

«سرنوشت» و «بود و نبود» تعاونی خود را رقم زنند. در واقع بر خلاف بسیاری از سازمانهای اقتصادی، اعضای شرکتهای تعاونی در رأس هرم قدرت قرار دارند. زیرا اختیارات و حقوقی که قوانین تعاونیها برای آنان پیش بینی و مشخص کرده است در بر گیرنده همه ابعاد و جوانب فعالیتهای تعاونی ذریبط است.

این یک واقعیت است که اعضای تعاونیها، شایسته و لایق این حقوق ممتاز و بیبدیل هستند، زیرا هر عضو یک «سرمایه گذار تعاونی» محسوب می شود و هر شرکت تعاونی نیز محصول و مولود سرمایه گذاری اعضای آن است. طبیعتاً بدون سرمایه گذاری اعضا، سازمانی به نام شرکت تعاونی موجودیت نمی یابد و در نتیجه اقتصاد تعاونی شکوفا نخواهد شد!

از سوی دیگر، در اغلب موارد اعضای تعاونیها، اصلی ترین ارباب رجوع، مصرف کننده و خریدار کالاهای خدمات شرکت تعاونی خود هستند. به این ترتیب، چرخهای اقتصادی تعاونیها نیز از سوی آنان به حرکت در خواهد آمد. همچنین این اعضای تعاونیها هستند که هدفهای برنامه و خط مشی های اقتصادی شرکتهای تعاونی را مشخص و روشن می سازند. بنابراین، شرکتهای تعاونی خارج از «نیازهای اعضا» خود، اجازه برنامه ریزی و اجرای فعالیتهای اقتصادی دیگری را نخواهند داشت. به علاوه، به دلیل خصلت و روحیه «جمع گرایی» و «تکثر» در تعاونیها، «مدیریت مشارکتی» و ماهیت عدالتخواهانه عملیات مرتبط با آن، این شرکتهای در واقع واحدهای اقتصادی فعال، پویا، سالم و منصفی هستند که به تعبیری با اقتصاد ناسالم و مخرب مقابله می کنند. از این رو، موفقیت یا شکست هر شرکت تعاونی در کیفیت مشارکت اعضا، در تنظیم اهداف، برنامه ها و عملیات تعاونی نهفته است.

آنچه که مطرح شد، تبیین کننده گوشه ای از اهمیت حقوق اعضای تعاونیها است. نقش اعضا، در تعاونیها تا آن جا مهم و مؤثر است که اگر یک شرکت تعاونی از



مدیران عامل تعاونیها

چگونه موفق می شوند؟!

• مهندس محمد رضا عباسی

نظارت بر عملیات تعاونی را به «مشارکت» می گذارند.

حقوق و قوانین اقتصاد تعاونی و بخش تعاون کشور نیز مؤید همین امر است. به موجب قوانین مزبور دخالت در مدیریت و برنامه ریزی از حقوق حقه اعضا شناخته شده است. از همین رو، اعضای هر شرکت تعاونی قدرت واقعی آن شرکت را در اختیار دارند و این حقوق بی بدیل تا آنجا گسترده و عمیق است که اعضا قادر خواهند بود

شرکتهای تعاونی عموماً سازمانهایی «خودیار» و «خود اتکا» هستند زیرا به منزله یک ویژگی مهم و ارزنده تشکیل آنها بر پایه «مشارکت» داوطلبانه و فعال گروهی از افراد (اعضا) استوار است که نیازها، تمایلات، هدفها و علائق مشترک دارند. همزمان با طرح ایده تشکیل شرکت تعاونی و در تداوم فعالیتهای آتی، همه اعضا پذیرفته اند که «تصمیم گیری» در هر زمینه، از جمله مدیریت، برنامه ریزی و

در برخی تعاونی‌ها به دلایل مختلف نشانه‌های تفاهم و هماهنگی مابین هیأت مدیره و مدیر عامل ضعیف و کم‌رنگ است. آثار این نقیصه نیز به هر دلیلی که باشد، در عدم پیشرفت مطلوب و مناسب امور تعاونی خود را بارز می‌سازد و نتیجه آن نیز نارضایتی اعضای از عدم تأمین مناسب نیازها و خواسته‌های آنان بوده و بالاخره مشکلات اقتصادی و بازرگانی عدیده‌ای گریبانگیر شرکت تعاونی خواهد شد.

جاده تعاون منحرف و یا خارج شود می‌توان دلیلی اصلی آن را منتقل شدن اعضا و عدم توجه به حقوق آنان از سوی مدیران تعاونی دانست.

به موجب قانون تعاونی‌ها، مجامع عمومی عالی‌ترین، کانون مشارکت اعضا در مدیریت و رهبری تعاونی‌ها محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، این مجامع جلوه گاه تبلور قدرت و اعاده حقوق حقه اعضا در مدیریت و اداره امور تعاونی ذیربط است.

در مجامع عمومی، اعضا گرد هم می‌آیند تا سکان هدایت، رهبری، برنامه ریزی و اجرا و نیز کنترل عملیات و فعالیت‌های تعاونی خود را به‌دستان رهبران لایق و شایسته‌ای بسپارند. ضمن آن که به حق خویش که همانا مشارکت در اداره امور است، نایل شوند. آنان در این فرآیند، اعضای هیأت مدیره را برای مدیریت و رهبری امور و بازرسان را برای نظارت و کنترل فعالیت‌های تعاونی انتخاب می‌کنند.

کارکردهای هیأت مدیره

اعضای هیأت مدیره که نمایندگان اصیل و واقعی تعاونی محسوب می‌شوند، تنظیم سیاستها و خط مشی‌ها و رهبری امور تعاونی را به سوی تأمین منافع مشترک اعضا تنظیم و بر عهده می‌گیرند. برای اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های پیش‌بینی شده نیز فردی توانمند را به عنوان «مدیر عامل» انتخاب و به این سمت منصوب می‌کنند. از این رو، برای توسعه و پیشبرد مطلوب اهداف و عملیات تعاونی، وحدت رویه، تفاهم و هماهنگی و همسویی هیأت مدیره و مدیر عامل اجتناب‌ناپذیر است. با این وجود، در برخی تعاونی‌ها به

دلایل مختلف نشانه‌های تفاهم و هماهنگی مابین هیأت مدیره و مدیر عامل ضعیف و کم‌رنگ است. آثار این نقیصه نیز به هر دلیلی که باشد، در عدم پیشرفت مطلوب و مناسب امور تعاونی خود را بارز می‌سازد و نتیجه آن نیز نارضایتی اعضا از عدم تأمین مناسب نیازها و خواسته‌های آنان بوده و بالاخره مشکلات اقتصادی و بازرگانی عدیده‌ای گریبانگیر شرکت تعاونی خواهد شد.

با این وصف، اعضای هیأت مدیره و مدیر عامل شرکتهای تعاونی باید آگاه باشند که عملکرد مطلوب آنان به مثابه عملکرد مطلوب شرکت تعاونی ذیربط است و در این راه می‌بایست با شور و مشورت به



درک متقابل از یکدیگر نایل شوند و همه نیرو و توان خود را صرف خشنودی اعضا کنند.

گرچه هیأت مدیره به موجب قانون قادر است مدیر عامل را (در صورت داشتن استدلال منطقی و قانونی) از کار برکنار کند، اما باید توجه داشت که این امر همواره به آسانی انجام نخواهد یافت و چالشها و تنشهایی را غالب اوقات در بین اعضا و نیز اختلالاتی را در روند رو به پیشرفت، امور در تعاونی ایجاد خواهد کرد. بنابراین، ارجح است قبل از بروز چنین رخداد تأثیر گذاری، اعضای هیأت مدیره در هنگام انتخاب مدیر عامل، شاخصها و ملاکهای کارآیی و اثر بخشی مدیر عامل را مورد توجه قرار داده و در تداوم فعالیتها نیز تلاش کنند و در راستای تأمین منافع اعضا و توسعه عملیات تعاونی، با مدیر عامل به درک متقابل و وحدت نظر اصیل (نه تفاهم سطحی و وحدت نظری که منافع اعضا تعاونی را مد نظر داشته باشد) نایل شوند. در این صورت است که موفق خواهند شد مسئولیت و وظایف خود را با درستی انجام داده و حسن نیت اعضا را (که آنان را به عنوان نماینده و امین خود انتخاب کرده‌اند) صادقانه پاسخ دهند.

نقش سازنده هیأت مدیره در قبال مدیر عامل

طبیعتاً «مدیر عامل» از سوی هیأت مدیره دعوت به کار می‌شود و ناظر بر عملکرد وی خواهد بود. از این رو پیش‌بینی می‌شود که هیأت مدیره نقش مؤثری را در هدایت، راهنمایی و رهبری مدیر عامل در انجام مسئولانه و مطلوب مسئولیت و وظایف داشته باشد. جدای از مقررات و ضوابط مکتوب (قانون تعاونی‌ها، اساسنامه و ...) اعضای هیأت مدیره در موارد عدیده دیگری می‌توانند مدیر عامل را به سوی موفقیت راهنمایی کنند و از این رو، نقش خطیری را بر عهده دارند.

برخی از مقوله‌هایی که هیأت مدیره در صورت توجه منطقی و صحیح به آنها، با مدیر عامل به درک متقابل و مطلوب نایل شده و نیز موجب کمک به وی برای انجام

موفقیت آمیز وظایف محوله خواهد شد و در نتیجه نیازی به عزل و نصبهای متعدد مدیر عامل نمی‌گردد، به شرح زیر است:

۱- وظایف

هیأت مدیره هر شرکت تعاونی می‌بایست بر این باور نایل شود که مدیر عامل صرفاً یک کارمند و کارگزار شرکت تعاونی نخواهد بود که همواره یک سری فعالیتهای یکنواخت و معمولی را انجام دهد و با دریافت دستمزد، زمان را سپری کند. یک مدیر عامل، در واقع یک «مدیر اجرایی» است که مسئولیتهای سنگینی را بر عهده دارد. مدیر عامل را می‌توان موتور محرکه فعالیتهای اقتصادی و بازرگانی سازمان دانست. از این رو، نقش بسیار بارز و حساسی در کیفیت تأمین خواسته‌ها و نیازهای اعضا دارد و باید پاسخگوی شبکه و سیعی از انسانها با سلاقی و خواسته های متعدد و گوناگون به نام «اعضا» باشد. بنابراین باید ضمن داشتن توانایی کافی، باور و درک مناسبی از وظایف و مسئولیتهای حساس خود داشته باشد.

در هنگام انتخاب مدیر عامل می‌بایست قبل از هر چیز، هیأت مدیره تعاونی‌ها مرز مورد نظر را از جنبه هایی مانند لیاقتها و شایستگیهایی که یک «مدیر» باید به آنها مجهز باشد، تعهد و توانمندی برای تصدی این سمت و ... دقیقاً مورد ارزیابی قرار دهد و در صورت داشتن شرایط لازم، در ابتدای کار وی را نسبت به وظایف، مسئولیتهای اختیارات و حساسیتهای شغلی کاملاً توجیه و راهنمایی کنند.

۲- سلسله مراتب

در هر شرکت تعاونی سلسله مراتب سازمانی و شبکه ارتباطی منابع انسانی یکی از متغیرهای اساسی و مؤثر در در چگونگی پیشرفت امور محسوب می‌شود. اصولاً بر پایه تئوریهای مدیریت و اصول بوروکراسی، کارکنان هر سازمان دارای جایگاه خاص خود می‌باشند و روابط متقابل و دو سویه مدیران و کارکنان کاملاً تعریف شده است. در شرکتهای تعاونی نیز که در واقع «یک

سازمان» محسوب می‌شوند، به موجب قوانین و مقررات مربوطه هر یک از منابع انسانی جایگاه خاص و تعریف شده‌ای دارند، در شبکه ارتباطات انسانی شرکت‌های تعاونی، در فرادست مدیر عامل هیأت مدیره قرار دارد و از سوی دیگر مدیر عامل بر گروهی از کارکنان، مدیریت می‌کند. از آنجا که تعاونی‌ها، سازمانهای خشک، انعطاف‌ناپذیر و منجمد نیستند، بلکه سازمانهایی مشارکتی و با همکاری، صمیمیت و خودیاری و همیاری شکل گرفته‌اند، گاهی پیش آمده است که برخی به این بهانه سلسله مراتب و شبکه سازمانی و روابط انسانی معقول را زیر پا گذاشته‌اند. پیامد این امر نیز اختلال و بی نظمی در جریان سالم فعالیتهای تعاونی بوده است. در این فرآیند، مدیر عامل که مسئولیتهای خطیری را به دوش می‌کشد، دچار مشکلات فراوانی می‌شود که هم از سوی هیأت مدیره و کارکنان و بازرسان و هم اعضا مورد مؤاخذه قرار می‌گیرد. از همین رو است که هیأت مدیره می‌بایست هوشیار باشد تا سلسله مراتب و شبکه ارتباطات از چارچوب اصول و مقررات مربوطه خارج نشود و هر یک از کارگزاران را نسبت به حد و حدود وظایف و ارتباطات سازمانی خود آگاه سازد. در این صورت مدیر عامل با آرامش خاطر بهتر و تنشهای کمتری وظایف محوله را انجام خواهد داد.

۳- اعتماد و اطمینان

هیأت مدیره هر شرکت تعاونی باید همواره این اطمینان را به مدیر عامل منتخب خود بدهند که اعضای هیأت مدیره هیچ‌گاه وی را در مواجهه با مسائل و مشکلات تنها نخواهند گذاشت. ضمن آن که نتایج ارزشمند و مؤثر فعالیتهای وی برای هیأت مدیره ملموس خواهد بود و نسبت به آن قدرشناسی خویش را به نحو مقتضی اعلام خواهد کرد.

به علاوه می‌بایست هیأت مدیره در طول فعالیت مدیر عامل به تفاهات اولیه احترام گذاشته و با رعایت آنها، عملاً این حمایت و ناظر بودن دقیق و منصفانه بر عملکرد مدیر عامل را نشان دهد. در واقع، هیأت

مدیر باید نسبت به کیفیت و چگونگی انجام وظایف مدیر عامل حساسیت کافی را به خرج داده و همانند یک ناظر بی طرف فعالیتهای وی را داوری و زیر نظر داشته باشند و بر اساس نتایج آن نیز به تعهدات روز اول و قول و قرارهای به عمل آمده اهتمام ورزند زیرا در صورت رعایت فرآیند مزبور، مدیر عامل با اطمینان و اعتماد راسخ و پشت گرمی کافی وظایف خویش را انجام خواهد داد.

اهداف و مسئولیتهای

هیأت مدیره در بدو امر می‌بایست این نکته مهم و واقعی را به مدیر عامل گوشزد کند که وی را بر پایه درستکاری، تجارب و تواناییهایی که داشته است برای تصدی سمت مدیر عاملی شرکت تعاونی انتخاب کرده است. همچنین در زمینه چگونگی انجام امور، ارتباطات، مسئولیتهای، اهداف تعاونی، خواسته‌ها و تمایلات اعضا، مختصات اساسنامه تعاونی، قوانین و مقررات و ... اطلاعات مفید، اصیل و «به روز» را در اختیار وی قرار دهد تا با آگاهی، تسلط کامل از ضوابط و اوضاع و احوال تعاونی کار خود را شروع کند.

همچنین ضروری است هیأت مدیره، مدیر عامل را نسبت به آرمانها، مقاصد و اهداف اعضا توجیه کند و به وی یادآور شود که هدف تعاونی صرفاً تحصیل سود و منفعت نیست. بلکه هدف اساسی تولید، خدمت و یا تأمین نیازهای اعضا با کیفیت و قیمت مناسب خواهد بود. بنابراین باید خود را به مثابه یک عنصر حامی و پشتیبان خواسته‌های اعضا و مدافع حقوق آنان در مقابل منفعت طلبان، سودجویان و سوداگران اقتصادی تلقی کند و در این راه استعداد و شایستگیهای خویش را صادقانه به کار گیرد.

۵- تعاونگرایی

بدون شک و فاداری مدیر عامل به نهضت تعاونی و فعالیتهای تعاونگرانه بسیار با اهمیت است. زیرا، وی مدیریت اجرایی سازمانی را بر عهده دارد که از اجتماع افراد (اعضا) معتقد به همکاری و تعاون به

اعضای هیأت مدیره که نمایندگان اصیل و واقعی تعاونی محسوب می‌شوند، تنظیم سیاستها و خط‌مشی‌ها و رهبری امور تعاونی را به سوی تأمین منافع مشترک اعضاء تنظیم و بر عهده می‌گیرند و برای اجرای برنامه‌ها و فعالیتهای پیش‌بینی شده نیز فردی توانمند را به عنوان «مدیر عامل» انتخاب و به این سمت منصوب می‌کنند. از این رو، برای توسعه و پیشبرد مطلوب اهداف و عملیات تعاونی، وحدت رویه، تفاهم و هماهنگی و همسویی هیأت مدیره و مدیر عامل اجتناب‌ناپذیر است.

نخواهد یافت مگر این که میزان وظایف شغلی تحقق نخواهد یافت مگر این که میزان رضایت شغلی او به حد مطلوبی رسیده باشد.

مدیر عامل هنگامی برای انجام وظایف خود با اشتیاق و رضایتمندی تلاش خود را را به کار خواهد بست که برای انجام وظایف دارای انگیزه کافی باشد. برای این کار نیز باید نیازهای خویش را تأمین یافته تصور کند. مدیر عامل همانند بسیاری از مدیران سازمانها، هنگامی ابتکار، نوآوری و خلاقیت‌های خویش را در جهت پیشبرد امور به کار خواهد گرفت که ارزش کار وی در ابعاد مادی (حقوق و دستمزد) معنوی (قدر شناسی) به نحو معقولی مورد توجه مسئولان مافوق و سایر نیروی انسانی قرار گرفته باشد و انتظارات وی بر آورده شود. در این صورت که وی از کار آبی، بهره‌وری و عملکرد مطلوب بهره‌مند خواهد بود.



بدیهی است بخش مهمی از موفقیت‌های هر شرکت تعاونی بستگی به رویکردهای فوق دارد و از این رو هیأت مدیره می‌بایست نسبت به آن حساسیت کافی نشان دهد.

۷- توقعات مادی

طبیعتاً مدیر عامل هر شرکت تعاونی (جدای از مواردی که یک فرد مسئولیت مدیر عاملی را به صورت افتخاری قبول کرده است) در قبال انجام وظایف خویش دارای مجموعه‌ای از انتظارات مادی نیز خواهد بود. گر چه در ابتدای قبول این مسئولیت، با هیأت مدیره به تفاهم کامل رسیده است، اما در برخی موارد، پس از شروع کار و مدتی بعد از آن هیأت مدیره به هر دلیل قانع‌کننده و منطقی و یا غیر آن نسبت به تعهدات خویش در قبال مدیر عامل وفاداری نشان نمی‌دهد. همچنین گاهی، مدیر عامل در

مطالب نشانگر آن است که هیأت مدیره تعاونی‌ها ملزم هستند در انتخاب مدیر عامل، خصلت تعاونگرایی را به عنوان یک ملاک انتخاب مورد نظر داشته باشند.

۶- رضایت شغلی

یک نکته حائز اهمیت که امروزه در مدیریت منابع انسانی مورد توجه جدی قرار گرفته است، تأثیر مثبت و بسزای «رضایت شغلی» کارکنان در کیفیت مطلوب انجام فعالیتها و بهبود یافتن عملکرد سازمان است. طبیعتاً این نکته نیز در مورد مدیر عامل که به منزله یکی از کارگزاران سازمانهای تعاونی به فعالیت مشغول است، مصداق خواهد داشت. به دیگر سخن، رفتار مطلوب مدیر عامل در حیطه وظایف خود به میزان زیادی به انگیزش و علاقه او بستگی دارد و انجام وظایف شغلی تحقق

وجود آمده است. حال چنانچه وی به فلسفه، اصول و قواعد، نهضت تعاونی چندان اعتقاد و باوری نداشته باشد. یقیناً موفق به تأمین انتظارات اعضاء و تحقق اهداف تعاونی نخواهد شد. در واقع در یک محیط و سازمان که هویت آن در اصول و ارزشهای تعاون تبلور یافته است و این اصول و ارزشها عامل پیوند و تجمع اعضاء و مبدأ فعالیتها می‌باشد. چنانچه یک فرد مخالف یا بی تفاوت به رویکرد تعاون به منزله مدیر عامل مشغول به کار شود، یک عنصر ناهنجار و نامتجانس محسوب خواهد شد. از این رو، نه تنها در پیشبرد و توسعه اهداف و فعالیتهای شرکت تعاونی مفید واقع نخواهد شد، بلکه خود مانع بزرگی برای روان شدن امور در بستر فلسفه و اصول تعاون خواهد بود. این

جریان امور با اهتمام کامل و مدیریت و خلاقیت ارزنده‌ای توسعه فعالیت‌های تعاونی را به نحو چشمگیری تحقق می‌بخشد. وی در مقابل رشد و توسعه ارزنده‌ای که نصیب تعاونی و اعضا کرده است، توقعات بیشتری خواهد داشت. بنابراین هیأت مدیره باید در این گونه موارد دقیقاً امور را تحت نظارت دقیق خویش داشته باشد و توقعات منطقی وی را بر آورده سازد.

ممکن است این نکته به ذهن خطور کند که احتمال دارد مدیر عامل همانند برخی مدیران و کارگزاران، انتظارات نامعقول و بیش از انتظاری داشته و قادر به کنترل روحیه زیاده خواهی و بینهایت‌طلبی نگردد. در این صورت اعضای هیأت مدیره باید در این زمینه وی را به قناعت و احترام به حقوق حقه خویش راضی سازند.

۸- امنیت شغلی

یک نیاز مهم مدیر عامل هر شرکت تعاونی همانند سایر شاغلین سازمانها، داشتن «امنیت شغلی» است. این امری طبیعی است که انتخاب مدیر عامل از سوی هیأت مدیره در واقع مؤید آن است که از مقبولیت کافی برخوردار بوده است. به بیان بهتر، هیأت مدیره به دور از گروه‌گرایی، روابط نامعقول و هر گونه مصلحت‌اندیشی، مدیر عامل را برای اجرای برنامه‌های شرکت تعاونی ذریب انتخاب کرده است. در نتیجه، از نگاه اعضای هیأت مدیره، وی توانمندی کافی برای این کار را داشته است، اما متأسفانه پس از مدتی روابط فی مابین هیأت مدیره و مدیر عامل به نحوی دگرگون می‌شود که برخی مسائل و مشکلات پیش آمده را متوجه عدم توانایی، کارآیی و قصور مدیر عامل قلمداد می‌نماید. پیشرفت این گونه موارد موجب می‌شود که این احساس در مدیر عامل تقویت یابد که امنیت شغلی وی به خطر افتاده است.

هیأت مدیره می‌بایست به این امر آگاه باشد که تنها زمانی مدیر عامل از عهده امور محوله به خوبی بر خواهد آمد که احساس امنیت کند. هر چه این احساس در مدیر عامل تقویت یافته‌تر باشد، هیأت مدیره و بالطبع

اعضای شرکت تعاونی اهداف خود را تأمین یافته‌تر خواهند دید. بنابراین حمایت و پشتیبانی معقول از مدیر عامل، در کیفیت فعالیت‌های وی نقش مؤثری خواهد داشت. ضمن آن که هر مشکل و مسأله‌ای را که در جریان امور پیش خواهد آمد، نباید از دریچه قصور مدیر عامل به آن نگاه کرد.

۹- اصول و ارزشهای تعاونی

مدیر عامل می‌بایست به این باور نایل شود که انجام امور تعاونی تا آنجا که در ارتباط با مسئولیت و وظایف او است، همانند سایر سازمانهای اقتصادی، انجام وظیفه صرفاً یک مسئولیت ساده و خارج از حساسیت نخواهد بود. بلکه شرط موفقیت وی سازگار نمودن عملکرد وی با اصول و ارزشهای تعاونی و برآورده ساختن تعهدات خود نسبت به اعضا توأم با رعایت ارزشهای تعاونی می‌باشد.

در واقع باید در جریان انجام فعالیت‌ها، احترام و اعتماد مدیر عامل به تعاون، حقوق اعضا و جنبه‌های عدالتخواهانه اقتصادی کاملاً نمود داشته باشد. این در حالی است که مدیر عامل هنگامی به این امر تشویق و ترغیب خواهد شد که هیأت مدیره زحمات و فعالیت‌های مدیر عامل را از این جنبه مورد مذاقه و بررسی قرار دهد و در صورت لزوم راهنمایی‌های لازم را به وی ارائه دهد.

۱۰- حقوق کارکنان

مدیر عامل هر یک از شرکتهای تعاونی باید با هدایت و اقدام عملی هیأت مدیره به این باور نایل شود که عملکرد وی هنگامی تحسین برانگیز است که زمینه رشد و

اعضای هیأت مدیره و مدیر عامل شرکتهای تعاونی باید آگاه باشند که عملکرد مطلوب آنان به منابه عملکرد مطلوب شرکت تعاونی ذریب است و در این راه می‌بایست با شور و مشورت به درک متقابل از یکدیگر نایل شوند و همه نیرو و توان خود را صرف خشنودی اعضا کنند.

توسعه را برای کارکنان تحت مدیریت خود مهیا سازد. از جمله باید اعتقاد یافته باشد که دفاع از حقوق کارکنان تا آن جا که منطقی حکم می‌کند در ابعاد مختلف (دستمزد، تشویق، آموزش و ...) از جمله وظایف او محسوب می‌شود. مدیر عامل موفق فردی است که کارکنان وظیفه شناس، فعال، مبتکر و دلسوز را مورد تشویق و قدردانی قرار می‌دهد و برای تقویت و رشد بیشتر این خصایص ارزشمند آنان را به هیأت مدیره و حتی اعضا معرفی می‌کند. با این اوصاف، طبیعی است که هیأت مدیره می‌تواند شرایط را برای این گونه اقدامات مطلوب مدیر عامل مهیا سازد و از وی در پیشبرد اهداف توسعه نیروی انسانی حمایت لازم را به عمل آورد.

۱۱- قدرشناسی

هیأت مدیره می‌بایست در فرآیند انجام امور جاری تعاونی، پاداش و تقدیر از زحمات ارزنده مدیر عامل را صرفاً در پاداش مادی نپندارند، بلکه از روشها و راهکارهای متعدد و گوناگون تشویق استفاده کند. مثلاً فراهم ساختن زمینه در شرکت برای دوره‌های آموزشی، اهداء کتاب، بالا بردن سطح دانش و مهارتهای شغلی، معرفی عملکردهای مثبت معرفی به اعضا و ... همه راهکارهای تشویق و اهداء پاداش محسوب می‌شوند.

۱۲- شخصیت

مدیر عامل شرکتهای تعاونی نباید از اینکه یک سازمان تعاونی را به عنوان یک مدیر بالا رتبه انتخاب کرده و از مقبولیت مدیران منتخب اعضا برخوردار است به خود غرور شوند. بلکه باید آگاه باشند که یکی از عوامل عمده انتخاب او، شخصیت بی‌آلایش، جدیت، صداقت و مردم داری بوده است. بنابراین نه تنها پس از به قدرت رسیدن به عنوان یک مدیر می‌بایست این خصایص ارزنده را از دست ندهد، بلکه آنها را بیش از پیش در خود تقویت سازد تا علاوه بر هیأت مدیره از اقبال عمومی اعضا نیز برخوردار شده و محبوبیت خویش را افزایش بخشد. در همین راستا هیأت مدیره می‌بایست با تدبیر کافی زمینه

مدیر عامل موفق فردی است که کارکنان و وظیفه شناس، فعال، مبتکر و دلسوز را مورد تشویق و قدردانی قرار می دهد و برای تقویت و رشد بیشتر این خصایص ارزشمند آنان را به هیأت مدیره و حتی اعضاء معرفی می کند. با این اوصاف، طبیعی است که هیأت مدیره می تواند شرایط را برای این گونه اقدامات مطلوب مدیر عامل مهیا سازد و از وی در پیشبرد اهداف توسعه نیروی انسانی حمایت لازم را به عمل آورد.

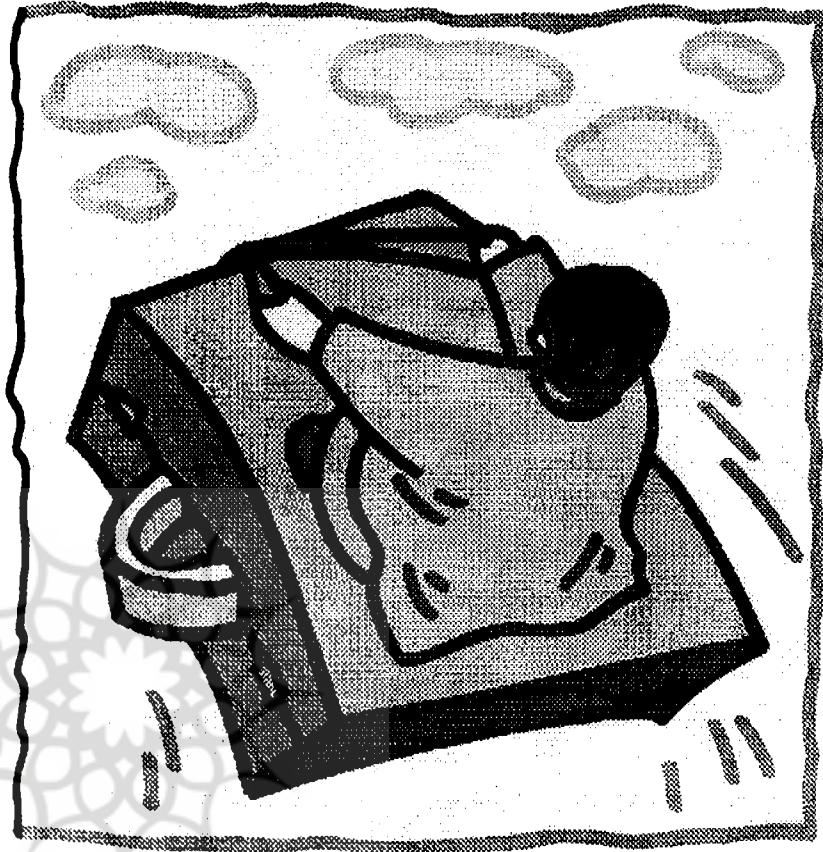
تقویت نماید که همه امور و منابع انسانی و مادی باید در راستای تحقق اهداف تعاونی هماهنگ و همسو شوند. در صورت بروز چنین رخدادی مدیر عامل شرکت تعاونی با اعتماد به نفس، علاقه و اطمینان فزاینده ای جریان امور را پی خواهد گرفت. زیرا درک «انسجام منابع» یک ضرورت و یک محرک اصلی برای موفقیت مدیر عامل در انجام هر چه بهتر وظایف و مسئولیتهای وی خواهد بود.

۱۵- تجربه اندوزی

اگر مدیر عامل قبل از این در تعاونی ها به کار مشغول نبوده و اطلاعات وی ناکافی است، یکی از مسئولیتهای هیأت مدیره در قبال وی فراهم ساختن شرایط مناسب برای «تجربه اندوزی» است. از راهکارهای مناسب برای انجام این مسئولیت می توان تشکیل جلسات مشورتی و توجیهی را نام برد. ضمن آن که نباید در اوایل فعالیت، اجرای برنامه های پیچیده، فنی و سرمایه بر را به مدیر عامل واگذار نمود تا وی در جریان امور جاری قرار گرفته و پس از کسب تجارب لازم و آشنا شدن با محیط، روابط و شناختن امور بازرگانی شرکت تعاونی، فعالیت خود را آغاز کند. در این صورت احتمال موفقیت مدیر عامل یقیناً بیشتر خواهد بود.

۱۶- انسجام گروهی

هیأت مدیره هم در درون هیأت و هم در ساختار تعاونی می بایست از گروه گرایی پرهیز نموده و از آن پیشگیری به عمل آورد. متأسفانه در برخی از شرکتهای تعاونی به دلیل خود بینی و سهل انگاریهایی که از سوی هیأت مدیره صورت می گیرد در بین آنان گروه گرایی و تفرقه رشد کرده و در مراحل پیشرفته تر این تفرقه و فرقه گرایی به کارکنان و حتی اعضاء نیز سرایت می کند. طبیعاً این امر به



خود را بر پایه انصاف، مساوات و عدالت روا ندارد. به دیگر سخن، هیأت مدیره در این گونه مواقع باید هوشیاری خود را نشان داده و آگاه باشد که کارکنانی بوده اند که مدیر عامل با یاری آنان به موفقیت نایل شده است. پس کافی نیست که همواره فقط مدیر عامل تشویق شود. نیروی انسانی که در خدمت وی بوده است نیز مستحق پاداش است و ضروری است مورد تشویق و قدردانی منصفانه و زیرکانه هیأت مدیره قرار گیرند.

۱۴- اعتماد به نفس

هیأت مدیره چه در جلسات تصمیم گیری و چه در عمل و موضع گیری ها باید به ترتیبی اقدام کند که با مدیر عامل به درک متقابل رسیده و این ذهنیت را در مدیر عامل

بروز خصلتهای نیکو را برای مدیر عامل مساعد سازد و اعتماد به نفس، خودباوری و صفات متعالی را در وی تقویت سازد.

۱۳- پاداش مادی

هیأت مدیره می بایست تلاشهای اضافه بر وظایف معمول مدیر عامل را در ارزیابی های خود مد نظر داشته باشد. یکی از مهم ترین راهکارها، جبران مادی این تلاشها است تا مدیر عامل کماکان خود را در چارچوب وظایف معمول و مصوب، محصور نسازد و آنچه را در تفکر، نوآوری، خلاقیت و ابتکار در اختیار دارد، شکوفا ساخته و در اختیار شرکت تعاونی قرار دهد. نکته ظریفی که در این میان به ذهن خطور خواهد کرد آن است که هیأت مدیره باید تشویق ها و پاداشهای مورد نظر



مدیریت تعاونی‌های دچار بحران مالی مطالعه موردی «اکا» (فنلاند)

• اچ. کم پین ۱

گروه E^۲ که در فنلاند با اسم قدیمی خود تعاونی E (تعاونی پیشرفته^۳) شناخته می‌شود. در سال ۱۹۱۷ گروه E از گروه S جدا شد و سازمان عمده فروشی تعاونی مرکزی بازرگانی OTK را به وجود آورد. در سال ۱۹۸۳ تعاونی اکا در نتیجه ادغام ۳۹ تعاونی منطقه‌ای با OTK به وجود آمد. تعاونی‌های مصرف، که از اوایل دهه ۱۹۰۰ فعال بوده‌اند، بیشتر به کارهای خرده فروشی اشتغال یافتند، هر چند تعدادی هتل و رستوران را اداره می‌کردند و در خانه

آن در کنترل بحران مالی تا چه حد موفق‌اند؟

با مروری بر تجربه‌های «اکا» می‌توان به تعداد زیادی از این سنوالات پاسخ داد.

سراغاز ماجرا

توضیحاتی مختصر درباره ساختار سازمانی «اکا» سابقه‌ای سودمند از مسأله مورد نظر این نوشته به دست می‌دهد. در فنلاند دو نوع تعاونی مهم وجود دارد: تعاونی‌های گروه S^۲ به رهبری تعاونی مرکزی بازرگانی SOK^۵ و تعاونی اکا (یا

در پاییز سال ۱۹۹۳ از پنجمین تعاونی بزرگ فنلاند، یعنی تعاونی اکا^۲ و بخش خرده فروشی آن ترادکا^۳ شکایت شد. طراح این شکایت یک اعتبار دهنده امور بازرگانی بود که به موجب قانون بازسازی مؤسسات (که شبیه فصل یازده مقررات ورشکستگی ایالات متحده آمریکا است) شکایتش را تسلیم مقامهای مسئول کرد. بحران مالی «اکا» سنوالاتی مداوم و متعددی را درباره رابطه فلسفه اساسی یک تعاونی با اقدامات بازرگانی آن همراه با شیوه انتخابات آن، یعنی نمایندگان اعضا که حق اتخاذ سیاستهای مالی را بر اساس نکات زیر دارند، به وجود آورده بود:

- ۱- آیا مدیران حرفه‌ای تعاونی در نقش مطلوب خود ظاهر می‌شوند؟ مسئولیتهای هیأت مدیره منتخب یک تعاونی چیست؟ آیا این افراد صلاحیت و انگیزه‌هایی برابر با وظایف خود دارند؟
- ۲- آیا ساختار تعاونی برای شرایط کنونی خوب است یا بد؟
- ۳- یک تعاونی و مدیریت واحد وابسته به

سازی بدون سود نیز مشارکت داشتند. در همان حال، OTK عمدتاً در زمینه مواد غذایی و پوشاک فعال بوده است.

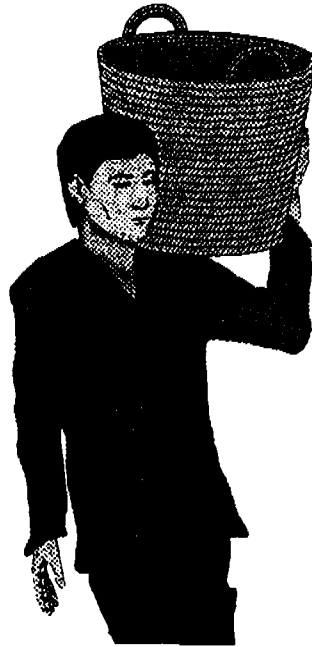
نقش و ساختار اداری

تا سال ۱۹۸۲ اکثر اعضای هیأت مدیره OTK را یسا مدیران عامل تعاونی‌های منطقه‌ای یا مدیران ارشد OTK تشکیل می‌دادند. روابط تعاونی‌ها و OTK گاه تیره می‌شد، زیرا تصور بر این بود که تعاونی مرکزی حالت «حمایتی» دارد و تعاونی‌های منطقه‌ای به این استقلال حسادت می‌کردند. پس از چندین دهه توفیق بازرگانی، اکثر تعاونی‌ها در دهه ۱۹۷۰ سودآوری خود را از دست دادند و ناچار شدند دست کمک مالی به OTK دراز نکنند تا بتوانند گزارشهای مالی سالانه را برای بررسی و تصویب آماده کنند. در همان حال، روند عملکرد OTK نیز تضعیف شد هر چند اعضای هیأت مدیره و هیأت نظار آن نتوانستند موضوع را به صورتی سازنده بررسی کنند، زیرا متقابلاً به هم وابسته بودند. گزارش مدیریت از لحاظ استاندارد و محتوا نیز ضعف فراوان داشت تا مبنای واقعی برای ارزیابی شرایط به دست بدهد. اعضای هیأت مدیره، هیأت نظار و هیأت نمایندگان تعاونی‌های مصرف منطقه‌ای بیش از هر چیز به عرضه کالاهای خرده فروشی می‌اندیشیدند و فاقد ظرفیت لازم برای تجزیه و تحلیل روندهای مالی در نهضت تعاون بودند.

مسائل روز مره مورد توجه اعضا مثل محل فروشگاهها و نوع کالاها از مباحث همیشگی مدیریت بود، ولی در عوض به سودآوری و شرایط مالی تعاونی‌های منطقه‌ای و OTK توجهی نداشتند.

نخستین نتایج بحران

این نقایص به فقدان یک استراتژی کلی منجر شد. فعالیتهای OTK تولیدی بود و سرمایه‌گذاری‌ها عمدتاً به تولید، انبار کردن و توزیع اختصاص می‌یافت. تعاونی‌های عضو منابع خود را صرف توسعه فعالیت هتلداری می‌کردند. در نتیجه، توسعه خرده فروشی از پیاد رفته بود، زیرا مدیریت حول حفظ وضع موجود -



بی‌خبر از زوال تدریجی شبکه فروشگاهها - دور می‌زد.

در نتیجه این شرایط، گروه E سودآوری خود را به شدت از دست داد و در اوایل دهه ۱۹۸۰ به مرز ورشکستگی رسید. ناچار با ادغام تعاونی‌ها در سال ۱۹۸۲ در اکا، مشکل حل شد.

امور بازرگانی و اداری در شرایط جدید

امور بازرگانی این شبکه تعاونی ملی به تعدادی اداره تفکیک شد هر چند هر یک از آنها را به صورت شرکتهای سهامی سازماندهی کردند. آن گاه نقش سازمان مرکزی به ظاهر شدن در کسوت یک شرکت مادر منحصر شد. اما یک مورد استثنایی خرده فروشی سنتی بود که طبق مقررات به صورت بخشی از فعالیت تعاونی باقی ماند، هر چند عملاً مانند یک سازمان وابسته فعالیت می‌کرد.

۱۵۰ عضو شورای نمایندگان و هیأت مدیره در دروازه ناحیه انتخاباتی به صورت پستی برای ۲ سال انتخاب می‌شوند. طبق سنت ۴۵ تا ۵۰ درصد اعضا در این رأی دادن شرکت می‌کنند. شورای نمایندگان ۲۲ عضو هیأت نظارت را از میان اعضای خودش و دیگر اعضای تعاونی‌ها انتخاب می‌کند. هیأت نظارت اعضای هیأت مدیره را انتخاب می‌کند و رئیس هیأت

مدیره مدیر ارشد اجرایی اکا نیز هست در حالی که سایر اعضا در تعدادی گروه و منصب مدیریتی دخالت یا عضویت دارند. سازمان جدید مبتنی بر امور بازرگانی، یعنی ادارات مربوطه، در توسعه خرده فروشی و اداره هتلها و رستورانها به تخصص گرایی روی آورد. در تمامی سالهای ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۰ هتلداری و اداره رستورانها سودآور بود و روند توسعه خرده فروشی نیز مثبت به نظر می‌رسید. چون فعالیتها جنبه ملی داشت، فروشگاهها را به صورت زنجیره‌ای سازماندهی کردند که با مدیریت متمرکز اما هر کدام با امور اجرایی مستقل، اداره می‌شد. تعدادی از عملیات صنعتی را حذف کردند و برخی را دوباره سازماندهی کردند به نحوی که همراه با سایر تعاونی‌ها حالت شرکت سهامی ایجاد کند.

تنوع در مشارکت

OTK ادغام شده و تعاونی‌های مصرف از سابق سهامداران شرکت برجسته خانه سازی^۸ فنلاند یعنی هاکا بوده‌اند ضمن این که در شرکت مشابه بیمه کانزا^۹ نیز چنین وضعیتی داشته‌اند. در نتیجه ادغام، هاکا و کانزا به مؤسسات وابسته به ایکا تبدیل شدند و لذا مسئولیت مالی ایکا افزایش یافت. در سالهای ۹۰ - ۱۹۸۰ خانه سازی بسیار سودآور بود و در نتیجه نقایص بخش خرده فروشی تعاونی را جبران می‌کرد. کانزا نیز در داخل کشور موفق بود تا این که واحد بین المللی آن در اواخر دهه ۱۹۷۰ به تعدادی شرکت بیمه تبدیل شد و حجم این عملیات از قدرت خطر پذیری^{۱۰} کانزا فراتر رفت. با این همه، مدیران به عمق این مخاطره پی نبردند، زیرا اطلاعات لازم و کافی در اختیارشان گذاشته نشده بود. در نخستین سالهای دهه ۱۹۸۰ در کل جهان صنعت بیمه در حال شکوفایی بود. خطر کردن برای کانزا بسیار سنگین بود و ناچار در نیمه دوم دهه ۱۹۸۰ یک میلیارد مارک فنلاند از اکا و به صورت سرمایه گذاری مستقیم و اتا ۲ میلیارد به صورت سرمایه گذاری تعهد شده کمک گرفت (در زمان تحریر مقاله هر دلار آمریکایی تقریباً ۵

مارک فنلاند و هر لیره استرلینگ تقریباً ۷/۸ مارک فنلاند بود). این کار بدمی آن را به شرکت مادر افزایش داد و مانع از آن شد که برای بهسازی خریده فروشی متابعی را اختصاص دهد.

ورشکستگی: باشنه آهین تعاونی^{۱۱}

در تعاونی‌های عضو اکا، اعضاء و مدیریت همواره از ابعاد اجتماعی نهضت به نیکی یاد می‌کرده‌اند و طی سالهای مورد بررسی نیز بر همین جنبه تأکید داشتند، حال آن که مدیران حرفه‌ای بازرگانی می‌کوشیدند مشکلات دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ را با افزایش سهم خود در بازار با افزایش فروش، یا با روی آوردن به تنوع حل کنند. در عین حال، ارزش سهم اعضاء طی سالهای مختلف به نسبت نرخ تورم افزایش نیافت. (در سالهای ۱۹۲۵ تا ۱۹۲۹ بحران بیداد می‌کرد) و نیز به سودآوری چندان توجهی مبذول نمی‌شد.

ورشکستگی و تصفیه عبارت است از پرداخت سهام اعضاء (در اکا برابر ۲۰۰ مارک فنلاند برای هر عضو) و نیز محاسبه مابقی به عنوان سود یا ارزش افزوده. چون تعاونی اصولاً یک سازمان غیر انتفاعی است و هدف اصلی آن نیز خدمت به اعضاء است، سودآوری آنقدرها مور توجه قرار نگرفت. دلیل دیگر کاهش سودآوری، این بود که هر چند منافع اعضاء و چندین تلاش ویژه برای بهسازی اوضاع و امور به عنوان ابزار بازار یابی مورد استفاده قرار می‌گیرد، اما اینها عملاً به منزله عوامل توزیع سود به اعضاء تلقی می‌شود. در فلسفه تعاون (آیین راجدیل) مسئله سود نیز نهفته است، اما تعداد تعاونی، اکا و پیشینیان آن نتوانستند بر سودآوری خود بیفزایند.

طی چندین دهه نسبت سودآوری اکا پایین بود که عملیات سرمایه طلب و پر حجم کاها (برای خانه سازی) و کانزا (برای بیمه) بر وخامت آن می‌افزاید. به علاوه، این مسئله را نمی‌شد به سادگی حل کرد، زیرا توان اکا را زیان‌خرده فروشی و مخاطرات ناشی از فعالیت بین المللی کانزا به خود اختصاص داده بود. سرانجام نیز مدیران

نتیجه مهمی که می‌توان از بحران اکا گرفت، آن است که تراز پرداخت‌ها در تعاونی‌ها جایگاه خاص خود را دارد. به بیان دیگر، تعاونی نباید به بهانه این که شرایط حقوقی خاصی دارد از پرداخت مازاد یا سود غفلت کند، زیرا تراز پرداختهای آن دچار مشکل خواهد شد. در واقع لازم است هم تعاونی هزینه‌های معقول و اقتصادی داشته باشد، هم به سودآوری بیندیشد.

بازرگانی، و نه مدیران اداری متوجه این مسئله شدند.

مشکلات ناشی از رکود

به دلایل مرتبط با شرایط کشور و به سبب بروز رکود در کشورهای مغرب زمین و کاهش صادرات به دلیل در هم ریختگی بازار شوروی (روسیه)، اقتصاد فنلاند در اوایل ۱۹۹۱ سیر نزول، در پیش گرفت. در نتیجه، در بخش تعاونی نیز اوضاع رو به وخامت نهاد که طبعاً اکا و ادارات آن هم از این شرایط تأثیر پذیرفتند. مدیران ارشد اجرایی و اعضاء هیأت مدیره اکا شرایط را تجزیه و تحلیل کرده، به این نتیجه رسیدند که اکا و اقمار آن، یعنی تعاونی اکا و چهار اداره (خرده فروشی، هتلها و رستورانها، خانه سازی و بیمه) نمی‌توانند با این رکود مقابله کنند مگر آن که بخش قابل ملاحظه یا در واقع اکثر سهام خود را در هاکا و کانزا بفروشند و با عده‌ای سرمایه دار داخلی یا خارجی شریک شوند.

نمایندگان اعضاء این استراتژی را تأیید کردند که پیام آن عطف توجه به خرده فروشی سنتی و هتلها و رستورانها بود. با دوازده نفر که سرمایه دار و علاقمند به مشارکت بودند، مذاکره شد. این مذاکرات در سالهای ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۳ با افراد داخلی و خارجی به عمل آمد، اما نتیجه‌ای به دست نیامد یا اکثراً در پایان بحثها کار به بن بست رسید، زیرا بانکهای فنلاند علاقه‌ای به مشارکت مالی در این قضیه نداشتند و سرمایه داران داخلی نیز به سرمایه گذاری تمایل نشان نمی‌دادند. به علاوه، بی‌علاقگی به دخالت رقبای خارجی در بازار داخلی نیز دیگر عامل شکست بود. بروز بحران در بانکهای فنلاند در همان سالها و تشدید بی‌اعتمادی متقابل بین تعاونی‌ها و بانکها بر شدت مشکلات و جلوگیری از پیدا کردن

راه حل معقول افزود. افزون بر این، شرایط اجتماعی و سیاسی فنلاند نیز به نفع اکا نبود زیرا اعضاء آن را عمدتاً افراد متعلق به احزاب مخالف (کارگری) تشکیل می‌دادند.

سازماندهی مجدد

این مؤسسه بسیار بدهکار و فاقد سودآوری در سالهای ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۳ توسط مطبوعات به شدت مورد انتقاد قرار گرفت و فعالیت رقبا سوخت این انتقادها را فراهم می‌کرد. در اکتبر ۱۹۹۳ سازمان سخن‌پراکنی فنلاند در اخبار رادیویی اعلام کرد که زیان هاکا در زمینه خانه سازی یک میلیارد مارک فنلاند در سال بوده، و ورشکستگی اجتناب‌ناپذیر است و این عواقب دامن اکا را نیز خواهد گرفت.

این خبر دروغین در اعضاء اکا تأثیر شدید گذاشت به طوری که مبلغ ۲۰۰ میلیون مارک از ذخایر خود را ظرف دو روز برداشت کردند. کل ذخایر (سپرده‌های) اعضاء به ۱/۳ میلیارد رسید که بخش اندکی از پول مورد نیاز اکا را تأمین می‌کرد. پس از این حوادث جدید، بانکهای وام دهنده به دولت پیشنهاد سازماندهی دوباره اکا را کردند. این پیشنهاد، همراه با قانون بازسازی در دادگاه هلسینک به تصویب رسید.

شکایت بانکها هم اکا و هم گروه خرده فروشی آن ترادکا و هم سایر ادارات یعنی کانزا، هاکا و اداره هتلها و رستورانهای یعنی رستل^{۱۱} را شامل می‌شد. سپس رقبا در دسرهایی درست کردند که ابتدا متوجه کانزا و هاکا بود و به فروش بیمه‌های غیر عمر کانزا در داخل کشور منجر شد. آن گاه کل گروه هاکا ورشکست شد.

قانون سازمان دهی مجدد بدان سبب تصویب شد تا ادامه فعالیت سازمانهایی که

مدیریت اعضاء - مالکان و بحران

هم اعضاء هیأت نظار و هم مدیریت مؤسسه به بحران کم و بیش خاتمه داده‌اند زیرا اینان خود را اعضاء و مالکان تعاونی می‌دانند و حل بحران را برای خود یک وظیفه می‌شمارند. همچنین، همکاری متقابل و کنارگیری تدریجی تعاونی از کارهای ساختمانی و بسیمه را مدیران برخاسته از میان اعضاء تأیید کرده‌اند. با این همه، هیأت مدیره شرایط مالی و پولی را به دقت پیش بینی نکرد و متوجه نبود که این امر ممکن است در سایر جنبه‌های کاری نیز تأثیر منفی داشته باشد.

تمامی دست اندرکاران به این نتیجه رسیده‌اند که «صلاحیت» مدیران برخاسته از بین اعضاء باید به دو طریق زیر افزایش پیدا کند تا بتوانند همچون مدیران حرفه‌ای کار کنند:

۱- برگزاری دوره‌های آموزش عمومی و آموزش حرفه‌ای برای آنان.

۲- انتخاب آنان از بین افراد دارای تجربه بازرگانی، مطلع از اصول اساسی تعاونی و داد و ستد و علاقمند به خدمتگزاری در قبال مشتریان و داشتن مهارت این کار.

با این دانش و تجربه اطمینان حاصل خواهد شد که مدیریت تعاونی نقش مهم در اتخاذ تصمیم‌های اساسی خواهند داشت و به نتایج سودمند دست خواهد یافت. در واقع، با این دو اقدام می‌توان امیدوار بود که در نقش‌های سرپرستی و مدیریتی خود به درستی ظاهر خواهند شد و نمایندگان خوبی برای اعضاء خواهند بود. آن گاه می‌توان انتظار داشت که همچون مدیران حرفه‌ای و مطلع از فلسفه و ماهیت تعاونی‌های مصرف، به جنبه‌های مختلف مسئولیت خود پی ببرند و نسبت به انجام وظیفه در قبال اعضاء و مشتریان و سرمایه گذاران تلاش کنند.

نتیجه، عبرت آموزی

دیگر نتیجه مهمی که می‌توان از بحران اکا گرفت، آن است که تراز پرداخت‌ها در تعاونی‌ها جایگاه خاص خود را دارد. به بیان دیگر، تعاونی نباید به بهانه این که شرایط حقوقی خاصی دارد از پرداخت



مؤسسه جدید برای خرده فروشی تراکا و یکی برای گروه هتلها و رستورانها(رستل ای)^{۱۲} ایجاد کرده که بر روی هم گروه (تراکا ای)^{۱۳} خوانده می‌شوند. حجم فعالیت این مؤسسه از سازمانی که شکایت شده بود، بسیار کمتر است. اما باید گفت که تعاونی به جایگاه خود بازگشته، زیرا به کارهای مصرفی روی آورده است. یک تحقیق نمونه که در یک منطقه برای بررسی «میزان وفاداری» انجام شده، نشان می‌دهد که اعطای کالا برگ جایزه در ازای خرید، یا دادن کارت مخصوص خرید به همین منظور، بسیار مؤثر بوده است. یعنی می‌توان گفت که اعضاء تعاونی نسبت به آن التفات تازه‌ای پیدا کرده‌اند. از ماه مه ۱۹۹۳ مسئله کالا برگ جایزه به تعاونی‌های سراسر کشور تسری یافت و چون از آن استقبال شد، ۱۵۰۰۰۰ برگ تهیه شد تا به تدریج و طی یک سال در اختیار خریداران قرار گیرد. در حال حاضر سالانه حدود ۲۰۰۰۰۰ برگ از این نمونه به خریداران جایزه داده می‌شود.

دچار مشکل مالی شده بودند، تضمین گردد. طبق این قانون، درآمد نقدی ناشی از عملیات جاری و فروش دارایی می‌بایست به بازپرداخت دیون اختصاص یابد. قرار شد اکا حداقل نصف بدهی خود را ظرف ۱۰ سال پس از شروع بازسازی بپردازد و بقیه به عنوان ضرر و زیان اعتبار دهندگان تلقی شود.

طلبکاران اکا نظرات خود را درباره برنامه پیشنهادی اعلام کردند. این نظرها طی ماه‌های بهار و اوایل تابستان ۱۹۹۳ به دادگاه داده شد که با پیشنهادهای تازه‌ای برای سازماندهی و بازپرداخت بدهی همراه بود. در دسامبر ۱۹۹۳ طلبکاران برنامه را تأیید کردند، در این رأی‌گیری ۲۷۰۰۰ طلبکار شرکت داشتند. در نتیجه دادگاه در ۲۰ سپتامبر ۱۹۹۴، یعنی یک سال پس از دریافت نخستین پیشنهاد و شکایت برنامه را تصویب کرد. این برنامه تا سال ۲۰۰۳ ادامه خواهد داشت.

نتیجه: مؤسسه‌ای مصرف مدار

پس از تصویب برنامه بازسازی، اکا یک



واژگان سبز (۴)

تقدیم به آنانکه با نگاه سبز تعاون به آینده می نگرند!

● مهناز شریفی نژاد

نکته سبز

«... هر یک از ما به عنوان عضو یکی از شرکتهای تعاونی و فردی از پیروان نهضت تعاون، لازم است که همه مسئولیتهای مشارکت در اقدامی جمعی برای تحول اجتماعی و بهبود اقتصادی از جمله مسئولیتهای مالی آن را بپذیریم. به ویژه همواره در نظر داشته باشیم که خود ما ذینفع‌ترین افراد در بهره‌گیری از نتایج آن هستیم.»

اگر قصد داریم نقش زائد و مخرب عواملی را که بخش مهمی از درآمد و نیز حاصل دسترنج تولیدکنندگان را در جریان یک سیستم نامناسب توزیع به ناحق تصاحب می‌کنند، از طریق توسعه تعاونی‌های مصرف‌کنشی سازیم،

اگر برآنیم که با توحید مساعی از مهارتهای حرفه‌ای خود در قالب مؤسسات تعاونی تولید، به نحو بهتری بهره‌مند شده

و در بنای ایران صنعتی سهمی داشته باشیم،

اگر با همیاری و کمک متقابل با دیگر نیازمندان مسکن در صدد ساختن سرپناهی برای خانواده خود هستیم،

اگر شیفته آرمانهای مقدسی نظیر عدالت اجتماعی، تعدیل ثروت، کمک به محرومان و توسعه اقتصادی هستیم،

اگر در صدد حاکم نمودن ارزشهای والای اسلامی و اخلاقی بر پیکر اقتصاد جامعه هستیم،

... بساید هزینه‌های آن را بشناسیم، بپذیریم و بپردازیم.

باید توجه داشته باشیم که سپرده‌های اندک ما در شرکتهای تعاونی، اگر چه «سرمایه» نامیده می‌شود، ولی با آن چه در سایر شرکتهای چنین نامی به خود گرفته است، تفاوتی فاحش دارد. سپرده ما در حقیقت «پیش پرداخت» کالا و خدماتی است

که دریافت ارزانتر، بهتر و آسانتر آن رابارها و بارها از تعاونی انتظار داریم و تفاوت این «پیش پرداخت» با بقیه قیمت کالا (یا خدمت) باید همواره از جایی دیگر با هزینه گران تأمین گردد. در حالی که سرمایه دیگران در مؤسسات تجاری صرفاً به مصرف تحصیل سود می‌رسد و هیچ گونه تعهدی برای ارائه کالا یا خدمت به سهامداران در کاربرد آن مطرح نیست. پس قرین عدالت خواهی و انصاف است که به اصطلاح «سرمایه» خود را متناسب با معاملاتی که با تعاونی انجام می‌دهیم افزایش دهیم و در تأمین مالی آن به نحو فعالیت مشارکت کنیم.

فراموش نکنیم که در شرایط جدید اقتصادی ایران، نخستین و مهم‌ترین مسئولیت ما در قبال تعاونی‌هایی که عضو آن هستیم، تأمین منابع مالی کافی برای آنها از راه خودیاری است. باید هر روز از خود پرسیم چرا این مهم را به فردا موکول کرده و همین امروز تدبیری چاره ساز اتخاذ نکنیم!

واژگان سبز

«... تعاونیهای اعتبار، یکی از انواع مؤسسات اعتباری است که با تجمع سرمایه‌های اندک اعضاء به منظور رفع حوائج ضروری آنان، تشکیل می‌یابد. گرچه سرمایه چنین تعاونی‌هایی در مقام مقایسه با دیگر منابع اعتباری، ناچیز و اندک است، ولی تجربه نشان داده است که این شرکتهای به سبب ویژگیهای خاص خود، در ارائه خدمات مالی و تأمین وامهای متقاضیان، نسبتاً موفق بوده‌اند. بدین روی، در تعاونی‌های اعتبار، به لیلی اعتماد متقابلی که بین اعضاء و مدیران شرکت، وجود دارد، بسیاری از تشریفات اداری که در سایر مؤسسات اعتباری، به هنگام پرداخت وام متداول است، حذف گردیده و به عبارت دیگر، استفاده از وام در تعاونی‌های اعتبار آسان می‌باشد. از آنجا که، هدف از تشکیل این شرکتهای، ارائه هر چه بیشتر خدمت به اعضاء و رفع نیازهای مالی آنان است، به طور معمول پرداخت چند نوع وام در مقررات داخلی آنها پیش بینی می‌شود،

وامهایی از قبیل:

۱- وام عادی: که بر اساس تاریخ درخواست متقاضی، تعیین نوبت گردیده و پرداخت می‌شود.

۲- وام ضروری که در مواردی نظیر: ازدواج، تعمیرات منزل، ادامه تحصیل و یا در موارد اضطراری و غیر قابل پیش بینی مسانند: سوانح، تصادفات و هزینه‌های بیمارستانی، خارج از نوبت و به طور فوری و ... پرداخت می‌شود.

تعاونی‌های اعتبار می‌توانند بهترین عامل تشویق اعضا به پس انداز و مناسب‌ترین محل برای جمع آوری امکانات مالی محدود و پراکنده مردم بوده و در نهایت نقش بسیار مؤثری در تأمین منابع مالی لازم برای رفع نیازمندی‌های اعتباری طبقات مختلف و حتی سرمایه‌گذاری‌های گوناگون مربوط به برنامه‌های توسعه اقتصادی ایفا نمایند.

شرکت‌های تعاونی اعتبار به سبب بافت و ماهیت مردمی خود نه تنها می‌توانند همانند بانکها و سایر مؤسسات اعتباری در جهت تأمین نیازهای اعتباری اقشار مختلف کارساز باشد بلکه به علت حذف بسیاری از شرایط زاید و دست و پا گیر رغبت و گرایش بیشتری را برای همکاری و دریافت وام، در اعضا ایجاد می‌کند.

نسل سبز

... اگر ارزش کار گروهی مورد تأیید است تنها به این دلیل نیست که در گروه هر کس از اطلاعات و تجربیات دیگران استفاده می‌برد بلکه بدون شک به این دلیل هم هست که مبادله افکار برای شکوفایی فکر لازم می‌باشد.

برای این که کسی فکر کردن را یاد بگیرد باید از قالب خود بیرون بیاید. فکر کردن به طریقی عقلانی، ایجاد عقاید و نظرات، تهیه گزارشات، تشخیص حقیقت از ظاهر یک عمل فردی نیست بلکه جمعی است. این تأثیر یک نوع مواجهه و مقابله و توافق استعدادهای است.

شرکت تعاونی آموزشی‌های ایجاد این مجموعه از ادراکات تحقق می‌بخشد. تسلط بر درون هم نه تنها یک روش عادی و قابل

پیش بینی می‌باشد بلکه قابل تحمیل بر تمام اراده‌ها می‌باشد. قدرت آموزگار یا قدرت اولیای اطفال ممکن است موجب پیدایش عاداتی بشوند ولی این قدرت خارج از مرحله عمل، زود گذر می‌گردد. وقتی که بچه‌ها در شرکت تعاونی خود ملزم به رعایت مقرراتی می‌شوند که معین احتیاجات و اراده گروه می‌باشد، یعنی مقرراتی که خودشان وضع کرده و در حال داوطلبانه پذیرفته‌اند یا دیگران را وادار به رعایت آنها می‌نمایند، طبیعت واقعی اجبار و متبع واقعی نیروی الزام و اجبار را کشف می‌نمایند. بچه‌ها خود را آماده می‌کنند که به نحوی اعتقاد پیدا کنند که هماهنگی با مصالح و یا با قواعد و مقررات و یا آزاد بودن، یا اجرای دستور به عنوان یک امتیاز نیست، بلکه یک وظیفه است بنابراین اطاعت به صورت همکاری در می‌آید و مقام خود را باز می‌یابد!

نمی‌اندازد و هم این که امکان شکوفایی به اذهان کندتر را می‌دهد. این تعاونی‌ها به دلیل گوناگونی وظایفی که به اعضای خود محول می‌کنند، به هر عضو امکان می‌دهند که کوشش خود را صرف انجام وظایفی کند که بیشتر با ذوق و شایستگی‌های او تناسب دارد و در نتیجه شرکت تعاونی آموزشی‌گاهی مانند آموزش انفرادی به عضو خود فرصت می‌دهند افکار خود را رشد و گسترش دهد.

سخن سبز

... دلیل ضمنی مقبولیت وسیع نهضت تعاون، به عنوان چاره ساز مشکلات اقتصادی و اجتماعی، از انتظارات متنوع زیر سرچشمه می‌گیرد:

۱- سازمانهای ملی و بین‌المللی مجاب و معترف شده‌اند که در کشورهای در حال توسعه تعاونی‌ها توانایی بالقوه برای هماهنگی در روستایی ریشه کتی بیسواد



و برنامه‌های تربیت حرفه‌ای را در روستاها دارا هستند.

۲- تعاونی‌های می‌توانند به اکثریت تولید کنندگان خرده پاد در خرید ماشین آلات اولیه و اقلام مصرفی، تأمین اعتبارات، تهیه و

شرکت تعاونی آموزشی‌گاهی می‌تواند دو روش آموزش اشتراکی و انفرادی را با هم بیامیزد. آموزش به صورت اشتراکی، در کلاس‌هایی متشکل از افراد نامتجانس پیشرفت شاگردان با هوش‌تر را به تأخیر

برای تقویت جنبه اجتماعی مسلمانان، اسلام مفهوم تعهدات جمعی را که متضمن مسئولیت حسابرسی فردی است ارائه می‌کند. در فقه اسلامی این امر «تکلیف فردی» خوانده شده است. این مفهوم نیازهای جامعه را تأکید و کوشش فردی در برآوردن آنها را تشویق می‌کند. زیرا این اصل نا هنگامی که این نیازها برآورده نشده است، همه افراد را مسئول می‌پندارد.

ضروری است در همه برنامه ریزی‌های اقتصادی، به خصوص در امر بازسازی کشور مورد توجه و عنایت قرار گیرد و در عین حال می‌توان نتیجه گرفت که اگر چه حمایت دولت از تعاونی‌ها محتاج اختصاص منابع مالی قابل ملاحظه‌ای خواهد بود، معذالک تعقیب این سیاست باعث توسعه بخش مردمی اقتصاد کشور و در نتیجه کاهش تدریجی هزینه‌های دولت که پی آمد گسترش مؤسسات غیر دولتی است خواهد شد.

ادبیات سپز

... تعاون یک امر فطری و غریزی است و در بین همه موجودات جهان جاری و ساری است و می‌توان آن را با علم و یقین مشاهده کرد.

- بنای تکاملی جهان بر روی تعاون نهاده شده است و اگر همراهی و همگامی موجودات عالم نسبت به همدیگر نباشد موجود و جهانی باقی نخواهد ماند.

- تعاون یک امر و فرمان الهی است و قرآن کریم صریحاً به آن اشاره کرده است و هر چیزی که فرمان خداوند متعال بر آن قرار گیرد لازم و ضروری و پسندیده و پایدار است.

- مشابَهت‌هایی که بین موجودات است از قبیل جنسیت، خلقها و خویها و در بین انسانها علاوه بر اینها مشابَهت‌های دیگری همچون مشابَهت شغلی، فکری و ... سبب تقویت اندیشه تعاونگرایی می‌شود و با توجه به نیاز انسان به همدیگر به عنوان یک ضرورت مطرح می‌گردد.

- انسان برای رسیدن به هدف و رفع نیازمندیها به یاران و همراهانی محتاج است ولی باید در انتخاب آنها دقت لازم به عمل آورد و پایه‌های همکاری افراد باید بر اساس معرفت و تعقل باشد در غیر این صورت همدستی مضر ثمر نمی‌افتد.

- در پیمودن راههای درست و مناسبی که سبب تجمع می‌شود نباید مضایقه و سهل انگاری کرد حتی اگر عبادت از دشمنان باشد.

- تفرقه و دست از یاری یکدیگر برداشتن شاید در کوتاه مدت اثر منفی آن ظاهر

مشکل بیکاری و ایجاد فرصتهای اشتغال مفید در جامعه است. این امر به طرق زیر قابل تحقق خواهد بود:

نخست از راه تشکیل تعاونی‌های تولید و کار در زمینه‌های مختلف و فراهم آوردن فرصتهای اشتغال جدید به وسیله آنها. در این باره باید به خاطر داشت این امر به همان اندازه که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد، به اختصاص اعتبارات کافی از سوی دولت، گسترش آموزش فنی و حرفه‌ای در زمینه‌های فعالیت تعاونی‌ها و به لحاظ حفظ سرمایه‌های عمومی، به نظارت مستمر بر جریان کار، تولید و بازدهی این مؤسسات نیازمند است.

توسعه فعالیت‌های تعاونی و تمرکز نسبی قسمتی از امور اقتصادی در مجموعه‌ای از این مؤسسات، اثر آشکاری در کاهش جاذبه درآمدهای بادآورده و انحرافی و مشاغل کاذب به جا گذاشته و زمینه طبیعی لازم برای گرایش نیروی کار به سوی فعالیتهای کشاورزی، صنایع دستی و خدمات تولیدی را فراهم خواهد آورد و این دومین نقش با اهمیت تعاونی‌ها در عرصه اشتغال است.

همچنین، انواع شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی هر کدام، علاوه بر نقشهای ثمر بخش و متعدد اقتصادی، منبع و محل مناسبی برای ایجاد شغل‌های جدید، واقعی و مفید خواهند بود.

دقت نظری در نکات مزبور و نیز بررسی اهمیت تعاونی‌های مسکن، اعتبار، صنایع دستی، صیادان و رشته‌های متنوع دیگر در ارائه خدمات ضروری به جامعه و کمک به تعدیل قیمت‌ها، نشان می‌دهد که نقش تعاونیها در فعالیتهای اقتصادی بسیار گوناگون و گسترده بوده و بر این اساس

بازار یابی محصولات کشاورزی کمک کنند.

۳. تعاونی‌ها قادرندتا به امر گرد آوری سرمایه‌های نواحی روستایی و به کارگیری مجدد آن سرمایه‌ها در طرحهای کشاورزی - صنعتی مساعدت کنند.

۴. تعاونی‌ها می‌توانند از طریق خرید، تولید و بازاریابی در مقیاس وسیع (کلان) هزینه‌های واحد تولید را کاهش دهند و تولید را از نظر قابلیت رقابت قوی‌تر کنند.

۵. برای سازمان‌های دولتی، حل مسئله جامعه کشاورزی، از طریق تعاونی‌ها آسان‌تر و اقتصادی‌تر است.

۶. امر بسط خدمات در صورت انجام آن از طریق تعاونی‌ها می‌تواند مؤثرتر و کارآمدتر باشد. علاوه بر موارد فوق، نهضت تعاونی احتمالاً به شیوه‌های متعدد دیگر نیز می‌تواند در خدمات جامعه قرار گیرد.

همچنین تعاونی‌ها می‌توانند به میزان قابل توجهی در تعدیل اختلاف در آمد موجود میان بخشهای گوناگون جامعه کمک کند. تعاونی‌ها شاید بتوانند، در فعلیت بخشیدن به برنامه حمایت از قیمت‌ها و سیاستهای اقتصادی و مالی دولت‌ها، نقش واسطه و میانجی را ایفا کنند.

نقش تعاونی‌ها در تأمین نیازهای غذایی مصرف کنندگان شهری حائز اهمیت است. برای تعاونی‌ها امکان عرضه کالاهایشان در آن سوی مرزهای محلی و تحصیل درآمدهای ارزی کافی فراهم‌تر است، ارزی که برای وارد کردن وسایل فنی مورد استفاده همه جانبه آنان، ضرورت حیاتی دارد.

ارمغان سپز

... ارمغان بخش تعاون، کمک به رفع

حفظ کند مگر آن که به سلامت واحدهای تشکیل دهنده خود، یعنی خانواده متکی باشد و سلامت خانوادگی فراهم نخواهد آمد مگر آن که رشد فکری زن در مقام یک مدیر خانواده و یک مربی فرزند و یک انسان دلسوز و علاقمند به رفاه دیگران فراهم آید. بنابراین مقامی که شایسته زنان هر جامعه‌ای است در نهضت تعاونی احراز خواهد شد. زیرا نقش زنان در خانواده همواره مورد توجه و بحث محافل تعاونی در سراسر جهان است. در کشورهای که کلیه خرید خانه و یا دست کم قسمت عمده آن به عهده بانوان است اهم از این که این طبقه چه در شرکت تعاونی عضویت داشته باشند و چه نداشته باشند، همواره برای شرکتهای تعاونی مصرف تکیه گاه اساسی به شمار می‌روند.

موضوع عضویت زنان در شرکتهای تعاونی بر حسب موقعیت اجتماع و نوع فعالیت‌های تعاونی متفاوت است. در کشورهایی که فقط یک نفر از افراد خانواده می‌تواند عضویت در شرکت تعاونی را بپذیرد معمولاً مردان که نان آور خانواده محسوب می‌شوند به عضویت شرکت در می‌آیند و فقط زنان غیر متأهل می‌توانند عضو شرکت تعاونی باشند. لیکن در ممالکی که زن و مرد هر دو بتوانند به عضویت شرکت تعاونی در آیند (مانند ایران) تجربه نشان داده است که علاقمندی و تعلق خاطر زنان به امور تعاونی در اغلب موارد سبب دبستگی آنان به فعالیت‌های اجتماعی بیش از مردان است.

فرهنگ سبز

... تعلیمات اسلامی به طور کلی، ارزش تعاون و کارهای جمعی را تأیید می‌کند. تعاون در کارهای نیک یک فرمان الهی است که در قرآن صادر شده است. پیغمبر (ص) تعاون بین مسلمانان را به عنوان بنیاد جامعه اسلامی و رمز کار آن در همه امور روحانی، امور اقتصادی و یا فعالیت‌های اجتماعی تأکید می‌کند و می‌فرماید: «مؤمنان را از نظر عشق، کمک و محبت متقابل چون یک بدن واحد خواهی یافت که



بهره‌مندی از مزایای اجتماعی که امروز در جوامع مسلمانان به فراخور اوضاع و احوال آن به چشم می‌خورد، موجب گردیده تا توجه به نهضت تعاونی را که همواره از روابط افراد جامعه نیرو می‌گیرد و برای بهبود زندگی همه طبقات مردم در تلاش است، به خود جلب نماید.

زنان هر جامعه چه در مقام طبقه مصرف کننده به عنوان یک فرد و چه به صورت یک رکن اساسی در واحد خانواده، چنانچه دارای تربیت اقتصادی باشند و به اثرات و هماهنگی درآمدها و هزینه‌ها در رفاه خانوادگی آشنا گردند و به خصوصیات صرفه جویی و مال اندیشی و پس انداز عادت کنند، بسیاری از بیماریهای اقتصادی هر جامعه را که ناشی از ولخرجی‌ها، افراط و تفریطها و حیف و میل‌ها است چاره جویی خواهند نمود و نظام اقتصادی هر جامعه را از اساس استواری بهره‌مند خواهند ساخت. هیچ جامعه‌ای نمی‌تواند سلامت خود را

نگردد ولی خواه ناخواه در دراز مدت اثر سوء خود را نمایان می‌سازد و سبب شکست در رسیدن به اهداف می‌گردد. موارد فوق برداشتهایی از اندیشه‌های مولوی در مورد تعاون است.

اندیشه سبز

شکی نیست که حدود نیمی از جمعیت هر جامعه را زنان تشکیل می‌دهند و این گروه کثیر که عهده دار تنظیم امور خانواده و تعیین کننده مسیر اقتصاد خانواده محسوب می‌شوند، دخالت مستقیم در امور اقتصادی و تنظیم بودجه خانواده‌ها دارند. و هر نهضتی که بخواهد رفاه اجتماعی و نظم اقتصادی را توسعه دهد، ناگزیر است که از توجه و همکاری طبقه‌ای که نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند بهره‌مند گردد.

آزادیهای اجتماعی و حقوق سیاسی زنان در جهان امروز که ارمغان روشنفکری و اشاعه علم و دانش در میان طبقه زنان جامعه امروز است و همچنین

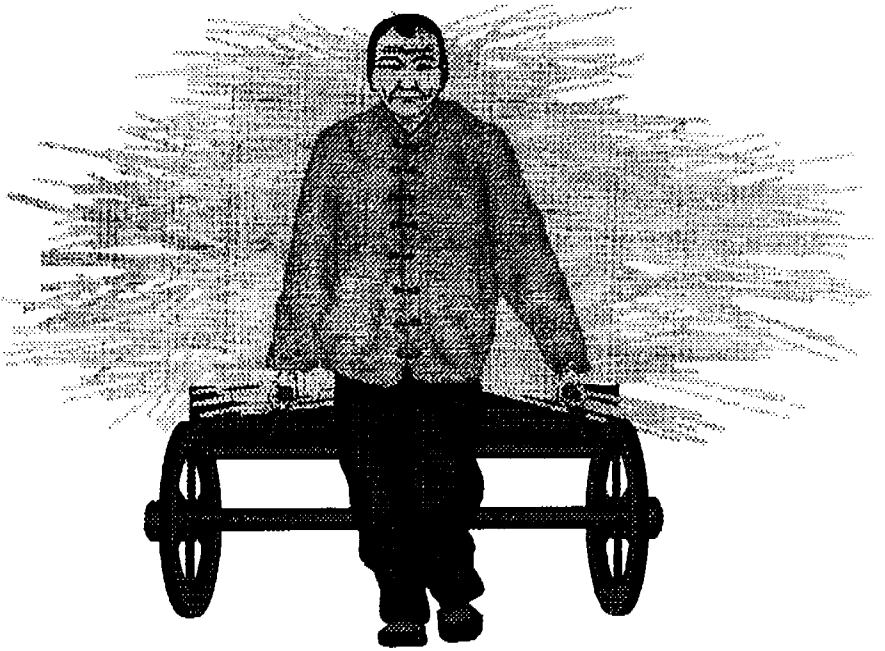
جوانان در جامعه به فعالیت مشغولند، که البته با تعاونی‌هایی که در مؤسسات آموزشی فعال هستند، متفاوتند. ما در اصل، مایل نیستیم که خود را در این قبیل تعاونی‌ها و یا صرفاً در مؤسسات آموزشی محصور کنیم و یا این که تنها با چارچوب تعاونی‌های نوع اول، سر و کار داشته باشیم.

در این مقاله سعی بر تبیین ابعاد تاریخی تعاونی‌ها در مؤسسات آموزشی در آسیا و مسائل رویاروی آنها در این قاره پهناور می‌باشد. رابطه اصلی با بستر واقعی ساختار تعاونی نیز مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت. من امیدوارم که در راستای نیل به این مقصود، موفق به انجام بحث‌های کاربردی گردم.

۲- دورنما و زمینه چشم انداز

یکی از دلواپسی‌های پیشگامان تعاونی‌های نوین و نهضت تعاون، استعمار کودکان توسط صاحبان کارخانه‌ها در خلال قرن نوزدهم بود. رابرت آون (Robert Owen)، پدر مفهوم نوین تعاون با کار کردن کودکان و محرومیت آنها از تحصیل به مقابله پرداخت. «استی لارناک (S.T. Larnak) نیز در خاطرات خود، به معرفی بسیاری از تسهیلات برای نوجوانان و کودکان کارگر، در مقوله «آموزش بهداشت» پرداخت. سیستم آموزشی ابداعی از اقتدار لازم جهت مواجهه و حتی مخالفت با معلمان فعلی و قواعد موجود در سیستم مدارس برخوردار بود. انتخاب معلمان همراه با ارائه تسهیلات رفاهی بیشتر، با تأکید بر ارزشهای ویژه، انجام می‌گرفت. آنها، بر اساس این شخص دیدگاه می‌بایست کرامت کودکان را رعایت کرده و مورد احترام قرار دهند و نیز از اقتدار کافی در زمینه معرفی فعالیت‌هایی که به کشف خلاقیتها و تواناییها منجر می‌شوند، برخوردار باشند. این تجربیات در واقع، به یافتن ایده‌هایی برای ایجاد مدارس انسان ساز و متعاقباً مؤسسات آموزشی موفق منجر خواهد گردید.

این مدارس خود با امکانات خود ولی توسط بچه‌ها اداره می‌شوند. همچنان که در



تعاونی‌ها در برخی از مؤسسات آموزشی منطقه آسیا

بخش اول

- از: دلیلو، یو، هرات
- منبع: ICA, News 1997
- ترجمه: محمود رجیبی

۱- پیشگفتار

موضوعی که به من محول گردیده است سراسر قاره‌ها را تحت پوشش قرار می‌دهد. بنابراین، به منظور ارزیابی مناسب اهداف و علائق مربوط به این مقوله، ضرورتاً می‌بایست از خیل اطلاعات دریافتی، بهترین‌ها را انتخاب نمود. ویژگی‌های مشترک در کنار تنوع و گوناگونی تعاونی‌ها در مؤسسات آموزشی خصیصه‌های قابل توجهی را برای هر یک از ما به ارمغان آورده است. بر این اساس شخصیت‌های حقوقی نیز ممکن است در هر یک از کشورهای مورد بررسی، نسبت به دیگری متفاوت باشند. از یک سو،

عملکرد تعاونی‌های دانشگاهی، همانند بسیاری از شرکتهای تعاونی مصرف، یا اعتبار، مختص ارائه خدمات به بزرگسالان است و از دیگر سو با وجود این که تسهیلات آموزشی و خدماتی دارند که در رابطه با نوجوانان و جوانان در بسیاری از کشورها قابل بهره برداری است لیکن پیوستن آنها به تعاونی‌ها محدودیت سنی وجود دارد. از این رو مدارس و دانش‌آموزان مشمول محدودیت سنی، نمی‌توانند در چارچوب یک هیأت قانونی به تعاونی‌ها بپیوندند. به عنوان مثال (در سریلانکا، فیلیپین وضع بدین منوال است). بنابراین این قبیل تعاونی‌ها را به مثابه «انجمن یا شرکتهای ماقبل تعاونی فرض کرده‌اند»، و یا تنها به عنوان «تعاونی» مورد شناسایی قرار گرفته‌اند.

تعاونی‌های دیگری مستخص عضویت

این زمینه نمونه «سام هیل» در انگلستان را داریم و تجربیات و عملکرد جاری توسط «کان سوما» (که نوعی مدرسه عمومی در استاکهلم (Stockholm) است، اینها نمونه‌های مشخص و روشنی هستند.

علاقه به تربیت تعاونگران جوان، از آغاز به کار پیشگامان راچدیل ادامه یافت. آنها با تصویب قانونی در سال ۱۸۹۲ بخشی از مازاد درآمد تجاری خود را برای مقاصد آموزشی از جمله آموزش فرزندان اعضای تعاونی‌ها اختصاص دادند.

نهضت تعاونگران جوان^(۱) در سال ۱۹۴۱ با حمایت اتحادیه تعاونی‌های بریتانیا و به دلیل افزایش تعداد گروههای تعاونی جوانان گسترش یافت. نهضت تعاونی جوانان در واقع سه طبقه سنی تعاونگران جوان را در بر می‌گیرد:

- مسیره‌های نوین تعاونی (بعدها نوجویان نهضت تعاونی)، از ۷ تا ۱۰ سالگی.

- نوجوانان علاقمند به نهضت تعاونی از ۱۱ تا ۱۴ سالگی.

- باشگاههای تعاونی جوانان، از ۱۵ تا ۲۰ سالگی.

تعاونی‌های صنایع چوب هم در سال ۱۹۴۰ به مرور تأسیس گردیدند و هم اکنون در سر تا سر انگلستان (UK) قریب به ۷۰۰ تعاونی در این رشته فعالیت دارند.

در عین حال، آن چه را که در بریتانیا به ویژه به چشم می‌آید، نبود یک آموزشگاه یا کالج مختص نهضت تعاون است! بر طبق نتایج یک پروژه تحقیقاتی که توسط یونسکو، (UNESCO) انجام گرفته است: عقیده بر این است که ساختار نهضت تعاون در بریتانیا که عملاً ارتباط نزدیکی هم با طبقه کارگر دارد، با اندیشه تأسیس سیستم آموزشی، بیگانه بوده و نیل به «اصول تعاون» را نیز در خارج از مدارس جستجو می‌کند.

«گزارش سمپوزیوم «مدارس و

تعاونی‌ها» ICA، یونسکو ۱۹۷۹.

ساختار متشکل از گروههای تعاونی نوجوانان و جوانان به مثابه جامعه‌ای مستقل و با عنوان «نهضت تعاونی جوانان» که از سوی تعاونی‌های محلی نیز به خوبی

حمایت می‌شوند، فعالیت می‌نمایند. اساسنامه ناظر بر این قبیل فعالیتها در واقع بیشتر جنبه آموزشی دارد که گاهی از «گروههای شغلی (کاری)» نیز حمایت به عمل می‌آورد. البته گروههای یاد شده، گرایشی به فضای آموزشی (دانشگاهی) ندارند.

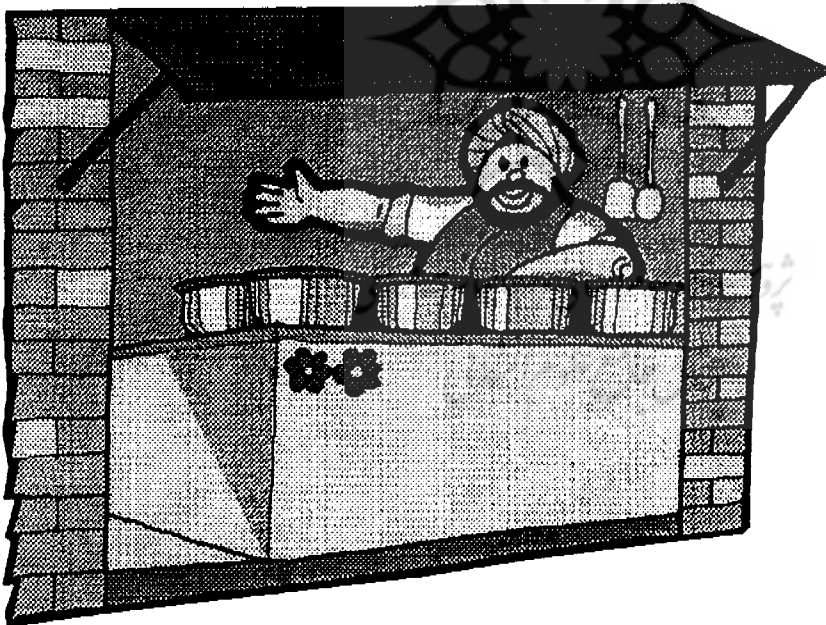
در کشورهای آمریکایی به ویژه ایالات متحده هم تعاونی‌های جوانان، از گسترشی به همین سبک و میزان برخوردار بوده‌اند.

یکی از نخستین تعاونی‌های دانشگاهی، تعاونی «هاروارد» است که در سال ۱۸۸۲ مقارن با زمانی که گروهی از دانشجویان دانشگاه «هاروارد» پولهای خود را روی هم گذاشتند تا از طریق پس انداز دسته جمعی، منابع مالی کافی جهت خرید کتب آموزشی و سایر نیازمندیهای خویش در اختیار داشته باشند، شکل گرفت. تعاونی‌های

هم، تعاونی‌های دانشجویی از رشد قابل ملاحظه‌ای برخوردار بوده‌اند. بعداً تعاونی‌های کانادا و آمریکا با هم یکی شده و در سال ۱۹۶۸، «اتحادیه تعاونی‌های دانشجویان آمریکای شمالی» تأسیس گردید.

اولین «اتحادیه تعاونی‌های آموزشی» در آسیا، که توسط «تعاونی دانشگاه دوشیسا (Dhisha)» در ژاپن معرفی گردید، در سال ۱۸۹۸ تأسیس یافت.

اگر چه نهضت تعاون در این کشور حرکتی رو به جلو دارد، اما تعاونی‌های دانشگاهی، ژاپن در خلال جنگ دوم جهانی تا حدودی دچار ضعف و سستی و در مواقعی حتی، شکست شده و منحل گشته‌اند، معذک، نهضت تعاون در چهره تعاونی‌های دانشگاهی توکیو، مجدداً بعد از جنگ تجدید حیات و سازمان یافته و



فعالیت‌های خوبی را آغاز نمودند. «اتحادیه ملی تعاونی‌های دانشگاهی، NFUCA»^(۲) در سال ۱۹۴۶ تأسیس شد و هم اکنون به صورت یکی از بزرگترین «شبکه‌های ملی تعاونی‌های دانشگاهی» در جهان به رشد و

دانش آموزی وابسته به کالجهای آمریکایی نیز، از رشد کمی بسیار بالایی برخوردار بوده‌اند. تعاونی‌های دانشجویی و کالجهای گوناگون هم گسترش رفته‌اند. طبق آمارهای موجود، تا سال ۱۹۰۶، در کانادا

گسترش خویش ادامه می‌دهد.

علاوه بر این نهضت‌های تعاونی، در کشورهای نظیر هند و سریلانکا، قبل از جنگ هم تعاونی‌های ویژه جوانان در قالب تعاونی‌های آموزشگاهی تأسیس کرده‌اند، که همچنان به صورت چند منظوره به فعالیت مشغولند. تقریباً تمامی کشورها در این قاره (آسیا)، بعد از پایان جنگ شروع به تشکیل تعاونی‌های آموزشگاهی کرده‌اند. به لحاظ تاریخی، اصولاً تعاونی‌های

دانشگاهی تحت شرایط اقتصادی اجتماعی و آموزشی متفاوتی، به منحصه ظهور رسیده‌اند. این تعاونی‌ها با تأکید بر اهداف اقتصادی، اجتماعی و یا آموزشی مخصوص به خود، تشکیل و سازمان یافته‌اند. آنها به جریانات اصلی نهضت تعاون در جوامع خویش وابسته‌اند و البته به غیر از مورد ژاپن، در دیگر کشورهای قاره، هرگز به عنوان یک نهاد کامل و مستقل مطرح نبوده‌اند.

۳- وضعیت کنونی تعاونی‌های دانش آموزی در مؤسسات آموزشی قاره آسیا

نهضت تعاونی‌های دانش آموزی در قاره آسیا از آخر دهه قرن نوزدهم آغاز شده و تاکنون ادامه یافته است.

و یقیناً آخرین کشوری است که به ایجاد تعاونی‌های آموزشگاهی (دانشگاهی) همت گماشته است. البته نکته حائز اهمیت این است که این قبیل تعاونی‌ها، به لحاظ توسعه، در درجات مختلفی قرار دارند. بنابراین، در بررسی وضعیت تعاونی‌های آموزشگاهی شما به تعاونی‌هایی که تنها دارای یک فروشگاه کوچک هستند تا تعاونی‌هایی با در اختیار داشتن شبکه‌های بزرگی از سوپر مارکت‌های مختلف که خدمات گوناگونی را به جامعه دانشجویی ارائه می‌دهند، بر می‌خورید.

* هند

در هند آمار و اطلاعاتی که در باره تعداد و انواع تعاونی‌های دانش آموزی باشد، وجود ندارد. اخیراً طی یک بررسی که توسط کمیته فرعی تعاونی‌های دانشگاهی وابسته به اتحادیه بین‌المللی تعاون در

جنوب شرق آسیا انجام شده، نشان می‌دهد که حدود ۱۲۰۰ واحد از این نوع در سراسر این کشور دایر است. اگر چه ریشه اصلی این امر به مسائل و مشکلات اوایل قرن حاضر بر می‌گردد، لیکن بهترین دوران برای ارتقای سطح تعاونی‌های آموزشگاهی از سال ۱۹۶۰ و ایامی است که دولت طرح‌های خاصی را در این زمینه ارائه کرد. علاوه بر تعاونی‌های رسمی، تعداد نسبتاً زیادی هم «گروه‌های خودگردان» فعالیت‌های خود را به شیوه تعاونی ادامه می‌دهند. در حال حاضر حدود ۲ میلیون نفر در عضویت این قبیل تعاونی‌های آموزشگاهی قرار دارند.

فعالیت‌های اصلی این قبیل تعاونی‌ها عبارت است از تأمین کالاهای مصرفی و تأمین اعتبارات مورد نیاز اعضاء، البته تعاونی‌های آموزشگاهی در مراحل اولیه با هدف تأمین نیازمندی‌های اساسی و اولیه دانش‌آموزان و استادان آنها، به فعالیت مشغول گشته‌اند. یکی از جلوه‌های بی‌نظیر این تعاونی‌ها ایجاد «مراکز پخت و پز مشترک» است که در قالب طرحی دولتی با هدف تأمین پارانه لازم جهت مواد غذایی و ارائه آنها به آموزشگاهها، راه اندازی گردیده است.

کمیته‌ای مرکب از دانشجویان و استادان مدیریت این گونه تعاونی‌ها را بر عهده دارند. گاهی اوقات، از بین کارکنان کالج‌ها هم افرادی جهت مشارکت در امر مدیریت، انتخاب می‌شوند. البته این حرکت در واقع ناشی از باز بودن عضویت در این تعاونی‌ها است. تشویق و حمایت مقامات کالج نیز که در قالب تأمین ساختمان و تجهیزات مورد نیاز آنها صورت می‌گیرد، رضایت اعضاء را در سطحی بسیار وسیع به دنبال دارد.

تنها اتحادیه ایالتی مطرح در ایالت «کرالا» است که عملاً در کار خریدهای مشترک و فعالیت‌های جنبی مربوطه مشغول است.

هند از جمله کشورهای بود که موفق گردید با کمک «کمیته‌های فرعی اتحادیه بین‌المللی در شرق و جنوب آسیا ICA ROAP»

و تعاونی‌های دانشگاهی، سمیناری در این خصوص برگزار نماید. از آن زمان تاکنون، پنج سمینار منطقه‌ای و در کنار آنها یک کنفرانس ملی جهت خدمت رسانی به تعاونی‌های دانشگاهی، برگزار گردیده و یا در دست اقدام می‌باشد. لیکن، سیستم تعاونی‌های دانشگاهی در هند بسیار ضعیف عمل کرده و می‌توان گفت که در مراحل اولیه تشکیل قرار دارد.

* اندونزی

قانون اساسی اندونزی، تعاونی‌ها را به مثابه ابزاری در خدمت توسعه اجتماعی و اقتصادی کشور می‌شناسد. این دیدگاه، تأسیس تعاونی‌ها را در خلال دوران بعد از استقلال از سال ۱۹۴۷، هموار تشویق می‌کند.

تعاونی‌های دانشجویی (دانش آموزی) در اندونزی، اخیراً شکل گرفته‌اند. اولین تعاونی از این دست فعالیت‌های خویش را از ۱۹۷۹ آغاز نمود.

این تعاونی تشکیلی از فعالیتهای سازمان یافته شورای دانشجویی موسوم به «دی ما» بود، لیکن پس از مدتی دولت اندونزی فعالیت‌های این تعاونی را تعطیل اعلام کرد. از آنجا که اولین تغییر و تحولات دانشجویی به عنوان نقطه آغاز کارها با نام «دی ما» ثبت گردید، بنابراین اولین تعاونی دانشجویی با وراثت از «دی ما» فعالیت‌های خویش را تنظیم نمود. فعالیت‌های نخستین، عمدتاً در قالب اعتبارات مالی، فروشگاه‌های ثابت محلی، ایجاد تسهیلات در زمینه تصویر و امکانات کپی کردن مطالب و تصاویر، ادامه می‌یافت. این شرکت، هم اکنون با دارا بودن ۱۲۸ مستخدم و کارمند، به سازمانی بزرگ تبدیل گردیده است و البته تحت این شرایط، به عنوان سازمانی «دموکراتیک» به انجام وظیفه مشغول است. خدمات ارائه شده در این تعاونی‌ها را می‌توان به صورت ذیل خلاصه و دسته بندی نمود: اتحادیه تعاونی‌های اعتبار، فروشگاه کتاب، فروشگاه هدایا و یادگاری‌ها، فروشگاه (وسایل ارتباطی) مرکز آموزش کامپیوتر جوانان ساکن در خوابگاه شبانه دانشگاه.

«نهضت تعاونی جوانان» طی سالهای متمادی به رشد خویش ادامه داده است. هم اکنون نیز در بین سایر تعاونی‌های اندونزی، از موقعیت مستحکم برخوردار است. در حال حاضر، حدود ۱۲۲ تعاونی دانشجویی در قالب «اتحادیه تعاونی‌های جوانان اندونزی» متحد شده و تحت عنوان اختصاری «کوپین دو» از سال ۱۹۸۱ تشکیل و سامان یافته‌اند. به غیر از تعاونی‌های دانشجویی (دانشگاهی) حدود ۶۸ تعاونی جوانان، ۶۰ تعاونی پیش‌آهنگی، و تعدادی معادل ۲۸۰۲۲ واحد تعاونی آموزشی (دبیرستانها و مدارس) به فعالیت مشغولند. «کوپین دو»، تعداد ۷۳ عضو از بین دیگر انواع این قبیل تعاونی‌ها، علاوه بر تعاونی‌های دانشگاهی را در اختیار دارد.

«کوپین دو»، در خصوص ورود به فعالیتهای شغلی (تجاری بازرگانی)، همسو با دیگر بنگاههای تجاری که در راستای نیل به اهداف جامعه از قبیل «مدیریت مشاوره‌ای»، «صنایع پوشاک» و «توسعه دهنده» منعقد کننده قرار داده‌ها هستند، از موقعیت قابل ملاحظه‌ای برخوردارند. «تعاونی‌های دانشگاهی اندونزی» نسبت به پذیرش اعضای جدید، همچنین تعدادی از آنها در خصوص فراهم کردن شرایط «عضویت اتوماتیک» برای کلیه تعاونی‌های دانش آموزی دیدگاهی (بینش) آزاد اندیشانه (لیبرال) دارند. «کوپین دو» و تعدادی دیگر از تعاونی‌ها، برنامه‌های آموزشی ویژه اعضای در زمینه امور تجاری، مدیریت و نیز تئوری و عملکرد تعاونی‌ها را تنظیم و به مرحله اجرا در می‌آورند.

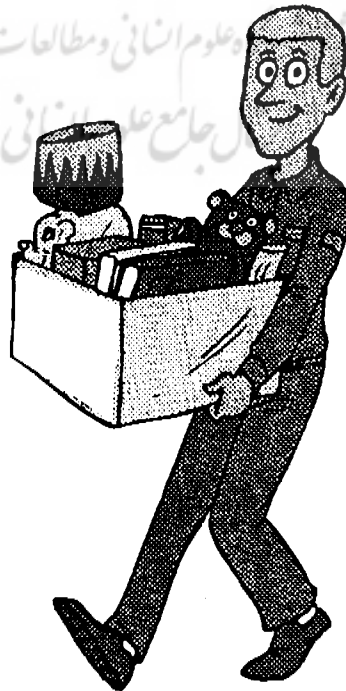
شبکه تعاونی‌های دانشگاهی در حال گسترش است و خریدهای مشترک کالاهای منتخب از قبیل لوازم التحریر، قهوه و کالاهای عمومی با موفقیت قابل توجهی همراه بوده است. تعاونی‌های دانشگاهی در اندونزی به گونه‌ای نزدیک، از سیستم‌های موجود در اداره تعاونی‌های دانشگاهی ژاپن پیروی می‌کنند. به لحاظ کمی تعداد تعاونی‌های

آموزشگاهی (مدارس) به مراتب از دیگر انواع تعاونی که در حال حاضر رقم ۲۸۰۲۲ واحد را نشان می‌دهد بیشتر است. بسیاری از این گونه تعاونی‌ها در ایالت «مدرس» و یا در مدارس مذهبی قرار گرفته‌اند.

* ژاپن

رشد تعاونی‌های دانشگاهی در ژاپن، همزمان با گسترش تعاونی‌های مقطع دبیرستان صورت گرفت. زمانی که دانشگاه توکیو از تبدیل دبیرستان به صورت دانشگاه وجود آمد، اولین تعاونی دانشگاهی نیز در آن طی سال ۱۹۳۶ تشکیل گردید. بر خلاف تعاونی‌های دانشگاهی در بسیاری دیگر از کشورها، که تحت حمایت جامعه به کار و فعالیت مشغول بودند، تعاونی‌های دانشگاهی ژاپن متأثر از محیط متحول اقتصادی، ادامه حیات دادند. بنابراین آنها خود را با مباحث در ارتباط با تولید در (شعارهای) جامعه معاصر خویش منطبق نمودند. (به عنوان مثال شعار ۱۹۳۶، «دانشجو بودن ابتدائاً مستلزم تغذیه سالم است و شعار ۱۹۵۰ «به سوی صلح و یک زندگی بهتر» بود.

در راستای تقویت تعاونی‌های ضعیف و کوچک اولیه، «اتحادیه شرکتهای تعاونی دانشگاهی ژاپن»^(۳) (NFUCA) در سال



۱۹۵۵ تأسیس گردید. حصول اطمینان از نیل به یک زندگی بهتر برای دانشجویان ژاپنی در همه ابعاد و برنامه‌های استراتژیک، یکی از اهداف عمده تعاونی‌های دانشگاهی محسوب می‌شود. در این کشور، به زندگی به عنوان مجموعه‌ای از نیازمندی‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و معنوی اعضای تعاونی‌ها نگریسته می‌شود.

اتحادیه تعاونی‌های دانشگاهی ژاپن با عضویت ۲۰۲ تعاونی تا سال ۱۹۹۶ که از بین آنها تعداد ۱۹۲ تعاونی دانشگاهی عمده، ۹ شرکت تعاونی تجاری بازرگانی و ۲ تعاونی «پیش دانشگاهی»^(۴) وجود دارد، گسترش یافته است. شبکه تعاونی‌های دانشگاهی ژاپن، با عضویت ۱/۲۲ میلیون نفر دانشجو، به یکی از قوی‌ترین نهضتهای تعاونی دانشگاهی در جهان مبدل گردیده است و خدمات متنوع این سیستم، که به منظور رفع نیازمندی‌های دانشجویان دانشگاهها ارائه می‌شود عبارتند از:

- تأمین کالاهای مصرفی روزانه،
- همیاری و ارائه کمکهای لازم در حین سفر،
- اختصاص اعتبار، بیمه، هدایت و راهنمایی شغلی، آموزش زبان و غیره.

سیستم تعاونی‌های دانشگاهی ژاپن، با هدف تأثیر گذاری مستقیم اجتماعی اقتصادی، انسجام و تکمیل فعالیتهای خدمات رسانی را در پرتو همکاری و همبستگی با دیگر سازمانها و تعاونی‌های جامعه، در سر می‌پیرواند. سیمای ترسیم شده از این تصمیم برای قرن بیست و یکم، گستره وسیع‌تری از ابعاد جامعه را در بر می‌گیرد.

تعاون (همکاری) بین المللی در چارچوب سیستم تعاونی‌های دانشگاهی ژاپن، برنامه‌ای است مستحکم و با ثبات. ارائه کمک‌های فنی به تعاونی‌های دانشگاهی نوظهور در منطقه و تبیین الگوهای خدمت رسانی، صرفاً از طریق اتحادیه تعاونی‌های دانشگاهی صورت می‌گیرد. ژاپن به جز تعاونی‌های اعتبار معلمین و استادان، فاقد سیستم تعاونی آموزشی دیگری از این نوع (اعتبار) می‌باشد.

* گره *

مفهوم تعاونی در بین جوانان کره جنوبی متأثر از اصول نهضت «ساموئل» و در اوائل سال ۱۹۴۷ با تأسیس باشگاههای جوانان رواج یافت. بعدها، گروههای متشکل در باشگاههای موسوم به H-ه پس از پشت سر گذاشتن یک کاهش تدریجی، در سال ۱۹۸۱ با ۳۳۱۲۰ عضو، به نقطه اوج فعالیتهای تعاونی دست یافت و در خلال سالهای بعد، کالج کشاورزی به منظور رفع نیازمندیهای مصرفی دانشجویان خویش یک تعاونی مصرف را پایه گذاری کرد. این تعاونی دانشجویی، مدیریت، یک فروشگاه مصرف در محوطه کالج را بر عهده دارد. درصدی از مازاد درآمد این فروشگاه به مصرف تأمین خدمات رفاهی دانشجویان می‌رسد. شایان توجه است عملیات داد و ستد در این فروشگاه علاوه بر فعالیتهای تجاری در سایر تعاونیها، همزمان با افزایش تمایل به تأسیس تعاونیهای مصرف در کره و علی‌رغم نبود قانون تعاونیهای مصرف، اولین مصرف، اولین تعاونی دانشگاهی را در سال ۱۹۸۸، تشکیل داد. گسترش تعاونیهای دانشگاهی در کره، عمدتاً با توسعه «اتحادیه تعاونیهای مصرف کره» گره خورده است. اتحادیه مذکور «KCCF»، در سال ۱۹۸۹ و با هدف خدمت‌رسانی زنجیره‌ای به «نهضت تعاونیهای مصرف شهری» و در نقش یک واسطه برای توسعه تعاونیهای دانشگاهی، «کمیته گسترش تعاونیهای دانشگاهی»^(۵) را نیز ایجاد نمود. تعاونیهای دانشگاهی هفت گانه، هم‌اکنون به تأمین نیازمندیهای دانشجویان از قبیل فروش کتاب، خدمات رفاهی و مسافرتی و دیگر احتیاجات تحصیلی می‌پردازد. همچنین ظرف یک مدت کوتاه ده ساله، نهضت تعاونیهای مصرف دانشگاهی در کره، به رشد کیفی و کمی خود ادامه داده است. شبکه تعاونیهای دانشگاهی، علاوه بر خریدهای مشترک و تولید انبوه کالاها، مشترک در زمینه فعالیتهای زیست محیطی نیز تلاشهای مضاعفی داشته است. مجموع سرمایه در گردش تعاونیهای دانشگاهی

در طول سالهای ۹۲ لغایت ۹۶ به دو برابر یعنی رقمی معادل ۱/۱۸ میلیون دلار آمریکا افزایش یافته است.

نهضت تعاونیهای دانشگاهی در کره، به دلیل حمایتهای کم دولت و نیز فقدان بستر قانونی مناسب، از رشد و بالندگی فزاینده‌ای برخوردار بوده است.

* مالزی *

نهضت تعاون مالزی، پس از پشت سر گذاشتن، یک دوران فطرت که از سال ۱۹۰۷ شروع و به درازا کشیده بود، سرانجام در سال ۱۹۲۲، به صبح روشنایی پیشرفت و تکامل دست یافت. عمده‌ترین هدف تعاونیهای آموزشی، تلقین و نهادینه کردن عادات و رفتار صرفه جویی و میل به پس انداز در بین دانش‌آموزان دبستانی و دبیرستانی بود. اولین آمار و اطلاعات تعاونیهای آموزشی در سال ۱۹۷۷ تعداد ۲۰۴ تعاونی آموزشی با عضویت ۶۰۷۰۰ نفر را نشان می‌دهد. «اتحادیه ملی تعاونیهای مالزی»^(۶) (ANGKASA) علاوه بر ایفای نقش ابرازی در تشکیل اتحادیه ملی برای تعاونیهای آموزشی در سال ۱۹۷۷، در توسعه و ترویج تعاونیهای آموزشی نیز اثری تعیین‌کننده داشته است. اتحادیه موسوم به ANGAKASA، همزمان با برنامه ریزی و انجام برنامه‌های ترویج و توسعه تعاونیهای آموزشی، آموزش معلمین جهت تشکیل و سازماندهی تعاونیها در بین دانش‌آموزان را نیز محقق گردانید و این در حالی بوده است که «آموزش تعاون» به عنوان هدفی عمده در طول دوره تحصیلات، مد نظر مسئولین بخش تعاونی در این کشور بود. نهضت تعاونیهای آموزشی نوین، فعالیتهای متنوع خویش را از عملیات عادی مربوط به کتابفروشیها و بوفه‌های آموزشی، به دلیل نیازمندیها و نیز تجهیز مدارس، تغییر داد. تعاونیهای مذکور، در کنار تأمین لباسهای متحدالشکل مدرسه‌ای، در زمینه‌های حمل و نقل و مزرعه داری (کشاورزی) نیز به اقدامات جسارت‌آمیزی دست زده‌اند. تعاونیهای آموزشی مالزی، هم‌اکنون به عنوان

«سیستم تعاونیهای چند منظوره» ادامه فعالیت می‌دهند.

تعداد تعاونیهای آموزشی، هم‌اکنون به رقم ۵۰۰ واحد افزایش یافته است که در مجموع حدود ۳۰۰۰۰۰ نفر عضو را پوشش می‌دهند. اما تشکیل ۸۰۰ واحد تعاونی آموزشی امکان‌پذیر است. تعاونی در این کشور قلمداد کرد. اتحادیه تعاونیهای آموزشی مالزی «KNC» سازمانی بی‌نظیر است که در سال ۱۹۷۵ و با اهداف ذیل تأسیس گردیده است:

- * جمع‌آوری سرمایه‌های موجود در صندوق‌های تعاونیهای آموزشی و نگهداری آنها در یک «صندوق مرکزی» علاوه بر سرمایه‌گذاری در چنین صندوقهایی،
- * تأمین تسهیلات اعتباری مورد نیاز تعاونیهای آموزشی،
- * تأمین و ذخیره نیازمندیهای آموزشگاه همراه با تجهیز تعاونیهای آموزشی،
- * تشریح و ترویج فعالیتهای تعاونی.

KNC در کنار تعاونیهای آموزشی، نیازمندیها و ناخار مورد نیاز را از مراکز عمده فروشی تهیه و آنها را در اختیار تعاونیهای عضو قرار می‌دهند. از دیگر خدمات این گونه تعاونیها تأمین مواد و ملزومات آموزشی را می‌توان نام برد. همچنین تهیه و تولید، لباسهای متحدالشکل (یونیفرم) آموزشی با هماهنگی و همکاری تولیدکنندگان، یکی دیگر از خدمات مورد نظر تعاونیهای آموزشی است.

KNC همچنین در زمینه تولید تجهیزات آموزشی، تأسیس بانک و ایجاد فرصتهای شغلی برای فارغ‌التحصیلان از آموزشگاهها، طرحهای جاه طلبانه‌ای را در دستور کار خود قرار دارد.

در ارتباط با عضویت در تعاونیهای آموزشی، اختلاف نظرهایی وجود دارد. دانش‌آموزان سابق و فعلی، معلمین مستخدمین کنونی و گذشته، مدارس واجد شرایط لازم جهت عضویت می‌باشند. در ابتدا تعاونیهای آموزشی صرفاً پذیرای عضویت معلمین و دانش‌آموزان



بودند. آنها با پرداخت حق عضویت و قبول تعهدات ناشی از مشارکت در پس انداز شرکت بر مبنای پرداخت ماهانه، عملاً به عضو شرکت تعاونی مبدل می‌شوند. در این قبیل تعاونی‌ها فروش نسبه مجاز نیست.

* «آن گاسا»، ایده‌های بزرگی را برای ارتقاء تعاونی‌های آموزشی در سر می‌پروراند

- ایجاد همبستگی در بین دانشجویانی که با پیشینه‌های خانوادگی متفاوتی گرد هم جمع شده‌اند.

- گسترش آموزش تعاونی از طریق عملکردهای مبتنی بر اصول واقعی تعاون.

- تشویق دانشجویان به تمرین رویه «صرفه جویی و پس انداز» در کنار «عادت به سرمایه‌گذاری» به منظور کمک به والدین در تأمین هزینه‌های تحصیلی فرزندان آنها. تعاونی‌های آموزشی در مالزی برای دستیابی به دو هدف عمده تأسیس گردیده‌اند:

نخست تربیت شهروندان آینده جهت تجربه عملی دموکراسی و دیگری نیل به تجربه عملی در مدیریت و اداره یک بنگاه تجاری اقتصادی. زمان آغاز به کار اولین تعاونی دانشگاهی در مالزی، به سال ۱۹۶۸ بر می‌گردد هنگامی که به عنوان یک «کتابفروشی تعاونی» در یکی از دانشگاهها تأسیس شد. این تعاونی عضویت مختلطی از دانشجویان، استادان و کارکنان دانشگاه را در اساسنامه خود پذیرفته بود.

در حال حاضر، هشت تعاونی دانشگاهی وابسته به «اتحادیه ملی تعاونی‌های دانشگاهی GAKUB»^(۷) که در سال ۱۹۸۸ تأسیس و آغاز به کار نموده‌اند، به فعالیت مشغولند. «GAKUB» علاوه بر تأمین کالاهای مصرفی اعضا، خدمات مشاوره‌ای مورد نیاز مدیریت تعاونی‌های تحت پوشش را هم ارائه می‌نماید. «GAKUB» همچنین در زمینه خدمات مسافرتی، تأمین لوازم التحریر، تغذیه و تسهیل اعتبارات مالی مورد نیاز، فعالیت‌های مستمری را انجام می‌دهد.

اما، باید توجه داشت که مجموع عضویت در تعاونی‌های آموزشی در مالزی از

دست، بنگاههایی که در قالب باشگاههای پس انداز فعالیت می‌کنند، تشکیل گردیدند. بعداً تعاونی‌های آموزشی فعالیت خود را بیشتر بر مبنای الگوهای مؤسسات آموزشی تنظیم نمودند. آنها در قالب تعاونی‌های چند منظوره به ارائه خدمات مصرفی ویژه دانش‌آموزان از قبیل فروش لوازم التحریر، بوفه، آزمایشگاه به کار ادامه می‌دادند. برخی از این تعاونی‌ها، نسبت به استخدام افرادی از بیرون هم اقدام می‌نمایند. این تعاونی‌ها همچنین از یک سیستم تکمیلی جهت جذب دانش‌آموزان و دانشجویان جدید سود می‌برند. آنها در واقع در ارتباط با تشکیل گروه‌های ماهانه، با رهبران، دانشجویان تشویق شده و دعوت کنندگان این گونه ملاقاتها و نیز تعاونی‌هایی که اعضاء کمیته‌ها را انتخاب می‌نمایند، هستند اما بسیاری از آنها به دلیل عضویت فردی از حق اعمال رأی محرومند.

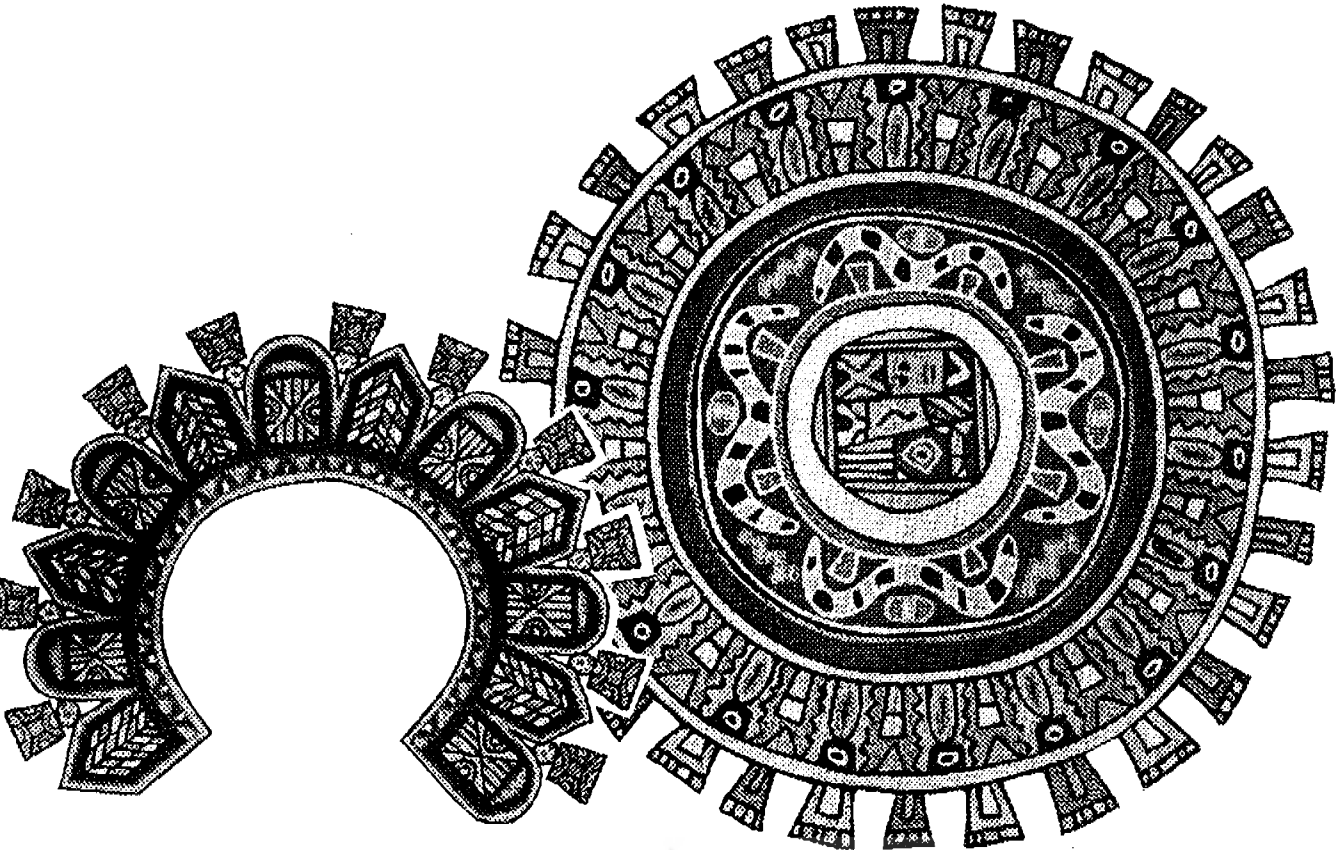
اولین تعاونی دانشگاهی در فیلیپین در سال ۱۹۱۶ و در کالج کشاورزی دانشگاه

۱۰۰۰۰ نفر فراتر نمی‌رود و کل سرمایه در گردش در این تعاونی‌ها هم حدود ۸/۶ میلیون واحد پول^(۸) مالزی می‌باشد. معذک، تعاونی‌های آموزشی (دانشگاهی) در مالزی از امکانات بالقوه وسیعی جهت گسترش و پیشرفت برخوردار هستند.

* فیلیپین

سیستم تعاونی‌های آموزشی در فیلیپین، از سابقه چندانی برخوردار نمی‌باشد. تعداد تعاونی‌های آموزشی که اوایل دهه ۷۰ میلادی و توسط «خواهران آگوستینی» شروع به کار نمودند، هم اکنون به ۵۰۰ واحد می‌رسد. این تعاونی‌های آموزشی به عنوان طرح آزمایشی آموزش شغلی تعاون در مدارس در حقیقت فعالیت مکملی برای طرح «راهنما» در سال ۱۹۷۳ بود. این طرح آزمایشی تمام پایه‌ها را از سطح ابتدایی تا دانشگاهی در بر می‌گرفت.

به عنوان بخشی از فعالیت تعاونی‌ها یک سال قبل از تشکیل تعاونی‌هایی از این



صنایع دستی و کارکرد آن در جامعه

• غلامرضا خوشنفر

عضو هیأت علمی دانشگاه مازندران

«به بهانه بیستم خرداد روز جهانی صنایع دستی»

چکیده

امروز صنایع دستی به عنوان یکی از اقلام صادرات غیر نفتی جایگاه رفیعی در میان تولیدات صنعتی کشور پیدا کرده است. علاوه بر این نقش صنایع دستی در ایجاد اشتغال، افزایش تولید ناخالص ملی و حفظ هویت فرهنگی اهمیت این دسته از فعالیت‌های مکمل اقتصادی را روز بروز افزایش داده است. این صنایع در صورت توجه شایسته می‌توانند نقش فعالی در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورهای در حال توسعه ایفاء نمایند.

مقاله حاضر ضمن بررسی تعاریف و مفاهیم مربوط به صنایع دستی و انواع آن در ایران، در صدد تبیین کارکردهای مختلف اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی آن در جامعه می‌باشد. بر این اساس مشخص شده است که در شرایط فعلی، تولیدات نفیس هنر دستی، می‌تواند موقعیت مناسبی را از نظر ایجاد اشتغال و درآمد، جلوگیری از مهاجرت بی‌رویه روستایی، افزایش تولید ناخالص ملی و حفظ هویت و میراث فرهنگی در جامعه ایجاد نماید.

بنابراین کوشش در جهت حفظ و بقای این میراث فرهنگی و هنری، برای همگان الزامی است، زیرا محو و نابودی یا حتی تضعیف صنایع دستی کارکردهای ارزشمند آنها را به وادی فراموشی و نیستی می‌سپارد.

مقدمه

آنچه آدمی در گذار از تاریخ زندگی خویش آفریده، یادبودهایی است که در فاصله بین تولد و مرگ به مدد قدرت اندیشه خود که تجلی آفریدگاری خداوند است، برپا داشته است.

از آن هنگام که برای نخستین بار، انسان توانست سنگ را مطابق میل خویش شکل دهد، در واقع نخستین گام را برای شکافتن

و در هم شکستن مواد و جستجو در ساختمان پنهان آنها و بالاخره تسلط بر طبیعت برداشت.

آنچه که دست در خدمت ذهن می‌توانست انجام دهد، این بود که طلسم بی‌شکلی ماده را بشکند چرا که هر ماده بی‌شکلی دارای مقاومتی است و این مقاومتها تنها به نیروی تخیل انسان و به قوت دستهای او در هم می‌شکنند. دوران این

تحول بسیار طولانی بوده است. انسان به تدریج با استفاده از این مهارتها، پیچیده‌تر، عمیق‌تر، ظریف‌تر، و بدیع‌تر به گذشته خود نگریسته و در پیوستگی تاریخ، لحظات گذرای زندگی خویش را به نمایش گذاشته، ماهیت تفکر، ارزشها، اعتقادات و احساسات مردم زمانه خود را آشکار ساخته و از ظلمت و تبااهی‌ها و یا تلاش و بی‌قراری‌های دوران خود

سخن گفته است و این قصه قدمتی به درازای تاریخ زیست انسان دارد.

در بین جوامع دنیا، ایران جزو معدود کشورهایی است که از دیرباز در زمینه تولید مصنوعات دستی، سرآمد و صاحب شهرت بوده و تا قبل از پیدایش و حاکمیت ماشین بر سیستم اقتصادی، پیوسته از این هنر صنعت چون عاملی مهم و اساسی در پیکره اقتصادی کشور بهره‌مند بوده است.

تعریف صنایع دستی:

به طور کلی، صنایع به چهار دسته سنگین، سبک، کوچک و دستی تقسیم می‌شود که هر یک دارای خصوصیات منحصر به خود هستند. برای شناخت بیشتر صنایع دستی و اهمیت آن می‌بایست بدو تعاریف رشته‌های مختلف صنعت مورد بررسی قرار گیرد تا با تمیز آنها از صنایع دستی، از وجود برخی ابهامات احتمالی جلوگیری شود و فضای این صنعت روشن گردد.

۱- صنایع سنگین، (*Heavy industries*): صنایع سنگین که زمینه‌ساز توسعه اقتصادی کشور است و از آن به عنوان صنایع مادر یا صنایع کلیدی نیز یاد می‌شود نیازمند سرمایه‌گذاری بسیار زیاد، ماشین آلات و تجهیزات عمده و نیروی انسانی برخوردار از تخصص‌های فنی بالا می‌باشد، نظیر صنایع نفت، پتروشیمی، مس، ذوب آهن و...

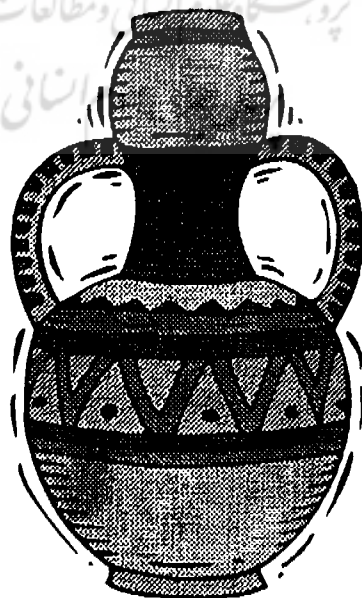
۲- صنایع سبک، (*Light industries*): صنایع سبک که در مقایسه با صنایع سنگین نیازمند تجهیزات و به همان نسبت سرمایه کمتر و نیروی انسانی یا تخصص‌های نسبتاً پایین‌تر است، در واقع حد فاصل صنایع سنگین و صنایع کوچک محسوب می‌شود و لازمه استقرار آن بهره‌گیری از ماشین آلات خودکار و نیمه خودکار بوده و بیشتر صنایع نساجی، چرم و پوست، مواد غذایی، وسایل الکترونیکی و... را تحت پوشش قرار می‌دهد.

۳- صنایع کوچک (*Small scale industries*): صنایع کوچک که عمدتاً حالت کارگاهی دارد و علاوه بر شهرها قابل استقرار در روستاها نیز می‌باشد در مقایسه با صنایع

سبک به نیروی انسانی کمتر و تجهیزات و وسایل محدودتری نیاز دارد و محتاج سرمایه‌گذاری زیاد نیست. در این رشته از صنعت، بخشی از کار تولید توسط ماشین و قسمتی دیگر توسط نیروی بدنی کارگران انجام می‌شود. وظایفی نظیر بلوک زنی، تراشکاری، پیچ و مهره‌سازی، پلاستیک سازی، عینک سازی و... را در بر می‌گیرد.

۴- صنایع دستی (*Handicraft industries*): از نظر لغوی، اصطلاح صنایع دستی، دارای مفهوم واحد و ثابتی نیست و تاکنون تعاریف متعددی از آن ارائه شده است.

در دایرةالمعارف بریتانیکا، ضمن تعریف معنای واژه صنایع دستی آمده است که «صنایع دستی به آن گروه از صنایع گفته می‌شود که مهارت، ذوق و بینش انسان در تولید آن نقش اساسی دارد». در فرهنگ دهخدا نیز صنایع دستی عبارت است از «آنچه با دست ساخته می‌شود، از پارچه و قالی و ساخته‌های فلزی و غیره - مقابل صنایع ماشینی». در گزارش مدیریت طرح و برنامه سازمان صنایع دستی ایران نیز این تعریف از صنایع دستی آمده است که «صنایع دستی به آن رشته از صنایع اطلاق می‌شود که تمام یا قسمتی از مراحل ساخت فرآورده‌های آن با دست انجام گرفته و در چهارچوب فرهنگ و بینشهای فلسفی و ذوق و هنر انسان‌های هر منطقه با



توجه به میراث‌های قوی آنان ساخته می‌شود».

در تازه‌ترین تعریف «صنایع دستی به بخشی از هنر و صنعت گفته می‌شود که با بهره‌گیری از مواد اولیه بومی و انجام کار اساسی به کمک دست و ابزار دستی در مراحل مختلف تولید، منجر به ساخت محصولاتی شود که هر واحد از این محصولات به شکلی، ذوق هنری و خلاقیت فکری سازنده آن را به نمایش بگذارد، به طوری که این ویژگی وجه تمایز اصلی این نوع محصولات از محصولات مشابه ماشین ساخت و کارخانه می‌باشد».

تاریخچه صنایع دستی در ایران:

فعالیت‌های کشاورزی و دامداری در ایران از گذشته‌های دور تا به امروز، هم بخشی از مواد اولیه مورد نیاز تولید صنایع دستی کشور را مهیا ساخته و هم افرادی را که به این نوع فعالیت‌ها اشتغال دارند. و به علت طبیعت کارشان، فصلی یا فصلی از سال را بیکار می‌ماند و ضرورتاً نیاز به فعالیت در رشته‌های دیگر تولیدی دارند. به کاری مفید مشغول داشته است.

علاوه بر این، استعداد و روحیه خلاق و قدرت ابتکار ایرانیان و علاقه آنان به هنر و تولید آثار هنری و ذوقی موجب گردیده است که کشور ما از گذشته‌های بسیار دور تا زمان حال همواره در تولید محصولات صنایع دستی موقعیتی ویژه و ممتاز و نیز شهرتی جهانی داشته باشد.

نگرشی به حفريات باستان‌شناسی و آثار با ارزش بدست آمده از «سیلک»، «حسنلو»، «تپه حصار»، «شوش»، «چراغعلی تپه» و... مؤید قدمت، سابقه طولانی و غنای صنایع دستی ایران طی قرون و اعصار متمادی است.

با بررسی دقیق آثار مکشوفه و با توجه به نظر محققان و پژوهشگران و هنر شناسان مشخص گردیده که زادگاه صنایع و هنرهای نظیر قالی بافی، فلزکاری و سفال و سرامیک سازی، ایران بوده است. افزون بر آن، صنعتگران هنرمند کشور، طی سده‌ها و هزاره‌های پیش از میلاد تاکنون،

همواره سهم شایسته‌ای در توسعه، تکوین و تعمیم انواع صنایع دستی داشته‌اند و با ذوق و هنر خود به آثار هنری ماغنا بخشیده‌اند، به گونه‌ای که آثار ممتاز وارزنده صنعتگران ایرانی در تمامی موزه‌ها و مراکز هنری جهان که به نوعی عرضه‌کننده تولیدات صنایع دستی می‌باشند، به چشم می‌خورد.

بررسی قضاوت پژوهشگران و ایران‌شناسانی نظیر «پروفیسور پوپ»، «گیرشمن»، «اشمید»، «هازی رله دالمانی» و... و تحلیلی که آنان از صنایع دستی ایران بدست داده‌اند، می‌تواند مبین ارزشهای استثنایی و جایگاه خاص این هنر کاربردی و صنعت اصیل و ارزنده کشورمان در روند اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه‌ای باشد که همواره نقش اساسی را در تولید محصولات ارزنده صنایع دستی، آن هم با طرحهای اصیل و رنگهای زنده، شاد و جذاب و گیرا داشته است.

اسلام آوردن ایرانیان در دهه‌های آخر قرن هفتم میلادی، موجب شد تا مایه‌های هنری و فرهنگی اصیل ایران با ارزشهای والای اسلامی در هم آمیزد و صنایع دستی ایران با محتوای مردمی و غنی‌تر از گذشته حتی در عرصه معماری و کاشیکاری به رشد و شکوفایی چشمگیری برد.

به هر ترتیب امروزه صنایع دستی ایران علیرغم فراز و نشیبهای فراوان و حتی با توجه به دوران‌های سراسر بی‌مهری و بی‌توجهی که پشت سر نهاده توانسته در زمره با ارزشترین هنر کاربردی جامعه مطرح باشد و نه تنها از جنبه‌های فرهنگی بلکه از جهات اقتصادی و اجتماعی نیز شایسته احترام شده و در خور توجه به عنایت کافی قرار گیرد. اکثر صاحب نظران، ایران را یکی از سه قطب مهم صنایع دستی آسیا و جهان می‌دانند و از نظر تنوع شاید در صدر تمامی کشورها قرار داشته باشد.

انواع صنایع دستی در ایران:

صنایع دستی ایران، کلاً شامل بیست گروه است که آنها را می‌توان در سه گروه هنری^(۱) هنری مصرفی^(۲) و مصرفی^(۳)

جای داد بدون توجه به این گروه بندی. مصنوعات دستی ایران عبارتند از:

۱- بافته‌های داری: محصولاتی که با کمک دارهای افقی یا عمودی بافته می‌شوند اکثراً جزو بافته‌های داری محسوب می‌شوند. مثل قالی، گلیم، چننه، رویه پشتی و بعضی از انواع زیلو.

۲- دستیابی (نساجی سنتی): فرآورده‌هایی که با کمک دستگاههای بافندگی دو وردی، چهار وردی، ژاکارد، تک فاز و نظایر آنها تولید می‌گردند، معمولاً در ردیف دستیابی به حساب می‌آید مثل: جاجیم، زیلو، کیسه حمام، انواع پارچه‌های نخی، پشمی و پنبه‌ای.

۳- بافتنی: انواع مصنوعات که با کمک میل و قلاب و نظیر آن تولید می‌شود جزو بیافتنی‌ها بحساب می‌آید. مانند: انواع دستکش، جوراب، کلاه، شال گردن، لباس، روسری و... .

۴- روکاری (رودوزی): کلیه مصنوعات که بر اثر دوختن نقوش سنتی بر روی پارچه‌های ساده بوجود می‌آید در گروه رودوزی‌ها جای دارد. مثل: سوزندوزی، قلابدوزی، ملیله‌دوزی، گلابتون دوزی، نقده دوزی، بخارادوزی و... .

۵- چاپ‌های سنتی: کلیه فرآورده‌هایی که بوسیله قلم مو، قالب و شابلون، رنگ آمیزی شده و پذیرای نقوش می‌شود جزو چاپ‌های سنتی بحساب می‌آیند. مانند: چاپ قلمکار، چاپ باتیک.

۶- نمذ مالی: انواع مصنوعات که بر اثر متراکم کردن پشم و کرک از طریق مالیدن تهیه می‌شوند جزو نمذ مالی هستند. مانند: کلاه نمذی، پالتوی نمذی (کپنکا)، نمذ زیرانداز، نما پادری و... .

۷- سفالگری و سرامیک سازی: محصولاتی که با خاک رس به کمک چرخ سفالگری تولید و با حرارت پخته می‌شوند اعم از اینکه دارای لعاب یا بدون لعاب باشند بخشی از گروه سفالگری و سرامیک سازی بحساب می‌آیند. مانند انواع پارچ و لیوان، ظروف غذاخوری، گلدان، کوزه، قلم و... .

۸- شیشه‌گری: این گروه فقط محصولات تولید شده توسط مواد معدنی نظیر کواتز و

سیلیس^۱ را زیر پوشش قرار داده و خود شامل شعباتی نظیر نقاشی روی شیشه و تراش شیشه می‌شود.

۹- پای پرش‌های سنتی: مصنوعات که به مصرف پای پوش رسیده و به نسبت نیاز با سنت تولید و... استفاده از آنها در مناطق مختلف کشور رواج دارد جزو پای پوشهای سنتی محسوب می‌شود. مانند: گیوه، چاروق و... .

۱۰- چرم و پوست: تمام مصنوعات که برای تهیه آنها از چرم و پوست بعنوان مواد اولیه استفاده به عمل می‌آید جزو گروه چرم و پوست هستند. نظیر: پوستین، نقاشی روی چرم، زین اسب و... .

۱۱- قلمزنی و فلزکاری: کلیه مصنوعات که مواد اولیه آنها را نقره، طلا، مس، برنج و آلیاژهای انواع فلزات کم بها تشکیل داده و بر روی آنها نقوش برجسته یا فرو رفته ایجاد گردیده است در گروه قلمزنی و حکاکی روی فلزات جای دارند. چاقو سازی و ساخت قیچی و قندشکن نیز جزو همین گروه است.

۱۲- زینت آلات محلی: این گروه که گاهی عنوان جواهرات بدلی نیز به آن داده می‌شود معمولاً مصنوعات را که ترکیبی از سنگ‌ها و فلزات کم بهاست و دارای ارزش‌های هنری زیاد میباشد در بر می‌گیرد. مانند انواع گوشواره، گردن بند، دست بند، خلخال، انگو و... .

۱۳- سنگتراشی: مصنوعات که مواد اولیه اصلی آنها را انواع سنگ‌های ارزان قیمت نظیر مرمر، سنگ سبز، سنگ سیاه و... تشکیل می‌دهد معمولاً در ردیف سنگتراش جای می‌گیرند. مانند: انواع مجسمه‌های سنگی زینتی، قاب عکس سرویسهای رومیزی، شکلات خوری.

۱۴- عروسک سازی و تهیه لباسهای محلی: ساخت عروسکهای پنبه‌ای، کانونی و مومی با لباسهایی که نشان دهنده شکل و طرح پوشاک مردم مناطق مختلف کشور است و نیز طراحی و دوخت لباسهای محلی با سازهای متداول و قابل استفاده، در ردیف عروسک سازی و تهیه لباسهای محلی جای می‌گیرد.

۱۵- صنایع چوبی: رشته‌هایی نظیر



می‌آید کار تبدیل پشم و پنبه به پارچه را شامل می‌شود و خود در بین صنایع دستی ایران تشکیل یک گروه را می‌دهد.

۲۰- سایر: مصنوعات نظیر طلاکوبی روی فولاد، فیروزه کوبی، تراش سنگهای قیمتی نظیر فیروزه و عقیق، گوهر نشانی و... که قابل گنجاندن در سایر گروه‌ها نبوده و صناعی منفرد هستند معمولاً در این گروه قرار می‌گیرند.

ویژگیهای صنایع دستی روستائی:

با توجه به تعاریفی که در بالا به آنها اشاره شد، می‌توان ویژگیهایی را برای محصولات دست ساخت به شرح زیر قائل شد:

۱- انجام قسمتی از مراحل اساسی تولید به وسیله دست، ابزار و وسائل دستی، یادآوری می‌شود که برای تولید هر یک از فرآورده‌های صنایع دستی، مراحل متعددی طی می‌شود ولی انجام کلیه این مراحل به وسیله دست و ابزار و وسایل دستی الزامی

در تازه‌ترین تعریف «صنایع دستی به بخشی از هنر و صنعت گفته می‌شود که با بهره‌گیری از مواد اولیه بومی و انجام کار اساسی به کمک دست و افزاینده دستی در مراحل مختلف تولید، منجر به ساخت محصولاتی شود که هر واحد از این محصولات به شکلی، ذوق هنری و خلاقیت فکری سازنده آن را به نمایش بگذارد، به طوری که این ویژگی و وجه تمایز اصلی این نوع محصولات از محصولات مشابه ماشین ساخت و کارخانه می‌باشد».

و تولید آنها توأم با ارزش افزوده زیاد است معمولاً در این گروه قرار می‌گیرند. نظیر مینا، مینیاتور، پاپیه ماشه، نقاشی روی صدف کنده کاری روی عاج و...

۱۸- محصولات تکمیلی: مصنوعات که برای ساخت آنها دو یا چند نوع محصول دست ساز بطور توأمان مورد استفاده قرار گرفته مصنوعات تکمیلی محسوب می‌شوند. مانند کیف‌های دستی که ترکیبی از پارچه و چرم است. یا انواع لباسهایی که با استفاده از پارچه‌های تولیدی چند نقطه از کشور دوخت می‌شود.

۱۹- ریسندگی و تابیدن الیاف پشمی و پنبه‌ای: این رشته همانگونه که از نامش بر

نازک کاری چوب، خراطی، معوق کاری، خاتم‌سازی، منبت کاری، مشبک سازی و... که مواد اولیه مورد مصرف در آنها را عمدتاً چوب تشکیل می‌دهد در گروه صنایع چوبی قرار می‌گیرند.

۱۶- سبد و حصیر و بامبو: کلیه محصولاتی که در ساخت آنها از الیاف ساقه، شاخه‌های گیاهان استفاده بعمل می‌آید در این گروه جای دارند و عمدتاً عبارتند از: سبد، حصیر، بامبو، مروار، ترکه بافی، چم بافی و...

۱۷- مصنوعات تزئینی: محصولاتی که ضمن برخورداری از طرحهای اصیل و سنتی دارای جنبه‌های هنری و تزئینی بوده

صنایع دستی در ایران با عمر بسیار کهن خود، کارکردهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی متعددی را دارا می‌باشد. علاوه بر این، تولیدات دستی، جلوه‌ای از هنر، فرهنگ و استعداد این ملت را در خود جای داده و ضمن برخورداری از ارزش اقتصادی، از ارزش معنوی بسیار بالایی برخوردار می‌باشد.

به خود مشغول داشته است. البته به علت ساختار اقتصادی خاص کشورهای جهان سوم، افزایش مداوم درآمد ملی یا توجه به نرخ رشد بالای جمعیت در این کشورها، کاری بس دشوار و در برخی موارد شاید ناممکن باشد.

به منظور حفظ تعادل از جهات اقتصادی و اجتماعی، انجام سلسله اقداماتی برای کمک به بالا بردن تولید و ازبیدار درآمد خانوارها با بهره‌گیری از نیروهای بالقوه در محل ضروری به نظر می‌رسد. از جمله این اقدامات تقویت صنایع دستی است که به علت عدم پیچیدگی فنون تولید و بی‌نیازی به سرمایه‌گذاری عمده و وجود زمینه جذب تولیدات آن در داخل و خارج کشور، چشم انداز روشنی را ارائه می‌دهد.

ج - صنایع دستی و مسائل جمعیت و مهاجرت

در روند تولید صنایع دستی، عامل انسانی پیوسته نقش تعیین‌کننده دارد. این نقش هم به شکل نیروی فکری و ذوقی و هم به صورت نیروی بدنی در ساخت و شکل‌گیری فرآورده‌های گوناگون این رشته نمایان می‌شود. به همین سبب ارزش افزوده شامل بهای نیروی کار مصرف شده در تولید این گونه کالاها، در بسیاری موارد به ۷۰ تا ۸۰ درصد قیمت تمام شده می‌رسد. وجود این ویژگی موجب گردیده تا صنایع دستی همواره به صورت ابزار مؤثری برای ایجاد اشتغال مولد، کاهش انواع بیکاری و همچنین کند شدن جریان مهاجرت از روستا به شهر مورد توجه برنامه ریزان قرار گیرد. از این نظر صنایع دستی و روستایی به عنوان یک عامل بازدارنده در مهاجرت‌های غیر اصولی داخلی و به عنوان عامل مؤثری در تأمین کار و درآمد کافی برای ساکنین مناطقی که در مسیر توسعه

به عنوان یکی از مسایل پیچیده و بغرنج کشورهای رو به رشد است.

متداولترین انواع بیکاری در ممالک رو به توسعه، بیکاری پنهان است. مخصوصاً در آن دسته از کشورها که هنوز ساختار اجتماعی کشاورزی و روستایی بصورت سنتی و کهن باقیمانده، بیکاری پنهان کاملاً به چشم می‌خورد.

اگرچه دستیابی به تکنولوژی جدید و صنعتی شدن کامل یکی از مهمترین هدفهای ممالک در حال رشد را تشکیل می‌دهد، ولی باید متذکر شد که صنعتی شدن به تنهایی نمی‌تواند بیکاری را برطرف کند. این واقعیت در کشورهایی که بدون در نظر گرفتن شرایط خاص اقتصادی و اجتماعی خود اقدام به استفاده وسیع از فنون کاملاً جدید تولیدی نموده‌اند به نحو بارزی جلب توجه می‌کند زیرا افراط در اقتباس از الگوهای ممالک پیشرفته صنعتی، موجب تشدید بیکاری می‌شود. در صورتیکه کاربرد روشها و فنون متداول در بسیاری از صنایع مصرفی نظیر پارچه بافی، شیشه‌گری، سفال‌سازی، بافت سبد و حصیر افزون بر فراهم کردن امکانات کار برای عده زیادی از افراد آماده به کار، بدلیل سادگی تکنیک نیازمند دوره‌های آموزشی فنی و استفاده از خدمات کارشناسان و تکنسینهای خارجی هم نیستند.

ب - صنایع دستی و تولیدات ناخالص ملی

میزان تولید ناخالص ملی هر کشور مهمترین معیار توسعه اقتصادی آن کشور شناخته شده است که آن را بر اساس تغییرات در آمد سرانه نشان می‌دهند. رقابت کشورها برای دست یابی به تولید ملی بیشتر و نتیجتاً درآمد سرانه بالاتر در دوران معاصر، پیوسته ذهن دولتمردان را

نیست. و چنانچه تنها قسمتی از مراحل اساسی تولید به این طریق انجام گیرد. محصول تولید شده با در نظر گرفتن مواردی که در تعریف از آنها یاد شد، صنایع دستی محسوب می‌گردند.

۲- تأثیر اندیشه خلاق انسان در تولید و شکل بخشیدن به محصولات و امکان ایجاد تنوع و پیاده کردن طرحهای مختلف در مرحله ساخت اینگونه فرآورده‌ها.

۳- امکان تأمین قسمت عمده مواد اولیه مصرفی از منابع داخلی.

۴- داشتن بار فرهنگی (استفاده از طرحهای اصیل، بومی و سنتی).

۵- همانند و شبیه نبودن این نوع فرآورده‌های تولیدی.

۶- بی‌نیازی به سرمایه‌گذاری زیاد برای تولید آنها در مقایسه با صنایع دیگر.

۷- بالا بودن ارزش افزوده آنها در مقایسه با صنایع دیگر.

۸- مکان ایجاد و توسعه آنها در مناطق مختلف (شهری، روستایی و حتی جوامع عشایری).

نقش صنایع دستی در توسعه:

حمایت از صنایع دستی و تقویت بنیه تولید صنعتگران و سازندگان فرآورده‌های دست‌ساز یکی از طروقی است که میتواند نقش فعالی در توسعه اقتصادی و رشد ممالک عقب نگاهداشته شده ایفا نماید و عجیب نیست اگر ظرف سالهای اخیر توجه بسیاری از کشورها به این امر مهم جلب شده و به موازات استقبال از صنعت متقاعد شده‌اند که چنانچه صنایع دستی به عنوان یک عامل مکمل اقتصاد کشور مورد حمایت و بهره‌برداری درست قرار گیرد قادر خواهد بود اثر محسوسی در درآمدها داشته باشد. در واقع صنایع دستی دارای اثرات مثبت بی‌شماری است که برخی از آنها در قسمت ذیل مطرح می‌گردد:

الف - صنایع دستی و مشکل بیکاری

یکی از قاطع‌ترین و در عین حال منطقی‌ترین دلایلی که برای توجیه جنبه‌های مثبت صنایع دستی می‌توان ارائه داد مربوط به اثرات آن در رفع انواع بیکاری

صنعتی قرار نگرفته‌اند، مورد توجه می‌باشد.

د - صنایع دستی و هویت فرهنگی

صنایع دستی گزارشگر صنعت و هنر نیاکان و بیانگر هنر و ذوق مردم هر کشور است. تولیدات دستی اغلب بازگو کننده خصوصیات تاریخی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور بوده و عامل مهمی در شناساندن فرهنگ و تمدن ملل مختلف محسوب می‌شود و به همین جهت مدتی است که با عرضه و نمایش نمونه‌های صنایع دستی و نمایشگاه‌های بین‌المللی و بازارهای مبادلاتی در حقیقت علاوه بر بازاریابی و فروش این فرآورده‌ها، از صنایع دستی به عنوان یکی از جاذبه‌های جهانگردی و رونق صنعت توریسم نیز استفاده می‌شود. اگرچه، ورود جهانگردان خارجی نیز خود موجب رونق هرچه بیشتر بازار محصولات دستی می‌گردد.

در کشور ما نیز، به دلیل فراوانی منابع، مواد اولیه ارزان، طولانی بودن پیشینه تولید صنایع دستی، تنوع رشته‌های دست ساز و استقبال کشورهای دیگر از تولیدات صنعتگران، صنایع دستی توانسته عامل مؤثری جهت جذب گروهی از افراد و زمینه ساز اشتغال برای آنها بوده و لافل قسمتی از ممرعایدی و وسیله تأمین معیشت آنها و خانواده‌شان باشد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

صنایع دستی در ایران با عمر بسیار کهن خود، کارکردهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی متعددی را دارا می‌باشد. علاوه بر این، تولیدات دستی، جلوه‌ای از هنر، فرهنگ و استعداد این ملت را در خود جای داده و ضمن برخورداری از ارزش اقتصادی، از ارزش معنوی بسیار بالایی برخوردار می‌باشد.

در شرایط فعلی، تولیدات نفیس هنر دستی، می‌تواند موقعیت مناسبی را از نظر ایجاد اشتغال و درآمد، جلوگیری از مهاجرت بی رویه روستایی، افزایش



● پی‌نوشت‌ها:

- ۱- صنایع دستی هنری معمولاً به آن گروه از فرآورده‌های اطلاق می‌شود که دارای جنبه‌های هنری فوایی بوده و جنبه‌های مصرفی چندانی ندارند مانند سینیانوره، طلاکوب، روی فولاد.
- ۲- صنایع دستی «هنری - مصرفی» معمولاً به آن گروه از فرآورده‌هایی اطلاق می‌شود که ضمن برخورداری از ارزشهای هنری دارای جنبه‌های مصرفی نیز هستند نظیر: فاله، گلیم، جاجیم، انواع رودوزی‌ها، مصنوعات شیشه‌ای و ...

- ۳- صنایع دستی «مصرفی» معمولاً به آن دسته از محصولات اطلاق می‌شود که دارای ارزش‌های هنری بسیار ناچیزی بوده و درباره نیز فاقد این ارزشها هستند ولی جنبه‌های مصرفی دارند. مثل: انواع پارچه‌های دستباف، انواع بافتنی‌ها، نمده، سفال و سرامیک، لباس‌های محلی، پوستین، مصنوعات حصیری و ...

- ۴- در حال حاضر اکثر شیشه‌گران از شیشه خرده به تنهایی با هم‌راد با کوارتز و سیلیس استفاده می‌کنند.

تولیدات ناخالص ملی و حفظ هویت و میراث فرهنگی جامعه ایجاد نماید. کوشش در حفظ و بقای این میراث‌های هنری و فرهنگی، برای همگان الزامی است. زیرا محو و نابودی یا حتی تضعیف آن، کارکردهای ارزشمندی را به فراموشی می‌سپارد.

■ منابع و ماخذ:

- ۱- سازمان صنایع دستی ایران، کلیاتی درباره صنایع دستی روستایی ایران، مدیریت طرح و برنامه سازمان صنایع دستی ایران، شهریور ۱۳۶۲، تهران.
- ۲- حاجی پور شورشتری، عبدالحمید و صنایع دستی، در چشم انداز پیشرفت فرایند صنعت و نکرلوژی، دستها و نقشها، شماره اول، بهار ۱۳۷۱.
- ۳- باوری، حسین و صنایع دستی و امکانات بالقوه آن، دستها و نقشها، شماره اول، بهار ۱۳۷۱.
- ۴- مطیعی لنگرودی، سید حسن، جغرافیای اقتصادی در ایران (صابع)، مشهد، انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد، چاپ اول، ۱۳۷۶.

اتحادیه‌ها است. زیرا اجرای فعالیت‌های آموزشی از وظایف اصلی آنها محسوب می‌شود. در حال حاضر شش اتحادیه در استان بوشهر فعالند.

به علاوه در زمینه آموزش‌های تخصصی با برخی دستگاه‌های اجرایی نظیر جهاد سازندگی، کشاورزی و صنایع که برای تأسیس شرکت‌های تعاونی مجوزهای مربوط را صادر می‌کنند، هماهنگی‌هایی به عمل می‌آوریم تا بتوانیم با استفاده از امکانات یکدیگر در بسط آموزش‌های تخصصی مؤثرتر عمل کنیم.

عملکرد آموزشی تعاون استان بوشهر در طول برنامه دوم توسعه

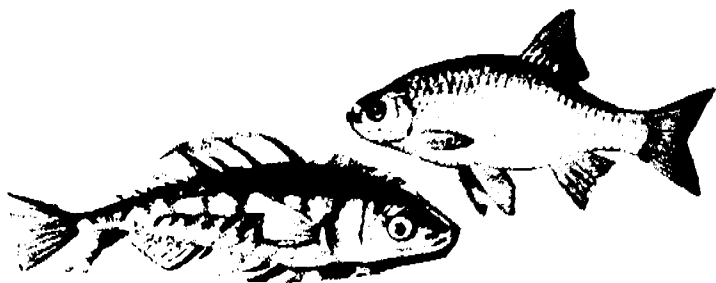
عملکرد آموزشی این اداره کل، بیانگر برگزاری ۲۱۴ دوره تکدرس تخصصی در مدت هشت هزار و هفتصد ساعت و برپایی ۱۸۱ جلسه آموزشی با حضور بیش از ۱۰ هزار نفر در طول برنامه دوم توسعه کشور است.

ترویج

دیگر مؤلفه اصلی در فرهنگ سازی مورد نظر، مقوله ترویج تعاون در دو بعد برون بخشی و درون بخشی است.

زیارتی می‌گوید: در بعد ترویج برای جامعه، از رسانه‌های همگانی بهره خواهیم گرفت، اما آن چه که خیلی برای ما مهم است، نوع ترویج درون بخشی یا در واقع تبادل اطلاعات بین هیأت مدیره و اعضاء در تعاونی‌ها است. در حال حاضر، خلأ یا حجابی بین این دو گروه وجود دارد. به ویژه در تعاونی‌های بزرگ، مثلاً تعاونی مرزنشینان ۱۲۰ هزار نفر عضو در بوشهر دارد و با توجه به اعتراضات مطرح شده در مطبوعات، رادیو و تلویزیون و یا در جلساتی که از سوی اداره کل تعاون بوشهر برگزار شده، نشان می‌دهد که هیأت مدیره کمترین ارتباط را با اعضاء تعاونی دارد!!

تاکنون این ارتباط در تعاونی‌ها به برگزاری یک مجمع عمومی سالانه محدود شده بوده که آن هم به صورت مطلوب برگزار نمی‌شده است، زیرا به طور معمول در نوبت اول به حد نصاب لازم نمی‌رسد و در نوبت



تعاون در استان بوشهر

گسترش تعاون از طریق

فرهنگ سازی در برنامه سوم توسعه

• گروه گزارش

مدتی است که دستگاه‌های اجرایی برای نیل به اهداف کمی و کیفی برنامه توسعه، راهکارهایی را تعیین کرده‌اند. این راهکارها در هر استان تحت تأثیر اوضاع اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم بر آن استان، رتبه بندی خاص خود را می‌یابد.

در استان بوشهر، بخش تعاون در راستای اجرای برنامه سوم توسعه، گسترش و تعمیق امر آموزش و ترویج را در اولویت اول قرار می‌دهد تا با تقویت روحیه همکاری جمعی بتواند در انتهای برنامه سوم توسعه، ایجاد ۱۶ هزار فرصت شغلی را در قالب بیش از ۷۰۰ تشکل تعاونی در عملکرد خود ثبت کند.

احمد زیارتی که هفت، هشت ماه قبل به عنوان مدیر کل تعاون استان بوشهر کار خود را آغاز کرد می‌گوید: هدف ما در بخش تعاون این است که روحیه کار جمعی را به منظور تجمیع فکرها و سرمایه‌ها ایجاد و تقویت کنیم. اگر این روحیه ایجاد نشود، هر تعداد تعاونی هم که تشکیل دهیم مهم نیست، چون وقتی در کار هر کدام از آنها

دقت کنیم می‌بینیم که منشأ تصمیم‌ها در تعاونی یک نفر است و این تعاونی نیست. تعاون استان بوشهر برای قوام فرهنگی که در آن کار دسته جمعی مقبول و چاره ساز است، آموزش و ترویج را در درجه اول کار خود قرار داده است.

آموزش

برنامه‌های آموزشی در دو بعد عمومی و تخصصی و از دو طریق به اجرا در می‌آیند.

آموزش عمومی مدیران و اعضاء تعاونی‌ها به منظور آشنایی آنان با مزایای کار تعاونی و بالا بردن بهره‌وری و آموزش‌های تخصصی با هدف ارتقاء کیفیت تولید کالا و عرضه خدمات در تعاونی‌ها.

مدیر کل تعاون استان بوشهر درباره طرق اجرای این آموزش‌ها می‌گوید: برای آموزش دو طریق را پیش گرفته‌ایم، اولاً: اداره کل تعاون، به روال معمول بر اساس تقویم آموزشی سالانه مصوب، کلاس‌هایی را برگزار می‌کند و ثانیاً: استفاده از

شرح سال	دوره‌های تکدرس			جلسات آموزشی		
	تعداد دوره	مدت (ساعت)	تعداد شرکت کنندگان (نفر)	تعداد جلسات	مدت (ساعت)	تعداد شرکت کنندگان (نفر)
۱۳۷۴	۲۲	۵۹۵	۴۲۷	-	-	-
۱۳۷۵	۳۶	۱۱۵۶	۶۸۶	۱۴	۱۰۳	۲۲۹
۱۳۷۶	۴۰	۱۷۳۴	۷۳۳	۱۹	۷۹	۸۹۵
۱۳۷۷	۴۷	۲۳۱۲	۷۲۸	۳۹	۱۷۰	۲۷۹۳
۱۳۷۸	۶۹	۲۹۰۶	۹۵۷	۱۰۹	۲۵۵	۶۵۵۱
جمع	۲۱۲	۸۷۰۳	۳۵۴۱	۱۸۱	۶۰۷	۱۰۴۸۸

دوم با یک حداقل از اعضاء تشکیل می‌شود. او می‌افزاید: بنابراین استا برای این مدیران تعاونی‌ها خواسته‌ایم که از این پس علاوه بر برگزاری مجمع عمومی سالانه، از طریق برپایی تجمع‌های غیرمجمعی نیز با اعضاء خود ارتباط برقرار کنند. مثلاً اعضاء هیأت مدیره در مسجدی که نماز جماعت برگزار می‌شود، ۱۰ دقیقه قبل یا بعد از نماز با مردم صحبت کنند و دو سنوال را هم پاسخ بدهند تا به تدریج این مشکلاتی که بین هیأت مدیره و اعضاء وجود دارد از بین برود. همچنین به آنان پیشنهاد کرده‌ایم که با انجام مصاحبه و نیز با انتشار بیان فعالیت‌های خود از طریق رسانه‌ها با اعضاء ارتباط برقرار کنند و اعلام کرده‌ایم که هزینه این قبیل امور ترویجی به عنوان هزینه‌های قابل قبول در حسابها پذیرفته می‌شود.

مدیر کل تعاون استان بوشهر تأکید می‌کند: به مدیران تعاونی‌ها گفته‌ایم که ضمانت حمایت از شما، به ارتباطتان با اعضاء بستگی دارد. اگر بتوانید این ارتباط را برقرار کنید، به ناچار به نمایندگی از جانب شما، ما آن را ایجاد می‌کنیم، اما اگر خود شما با اعضاء صحبت کنید، اعتماد بین اعضاء و هیأت مدیره بهتر به وجود می‌آید.

گسترش تعاونی‌ها

آمار ثبت شده از تعاونی‌های استان بوشهر علی‌رغم وجود حدود ۱۹۰ تعاونی غیر فعال و ۱۶۰ تعاونی در دست اجرا نشانگر رشد ۸۲/۵ درصدی و ۱۱۴ درصدی به ترتیب در تعداد تعاونی‌ها و اشتغالزایی آنها در طول برنامه پنجساله دوم کشور است.

تشکیل می‌دهند. نرخ بیکاری استان بوشهر در سال گذشته به حدود ۱۷/۳ درصد رسیده است و برای تعدیل آن و توسعه استان، سه محور عمده نفت و گاز، شیلات و نخیلات از سوی مسئولان استان انتخاب شده است.

به گفته مدیر کل تعاون استان بوشهر، فعالیت در بخش نفت و گاز به دلیل سرمایه بر بودن، فعلاً دولتی است اما با شروع بهره برداری از زیر بخشهای آن در اموری چون: سیلندر پر کتی یا ایجاد شبکه‌های توزیع گاز، تعاونی‌ها نیز می‌توانند در این زمینه فعال شوند. بنابراین آن چه در سالهای نخستین برنامه برای بخش تعاون اولویت دارد گسترش و توسعه تعاونی‌ها در بخش نخیلات و شیلات می‌باشد.

نخیلات

حدود شش میلیون اصله نخل در سطحی به وسعت ۲۱ هزار و ۲۲۰ هکتار در استان بوشهر کشت شده است. در سال

برنامه دوم توسعه

شرح سال	تعداد	مدت برگزاری (ساعت)	تعداد شرکت کنندگان (نفر)
۱۳۷۴	-	-	-
۱۳۷۵	۲	۴۰	۳۹
۱۳۷۶	۱۱	۷۱	۴۷۹
۱۳۷۷	۱۶	۸۴	۶۲۶
۱۳۷۸	۱۵	۸۵	۲۱۴۹
جمع	۲۲	۲۸۰	۳۳۱۳

مقایسه شاخصهای کمی بخش تعاون در ابتدا و انتهای برنامه دوم توسعه

شرح شاخص	در ابتدای برنامه دوم	در انتهای برنامه دوم	درصد رشد
تعداد تعاونی (واحد)	۲۶۴	۸۴۷	۸۲/۵
اعضاء (نفر)	۱۷۰۸۴۲	۱۸۶۵۳۲	۹/۲
سرمایه (میلیارد ریال)	۱۳/۲	۳۵/۱	۱۶۲
اشتغالزایی	۱۸۸۰	۴۰۲۷	۱۱۴

استان بوشهر با ۲۲ هزار و ۱۶۷ کیلو متر مربع مساحت از نظر وسعت هفدهمین استان کشور محسوب می‌شود این استان از دو منطقه کوهستانی و جلگه‌ای تشکیل شده و شامل هشت شهرستان به نامهای بوشهر، تنگستان، دشتستان، دشتی، دیر، دیلم و گناوه است. آب و هوای آن از نوع گرم و صحرایی است که در مجاورت دریا هوا گرم و مرطوب و دور از دریا، گرم و خشک است. جمعیت برآورد شده برای این استان در سال ۱۳۷۷، با توجه به سه متغیر مولد، مرگ و میر و مهاجرت، حدود ۷۴۶ هزار و ۷۰۰ نفر است و جمعیت فعال آن در سال مذکور حدود ۱۸۱ هزار نفر برآورد شده است که بیش از ۹۱ درصد آن را مردان

استان بوشهر با ۲۲ هزار و ۱۶۷ کیلو متر مربع مساحت از نظر وسعت هفدهمین استان کشور محسوب می‌شود این استان از دو منطقه کوهستانی و جلگه‌ای تشکیل شده و شامل هشت شهرستان به نامهای بوشهر، تنگستان، دشتستان، دشتی، دیر، دیلم و گناوه است. آب و هوای آن از نوع گرم و صحرایی است که در مجاورت دریا هوا گرم و مرطوب و دور از دریا، گرم و خشک است. جمعیت برآورد شده برای این استان در سال ۱۳۷۷، با توجه به سه متغیر مولد، مرگ و میر و مهاجرت، حدود ۷۴۶ هزار و ۷۰۰ نفر است و جمعیت فعال آن در سال مذکور حدود ۱۸۱ هزار نفر برآورد شده است که بیش از ۹۱ درصد آن را مردان

زیارتی مدیر کل تعاون بوشهر، با اشاره به بالا بودن تقاضا برای خرما در بازارهای داخلی و خارجی می‌گوید: در بخش تعاون تاکنون، ۱۷ تشکیل تعاونی را در زمینه فرآوری و بسته بندی خرما ساماندهی کرده‌ایم که با راه اندازی آنها حدود ۲۵ درصد محصول خرما استان به شیوه مشتری پسند و استاندارد، قابل فرآوری و بسته بندی خواهد بود و ما امیدواریم که در سال جاری ۵۰ درصد این واحدهای تولیدی



پرورش میگو در استان بوشهر، با آغاز برنامه سوم توسعه، وارد ششمین سال فعالیت خود شد.

مدیر کل تعاون استان بوشهر، با اشاره به این که در سال ۱۳۷۸، حدود ۷۰ درصد از کسب تسهیلات بخش شیلات توسط تعاونی‌ها جذب شده است، گفت: اگر طبق پیش بینی به عمل آمده ۴۲ هزار تن میگوی پرورشی در طول برنامه سوم در استان تولید شود، حداقل ۵۰ درصد آن را تعاونی‌های پرورش میگو تولید می‌کنند.

مشکلات اجرای برنامه

مدیر کل تعاون استانی که برای ایجاد بیش از ۱۶ هزار شغل جدید در قالب ۷۱۰ شرکت تعاونی در طول برنامه سوم توسعه، به حدود ۸۰۰ میلیارد ریال سرمایه گذاری نیاز دارد، درباره عمده‌ترین مشکلات اجرایی برنامه سوم توسعه می‌گوید: عمده‌ترین مشکل ایجاد تشکلهای تعاونی در وهله اول، سرمایه است، زیرا افرادی که برای تشکیل تعاونی‌ها پا پیش می‌گذارند، از سرمایه اندکی برخوردارند و انتظاراتشان این است که وزارت تعاون بتواند اعتبارات لازم را تأمین کند. اما این کار در توان

صیادی در سطح استان وجود دارد. فعالیت در زمینه شیلات خود به دو بخش استحصال از دریا و پرورش آبزیان در خشکی تقسیم می‌شود.

به گفته مدیر کل تعاون استان بوشهر، به دلیل صید بی رویه و غیر اصولی از دریا در سالهای گذشته، مقدار تولید تعاونی‌های صیادی در طول برنامه سوم توسعه، بدون رشد ثابت باقی می‌ماند. اما در بخش پرورش آبزیان زمینه توسعه و گسترش تعاونی‌ها وجود دارد.

تکثیر و پرورش مصنوعی آبزیان در بوشهر، شامل تولید لارو میگو و تولید میگوی پرورشی است. تولید پست لارو میگو (بچه میگو) جهت پرورش در استخرها با صید میگوی مولد از دریا و انتقال آن به مرکز تکثیر صورت می‌گیرد. همچنین مقدار تولید آن در سال ۱۳۷۷، حدود ۵/۲ میلیون قطعه بوده است. در این زمینه دو تعاونی فعالیت خود را شروع کرده‌اند و مرکز تکثیر رود «حله» که بزرگترین مرکز تکثیر لارو میگو در کشور می‌باشد، در اختیار اتحادیه پرورش دهندگان میگو قرار گرفته است.

به بهره برداری برسند. در حال حاضر، سه تعاونی بسته بندی و یک تعاونی در زمینه تولید شیر خرم در استان بوشهر فعالند. وی می‌افزاید: به علاوه ایجاد تعاونی‌های نخلداران در دستور کار برنامه سوم اداره کل تعاون بوشهر قرار دارد و تا پایان برنامه سوم، حداقل تشکیل یک اتحادیه فعال تعاونی‌های نخل کاران را با جدیت در استان پیگیری می‌کنیم و در نهایت با استانهای: خسوزستان، سیستان و بلوچستان، هرمزگان، کرمان و فارس که در زمینه تولید خرم فعالند یک اتحادیه منطقه‌ای تشکیل خواهیم داد تا بهره برداری اصولی از افزون بر ۹۳۰ تن تولید سالانه خرم در کشور امکان پذیر شود.

شیلات

در استان بوشهر بیش از ۲۳ هزار و ۶۰۰ نفر به کار صیادی اشتغال دارند. میزان صید انواع ماهی در سال ۷۷ بیش از ۲۳ هزار تن و میگو بالغ بر ۱۸۰۰ تن بوده است. در این بخش ۲۳ شرکت تعاونی خدمات صیادی، یک اتحادیه و ۴۳ گروه تعاونی

وزارتخانه نیست. ما امیدواریم که با تأسیس بانک تعاون مرجعی توانمند برای حمایت و پشتیبانی مالی از تعاونی‌ها به وجود آید.

وی می‌افزاید: مشکل دیگر نحوه حمایت دستگاه‌های اجرایی است. اگر تمام دستگاه‌های اجرایی که به دلیلی با واحدهای تعاونی مرتبطند با علاقمندی و احساس مسئولیت آنها را بپذیرند، به جرأت می‌توانم بگویم که ۷۵ درصد مشکلات مربوط حل می‌شود.

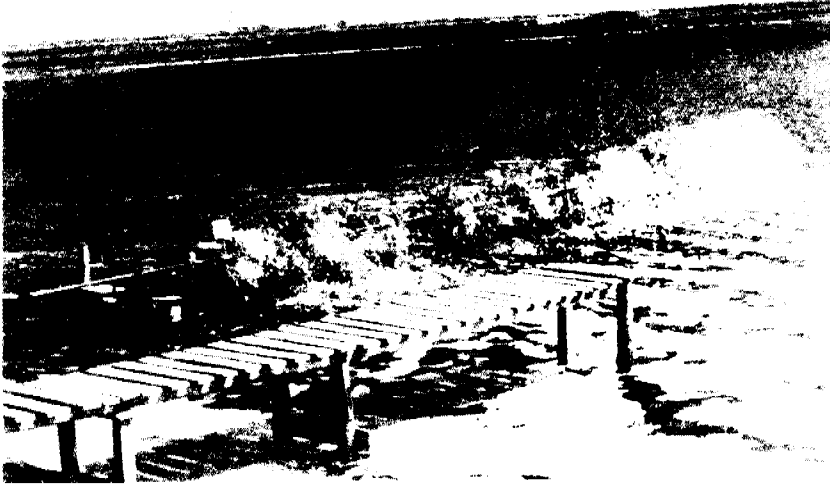
پرورش میگو

ایجاد مزارع پرورش میگو یکی از بهترین طرق استفاده از اراضی شور زار و لم یزرع حدود ۱۸۰۰ کیلومتر نوار ساحلی در جنوب کشور است. سرمایه‌گذاری در صنعت پرورش میگو، در صورت امکان دستیابی به غذا و لارو مناسب بعد از دو سال به سود دهی می‌رسد.

و استان بوشهر از جمله مناطقی است که به دلیل موقعیت خاص جغرافیایی و شرایط آب و هوایی برای پرورش میگو مستعد می‌باشد. بر اساس آمارهای موجود، در این استان تاکنون بالغ بر ۲۶ هزار هکتار زمین مساعد در حاشیه مشترک رودخانه و سواحل دریا برای پرورش میگو شناسایی شده است.

در حال حاضر در سطح استان بوشهر از حدود ۸۰ مزرعه فعال در امر پرورش میگو، ۲۷ مزرعه در اختیار شرکتهای تعاونی است.

شرکت تعاونی پرورش میگوی مرجان بوشهر، از جمله تعاونی‌هایی است که مزرعه خود را در تالاب حله واقع در ۱۰ کیلومتری شمال بوشهر، در ساحل خلیج فارس احداث کرده است. مدیر عامل این تعاونی که بهره‌برداری از استخرهایش را همزمان با شروع برنامه دوم توسعه در سال ۱۳۷۴، شروع کرده است، درباره رشد تولیدی تعاونی از ۱/۵ تن در سال ۷۳ تا برداشت ۲۲ تن میگو در سال ۷۸ می‌گوید: در سال ۷۲ که شرکت تأسیس شد سرمایه ما سه میلیون تومان بود. امروز تعاونی پرورش میگو مرجان حدود ۱۰۰ میلیون تومان سرمایه دارد و در مزرعه ۲۰ هکتاری



تولید کنیم.

مدیر عامل شرکت تعاونی مرجان با اشاره به نامطلوب بودن وضعیت غذای میگو در کشور می‌گوید: دوره پرورش میگو ۱۲۰ روز است، اما به دلیل کیفیت بد غذا، میگوها را ۱۵۵ روز در استخر نگه می‌داریم تا میانگین وزن آنها به حدود ۱۲ گرم برسد. از سوی دیگر، سلف‌خرها، دست به احتکار غذای میگو می‌زنند و با در مضیقه گذاشتن تولیدکننده سعی می‌کنند قیمت‌های مورد نظر خود را به بازار میگو تحمیل کنند. بنابراین تعاونی‌های پرورش میگو انتظار دارند که ادارت کل تعاون و شیلات با هماهنگی تولیدکنندگان میگو بر چرخه تولید و توزیع پست لارو (بچه میگو) و غذای میگو نظارت دقیق اعمال نمایند.

وی اضافه می‌کند: سودآوری صنعت پرورش میگو خوب است، ما در واقع پیشگامان این حرفه هستیم و سختی‌های کار را کشیده‌ایم و تازه کارها می‌توانند از ما الگو بگیرند و زودتر به نتیجه برسند. بنابراین به جرأت می‌توانم بگویم که سرمایه‌گذاری در این صنعت بعد از دو سال به سود دهی می‌رسد.

گفتنی است در سال گذشته، ۱۲۰۰ تن میگوی پرورشی به ارزش هر کیلو شش دلار، از سوی اتحادیه پرورش دهندگان میگو به خارج از کشور صادر شده است.

آمار ثبت شده از تعاونی‌های استان بوشهر علی‌رغم وجود حدود ۱۹۰ تعاونی غیر فعال و ۱۶۰ تعاونی در دست اجرا نشانگر رشد ۸۲/۵ درصدی و ۱۱۴ درصدی به ترتیب در تعداد تعاونی‌ها و اشتغالزایی آنها در طول برنامه پنجساله دوم کشور است.

این تعاونی، ۱۲ نفر به کار مشغولند. اصغر اسدیپور، ادامه می‌دهد: در سال ۷۲ با آگیری چهار استخر کار خود را شروع کردیم و از مجموع ۲۲۰ هزار قطعه لاروی که در استخرها ریخته شد - به دلیل نامرغوبی کیفیت لارو - حدود یک تن و ۶۰۰ هزار کیلو میگو برداشت کردیم. همچنین در سالهای بعد به تدریج با دریافت تسهیلات اعتباری - در مجموع ۲۲ میلیون تومان - تجهیزات لازم را فراهم و تعداد استخرهای مزرعه را افزایش دادیم تا این که در سال ۷۸ با آگیری ۱۶ استخر (ظرفیت کامل مزرعه) حدود ۳۲ تن میگو برداشت کردیم.

اسدیپور در ادامه می‌گوید: اگر لارو خوب و غذای مناسب در اختیار داشته باشیم، می‌توانیم در هر دوره تا ۲۵ تن هم میگو

راحت‌تر باشند.

۱۵- ایجاد اعتماد به نفس در مشارکین.^۳
۱۶- حذف تفکرات پوچ و واهی (ایجاد ذهنیت فلسفی).

۱۷- کمرنگ کردن تعصبات محلی و سنتی.
۱۸- پرهیز از سوءگیری در قضاوت و پذیرش مشارکت کنندگان.

۱۹- حذف ترس و اضطراب (ایجاد جو سازمانی مطلوب و خوشایند).

۲۰- ایجاد باورهای مطلوب و اخلاقی در افراد به طوری که به صورت ارزش‌هایی درونی در آنها بارور شود.

۲۱- کوشش در جهت اصلاح سازمانها (پیشرفت با زمان).

۲۲- سوق دادن مردم به پذیرش نظرات جمع یا گروه.

۲۳- اجتناب از تکروری با حذف اندیشه «وجود تنها یک راه حل خوب» از ذهن مدیران.

روشهای ایجاد مشارکت

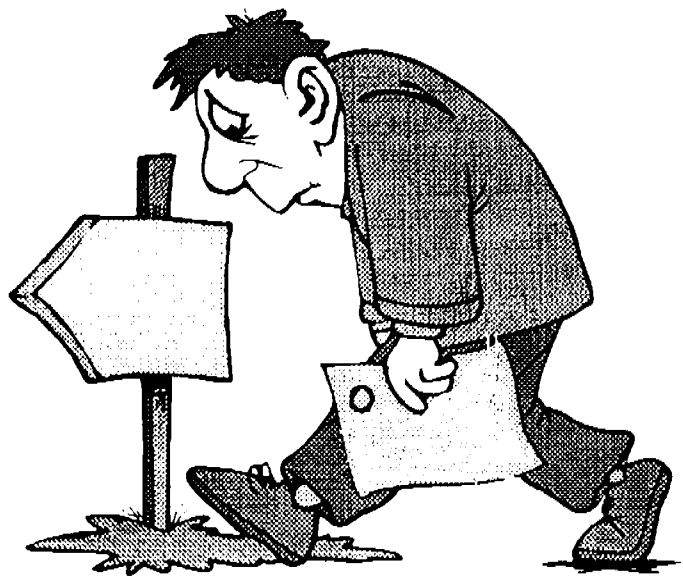
از بین روشهای متعددی که برای ترغیب کارکنان به مشارکت می‌توان برشمرد. روشهای زیر به عنوان نمونه ارائه می‌شوند:

۱- مسئولین سعی کنند استعدادها و تواناییهای جسمی، روحی، ذهنی، میزان صبر و حوصله و شکیبایی مشارکت کنندگان را بشناسند و از هر یک به موقع استفاده نمایند. (از نظر مالی، فرهنگی، آموزشی و...)^۵

۲- مدیران باید بتوانند خود الگوی ایثار و محبت و گذشت باشند و با رفتار صحیح و برخورد محبت‌آمیز مشارکت کنندگان را جذب محیط سازمان نمایند.^۶

۳- ایجاد موقعیتهایی که کارکنان و مشارکت کنندگان در آن موقعیتهای سازمان و برای سازمان خدمت می‌نمایند و سازمان و کارهای آن را بخشی از زندگی شخصی خود بدانند (با جان و دل آن را بپذیرند).

۴- تشکیل گروه‌هایی با کارکنان و مشارکت کنندگان متخصص و آگاه در زمینه‌های مختلف مدیریتی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و غیره به منظور جمع آوری اطلاعات نو و مفید در



انگیزه‌های جلب مشارکت در سازمان

• نریبا حنیفی

- پیش از پاسخ به این سؤال، ابتدا بهتر است هدفهایی را که کارکنان سازمانها از مشارکت دنبال می‌کنند، بررسی کنیم.
- ### هدفهای کلی مشارکت
- در ابتدای هر عمل ابتدا لازم است اهداف آن روشن و مشخص باشد، برای دستیابی به این منظور، هدفهای مشارکت را می‌توان به شرح زیر خلاصه نمود:
- ۱- ایجاد روحیه تعهد و مسئولیت‌پذیری (ایجاد تعهد سازمانی)^۱
 - ۲- همسو سازی هدف کارکنان و سازمان.
 - ۳- ایجاد روابط انسانی در جهت مثبت.
 - ۴- ترویج ارزشهای آزاد منشی و مردم سالارانه (دموکراتیک).
 - ۵- مبارزه با استبداد رأی و خود محوری (مدیریت خودکامه)^۲
 - ۶- ایجاد انگیزه پاداش و اجر اخروی در افراد.
- ۷- ایجاد انگیزه کسب منزلت اجتماعی.
 - ۸- ایجاد فضای مناسب برای رشد افراد.
 - ۹- توجه به تخصصها و دانش‌های رایگان و مهم
 - ۱۰- استفاده رایگان از منابع انسانی و مادی و آموزشی (صرفه جویی در منابع).
 - ۱۱- استفاده از نظام و برنامه‌های غیر متمرکز و تمایل سازمان به غیر متمرکز بودن.^۳
 - ۱۲- ایجاد تنوع یا جاذبه یا چرخش شغلی برای افراد متخصص خارج از محل کار خود.
 - ۱۳- ایجاد فرهنگ مشارکت به طرق مختلف (توضیح در عنوان بعدی همین مقاله).
 - ۱۴- تفویض اختیار به افراد مسئول، تا جایی که از قانون تخطی نکنند و در کنار آن احساس تعلق و تعهد سازمانی داشته باشند و در ارتباط با مشارکت کنندگان

راستای پیشبرد اهداف سازمان.

۵- به کارگیری اطلاعات مفید و نو در محیط سازمان به جهت ایجاد جاذبه در کارکنان.
۶- تشکیل کلاسهای جذاب خارج از ساعات کاری کارکنان مانند کلاسهای متنوع موسیقی، نقاشی، کامپیوتر و کلاسهای آموزشی، روانشناسی، آموزش خانواده و...
۷- تشکیل جلسات سخنرانی با استفاده از مشارکت کنندگان متخصص به منظور دستیابی به دو منظور زیر:

الف: استفاده رایگان از افراد متخصص (از نظر اقتصادی).

ب: انتقال مفهوم مشارکت و بالا بردن سطح فرهنگ عمومی مردم (از نظر اجتماعی).

۸- برگزاری مسابقاتی تحت عنوان «مقاله نویسی در ارتباط با مشارکت در سازمان» که منجر به مطالعه و تلاش کارکنان و افراد دیگر (مشارکت کنندگان) و افزایش آگاهی آنها درباره مشارکت می‌شود. و اهداء جوایزی به برندگان بهترین مقاله‌ها و حتی اهدا در حضور کارکنان یا در گرد هماییها به جهت بالا بردن کیفیت و اهمیت کار و بها دادن به افراد.

۹- تشکیل شورایی متشکل از کارکنان و مشارکت کنندگان متخصص و ساعی جهت انجام امور و نظارت بر اعمال زیر:

الف: ارائه راههای ایجاد تنوع در امور سازمان.

ب: ارائه مسابقه‌هایی جذاب و مرتبط با وضعیت و نیازهای کارکنان در سازمان.^۶

پ: ایجاد دفتر مشارکت کارکنان در هر سازمانی.

ت: ایجاد فرصتها و موقعیتهای عملی برای کارکنان در جهت بروز استعدادهای خلاق.

ث: جمع آوری پیشنهادات ارائه شده (در صندوق) یا حضوری و بررسی آنها و پذیرش روش مؤثر و مفید.

ج: ایجاد تنوع یا چرخش شغلی برای مشارکت کنندگان از طریق تفویض اختیار و...

چ: بررسی و ارزیابی تمام موارد فوق الذکر.
۱۰- ارتباط دادن استعدادها، تواناییها و ویژگیهای افراد متناسب با فرصتها و امکانات موجود در جامعه به منظور

استفاده بهینه از آنان در اداره امور سازمان.

۱۱- انجام مصاحبه‌های باز و عمیق با مشارکت کنندگان جهت ایجاد دیدی روشن و مفصل از مسایل و امکان ارائه راه‌حلهای ابتکاری.^۸

۱۲- شناسایی گروههای غیر رسمی مخرب در بین مشارکت کنندگان و تلاش برای رفع اختلافات و موانع ارتباطی بین افراد در جهت داشتن درک و فهم واحد از اهداف و برنامه‌ها.^۹

۱۳- برگزاری جلسات و گردهماییهای متشکل از مدیر، کارکنان، مشارکت کنندگان متخصص که روش مؤثری است در ایجاد روابط انسانی بین مشارکت کنندگان و دخالت آنها در طرح ریزی و ارائه گزارشی از امور سازمان.^{۱۱}

۱۴- برگزاری جلساتی جهت آگاه نمودن کارکنان از اصول و مقررات امور سازمان (قوانین اجرایی، حقوقی، سیاسی و...) بالا بردن سطح آگاهی کارکنان^{۱۲} (گسترده نمودن منطقه عمومی در پنجره جوهری).

۱۵- تشخیص نیازها و مشکلات (مادی یا معنوی) مشارکت کنندگان و کوشش در جهت رفع آنها (تا حد امکان) (پاداش متناسب با نیازها).

۱۶- احترام به حقوق (انسانی، شخصیتی...) مشارکت کنندگان و تلاش در جهت حفظ و نگهداری آنها در سازمان از طریق زیر:



الف: شناخت موقعیت شغلی و اجتماعی افراد و نقشهای رسمی و غیر رسمی آنها.^{۱۳}
ب: شناسایی علاقمندترین و نافذترین افراد در فعالیتهای سازمان و سازماندهی درست آنها بر اساس تخصص^{۱۴} (تخصیص مناسب).

ج: تحلیل مسأله و شناسایی همزمان مشارکت کنندگان احتمالی^{۱۵} (گزینش علمی کارکنان و رشد آنها)

آنچه مهم و ضروری به نظر می‌رسد ایجاد فرهنگ مشارکت است که می‌تواند از طریق اجرا نمودن موارد فوق الذکر و موارد دیگر در جامعه جایگزین شعار شود و با گذشت زمان به شکل عادت درآید در آن صورت، مردم بدون آن که مردد باشند در انجام تمام امور در سازمانها مشارکت خواهند داشت و جامعه را به سوی پیشبرد اهداف و دستیابی به موفقیت هدایت خواهند نمود.

■ منابع و پادداشت‌ها:

- ۱- فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، بهار ۱۳۷۷، شماره مسلسل ۱۷، ص ۷۴-۷۳.
- ۲- مدیریت آینده، پیتر اف دراگر، ترجمه دکتر علامرغذ رضایی نژاد، ص ۸-۱۹۶.
- ۳- اصول مدیریت و رفتار سازمانی، تألیف رابرت نورت و جین نیوپورت، ترجمه عین الله علا، ص ۲۰۳-۲۰۴.
- ۴- همان مأخذ، ص ۹-۸-۲۵۷.
- ۵- روسطحی، دکتر
- ۶- علامرغذی سرمد، ص ۵۱.
- ۷- مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، چاپ ۱۳۷۴.
- ۸- دکتر محمد رضا بهرنگی، ص ۸-۱۲۷.
- ۸- فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره ششم، بهار ۷۸، شماره مسلسل ۲۱.
- ۹- همان مأخذ، ص ۷۲.
- ۱۰- همان مأخذ، ص ۷۲.
- ۱۱- مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، دکتر محمد رضا بهرنگی، ص ۱۵۲، انتشار ۱۳۷۴.
- ۱۲- رفتار سازمانی، لوندز، ترجمه دکتر غلامعلی سرمد، جلد دوم، ص ۷۷۰.
- ۱۳- مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، چاپ ۱۳۷۴.
- دکتر محمد رضا بهرنگی، ص ۸۲.
- ۱۴- همان مأخذ، ص ۸۲-۳.

عضویت در دفتر اتحادیه بین المللی تعاون در ژنو در زمینه «ارزش معنوی تعاونی‌ها» در شرایط رقابت شدید در بازار، مطالبی را عنوان کرد. همچنین آقای «روه‌ولو ویلامین» درباره ارزشهای تعاونی و جوامع محلی سخن گفت. شرکت کنندگان در همایش مزبور همچنین در خصوص مشارکت اعضا، اثرات جامعه، دانش کارکنان، خریدهای مشترک و ... در سطوح ملی و بین المللی سخنرانی کردند.

گزارش مزبور می‌افزاید که همایش مزبور به طور موفقی برگزار شد به گونه‌ای که شرکت کنندگان برگزاری گرد همایی مشابهی را در آینده مورد تأکید قرار دادند.



گردهمایی کمیته فرعی ICA در خصوص تعاونی‌های مصرف دانشگاهی بالی - اندونزی

در روز بیست و نهم نوامبر ۹۹، پنجمین گردهمایی کمیته فرعی ICA در رابطه با تعاونی‌های مصرف دانشگاهی در منطقه آسیا - اقیانوسیه در دانشگاه «وایانو بالی» در اندونزی برگزار شد.

بر اساس گزارش دریافتی نزدیک به ۲۰ دانشجو از نقاط مختلف اندونزی، در این گردهمایی شرکت کردند.

موضوع اصلی همایش مذکور ارائه طرحی جامع برای ایجاد تعاونی‌های جوانان و دانشگاهی در تمام کشورهای منطقه اعلام شد. در این همایش پیشنهاد تأسیس سه تعاونی دانشگاهی در سنگاپور و ویتنام مطرح شد. همچنین، گزارشی از فعالیتهای مشترک تعاونی‌ها در اندونزی ارائه گردید.

گزارش یاد شده تصریح می‌کند که سومین همایش جوانان در منطقه آسیا - اقیانوسیه، در ژوئن ۲۰۰۱ در ژاپن برگزار خواهد شد.

در دومین همایش جوانان در خصوص طرحی موسوم به «لوگو» تصمیم‌گیری شده بود. همچنین در این گردهمایی، در مورد ارائه طرحهای مناسب از سوی اعضای شرکت کننده و تهیه راهنمای ویژه تعاونی‌های جوانان تصمیماتی گرفته شد.

از سرزمین‌های دور ...

تعاونی‌ها در منطقه آسیا - اقیانوسیه

● ICA News شماره ۳ - اکتبر، دسامبر ۱۹۹۹

● ترجمه: محمود رجیبی

بر اساس این گزارش طرح مورد اشاره، از سوی یک عضو ژاپنی کمیته ارائه گردید و در آن، شرکت تعاونی «سایپورو Sapporo» مورد بررسی قرار می‌گیرد. این در حالی است که مشکلاتی در مدیریت (اتحادیه تعاونی‌های مصرف ژاپن) وجود دارد!

در طول برگزاری همایش تعاونی‌های مصرف، نشست ویژه‌ای با عنوان تعاونی‌های مصرف نیز سازماندهی گردید و طی آن مباحث جدیدی بر سر «عملیات تعاونی‌های مصرف در منطقه» مطرح شد.

موضوع همایش مذکور «ارزش تعاونی‌های مصرف در آسیا و هدف عمده آن نیز درک فعالیتها و شرایط کنونی تعاونی‌های مصرف در کشورهای عضو» بود.

در این همایش آقای «ماتس آن لوند Mats Ahnlvnd» مشاور ارشد خدمات

همایش اعضای کمیته مصرف «اتحادیه بین المللی تعاون» در بالی - اندونزی

سی و دومین اجلاس «اعضای کمیته تعاونی‌های مصرف آسیا - اقیانوسیه» در سی ام نوامبر ۹۹ در شهر بالی (Bali) اندونزی برگزار شد.

به گزارش آی سی ای نیوز، در خلال برگزاری اجلاس مذکور، انجام یک پروژه تحقیقی جامع در خصوص اعضای تعاونی‌های منطقه در سال ۲۰۰۰ مورد تصویب قرار گرفت. این تحقیق که توسط اعضای کمیته یاد شده و با هدف بررسی وضعیت تعاونی‌های مصرف منطقه انجام می‌شود، پیشنهاد طراحی یک برنامه آموزشی ویژه را در زمینه بررسی کیفیت محصولات و روشهای فروش مورد تصویب قرار داد. این طرح با استفاده از «پرسشنامه‌های تحقیق» به اجرا در خواهد آمد.

گردهمایی شورای اجرایی «ایکا» در منطقه آسیا - اقیانوسیه

در گردهمایی شورای اجرایی منطقه‌ای «ایکا» که در روز یازدهم اکتبر سال ۱۹۹۹، در پکن برگزار شد شورای اجرایی منطقه‌ای منحل شد.

هدف از این اقدام وسعت بخشیدن به اقدامات کمیته فعلی مجمع عمومی منطقه‌ای به عنوان یک نهاد هماهنگ کننده منطقه‌ای بود.

نشست هیأت مدیره خود را در خلال همایش منطقه‌ای تعاونی‌های بهداشت و درمان برگزار می‌کند

نشست هیأت مدیره APHCO (سازمان تعاونی‌های بهداشت و درمان آسیا - اقیانوسیه) در هشتم اکتبر ۹۹ در هتل «آرمانا» کوالالامپور مالزی برگزار شد. در این نشست که ریاست آن را دکتر «شوجی کاتو» رئیس هیأت مدیره سازمان مزبور بر عهده داشت، ادامه کار هیأت مدیره فعلی مورد تصویب قرار گرفت و «اوگینو» به جای «دکتر یاسویوکی تاگاشی» منصوب شد.

در خلال همایش منطقه‌ای تعاونی‌های بهداشت و درمان در قرن آینده، ۸۰ نمایندگی از ۷ کشور شرکت کننده حضور داشتند.

در این همایش دکتر «کاتو» طی سخنانی بر گسترش و تعمیق روح تعاون و همبستگی بین تعاونی‌های بهداشت و درمان با هدف افزایش کیفیت خدمات ارائه شده به تبادل تجربیات و آموزش متقابل تأکید کرد. وی معتقد است که می‌بایست بین APHCO و NGO و WHO همکاری‌های بیشتر و عمیق‌تر شده و روابط با دولتها و نیز مؤسسات تجاری خصوصی به صورتی واقعی گسترش یابد. در این اجلاس گسترش و افزایش عضویت در سازمان تعاونی‌های بهداشتی منطقه آسیا - اقیانوسیه مورد تأیید کلیه اعضا قرار گرفت.

در همایش منطقه‌ای مورد بحث، پنج گزارش در زمینه فعالیت تعاونی‌های



در دانشگاه شهر «تای گوین» واقع در شمال «هانوی» پایتخت ویتنام تشکیل شد.

بنا به گزارش دریافتی تعاونی‌های دانشگاهی قبلی در شهرهای «هانوی» و «هوشی مینه» افتتاح شده‌اند که در آن حتی گروه‌های از جوانان منطقه کوهستانی شمال ویتنام در دانشگاه مشغول به تحصیل هستند.

در این همایش آقای «جوکو اوازا» مدیر برنامه‌های خاص ایکا، گزارشی از وضعیت تعاونی‌های دانشگاهی در آسیا ارائه نمود و آقای «اوکیاسو» از فدراسیون ملی تعاونی‌های دانشگاهی ژاپن در ارتباط با نقش، تاریخچه و سایر فعالیت‌های تجاری تعاونی‌های دانشگاهی ژاپن سخن می‌گفت. در این همایش همچنین بیش از ۳۰ هیأت نمایندگی حضور داشتند. این تعاونی، سومین تعاونی دانشگاهی در ویتنام محسوب می‌شود.

در مرحله پایانی همایش مقاله‌ای هم از

بهداشت و درمان کشور کره، نقش تعاونی‌های بهداشت و درمان در نپال، حمایت و نگهداری از سالخورده‌گان در ژاپن، ایجاد شبکه‌های کار و تولید بین تعاونی‌ها در هند و کمک‌های مالی (بیمه‌ای) تعاونی‌های بهداشت و درمان در مالزی، ارائه گردید. در این گردهمایی تعدادی از هیأت‌های شرکت کننده مالزی حضور یافته بودند. در همایش یاد شده همچنین آقای «جوکو اوازا» مدیر برنامه‌های خاص ایکا در این نشست به عنوان «دبیر کل سازمان تعاونی‌های بهداشتی منطقه آسیا - اقیانوسیه» انتخاب شد.

اجلاس بعدی هیأت مدیره سازمان مزبور در روزهای ۲۷ و ۲۸ ماه مارس ۲۰۰۰ در ایالت کلارای هند برپا خواهد شد.

سومین تعاونی دانشگاهی در ویتنام تأسیس گردید

در خلال برگزاری همایشی به تاریخ ۷ - ۶ دسامبر ۹۹، سومین تعاونی دانشگاهی

سوی «تعاونی دانشگاه اقتصاد ملی هانوی» ارائه گردید. امور اجرایی همایش مورد اشاره را «اتحادیه تعاونی‌های ویتنام» عهده دار بود.

مدیران دفاتر فرعی کمیته منطقه‌ای بانوان ایکا با یکدیگر ملاقات کردند

در اکتبر ۱۹۹۹، رؤسای دفاتر کمیته منطقه‌ای ایکا در امر بانوان طی اجلاس در کوالالامپور مالزی گرد هم آمدند. بر اساس گزارش آی. سی. ای نیوز در این اجلاس خانم «ره‌ایا بهارن» به عنوان رئیس اجلاس، خانم «هاتسوکو امیرو» خانم «رامشورای رامنا چاندرنا» نائب رئیس و آقای «رابی تولوس» مدیر دفتر منطقه‌ای ICA و آقای «رومولو ویلامین» مدیر دفتر منطقه‌ای آسیای جنوب شرقی و خانم «آلیکو یامائوچی» از Jeev آقای «عبدل هالمین حاج محمود» از ANGKASA آقای «شی جهیسو جوکو اوزا» مدیر برنامه‌های خاص «ایکا» حضور داشتند.

طی این اجلاس در زمینه فعالیت‌های آتی کمیته منطقه‌ای بانوان و نیز دستور اجلاس آتی دومین سمینار منطقه‌ای «ایکا» در امور زنان که در ماه ژوئن سال ۲۰۰۰ در سنگاپور برگزار خواهد گردید بحث و بررسی به عمل آمد.

چهاردهمین دوره آموزشی مدیریت توسط ICA در ژاپن آغاز به کار می‌کند

از سوی اتحادیه بین‌المللی تعاون و کشور ژاپن، چهاردهمین دوره آموزشی مدیریت تحت عنوان «تقویت نظام مدیریت در تعاونی‌های کشاورزی» در ۲۱ نوامبر ۹۹ برگزار گردید.

این دوره آموزشی در چهارم ژانویه ۲۰۰۰ در مؤسسه توسعه مدیریت کشاورزی «IFFCO» در منطقه «جورگانو» هند، برگزار خواهد بود.

قبل از ورود به دهلی، شرکت کنندگان می‌بایست مطالب و مقالات حاوی پیشنهادات خود را کامل کرده و برای ارائه به سمینار آماده نمایند.

مدیران تعاونی‌ها و ملاقات با مقامات دولتهای محلی

مدیران تعاونی‌ها از بخشهای مختلف

مجمع الجزایر فیلیپین، اخیراً با هدف تعیین و تبیین دستور کار مشترکی جهت انجام فعالیتهای تجاری با رهبران محلی و مقامات مؤسسه توسعه تعاونی‌ها در خلال همایشی ملاقات کردند. بنا به گزارش رسیده دولتهای محلی در سراسر کشور فیلیپین برای توسعه و گسترش تعاونی‌ها فعالند و این گروه‌هایی هم با هدف ایجاد درک متقابل دولت و بخش تعاون فیلیپین، آغاز به کار کرد.

این همایش ملی که با عنوان «حکومت محلی و توسعه تعاونی‌ها» برگزار شد، در تاریخ ۱۰ - ۸ نوامبر در «هتل بین‌المللی سوپیک» آغاز به کار نمود و امور اجرایی آن را «مرکز ملی تعاونی‌های فیلیپین» سه عهده داشت. در این گردهمایی مجموعاً ۲۰۰ نماینده از سوی دولت و بخش تعاون فیلیپین حضور داشتند.

در این همایش آقای «رومولو ویلامین» مدیر دفتر منطقه‌ای جنوب شرق آسیای اتحادیه بین‌المللی تعاون مقاله‌ای تحت عنوان «تعاونی‌ها و توسعه دولتی» ارائه کرد.

دیدگاه‌های بی‌دی شارما، پس از بازدید از تعاونی‌های ایران

آقای بی‌دی شارما مسئول بخش جنوب غرب و مرکز دفتر منطقه‌ای در آسیا اقیانوسیه اتحادیه بین‌المللی تعاون در ۹۹ نوامبر از تعاونی‌های جمهوری اسلامی ایران بازدید کرد. بنا به گزارش دریافتی آقای شارما در خلال این بازدید، دریافت که تعاونی‌های ایران از گستردگی و تنوع بسیار زیادی برخوردار بوده و قادرند در تجارت به شیوه تعاونی نقش عمده‌ای ایفا نمایند. وی در گزارش خود آورده است که تعاونی‌های ایران در تولید محصولات غذایی و صدور آن به دیگر کشورها از توان مناسبی برخوردارند.

بر اساس این گزارش تعاونی‌های ایران در زمینه آموزش پرسنل و توسعه منابع انسانی HRD مایلند از تجربیات سایر مؤسسات منطقه‌ای به منظور اجرای آموزشهای لازم برای کارکنان و اعضاء تعاونی‌ها بهره‌مند گردند. آنها از اتحادیه

بین‌المللی تعاون ICA درخواست کرده‌اند که فرصتهای آموزشی مشابه دیگری کشورها از جمله مالزی، هند و ژاپن را با هزینه خودشان، در اختیار آنها قرار دهند.

این گزارش می‌افزاید: در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، از بخش تعاون به عنوان یکی از اجزاء مهم اقتصاد ملی یاد شده است و دولت ایران مایل است که به تعاونی‌ها در تمام زمینه‌ها کمک کند. علاوه بر این ایران از ICA درخواست نموده است در صورت امکان یک طرح تحقیقاتی (تحلیلی) در مورد وضعیت کنونی تعاونی‌ها در ایران را به مورد اجرا گذارد.

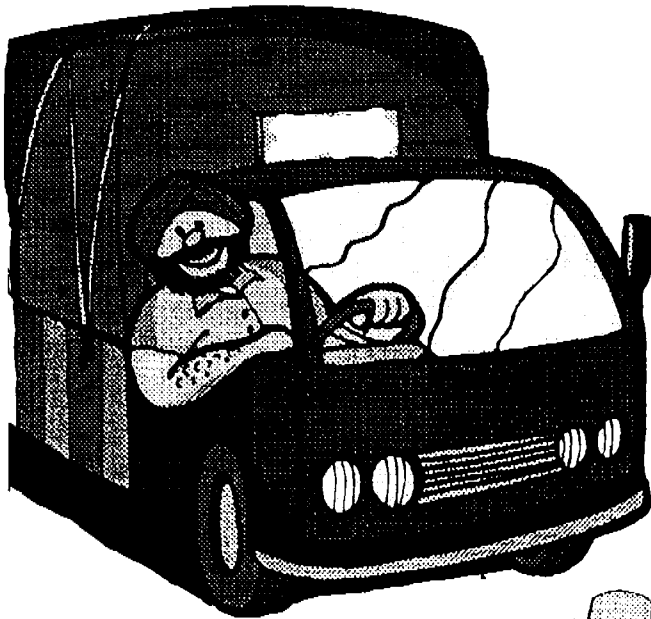
افزون بر این تعاونی‌های بزرگ ایرانی به همراه وزارت تعاون جمهوری اسلامی ایران در خصوص حمایت‌های مالی از تلاشهایی که در راستای توسعه تعاون در غرب و مرکز آسیا انجام می‌شود، بسیار جدی و علاقمند هستند. آنها به همین منظور از اتحادیه بین‌المللی تعاون ICA درخواست کرده‌اند نسبت به تأسیس یک دفتر منطقه‌ای در تهران اقدام نماید.

ایران همچنین تأسیس یک بانک تعاون را در دست اقدام دارد و از سایر مؤسسات مالی تعاونی در زمینه ارائه کمک‌های فنی به این بانک‌ها، تقاضای حمایت کرده است. آقای شارما طی ملاقاتهای خود با مقامات بخش تعاون ایران قبول داده است، هماهنگی‌های لازم را در این خصوص با دفتر منطقه‌ای ICA در آسیا - اقیانوسیه انجام دهد.

آقای شارما در تحلیل سفر خود به ایران می‌گوید که آینده تعاونی‌ها در منطقه غرب آسیا با حمایت ایران، نوید بخش افق‌های روشن‌تر و بهتری خواهد بود.

اتحادیه ملی تعاونی‌های سنگاپور هفتمین مجمع عمومی سه سالانه را برگزار می‌کند

هفتمین مجمع عمومی سه سالانه «اتحادیه ملی تعاونی‌های سنگاپور» در ۲۷ نوامبر ۹۹ در هتل هایت سنگاپور، برگزار گردید. در این مجمع از سوی نمایندگان هیأت‌های مدیره سازمان‌های وابسته، هیأت‌ها و شورای اجرایی جدید انتخاب شدند.



آی. سی. ای نیوز خیر می‌دهد که شش نفر
اعضاء جدید هیأت امنا عبارتند از: آقای «گو
چی وی» به عنوان رئیس، خانم «یوفونی»
نائب رئیس، آقای «آنتونی پراگاسام»
ویکتور پانگ و آقای «آنتونی سامی» و
آقای «پال تان» به عنوان عضو.

همچنین ده عضو جدید شورای اجرایی
عبارتند از: آقای «تان کین لیان» به عنوان
رئیس، آقای «اس ماگانابان» نائب رئیس
اول، آقای «جیان تی سنگ» نائب رئیس دوم،
آقای «ک تی ساموئل» عضو، آقای
«توماس» عضو، آقای «اسماعیل محمد
یوسف» عضو، آقای «تی تی هاناندان»
عضو، آقای «سی کیان پنگ» عضو، خانم
«نیکل تان» عضو، همچنین آقای «گو چی
وی» و آقای «تان کین لیان» نیز به عنوان
رؤسای هیأت امنا و شورای اجرایی انتخاب
شدند.

در این مجمع خانم «یوفونی شون»
رئیس فعلی هیأت امنا و نیز معاون اول
پارلمانی وزارت توسعه اجتماعی سنگاپور
نیز ریاست مجمع را بر عهده داشت.

خانم «یوفونی شون» در سخنان
افتتاحیه خود در مجمع گفت: اعتقاد قلبی من
این است که هیأت امنا و شورای اجرایی
جدید، تمام تمهیدات لازم را برای اعمال یک
مدیریت صحیح در قبول مسئولیتهای مهم
انجام امور متنوعی که در آینده فراروی
ایشان خواهد بود، از جمله کسب نتایج
ملموس برای نهضت تعاون بر مبنای
افزایش حیثیت و اعتبار نهضت تعاون به
عنوان یک شریک مسئول و کارآمد، هم در
سنگاپور و هم در سطح بین المللی، فراهم
خواهند آورد.

آقای «تان کین لیان» رئیس اتحادیه ملی
تعاونیهای سنگاپور (SNCF) نیز در
سخنان خود اظهار داشت، هدف غایی ما
ترغیب و تشویق تعاونیها به ایفای نقش
مؤثرتر، یعنی نقشی که بتواند پاسخگوی
نیازهای متحول و متغیر ملت ما در قرن
بیست و یکم باشد، خواهد بود. وی افزود
می‌باید در زمینه تنظیم برنامه‌های جدید
مشمول بر فعالیتهای بیشتر اعضاء به
گونه‌ای که منعکس کننده طرز تفکر مدیریت

کارگاه آموزشی منطقه‌ای با هدف بحث
پیرامون اشتغالزایی، فقر زدایی و توسعه
منابع انسانی بر پا شد، سخنانی اظهار
نمود. اتحادیه ملی تعاونیهای سنگاپور که
۶۷ شرکت تعاونی با مجموع ۱/۳ میلیون
نفر را در عضویت خویش دارد، وابسته به
دفتر منطقه‌ای ICA آسیا اقیانوسیه بوده و
تمامی فعالیتهای مذکور را تدارک و اجرا
می‌نماید.

وزیر کشاورزی هند نقش رو به افزایش NCDC را مورد تأکید قرار می‌دهد

آقای «هون تیتیش کومار» وزیر
کشاورزی هند، اظهار امیدواری کرد که
تعاونیها در آینده و در زمینه توسعه
اقتصادی کشور هند، به خصوص در زمینه
تأمین و ارائه موادی نظیر شیر، ماهی، میوه
و سبزیجات و دیگر فرآورده‌های
کشاورزی، نقش مهم‌تری ایفا نمایند.

آقای «تیتیش کومار» این سخنان را در
چهل و نهمین مجمع شورای عمومی
توسعه تعاونیهای ملی هند در نهم دسامبر

و افزایش عضویت در نهضت باشد، مرتباً
تلاش نمایم زیرا مردم انتظار دارند که
همواره اطلاعات بیشتری را دریافت کرده و
از آموزشهای بهتری برخوردار شوند.
بنابراین در این موارد تقاضاهای آنها مرتباً
افزایش می‌یابد. علامه بر این تعاونیها
می‌بایست در شرایط رقابت برای بقاء
خویش، شایستگیهای خود را نمایان
سازند.

وی همچنین در خلال سخنان خود به
رویدادهای در شرف وقوع منطقه‌ای طی ماه
ژوئن ۲۰۰۰ در سنگاپور و از جمله «اولین
همایش تعاونیهای آسیا - اقیانوسیه و
دومین همایش منطقه‌ای بیانون، همایش
تحقیقات تعاونیها و چهارمین مجمع
عمومی اتحادیه بین المللی تعاون در منطقه
آسیا اقیانوسیه اشاره کرد.

وی همچنین در ارتباط با چهارمین
گردهمایی آتی «شورای عالی اجرایی
تعاونیها و اتحادیه بین المللی تعاون» که
در طی آن با همکاری ICFTV / ARRO یک

۹۹ و در دهلی نو به زبان آورد.

وزیر کشاورزی هند اطمینان داد که اصلاح قانون «NCDC» که برای مدت زمانی مسکوت مانده بود، به زودی به تصویب رسیده و در نتیجه NCDC را قادر به حمایت مالی از تعاونی‌های صنعتی، صنایع روستایی، مسکن و دیگر خدمات می‌نماید. همچنین اختصاص اعتبار برای کمک به تعاونی‌ها، بدون تأکید بر اخذ ضمانت‌های دولتی، اقدام نماید.

ترویج تعاونی‌های کشاورزی - طرح مطالعاتی JA_Zenchu در لائوس

اتحادیه مرکزی تعاونی‌های کشاورزی ژاپن، به منظور تشویق ایده تشکیل تعاونی‌های کشاورزی و افزایش تولید محصولات کشاورزی از طریق تأسیس یک مؤسسه خدمات در شکل تعاونی، تصمیم به انجام یک مأموریت تحقیقاتی (دوره آموزشی تحقیقاتی) در لائوس گرفته است. از وظایف مهم تیم تحقیقاتی مزبور، شناسایی وضعیت دام‌های روستایی و مسواری چون تأسیس تعاونی‌های کشاورزی چند منظوره و در نهایت توصیه برای تشکیل و ترویج این گونه مؤسسات بر شمرده شده است.

تیم مطالعاتی یاد شده که متشکل از چهار تکنیسین مشاور و دو همکار ملی آنها می‌باشد، تحقیق مورد نظر را با همکاری وزارت کشاورزی و ترویج لائوس و طی مدت دو سال انجام خواهد داد.

اولین مرحله طرح فوق‌الذکر در خلال ۲۶ و ۱۵ نوامبر ۹۹ و تحت نظر و سرپرستی آقای «میدوری ماتسو هیرو» مشاور ارشد اتحادیه فوق‌الاشاره انجام گردید. در این تیم آقای «هایدو یامانوچی» و دکتر آکینا بوکورانی از ژاپن و دکتر «دامان پراکاش» مشاور ارشد دفتر منطقه‌ای ICA آسیا و اقیانوسیه و از سوی MAF در لائوس، هم دو مشاور ارشد ملی برای همکاری با تیم معرفی و به کار گرفته شده‌اند. مرحله دوم طرح طی فوریه ۲۰۰۰ انجام خواهد شد.

حضور رابی تولوس در مراسم CIDA (روز جهانی تعادل در سال ۱۹۹۹)

آقای رابی تولوس مدیر دفتر منطقه‌ای ICA در آسیا اقیانوسیه در مراسم روز جهانی تعاون در سال ۹۹ که از سوی آژانس توسعه بین‌المللی کانادا (CIDA) در اوتاوا (کانادا) در ۱۷ - ۱۶ نوامبر ۹۹ برگزار شده بود شرکت کرد.

وی در این مراسم مقاله‌ای تحت عنوان «به سوی مالکیت محلی» ارائه نمود.

آژانس بین‌المللی توسعه کانادا با ارائه برنامه‌هایی به حمایت از توسعه تعاون و تلاشهایی که در این زمین برای گسترش تعاون در جهان می‌شود، می‌پردازد. مقاله‌ای که توسط آقای رابی تولوس ارائه شد عمدتاً به «گفتگوی تعاون» اختصاص داشت.

بقیه از صفحه ۱۱

عمرانی برای اعضاء و افراد کم درآمد، در صحنه نگاهداشتن مردم و سپردن کارهای مردم به دست مردم با حفظ ارزشهای انسانی و ... زمینه‌هایی است که علاوه بر اهداف اولیه شغلی، تولید مناسب، توزیع منصفانه و خدمات رسانی صحیح و منطقی را در پی خواهد داشت.

در پایان بحث به سخنان رهبر معظم انقلاب در خصوص نقش تعاون اشاره می‌کنیم که فرمودند:

«در عدل همه جنبه‌های زندگی بشر هست، جنبه اقتصادی هم هست، خلاف عدالت است که در جامعه عده‌ای از موجودی آن بی‌دریغ استفاده کنند و عده‌ای هم دستشان به کمترین حد مورد نیاز نرسد. من وقتی در وضع کشور خودمان نگاه می‌کنم می‌بینم که یکی از چیزهایی که می‌تواند جلو این بی‌عدالتی را به شکل منطقی و اصولی سد کند همین کار تعاونی است. به همین خاطر است که من به تعاون اعتقاد دارم. به نظر من یکی از

راه حل‌ها و اساسی‌ترین و منطقی‌ترین و بنیادی‌ترین کارهایی که می‌تواند در این کشور برای استقرار عدالت انجام بگیرد تعاون است.»

پی‌نوشت‌ها:

۱- اقتصاد مناسب در اینج کل به روشهای اقتصادی است که همراه با بینش فرهنگی و مذهبی می‌تواند دارای نقش پیش‌برنده در زندگی انسانها باشد و دور از اعمال روشهای نعدالانه سرمایه سالاری است.

2: Gross National Product

۳- اصول هفتگانه جهانی تعاون مصوبه کنگره ۱۹۳۷.

۴- سهم دسمندها در درآمد ملی کشور سوئد ۷۵٪.

آمریکا و انگلیس ۷۲٪، آلمان ۶۸/۱٪، هلند

۶۴/۲٪ و ایران کمتر از ۴۰٪ است.

۵- Lorenz کارشناس آمار آمریکایی.

۶- Gini کارشناس ایتالیایی.

7- Present Pain School

8- Future Hope School

منابع:

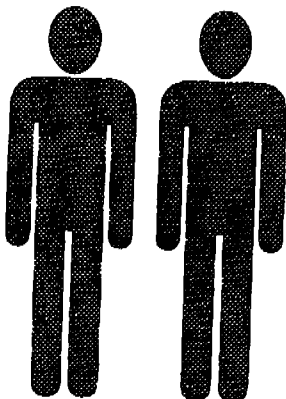
۱- دکتر آزاد، غلامرضا و محمود محمدیان (۱۳۷۵) / تعدیل اقتصادی بحران بدهی و فقر در کشورهای در حال توسعه مؤسسات مطالعات و پژوهشی بازرگانی.

۲- امینی، علی اکبر (۱۳۷۳) / تعاونی راهی به جبهه سالم، انتشارات وزارت تعاون.

۳- دکتر حجت (۱۳۷۳) / سنجار نقش و جایگاه واحدهای جایگاه صنعتی در توسعه اقتصادی کشور، مجسمه مقالات، نشر صنایع کوچک، وزارت صنایع.

۴- هفده تن، سید حسن (۱۳۷۱) ترجمه، گزارش نوانهایی ناشی از پدیده بیکاری، وزارت کار و امور اجتماعی.

۵- بیانات مقام معظم رهبری در جمع مسئولان وزارت تعاون، اردیبهشت ۱۳۷۸.



فرآیند سالم امور و فعالیت‌های تعاونی آسیب‌های جدی وارد می‌سازد.

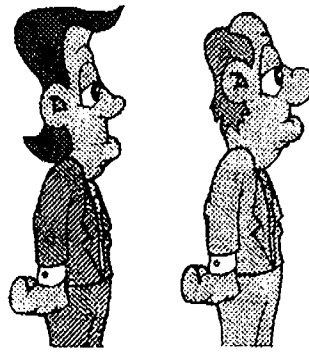
هیأت مدیره تعاونی‌ها نباید با آگاهی کامل از پیامدهای شاکوار تعرفه، ترتیبی اتخاذ کنند که از بروز این نقیصه جلوگیری شود. در همین راستا، ضروری است مدیر عامل را متقاعد و مطمئن سازند که اجازه نخواهد داشت که ثمره تلاش‌های وی را گروه‌های متعارض (در صورت وجود داشتن) خنثی و عقیم سازند.

۱۷- مخالف ورزی

ممکن است به هر دلیلی که تصور شود یک یا چند نفر از کارکنان یا اعضاء از مدیر عامل ناراضی و با وی مخالف باشند و یا آن که او را فردی نامناسب برای این کار تصور کنند. این در حالی است که احتمال دارد عملاً دلیل منطقی برای این امر وجود نداشته باشد. هیأت مدیره موظف است از طریق گفتگو مخالفان را تا آن جا که منطقی و استدلال کافی اجازه می‌دهد با واقعیات آشنا سازد. همچنین لازم و بجا خواهد بود افراد ناراضی را نسبت به حسن انجام امور از طریق مدیر عامل متقاعد سازد و سوء تفاهات پیش آمده را مرتفع نماید. ضمن آن که با مدیر عامل نیز می‌بایست گفتگوهای لازم را به عمل آورد و وی را از حمایت‌های خویش بی‌بهره نسازد. در صورت دارا بودن و صحت مخالفان نیز می‌توان با تذکر و سایر اقدامات پیش بینی شده در قانون اقدامات لازم را اتخاذ و اجرا کرد.

۱۸- احساس امنیت

مدیر عامل به مثابه مدیر اجرایی انتظار دارد، هیأت مدیره که مافوق وی محسوب می‌شود، فهیم و قدرشناس بوده و روابط آنان بر پایه احترام و منطق باشد. در این صورت با توجه به قدرت هیأت مدیره که حتی عزل و نصب مدیر عامل تعاونی در اختیار آنها است، آرامش خاطر او را فراهم خواهد کرد و بدون ترس و با احساس امنیت بیشتر و علاقمندی فزاینده‌تری فعالیت‌های خود را به طور جدی پیگیری خواهد نمود. به هر حال آن چه مایه دلگرمی مدیر عامل می‌شود، برخورد هیأت مدیره به



سحوی منطقی، متعادل و عادلانه در قبال عملکرد وی می‌باشد.

۱۹- مدیریت عملی

در ادبیات مدیریت و رهبری تعاونی‌ها، مدیریت فرآیندی مشارکتی است و مدیران نیز افرادی هستند که مستقیم یا غیر مستقیم توسط اعضا انتخاب می‌شوند. فلسفه انتخاب هم کمک به تحقق دخالت اعضاء در امور تعاونی و تأمین مناسب نیازهای آنان از طریق استفاده بهینه از سرمایه و منابع شرکت تعاونی می‌باشد. این رو، مدیران تعاونی‌ها وظیفه‌مند شده‌اند تا به جای صحبت کردن، شعار دادن و لفاظی از طریق مدیریت عملی فعالیت‌ها، رفتار خردمندانه و عملکرد مثبت و مفید، تلاش خود را برای تحقق اهداف تعاونی و اعضاء نشان دهند. به این ترتیب هم هیأت مدیره و هم مدیر عامل بیش از هر چیز باید سعی خود را عملاً صرف خشنودسازی اعضاء کنند و از دادن شعارهای توخالی و رفتار گول زننده اجتناب ورزند. در چنین صورتی است که در هر شرایط و موقعیتی اعضاء پشتیبانی خود را از مدیران منتخب خود به عمل خواهند آورد.

۲۰- منابع و امکانات

مدیران سازمانها صرفاً هنگامی دارای عملکرد موفق خواهند بود که امکانات لازم برای اجرای عملیات هر برنامه را در اختیار داشته باشند. یکی از اصول مدیریت، فراهم کردن بستر و شرایط برای انجام کار توسط کارگزاران است. در صورتی که مدیر عامل، سرمایه، نیروی انسانی و امکانات لازم را در اختیار نداشته باشد هیأت مدیره و نیز اعضاء نباید از وی انتظار فعالیت‌های مطلوب و سازنده داشته باشند. با این وصف، یکی از وظایف مهم و اساسی هیأت مدیره فراهم

ساختن شرایط، امکانات و منابع لازم برای اجرای برنامه‌های پیش شده توسط مدیر عامل است تا وی قادر گردد برنامه‌ها و فعالیت‌های محوله را به نحو مناسب و قابل انتظار اجرا کند.

مطالبی که بیان گردید، نشان می‌دهد که هیأت مدیره تعاونی‌ها نباید در انتخاب مدیر عامل دچار سهل انگاری شوند. و پس از انتخاب نیز صواب نیست که وی را در مواجهه با حجم فزاینده امور شرکت تعاونی بیکه و تنها رها سازند. همچنین منطقی نیست که هر گونه کمی، کاستی و نقص موجود در روند فعالیت‌ها را متوجه مدیر عامل سازند و خود یا سایر عوامل مؤثر را بی گناه و مبرا از قصور معرفی کنند. به علاوه، هیأت مدیره مسئول است تا مدیر عامل را در جنبه‌های مختلف مسئولیتی که به وی واگذار کرده است (اعم از آموزش، حقوق مکفی، تشویق، ارج نهادن به نوآوری‌ها، حمایت و پشتیبانی اداری و ...) یاری رسانند. یقیناً در صورت بروز چنین رخدادی، شرکت تعاونی تیربند با سرعت قابل توجهی پلکان رشد و توسعه را طی خواهد کرد و اعضاء تعاونی پیش از پیش به خواسته‌های خویش نایل شده و از مدیران تعاونی خشنود و راضی خواهند شد.

در پایان یادآوری این نکته بسیار الزامی است که بنای مطالب یاد شده در این نوشتار بر این فرض استوار بوده است که مدیر عامل منتخب هیأت مدیره، فردی است که علاقمند به خدمت به اعضاء بوده و در صورت مهیا بودن زمینه از هیچ کوششی برای پیشبرد امور تعاونی دریغ نخواهد ورزید. در واقع این نوشتار با هدف حمایت از آن گروه از مدیران عامل تعاونی‌ها که صادقانه و توانمند آماده خدمت به اعضاء هستند، نگارش یافته است.

بدیهی است چنان چه شخص مدیر عامل برای این مسئولیت چندان مناسب نباشد و از روی عمد یا سهو دچار مشکلاتی است که برای تعاونی تیربند کار آیی لازم را نداشته باشد، لازم است نوشتاری دیگر عرضه شود.