غیرمستقیم													
حقوق	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۳۰۰	۱۵۶۰۰
بیمه								۳۷۵					۷۵۰
پست	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۹۰۰
تلفن		۳۰						۳۰					۱۸۰
برق مصرفی			۲۴۰					۲۴۰					۹۶۰
آب مصرفی			۵۰					۵۰					۲۰۰
لوازم تحریر	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۵۰۴
مسافرت	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۸۴۰
متفرقه	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۹۰۰
جمع هزینه‌های غیرمستقیم	۱۵۶۲	۱۵۶۲	۲۲۲۷	۱۵۹۲	۱۵۶۲	۱۵۶۲	۱۸۸۲	۱۵۹۲	۲۲۲۷	۱۵۹۲	۱۵۶۲	۱۸۸۲	۲۰۸۳۴
سود ناخالصی	۱۸۵۰	۱۸۲۰	۱۱۸۵	۱۲۰۴۵	۳۳۴۸۱	۳۰۲۸	۳۱۳۸	۱۲۵۳	۶۱۸	۱۲۵۳	۱۸۸۹۸	۲۰۲۳	۵۰۴۵۹

به مرور ایام، ماشین آلات، تجهیزات، اتومبیل‌ها و حتی ساختمان‌ها فرسوده می‌شوند و زمانی فرا می‌رسد که بنگاه اقتصادی مجبور خواهد شد آنها را نوسازی یا جایگزین کند تا بتواند به تولید محصولات ادامه دهد. اگر نحوه اداره بنگاه صحیح باشد، خواه ناخواه مایل به گسترش ابعاد کار خواهید بود. در این صورت ماشین آلات و ابزار و تجهیزات و ساختمان‌های بزرگتر و مجهزتری مورد نیاز خواهد بود.

وقتی یک دستگاه فنی دچار اشکال می‌شود و کارکردن با آن به سختی صورت می‌گیرد، محصول خوبی تولید نمی‌کند و دچار وقفه و احياناً خروج از مدار می‌گردد. در این موقع شما از خود می‌پرسید «آیا زمان آن نرسیده است که یک دستگاه نو خریداری شود؟»

بزودی کارگران از نحوه کار ماشین فوق شکایت می‌کنند و اگر خود شما سرپرست کارگاه نباشید، سرپرست کارگاه در مورد خرابی دستگاه به شما گزارش خواهد داد.

از جانب دیگر شما خودتان می‌توانید از روی آمار تولید و کاستی‌های آن نسبت به خرابی و اشکال دستگاه‌ها مطلع شوید.

مثال:

فرض کنید شما مالک یک کارخانه کاشی‌سازی هستید که تا بحال معمولاً روزانه ۱۰۰۰ کاشی تولید می‌کرده است. در طول سال گذشته کارگران کارخانه از مشکلات تولید و خرابی دستگاه‌ها شکایت داشته‌اند و رقم ضایعات مرتباً افزایش یافته است.

در حال حاضر تولید روزانه کاهش یافته و به ۷۰۰ کاشی در روز رسیده و صورتحساب

کارت تولید محصول پرس کاشی نوع X	
ماه	تعداد کاشی تولید شده
فروردین	۲۰۰۰۰
اردیبهشت	۱۹۰۰۰
خرداد	۱۹۰۰۰
تیر	۱۸۰۰۰
مرداد	۱۹۰۰۰
شهریور	۱۶۰۰۰
مهر	۱۵۰۰۰
آبان	۱۴۰۰۰
.....
.....
.....

با مطالعه آمار تولید و کاستی‌های آن می‌توان به خرابی دستگاه‌ها پی برد.

تعمیرات دستگاه‌ها نیز مرتباً افزایش یافت است.

شما هر کاشی را به قیمت دو واحد پولی می‌فروشید. شما در سالهای قبل در هر هفته، ۵۰۰۰ کاشی تولید کرده و به فروش می‌رسانید و دریافتی شما بابت فروش در هفته ۱۰۰۰۰ واحد پولی بود. در حال حاضر با در نظر گرفتن رقم متوسط ۷۰۰ کاشی در روز، کارخانه در هر هفته ۳۵۰۰ کاشی تولید می‌کند و درآمد هفتگی شما بابت فروش ۷۰۰۰ واحد پولی است، بنابراین در هر هفته ۳۰۰۰ واحد پولی زیان می‌کنید که در هر سال با فرض ۴۸ هفته کار، این رقم به ۱۴۴۰۰۰ واحد پولی می‌رسد.

این رقم، پول زیادی است. اگر سود شما ۳۰٪ فروش باشد و تولید هفتگی از ۵۰۰۰ کاشی به ۲۵۰۰ کاشی تنزل یابد، شما دیگر سودی نخواهید برد و حالا وقت آن است که دستگاه‌های فنی خود را تعویض کنید تا کارخانه مجدداً سودآور شود.

اولین کاری که باید بکنید این است که در مورد دستگاه‌های جدید کاشی سازی تحقیق

کنید و اطلاعات بدست آورید. تولیدکنندگان مختلف و روشهای گوناگون ساخت را مطالعه و مقایسه کنید. قیمت‌ها و کیفیت محصولات تولید شده را بررسی و مقایسه نمایید. اگر بتوانید طرز کار دستگاه‌های جدید را شخصاً ببینید یا از کسانی که با آن دستگاه‌ها تا بحال کار کرده‌اند نظرخواهی کنید، بهتر می‌توانید در مورد انتخاب دستگاه‌های جدید تصمیم‌گیری نمایید.

بعنوان مثال، یک ماشین مدرن پرس کاشی، قطعاً بهتر از ماشینی که تا بحال مورد استفاده شما بوده است، کار می‌کند. اگر دستگاه پرس موردنظر شما ۱۵۰۰۰۰ واحد پولی ارزش داشته باشد و با فرض اینکه این رقم شامل هزینه‌های حمل و نقل، عوارض گمرکی و نصب باشد و در هر دوره پنج روزه، یعنی هر هفته، ۶۰۰۰ کاشی تولید کند، هفته‌ای ۲۵۰۰ کاشی بیشتر از وقتی که با دستگاه قدیمی کار می‌کردید، کاشی تولید خواهید کرد. بدین ترتیب در هر هفته ۵۰۰۰ واحد پولی و در هر سال (۴۸ هفته)، ۲۴۰۰۰۰ واحد پولی بیشتر به دست خواهید آورد.

تفاوت ارقام زیاد است و بدین ترتیب شما خواهید توانست مبالغی را که برای خرید دستگاه پرس جدید سرمایه‌گذاری کرده‌اید، در ظرف دو تا سه سال بدست آورید و هزینه‌های گذشته را جبران نمایید. ضمناً از این به بعد، هزینه‌های تعمیر و نگهداری ماشین آلات نیز خیلی کمتر خواهد بود و کیفیت محصول نیز افزایش خواهد یافت.

تذکره: شرایط واقعی مانند این مثال نیست. در این مثال برای سهولت فهم مطلب، ساده نگاری شده است. به همین علت است که نگاهداری آمار تولید محصولات، هزینه‌های

تعمیرات و امثال آن برای هر دستگاه بسیار مهم است. فقط در صورت اطلاع از آمار و ارقام و مقایسه عملکرد دستگاه‌های قدیمی و جدید می‌توانید در مورد تعویض آنها تصمیم بگیرید.

انتخاب ماشین‌آلات جدید

تعداد کمی از مالکین بنگاه‌های تولیدی کوچک برای شناخت تفاوت بین دستگاه‌های فنی جدید و دستگاه‌های مورد استفاده فعلی آنان از اطلاعات فنی لازم برخوردارند و می‌توانند با تکیه بر آن اطلاعات دستگاه فنی جدیدی را انتخاب کنند.

این افراد معمولاً تحت تاثیر سخنان فروشندگان ماشین‌آلات قرار می‌گیرند و دستگاه‌هایی را انتخاب می‌کنند که ظرفیت زیادی دارند یا به عبارت دیگر برای تامین نیاز آنان، بهترین انتخاب نیستند. بدیهی است فروشندگان دستگاه‌ها از فروش دستگاه‌های بزرگتر سود بیشتری می‌برند و به همین علت دستگاه‌های کوچک‌تر را توصیه نمی‌کنند. مواظب شرایط خود باشید. اگر انتخاب غلطی انجام دهید، پول خود را به هدر داده‌اید.

اگر دستگاه بزرگ و با اهمیتی را خریداری کنید، خرید شما فقط برای تامین نیاز امروز شماست بلکه برای آینده نیز هست. در این شرایط باید در موارد زیر از خود سؤال کنید و بدیهی است که باید پاسخ‌های قانع‌کننده‌ای نیز برای آنها داشته باشید.

● آیا دقیقاً دستگاهی را می‌خواهید که ظرفیت آن با ظرفیت دستگاه فعلی برابر باشد و همان وظایف را انجام دهد؟

● آیا فکر می‌کنید در طول پنج سال آینده، تقاضا برای محصولات شما ثابت بماند یا افزایش یابد. اگر تصور می‌کنید تقاضا

افزایش خواهد یافت، مقدار این افزایش چقدر است؟

● آیا دستگاهی که مایل به خرید آن هستید، طرز کار بهتری دارد؟ بهای تمام شده محصول را کاهش می‌دهد؟ کارکردن با آن ساده‌تر است؟ احتیاج به کارگران متخصص ندارد؟ آیا شخصاً طرز کار آن را مشاهده کرده‌اید؟

● آیا کارگران شما، بدون نیاز به آموزش جدید، خواهند توانست از این دستگاه استفاده کنند؟ در غیر این صورت، چه کسی به آنها آموزش خواهد داد؟ محل اعطای آموزش کجاست؟ آیا آموزش در محل کارخانه شما صورت می‌گیرد؟

آیا دستگاه جدید با همان مواد اولیه موجود شما کار می‌کند؟ در غیر این صورت، آیا می‌توانید مواد اولیه جدید را به راحتی تامین و یا خریداری کنید؟ در این صورت قیمت این مواد در مقایسه با مواد اولیه فعلی چقدر تفاوت دارد؟

● آیا در همسایگی شما یا در کشور شما، بنگاه دیگری هست که از دستگاه فنی مورد نظر شما بهره‌برداری کند؟ آیا می‌توانید برای مشاهده و مطالعه طرز کار آن دستگاه از نزدیک به آن بنگاه مراجعه کنید؟

اگر به سئوالات فوق پاسخ قانع‌کننده‌ای داده‌اید، اکنون باید به نکات زیر توجه نمایید و برخی اقدامات را انجام دهید:



● حتماً ضمانت‌نامه کتبی در مورد طرز کار دستگاه از فروشنده اخذ نمایید. علاوه بر این، با شخص دیگری که از این دستگاه اطلاعاتی داشته باشد، همفکری و تبادل نظر نمایید.

● تاریخ تحویل را کنترل کنید. فقط به قول و وعده فروشنده اکتفا نکنید.

● به مقدار کافی قطعات یدکی از قسمت‌های مورد نیاز را خریداری نمایید و مطمئن شوید که این قطعات بیشتر نیاز به تعویض پیدا می‌کنند. همچنین موسسات خدمات بعد از فروش را شناسایی کنید.

● دستورالعمل‌های راه‌اندازی، استفاده و نگهداری از دستگاه را از فروشنده اخذ نمایید.

● در مورد شرایط نصب و راه‌اندازی مطمئن شوید.

● سعی کنید از مراجع آموزش حرفه‌ای در مورد کار خود راهنمایی‌های لازم را کسب کنید یا به یک مشاور فنی مراجعه کنید.

یادآوری: خریداری یک دستگاه یا تجهیزات سرمایه‌ای، امر مهمی است و اگر در این مورد دقت کافی بعمل نیاورید، پول خود را به هدر داده‌اید.

آنچه در این سلسله مقالات آموخته‌اید:

● با دریافت پول بیشتر و پرداخت پول کمتر، سود بیشتری بدست می‌آورید.

● فروش بهتر سود را افزایش می‌دهد و خرید بهتر هزینه‌ها را کم می‌کند.

● ضایعات را کم کنید. مواد اولیه، زمان، نیروی کار و پول می‌توانند ضایعات داشته باشند.

● آمار فروش، هزینه‌ها و تولید محصول را تهیه و نگهداری کنید. بدین ترتیب

بخصوص در روستاها.

۱۰- ایجاد واحدهای حمل و نقل

بخصوص حمل و نقل احشام

۱۱- ایجاد واحدهای بازاریابی دام و

محصولات دامی

۱۲- ایجاد صنایع پشم و چرم (چرمسازی،

پشم‌ریسی، رنگرزی و پشم شویی)

۱۳- ایجاد واحد تولید نئوپان

۱۴- ایجاد واحدهای بسته‌بندی میوه و

سبزی

۵- پایین بودن سطح بهره‌وری و

محدودیت تولید بدلیل کهنگی شیوه‌های

تولیدی و عدم رواج تکنولوژی جدید.

۶- محدودیت سرمایه و سرمایه‌گذاری

بدلیل عدم توانایی مردم و ناکافی بودن قدرت

مالی سرمایه‌داران محلی.

۷- رواج سنت‌های کهنه و شیوه‌های

قدیمی زندگی و در نتیجه عدم تنوع‌طلبی و

نداشتن انگیزه لازم فعالیت بیشتر و افزایش

بهره‌وری.

زمینه‌های شناسایی شده جهت انجام

فعالیت اقتصادی به شیوه تعاونی

با توجه به شرایط کلی استان زمینه‌هایی که

جهت انجام فعالیت اقتصادی به شیوه تعاونی

مناسب تشخیص داده شده‌اند بشرح زیر معرفی

می‌گردند:

۱- ایجاد تشکل تعاونی به منظور تهیه؛

تامین و توزیع سموم و کودهای شیمیایی

۲- ایجاد تعاونیهای تعمیر و تامین قطعات

ماشین آلات کشاورزی

۳- احداث انبارهای نگهداری محصولات

۴- ایجاد واحدهای پرورش دام و طیور

(گوشتی، تخمی)

۵- ایجاد واحدهای کشاورزی پیشرفته در

زمینه‌های تولید علوفه دامی، غلات و

محصولات جالیزی

۶- ایجاد واحدهای صنعتی، پرورش گاو

و گوسفند گوشتی و شیری

۷- ایجاد واحدهای تولید خوراک دام و

طیور

۸- ایجاد کشتارگاه صنعتی

۹- احداث واحدهای بسته‌بندی و انجماد

گوشت و تولید فرآورده‌های گوشتی مانند

سویس و کالباس و همبرگر

کشاورزی، زمینه خاص دیگری جهت انجام

فعالیت اقتصادی موجود نیست، پس مهمترین

استعدادی که فعلاً جهت توسعه اقتصادی استان

بویژه به طریق ایجاد تشکل‌های تعاونی فراهم

است ایجاد واحدهای تولید محصولات

کشاورزی و دامی سازمان یافته و پیشرفته و

متناسب با موقعیت جغرافیایی و تنوع آب و

هوایی استان می‌باشد زیرا بنابه دلایلی که بعضاً

به آنها اشاره شد، امکانات موجود منطقه، و

شیوه زندگی و فرهنگ مردم مستعد برای

انجام فعالیت در این زمینه است. و چون

کشاورزی اساس اقتصاد منطقه را تشکیل

می‌دهد در صورت رونق گرفتن، موجب ایجاد

صنایع جدید و توسعه صنایع موجود خصوصاً

در زمینه صنایع مکمل و وابسته کشاورزی

خواهد شد و بالاخره با تکمیل زنجیره‌های

تولید موجبات اصلاح ساختار و رونق و توسعه

بخش بازرگانی و خدمات نیز فراهم خواهد

آمد.

موانع

در ارتباط با موانع توسعه استان نیز کافی

است گفته شود که در مسیر توسعه فعالیت‌های

منطقه مشکلات عدیده‌ای وجود دارد که این

مشکلات دارای جنبه‌های مختلف جغرافیایی،

زیربنایی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و

سیاسی است که به ترتیب اهمیت عبارتند از:

۱- دور افتادگی و انزوای جغرافیایی ایلام

و حالت شبه بن‌بست بودن آن.

۲- آسیب‌پذیری استان از نظر نظامی به

سبب مرزی بودن و شرایط ویژه سیاسی و

جغرافیایی.

۳- فقدان امکانات زیربنایی از قبیل

راه‌های ارتباطی، خطوط انتقال نیرو و مواد

سوختی، شبکه‌های آبرسانی.

۴- کمبود نیروی انسانی ماهر و متخصص

اولویت‌ها

با توجه به اینکه فعالیت‌های کشاورزی نقش

مهمی در حیات اقتصادی استان ایفاء می‌نماید

لذا اقدام به سرمایه‌گذاری و انجام فعالیت در

تمام زمینه‌های مربوط به بخش کشاورزی از

اهمیت و اولویت خاصی برخوردار است و

بعد از آن فعالیت در زمینه صنایع تبدیلی و

غذایی دارای ضرورت و اولویت می‌باشد. در

زمینه خدمات نیز آن دسته از خدماتی در

اولویت قرار دارند که در تکمیل دو فعالیت

فوق دارای نقش موثر بوده و در ارتباط با آن

دو می‌باشند. اما از نظر تامین منابع مالی باید

گفته شود که نظر به محرومیت مفرط منطقه و

توان ناچیز مالی و تخصصی عامه مردم و

سازمان نیافتگی و عدم جاذبه استان جهت

جلب نیروهای متخصص و سرمایه‌های

غیربومی انجام فعالیت‌های شناسایی شده ناگزیر

باید با در اختیار قرار دادن امکانات و تسهیلات

اعتباری کافی توسط دولت از طریق ایجاد

تشکل‌های تعاونی صورت پذیرد و در کنار آن

به موضوع تربیت نیروی انسانی متخصص

بومی جهت اشتغال در فعالیت‌های ایجاد، شده

توجه کافی مبذول گردد.