

چالش‌های رویاروی تعاونی‌های جنوب

آسیا - ایجاد مزیتی نسبی (۱)

تمقیق پیرامون: "تعاونی‌ها در ممیبا جدید: نقش کارگران شرکتهای

تعاونی در جنوب آسیا (بنگلادش، هند، پاکستان و سریلانکا)"

(۱) کریشان. ک. تایمی

(Krishan. K. Taimni)

(۲) ترجمه: علی اکبر مقصودی

تقریباً در همه جای دنیا، تعاونیها با یکی از بحرانها روبرو هستند: بحران سرمایه، ایدئولوژی، اعتبار و مدیریت، سئوالی که به راستی مطرح می‌شود این است: چرا تعاونی‌ها؟

جهانی شدن اقتصاد دنیا، پا گرفتن شرکتهای چند ملیتی، تشکیل بلوک‌های تجاری، فوران فناوری اطلاعات و تشکیل بازارهای جهانی از تازه‌ترین پیشرفت‌هایی هستند که رهبران تعاونی‌ها را بر آن داشته که درنگ کرده، به بازنگری دقیق پرداخته و برای تقویت جناح خویش تدبیری بیاندیشند.

اتحادیه بین‌المللی تعاون (I. C. A) متأثر از وضعیت تعاونی‌ها در سطح جهانی بیانیهای در مورد هویت تعاونی‌ها تصویب کرده است. این بیانیه ضمن ارائه تعریفی از تعاونی، به تدوین ارزشهایی پرداخته که مدیریت و عملکرد تعاونی‌ها را به طور اساسی تقویت کند. در این بیانیه مجموعه‌ای از هفت اصل نیز آورده شده است. در مجموع، این بیانیه چارچوبی را ارائه می‌دهد که تعاونی‌ها بتوانند با توجه به آن با چالش‌ها و مقتضیات قرن بیست و یکم روبرو شوند.

از حالات مشخص شکل سازمانی تعاونی‌ها، بایستی به خصیصه‌های داوطلبانه بودن، ماهیت مشارکتی و بالاتر از همه تعهد آنها نسبت به حفظ معیارهای اخلاقی

همچون صداقت، آزادی عضویت برای همه، تعهدات اجتماعی و توجه به ملاحظات اخلاقی در معاملات و فعالیتهای تعاونی، اشاره کرد.

مبارزه با استثمار، کاهش بی‌عدالتی، بهبود شرایط اجتماعی، حساسیت نسبت به برابری جنسیت و کمک به ایجاد جامعه‌ای عادلانه‌تر، التزام عملی به حفظ محیط زیست و فرایندهای پایدار توسعه، همگی نشان از این دارند که تعاونی‌ها می‌خواهند شکل برتر و از نظر اجتماعی حالت بهینه یک سازمان باشند. باید دید آیا از دیدگاه این ارزشها و اصول، تعاونی می‌تواند بنگاهی اقتصادی نیز باشد یا خیر؟ این جنبه از تعاونی است که تعیین خواهد کرد که آیا تعاونی در این محیط جدید، ضمن حفظ وفاداری و اعتماد اعضا می‌تواند در بازار آزاد به بقا ادامه دهد یا نه.

افزایش اندازه و انتلاف عمومی تعاونی‌ها

علاوه بر توجه منقضي به توصیه‌های ارائه شده در بیانیه مربوط به هویت تعاونی‌ها که اتحادیه بین‌المللی تعاون آن را تصویب کرده است، از تعاونی‌های کشورهای جنوب آسیا انتظار می‌رود که دو موضوع دیگر را مدنظر داشته باشند. اولین موضوع موردنظر در رابطه با تغییری اساسی است که در ماهیت، حوزه و اساساً در روستاها ایجاد شده‌اند، این شرایط کم‌کم و به طور مستمر جای خود را به تعاونی‌های بزرگ و برخوردار از فناوری پیشرفته داده و تسلیم فرایندهای سازمان یافته می‌شوند. برخلاف

جهت‌گیری و گرایش خدماتی تعاونی‌های اعتبار (که بانکها و مؤسسات تولیدی تشکیل داده‌اند)، تعاونی‌های جدید تابع فرایندهای سازمان یافته هستند و بر افزایش مستقیم درآمد اعضا از طریق فعالیتهای درآمدزا متمرکز شده‌اند.

از جهتی، این دگرگونی تعاونی‌ها در قبال بلوغ منطقه جنوب آسیا طبیعی است. این تغییر نه تنها بنیادی بلکه نشانه خوبی برای تعاونی‌ها

نیز هست. وقتی دولتها به یکباره تصمیم بگیرند که اعتبارات را به چیزی غیر از پیشرفتهای کشاورزی و روستایی اختصاص دهند، بیشتر تعاونی‌ها، که در حال حاضر به اعتبارات دولتی وابسته‌اند، خود را بی‌پشتوانه خواهند یافت.

مسئله دیگری که تعاونی‌های این منطقه با آن روبرویند، تغییرات درازمدت منتج از اجرای برنامه اصلاحات ساختاری تدریجی در اقتصاد است که دولتهای منطقه جنوب آسیا مطرح می‌کنند. برداشتن حصارهای اقتصادی، استقبال از سرمایه‌گذاری خارجی، ادغام تدریجی بنگاههای محلی در اقتصاد جهان و جهانی شدن بازارها، نظام‌های مالی، محصولات و خدمات از آن جمله‌اند. به هر حال، این جهانی شدن سود زیادی به جیب شرکتهای خصوصی سرازیر می‌کند. بنگاههای اقتصادی که سوگیری و گرایشی داخلی دارند، همچون تعاونیهای کشاورزی و از نظر معیارهای جهانی خرد هستند، در محیط‌های جدید خود را متضرر خواهند یافت.

به طور کلی، دولتهای منطقه نه تنها در



- منابع انسانی - اعضاء، رؤسا، کارکنان و مدیران - را توسعه داده و حفظ کنند.

- توجه بیشتری به شرایط اقتصادی و اجتماعی که باعث پیشرفت اعضایشان می‌شود، داشته باشند.

- مشارکت اعضاء را از طریق ارائه خدمات بهتر و متنوع‌تر تشویق کنند.

- به جد طرفدار ارزش‌هایی همانند صداقت، آزادی عضویت برای همه و حفظ سلامت مردم و محیط‌زیست باشند.

- روابط مبتنی بر همزیستی با دولت را توسعه داده و حفظ کنند.

آخرین عنصر در این استراتژی، حداقل در کوتاه مدت چندان مثرتر نخواهد بود، نه بیشتر به خاطر آنچه که دولتها باید انجام دهند، بلکه به خاطر آنچه که باید از دست بگذارند.

بهبود کارایی تجاری تعاونی‌ها

شایسته است که در اینجا به پیشنهادات ارائه شده در گزارش آی. سی. آ در مورد سازگاری تعاونی‌ها با یک محیط متغیر در آفریقا اشاره داشته باشیم. در خلاصه گزارش آمده است:

- ۸- بهبود کارایی تجاری
- ۲۸- بطور خلاصه، بهبود کارایی تجاری سازمان‌های تعاونی وظیفه مهم خود تعاونی‌هاست. آمیزه سنجش‌ها، بنا به موقعیت متفاوت است.
- ۲۹- به لحاظ انتقادی، در بسیاری از نمونه‌ها، بهبود مدیریت بسیار مهم است. مدیران فاقد استعداد تجاری بایستی تعویض شده و مدیران جدید مشغول کار گردند.

اصول تعاون به منظور سازگاری با ضروریات خاص یک بخش و تعیین اولویت مجدد که معمولاً از آن به عنوان اهداف اقتصادی و اجتماعی تعاونی‌ها یاد می‌شود، گریزی نیست.

از این‌رو، چالش عمده‌ی رویاروی تعاونی‌ها به عنوان نهادهایی متفاوت و به لحاظ اجتماعی آگاه و دارای حساسیت و گرایش مردمی، یافتن راهکارهای سودمند جهت ایجاد مزیت نسبی در بازار است.

تأملی بر یک استراتژی پایدار جهت توسعه تعاونی‌ها در شرایط بازار آزاد

امروزه چالش واقعی رویاروی تعاونی‌ها چگونگی ایجاد و حفظ مزیت‌های نسبی و برقراری ارتباط با بازار است. در ذیل عناصر یک استراتژی پایدار آورده شده است، که اگر تعاونی‌ها ساعیان و مشتاقانه آنها را به کار گیرند، می‌تواند آنها را در گذر از وضعیتی مصیبت بار یاری کند.

تعاونی‌های منطقه جنوب آسیا باید تلاش کنند تا:

- ضمن استفاده بهینه از منابع، به منظور مستمر درصد ارتقای بهره‌وری باشند.
- در ارائه خدمات به اعضاء بالاترین کارایی را داشته باشند.
- قابلیت‌ها و شانس‌های مدیریتی را، از طریق طرح‌ها و ساختارهای سازمانی مؤثر، بهبود بخشند.
- سرمایه اعضاء را به کار انداخته و اهمیت بیشتری به تشکیل و انباشت سرمایه داخلی بدهند.

حال تعریف مجدد موقعیتشان نسبت به بازارها، بنگاههای خصوصی و عمومی و نیز در پی یافتن راه‌حلهایی برای بسیج منابع هستند، بلکه از نظر توجه بیشتر به کارایی منابع، بهره‌وری و کارآمدی تحت فشارند. بدین لحاظ، اخیراً دولتها تغییر موضع سؤال برانگیزی نسبت به تعاونی‌ها از خود نشان داده‌اند. دولتهایی که تا چند وقت پیش تعاونی‌ها را ضمانت، حمایت، راهنمایی و به لحاظ مالی تأمین می‌کردند، هم‌اکنون ظاهراً تحت فشار از هر نوآوری روی برگردانده و تعاونی‌ها را در بازاری آزاد و رقابتی به حال خود رها کرده‌اند تا با تکیه بر توان خود بایستند یا سقوط کنند. نتیجه مستقیم و بلافصل این پیشرفتها، برای بیشتر تعاونی‌ها، احتمالاً این است که به جای توجه به دولت که هم‌اکنون رو به فزونی است، توجه به بازار و توجه به اعضاء را مدنظر قرار دهند، بر اینکه از توجه دولت غافل باشند. تعاونی‌های این منطقه باید به سرعت نسبت به سازگاری فعالیتهای داخلی، تغییرات ساختاری، فرایندهای بهبود تصمیم‌گیری، تأکید بیشتر بر فعالیتهای درآمدزا، به کاراندازی سرمایه اعضاء بکارگیری سودمند فن‌آوریهای پیشرفته و بالاتر از همه، به کارگماری مدیریت بهتر و مبتنی بر ارزشهای تعاونی، اقدام کنند. معیار مشتری‌کی که برای سنجش عملکرد آنها به کار گرفته خواهد شد، بهره‌وری در استفاده از منابع و ارائه خدمات به اعضاء است. ملاحظات ایدئولوژیکی را نه باید نادیده انگاشت و نه ضرورت دارد تعاونی‌ها تابع این ملاحظات شوند. معهذاً، از تفسیر مجدد

ترکیب هیئت مدیره در سطوح مختلف باید طوری عوض شود که افراد دارای تجربه‌ی تجاری عضو هیئت مدیره شوند. هیئت‌های مدیره بایستی اقتدار قابل ملاحظه‌ای را به مدیران بدهند تا ایشان بتوانند در تصمیم‌گیری سرعت عمل و انعطاف به خرج دهند. آموزش می‌تواند عامل مهمی در بهبود تواناییهای مدیران باشد، اما نمی‌تواند جایگزین استعداد بنگاه‌داری شود.

۳۰- سازمانهای تعاونی کم‌توان دلایل محکمی برای ساده کردن وظیفه مدیران دارند. این مطلب خصوصاً در سطح شرکتهایی که بهبود عملکرد را مهم می‌دانند، از اهمیت برخوردار است. با تمرکز بر مجموعه محدودی از فعالیتهای هسته‌ای (معمولاً تجارت در زمینه یک یا چند محصول کشاورزی) می‌توان به این ساده‌سازی دست یافت. فرایند سازی یا ایجاد تنوع در دیگر فعالیتهای، از جمله مشروط کردن اعتبارات، تا وقتی مشروعیت دارد که فعالیت تجاری به حداقل موقعیت دست نیافته است، بنابراین فرایند غیرایدار و فعالیتهای غیرهسته‌ای، اغلب سازمانهای تعاونی را به تعطیلی می‌کشاند.

۳۱- تمام سازمانهای تعاونی برای حضور در بازار آزاد، ناگزیر به کاهش هزینه‌هایند. عدم انحصار به وجود مشارکت در بازار تعبیر می‌شود، حتی برای سازمانهای کارا که خواهان کاهش هزینه‌اند. سازمانهای کم‌توان باید هزینه‌ها را بیش از این کاهش دهند (بیرگارد و جنبری ۱۹۹۴).

برداشتن این گامها دشوار است، اما به تعاونیهای مورد مطالعه توصیه می‌شود که به دقت بدانها بیاورند، در موردشان به بحث و تبادل نظر بپردازند و بر طبق آنها عمل کنند.

نقش سازمانهای ائتلافی

فرض بدیهی این است که نجات تعاونیهایی که در چنبره مشکلات محاط شده‌اند، آنهایی که اولین حضورشان را در محیطهای جدید تجربه می‌کنند، نیازمند واگذاری نقش‌های ترویجی، توسعه‌ای و سرپرستی از سوی کارگزاران/دولت به

ائتلاف‌های خود هستند. باور رایج این است که یک اتحادیه تعاونی مستقیماً جوابگوی تعاونی‌های عضو و تابع مسیر و نظارت هیئت مدیره‌ای منتخب باشد که به نحو ایده‌آلی استقرار یافته، تا تعاونی‌ها را حمایت و تقویت کرده و باعث ترقی آنها شود. آیا همه اینها طرفدار همان اصول نبوده، در علائق تک‌تک اعضاء شریک نیستند و در موفقیت یکدیگر سهم مشترکی ندارند؟

تجارب اخیر در مورد نقش و جایگاه اتحادیه‌های تعاونی در کشورهایی با سنتی دیرپا و غنی در فعالیتهای تعاونی نشانگر آن است که اتحادیه‌های تعاونی بعد از مرحله شکل‌گیری، بزودی به مرحله‌ای از خوداتکایی می‌رسند. (برازدا و شودیوی ۱۹۹۴) در این مرحله، اتحادیه‌های تعاونی در پی دستیابی به هویتی خودی و متمایزند، حتی اگر موقعیت آنها به موقعیتی تابعی نزول یابد. از سوی دیگر، جانرگارد (Jonnergard) اظهار داشته است که سازمان‌های ائتلافی، در روند پیشرفت سازمانی، از پنج مرحله می‌گذرند. این پنج مرحله عبارتند از: پیش از تشکیل، مرحله توجیه، مرحله وابستگی متقابل و مرحله سوگیری مجدد. شکست در سوگیری مجدد

مبارزه با استثمار، کاهش بی‌عدالتی، بهبود شرایط اجتماعی، حساسیت نسبت به برابری جنسیت و کمک به ایجاد جامعه‌ای عادلانه‌تر، التزام عملی به حفظ محیط زیست و فرایندهای پایدار توسعه، همگی نشان از این دارند که تعاونی‌ها می‌خواهند شکل برتر و از نظر اجتماعی حالت بهینه یک سازمان باشند.

هم به مرگ سازمان ائتلافی و هم گسست کامل از سازمانهای تابعه می‌انجامد.

یک اتحادیه تعاونی برای دستیابی به کارایی و موفقیت، باید به طور مداوم به دنبال نیل به دو هدف مرتبط با هم باشد. سازمان‌های تحت پوشش از خودمختاری، پایداری و ماندگاری برخوردار شده و توانایی ارائه خدمات به اعضاء در آنها بهبود یابد و همچنین به لحاظ اقتصادی بنگاههایی پایدار، ماندگار، نوآور و رقابتی باشند. بدون دستیابی توأمان به این دو هدف، سازمان ائتلافی مشروعیت و اعتبارش را از دست می‌دهد و اعضاء از عضویت هدفمندانه دست می‌کشند بین این دو می‌تواند رابطه‌ای سالم بوجود آید و محفوظ باقی بماند، اگر اتحادیه‌های تعاونی بتوانند سرمایه را انباشت کنند به کاهش هزینه‌ها کمک کنند و کارایی اعضایشان را افزایش دهند، از اعتماد اعضایشان لذت ببرند و تک‌تک تعاونی‌ها نیز قدرتمند، پایدار و ماندگار باشند و از اعتماد و اتکای اعضایشان به آنها لذت ببرند. پی‌ریزی، ایجاد و حمایت از اتحادیه‌های تعاونی یا قائل شدن نقش‌هایی خاص برای آنها در فعالیتهای، قوانین و اساسنامه شرکتهای تعاونی، به خودی خود برای تضمین اینکه این گونه از تشکلهای کارآ باشند و به بهبود کارایی اعضایشان نیز کمک کنند و حتی به عنوان سازمان‌هایی ائتلافی ناب به بقا ادامه دهند، کفایت نمی‌کند. تجربه فعالیت سازمانهای ائتلافی در منطقه محدود است. بنابراین، نباید پنداشت که اگر با تشکیل آن موافقت شود یا مکتوب گردد که سازمان‌های ائتلافی نقش‌های توسعه‌ای و ترویجی مشخصی را به عهده گیرند، تمام مشکلات، خصوصاً مشکلات تعاونی‌های بزرگ رفع خواهد شد.

در این زمینه باید تأکید بسیاری بر این امر شود که هزینه ارائه این نوع خدمات به اعضاء بایستی از محل درآمدهای سازمان ائتلافی تأمین گردد، ارتباط حمایتی متقابل، فرایندهای مدیریتی، نهادهای تصمیم‌گیری و ساختارهای اداره‌کننده‌ای نیز باید ایجاد شود. پس از شفافیت نقشها، خود به خود به این جنبه‌ها هم توجه خواهد شد.



تولیدی بر مأمورین تأثیر گذاشته و بر آنها فشار وارد می‌کنند، یعنی هیئت رئیسه و هیئت مدیره را از طریق فرایند مشارکت مستقیم اعضاء و کنترل دموکراتیک تحت فشار قرار می‌دهند. اعضاء تعاونی‌های تولیدی می‌خواهند به آنچه سرمایه‌گذاران، در بنگاهی متعلق به اعضاء، از طریق اختیار خروج می‌رسند، از طریق اختیار اظهارنظر برسند. به‌رحال، در بیشتر تعاونی‌ها، اعضاء به ندرت اختیار واقعی خروج را دارند. یک زارع نیشکر و یا دامدار، تقریباً بطور کامل، از نظر مالی به تعاونی وابسته است. در تعاونی‌ها فقط وقتی اعضاء امکان واقعی مشارکت و اختیار اظهارنظر را بیابند، هیئت رئیسه و هیئت مدیره ملزم به پاسخگویی شده و شرایط برای افزایش کارایی و بهبود عملکرد مهیا می‌گردد.

این واقعیت دارد که در بیشتر کشورهای پیشرفته اختیار خروج بهتر جواب داده و از این‌رو، کارایی بنگاه‌های خصوصی، متعلق به سرمایه‌گذاران، در نیل به اهداف مشابه در تعاونی‌ها، بهتر از اختیار اظهارنظر عمل کرده است. اما ناکامی اختیار اظهارنظر، پی‌آمد آنچه برت "عقلانیت محدود" در بین اعضاء تعاونی‌ها می‌نامند، است که از عدم تقارن، بیش از حد اطلاعات نشأت گرفته است. تنها تعداد خیلی کمی از اعضاء وقت کافی برای کسب دانش لازم جهت نظارت مؤثرتر بر مأمورین را دارند، در حالیکه مأموران، به نوبه خود انگیزه زیادی برای مخفی کاری دارند.

به علاوه، اختیار اظهارنظر، تنها به طور صوری وجود دارد. در بیشتر موارد مأموران دولتی، رهبران سیاسی و مدیران آژانس‌های توسعه، خواسته خود را بر تعاونی‌ها تحمیل می‌کنند. در چنین مواردی، ارزش اظهارنظر به کلی از بین می‌رود. اختیار اظهارنظر (مشارکت اعضاء) بیشتر به عنوان دردمسری ایدئولوژیکی نه ابزاری نیرومند جهت بهبود کارایی تعاونی‌ها به شمار می‌آید.

باید اهمیت بسیار بیشتری به مشارکت در تعاونی‌ها، هم در فرایند اداره تعاونی و هم اجرای قانون تعاون، داده شود. در برخی مطالعات میدانی به درستی اشاره شده است

هرشمن به عنوان اختیار خروج توصیف کرده است، خواسته خود را بر مأمورانشان تحمیل می‌کنند. آنها می‌توانند خیلی ساده شرکتشان را به مأموری دیگر بپارند. آزادی ورود و خروج در بین سرمایه‌گذاران که صاحب منابع هستند و تمایل به سرمایه‌گذاری نیز دارند، اجازه مشارکت در بنگاهی متعلق به سرمایه‌گذار را به آنها می‌دهد. بنابراین، آزادی ورود و خروج، تولیدکنندگان زیر حد مطلوب - و شرکتهای ناکارآ - و بالطبع تقاضای آنها مبنی بر استفاده از منابع کمیاب را حذف می‌کند. بدین‌سان، این امر مشکل ارزیابی عملکرد مأمورین را از بین می‌برد و به سیاستگذاری مدرنی می‌انجامد. مظنه قیمت‌های بازار سهام، در حد گسترده‌ای به عنوان معیار عملکرد بنگاه‌های متعلق به سرمایه‌گذاران به کار گرفته می‌شود. همچنین نحوه برخورد مالکان سرمایه‌گذار با حواشان برای خروج، بازار سهام را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به نوبه خود از آن تأثیر می‌پذیرد.

در مورد شرکتهای داوطلبانه و تعاونی‌ها، اختیار اظهارنظر جایگزین اختیار خروج می‌شود. رؤسا، آنها اعضاء یک تعاونی

اتحادیه‌های تعاونی مؤتلفه باید نقش محوری، خصوصاً در مرحله گذار، ایفا کنند. بنابراین این مراحل باید به طور مناسبی طراحی و از ابتدا به درستی پیاده شوند.

بهبود کارایی تعاونی‌ها از طریق مشارکت فعال اعضاء: اختیار "خروج" (Exit Option) و اختیار "انسهارنظر" (Voice Option)

بنگاه‌های سرمایه‌گذار - محور موردی نظری‌اند، که به عنوان ابزار تحمیل کمترین هزینه و بنابراین راه حلی اجتماعی و سودمند، برای بازار بسیار قدرتمند و شناخته شده‌اند و هم اکنون به آن بها داده شده و مورد تشویق نیز قرار می‌گیرند. (برت ۲۸۶، ۱۹۹۳).

هرشمن (Hirschman) به تفصیل به بحث در مورد مفهوم جوابگویی در ارتباط با بنگاه‌های تجاری و اینکه چگونه رؤسا (مالک - سرمایه‌گذار) و مأمورین (مدیران) در فهم آنچه یک عملکرد مناسب را شکل می‌دهد، به توافق نظر رسیده و می‌توانند به دقت و با هزینه‌ای قابل قبول آن را بسنجند، می‌پردازد. در اینجا، رؤسا از طریق آنچه



و همکاری تعاونی در سراسر دنیا

ترجمه و تلخیص: محمدتقی مدرس

کمک می‌کند تا در محیط اجتماعی خودشان و در اقتصاد محلی خویش به موقعیتهای نسبی مناسب دسترسی پیدا نمایند و فرصتهایی را ارائه می‌کند تا بتوانند روی پای خودشان بایستند و این سیاست از یک کمک فوری یا پخش پول ارزش بیشتری دارد و حمایتی است برای توسعه اقتصادی که در یک دوره کوتاه باید به استقلال اقتصادی واقعی مردم و مؤسسات و به ویژه تعاونیهایشان منجر شود.

در مؤسسه رابوبانک فعالیتها و ابتکارات کوچک با توجه به استعدادها و امکانات محلی ارزیابی می‌شود. درخواستها باید به صورت گروهی و از طرف مردم و مورد علاقه و تأیید آنها باشد تا بتوانند در یک چارچوب کاری به سهولت در آن مشارکت نمایند.

شرکتهای تعاونی اعتبار و پس‌اندازهای محلی در راه جلب حسن نیت مسیر توسعه پایدار را جستجو می‌کنند و وقتی گروههای محلی به این مرحله رسیدند می‌توانند از مؤسسه رابوبانک اعتبار طول‌المدت بگیرند.

همراه با کمکهای مالی، مشاورینی تعیین می‌شوند تا بر فعالیت گروههای مردمی و تعاونیها در مسیر توسعه به منظور دستیابی به خوداتکایی و استقلال عملکرد آنان نظارت نمایند و این همکاری به صورت زنجیره‌ای به صورت مشاوره برای مراحل بعدی ادامه می‌یابد. همچنین به یک تعاونی مستقل محلی برای ایجاد ارتباطات اقتصادی و سازمانی با دیگر تعاونیهای مشابه آگسهای لازم می‌دهد و در نتیجه تعاونیهای مختلف محلی با همکاری یکدیگر می‌توانند در ناحیه و یا منطقه خود به توسعه مورد نظر دست یابند در این مرحله ارائه اطلاعات علمی و آموزشی از امور اساسی هستند و همکاریهای فنی مؤسسه که با همکاری دیگر سازمانهای دست‌اندرکار توسعه صورت می‌گیرد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

مؤسسه "رابو بانک" تلاش دارد تا با متعادل کردن قوای اجتماعی و روحی و فیزیکی مردم جامعه‌ای متعادل را ایجاد

آستینها را بالا می‌زند و می‌تواند همکاری نماید و وسایل لازم پیشرفت را فراهم کند. رابوبانک بطور مستقل نه در تولید صنعت یا کشاورزی و نه در فعالیت‌های تجاری و بازرگانی هرگز نقش رهبری را برعهده نمی‌گیرد بلکه به مردمی که در این زمینه‌ها فعالیت نموده و تجاری اندوخته و در این مسیر گامهایی را برداشته‌اند کمک می‌نماید این مؤسسه اعتباری بزرگ تعاونی به ویژه از ابتکارات محلی حمایت نموده و در زمینه ارتقاء سطح دانش و تخصص‌های لازم با کمکهای مالی کوشش می‌نماید.

ساماندهی و تشکیل تعاونیهای اعتبار و پس‌انداز به عنوان وسیله‌ای برای توسعه اجتماعی در اولویت سیاستهای رابوبانک قرار دارد و همکاری دو جانبه رابوبانک مردم را قادر می‌سازد تا در زمان ضرورت از حمایت‌های اخلاقی، عملی و مالی مؤسسه برخوردار و فرصتهای مناسبی را برای بهبود وضعیت خود فراهم نمایند.

دبلیو میجر رئیس هیأت مدیره و رئیس مؤسسه رابوبانک مأموریت مؤسسه را طبق اساسنامه ارتقاء توسعه اجتماعی افراد و گروهها می‌داند مؤسسه در زمان آسیب‌دیدگی و نیاز پیشنهاد همکاری را به مردم می‌دهد، این مؤسسه همچنین به مردم

پیشگفتار

نخستین رابوبانک در صد سال پیش و در زمانی که این تعاونی براساس پیشنهاد انجمن محلی خدمات اعتباری ایجاد تأسیس گردید اعضای این مؤسسه با بررسی جنبه‌های اقتصادی و سوددهی و با تشریک مساعی و همکاری حضور مؤثر خود را در جهان توسعه دادند.

امروز مؤسسه رابوبانک با حفظ هدف کمک به مردم و برای بهبود وضعیت اقتصادیشان قرن دوم فعالیت خود را آغاز می‌نماید.

در بسیاری از نقاط دنیا و به ویژه در کشورهای پیشرفته و اروپای شرقی برقراری حقوق مساوی اقتصادی هدفی دست نیافتنی است و وابستگی و وضع نامساعد این مردم با کمک و حمایت از یکدیگر بهبود خواهد یافت.

در موقعیت حاضر مأموریت مؤسسه رابوبانک کمک به دیگران برای یافتن روشهای بهبود زندگی و پیشرفت در همه جهات است و این امر جای خرسندی است که می‌بینیم چگونه رابوبانک مردم را در جهت بهبود بخشیدن به محیط کار و زندگی خود همراهی می‌نماید و در مناطقی که مردم خود خواستار مساعدت آن هستند و

نماید. به عنوان مثال با تبدیل تشکیلات کشاورزی به انجمن‌های کاری و محلی شغل مفید بوجود آورد یا امکانات تفریحی را برای همه قابل دسترس نموده و یا وسایل بازی مخصوص برای بچه‌های معلول یا امکانات ویژه در مدارس مانند اسب‌سواری و غیره فراهم نماید و بالاخره کمک به مردم گرفتار در سرلوحه تلاش‌های آن مؤسسه قرار دارد.

سرمایه رابوبانک از طریق همکاری‌های داوطلبانه رابوبانک‌های محلی در سراسر کشور، رابوبانک هلند و بانک تعاون مرکزی آن کشور تأمین شده است بانکهای محلی یک درصد از سود خالص خود را به رابوبانک کشور می‌دهند و رابوبانک هلند نیز دو برابر کمکهای مزبور را در اختیار مؤسسات نیازمند قرار می‌دهد. هنگامی که گروه کارمندان رابوبانک یعنی آنهایی که به خادمان ۲۵ تا ۴۰ ساله معروف هستند به جای دریافت هدایا آنرا برای کمک به یک پروژه محلی اختصاص می‌دهند این مؤسسه از عملکرد خود احساس رضایت می‌کند.

پنج طرح موفق:

پرورش کرم‌ها برای توسعه امور

صید

دریاچه تیتیکاکا^(۱) با ۱۲۰۰۰ فوت ارتفاع از سطح دریا در کوههای آند در کشور پرو قرار دارد، آب و هوای کوهستانی به علت تبخیر حجم زیادی از آب دریاچه معتدل و به همراه موقعیت طبیعی مناسب موجب افزایش جمعیت شده است در این منطقه که مردم آن عموماً به فعالیت‌های کشاورزی، دامداری، دامپروری و ماهیگیری می‌پردازند ماهی قزل‌آلا همواره مشتریان و بازار همیشگی خود را دارد. مزارع بسیاری از پرورش ماهی در طول دریاچه وجود دارد که در آن ماهی قزل‌آلا در قفس‌های شناور پرورش داده می‌شود به منظور تهیه غذای آنها پروژه‌های پرورش کرم که غذای مناسب ماهیان است ایجاد شده است و حیوانات غیرآبزی نیز از این غذای پروتئینی غنی استفاده می‌کنند و علاوه بر این خاک همراه با کرم در کشاورزی و پرورش نهال مورد

استفاده قرار می‌گیرد. بدین ترتیب غذا، شغل، درآمد و خبلی چیزهای دیگر به وجود کره‌ها بستگی دارد این طرحی عملی است و نظارت بر اجرای این پروژه زیر نظر یک سازمان پرویی انجام می‌شود و به مردم محلی آموزشهای کاربردی در این زمینه ارائه می‌گردد.

برای اجرای این طرح مؤسسه رابوبانک ۳۰/۰۰۰ دلار آمریکا که بیشتر از نصف سرمایه مردم می‌شود را اهدا کرده است به این صورت که یک سوم آن بلاعوض و بقیه به عنوان وام با شرایط مناسب هر جا که استعداد و امکانات باشد وام اعطا نموده است و از وجوه حاصل از برگشت تسهیلات دوباره در توسعه پروژه‌های دیگر استفاده می‌شود.

مالکیت ناشی از مشارکت

گروه‌های فقیر تنها در هند و آفریقا زندگی نمی‌کنند بلکه شما می‌توانید در اروپا هم زندگی نامساعد و زندگی توأم با فقر را مشاهده نمایید کولی‌ها نمونه‌ای از این گروه‌ها هستند درآمد خانوادگی آنها در دره هرنا^۲ مجارستان کمتر از نصف آن مقداری



است که رسماً در کشور به عنوان حداقل درآمد تعیین شده است و در نتیجه در این جامعه فقیر تهیه غذا اولین شرط بقا می‌باشد.

فعالیت‌هایی از طرف هلندی‌ها سازمان‌دهی شده است که در آن داوطلبان سعی کرده‌اند چشم‌اندازهایی از توسعه اقتصادی و اجتماعی را برای چنین مردمی ارائه کنند طرح‌هایی برای آموزش و پرورش و تأمین شرایط اولیه زندگی و تهیه پوشاک در این طرح‌ها مورد توجه قرار گرفته‌اند.

یک طرح عملی برای بهبود وضعیت مردم به این ترتیب ارائه شده است که یک باغ کوچک برای کاشت سبزیجات برای هر خانواده و زمینی با مساحت بیشتر برای استفاده اشتراکی روستائیان و کشت و کار آنها در نظر گرفته شده است.

با اجرای این طرح حالا روستائیان می‌توانند بیشتر احتیاجات غذایی خودشان را برای فصل زمستان تأمین نمایند و علاوه بر آنها کشت لوبیا، هویج، جعفری، خیار، گوجه‌فرنگی را در مقیاس کوچک برای عرضه به بازار شروع کنند با توجه به نتایج حاصله مفید در طی چند سال این پروژه در ۲۰ روستای دیگر گسترش داده شده است.

در حال حاضر روستائیان علاوه بر کشاورزی، دام و مرغ نیز پرورش می‌دهند این حیوانات نه تنها مصارف غذایی دارند بلکه کود آنها برای کشاورزی و باغات دارای اهمیت است.

پروژه احداث جنگل نیز طرحی است که در آینده اجرا می‌شود و اجرای این طرح ۱۵۰۰ خانوار را در بر می‌گیرد و هر پروژه برای ۱۵ نفر شغل دائمی ایجاد می‌کند مؤسسه رابوبانک ۱۰۰/۰۰۰ - NLG به صورت اعتبار برای گسترش این پروژه در نظر گرفته است همانطور که بیان شد هدف مؤسسه رابوبانک کمک به مردم برای خوداتکائی است و در پی آن نیست تا مردم نیازمند را به کمکهای خارجی وابسته نماید و در نتیجه به روستاهایی که در این مسیر مشارکت داشته‌اند کمک می‌نماید تا با فعالیت‌های تجاری و مالی به همکاری با یکدیگر پردازند.

ساماندهی و تشکیل تعاونیهای اعتبار و پس انداز به عنوان وسیله‌ای برای توسعه اجتماعی در اولویت سیاستهای رابوبانک قرار دارد و همکاری دو جانبه رابوبانک مردم را قادر می‌سازد تا در زمان ضرورت از حمایت‌های اخلاقی، عملی و مالی مؤسسه برخوردار و فرصتهای مناسبی را برای بهبود وضعیت خود فراهم نمایند.

اعتبارات کوچک

خلیج سایبک^۳ (فلیپین) تا دو سال پیش در پناه کوه پیناتوبو^۴ پایگاه نیروی دریایی آمریکا بود. انفجار کوه آتشفشان در سال ۱۹۹۲ و تخلیه پایگاه و کاهش جمعیت تأثیر شدیدی را بر اقتصاد منطقه گذاشت و سرمایه‌گذاری‌های انجام شده بعدی نیز تأثیر چندانی بر وضعیت مردم محلی نداشت و می‌بایست بهبود واقعی از طریق ابتکارات با بعد کوچک مورد توجه قرار گیرد. یکی از این ابتکارات که توسط یک کشیش ایرلندی و با همکاری یک سیستم بانکی به نام گرامین^۵ صورت گرفت هدایت پس‌انداز مردمی و شرکت در برنامه‌های آموزشی و اطلاعاتی و سپس استفاده از وام برای طرحهای کوچک بود به نحوی که زنان مسحلی را در گروههایی را در حومه فقیرنشین شهر سازماندهی کرده و با دریافت وامی در حدود ۵۰ دلار آمریکا برای هر یک از آنان، این گروهها را قادر ساخت تا به فعالیت‌های درآمد مانند نگهداری مرغ، دام، پرورش ماهی یا تولید و فروش پوشاک بپردازند. این زنان به عنوان ضامن برای یکدیگر عمل نموده و اقساط وام‌های خود را به صورت هفتگی می‌پردازند و همزمان با بازپرداخت اقساط ۲۰٪ بیشتر نیز پرداخت می‌کنند تا به این صورت و با پس‌اندازی تدریجی برای خود بعداً بتوانند براساس پس‌انداز خود مجدداً از تسهیلات استفاده نمایند.

افرادی که برای بار اول از وام استفاده می‌کنند معادل ۵٪ از وام آنها به صورت سپرده و پس‌انداز به نام آنها نگهداری می‌شود.

این برنامه در مراحل اولیه خود قرار دارد و تاکنون در حدود ۱۵۰ گروه با بیش از ۱۰۰۰ شرکت کننده را تحت پوشش قرار

داده است و زمانی که تعداد آنها به ۱۸۰۰ نفر برسد این سیستم می‌تواند از نظر مالی خود اتکا شود و زیرا با همکاری و مشارکت جوانانی که بیشتر زن هستند و با توجه به آموزش‌هایی که در این زمینه دیده‌اند می‌توانند در اداره امور زندگی و کار خود استفاده نمایند.

شروع مجدد تمام کارها

وقتی در سال ۱۹۸۶ ابری از گاز سمی بالای دریاچه نیور^۶ را پوشاند باعث مرگ نیمی از ساکنین منطقه و ۸۰٪ حیوانات شد و هیچ تضمینی برای تکرار آن در آینده وجود نداشت. در نتیجه باقیمانده مردم به منطقه WUM برده شدند و این امر باعث شد بین ساکنان اصلی که عمدتاً کشاورز بودند و مهاجرین جدید بحرانی بوجود آید.

با مطالعه و تحقیق در باب حل مشکل تصمیماتی بدین صورت اتخاذ گردید که در هر روستا توسط هیأت‌های محلی و با مشارکت زنان نسبت به تشکیل تعاونی اقدام و زنان در زمینه تولید کره، پنیر و صنایع دستی فعالیت و در جهت بهبود کیفیت چراگاهها، ساخت حصارها، دسترسی به آب، پرورش گله و تولید لبنیات و مواد غذایی همکاری مؤثری داشته باشند و در اجرای یک برنامه اعتباری به هر نفر حداکثر ۱۶۰ دلار آمریکا و برای مدت یکسال پرداخت و در مواردی که لازم باشد وثیقه گرفته شود. برای گسترش این برنامه مبلغ ۳۸۰۰۰ دلار به وسیله رابوبانک تدارک شده است.

تعاونیهای اعتبار و پس‌انداز

ساناسا سری لانکا با ۸۰۰۰ تعاونی و بیش از ۷۵۰/۰۰۰ نفر عضو یکی از بزرگترین سازمانهای پس‌اندازی و اعتباری جهان سوم

به شمار می‌رود اعضای ساناسا از فلسفه مردمی فردریش رایف آیزن^۷ مبنی بر توسعه کمکها و همکاری‌های دو جانبه در جامعه آلمان الهام گرفته‌اند چرا که او مبتکر تعاونی‌هایی بود که به صورت دموکراتیک و یا با قبول مسئولیت به وسیله اعضای اداره می‌شود.

در حال حاضر سپرده تعاونیهای عضو ساناسا در سری لانکا بالغ بر ۴۲ میلیون دلار آمریکا می‌باشد که ۳۳ میلیون دلار آن جهت تأمین منابع برای پرداخت وام‌ها و اعتبارات استفاده می‌شود. در عین حال این تعاونیها به صورت پراکنده و کوچک باقی مانده‌اند و توانایی آنها محدود است.

بانک توسعه ساناسا در سال ۱۹۹۷ به منظور ایجاد رشد بیشتر و ارائه خدمات مالی به تعاونیها و کمک به توسعه آنها برنامه‌هایی را اجرا کرده است. این بانک همچنین برای تعاونیهای اعتباری به صورت بانک مرکزی عمل می‌کند. این بانک علاوه بر اعضای تعاونی به افراد غیرعضو و تجار کوچک که در خارج از شهرها استقرار دارند خدمات اعتباری ارائه می‌دهد.

این بانک از آغاز کار خود با مؤسسه رابوبانک در جهت توسعه همکاری محلی و ارائه خدمات اعتباری همکاری نزدیکی دارد بانک توسعه ساناسا نیز به تعاونیها براساس همکاری دو جانبه کمک می‌کند و تعاونیهای مزبور براساس قراردادی می‌توانند به عنوان عامل بانک در مسیر توسعه اهداف ساناسا عمل کنند اجرای این برنامه قدرت آنها را در فروش محصولات، افتتاح حسابهای جاری، بررسی وام‌ها و جمع‌آوری سپرده و اطمینان به بازپرداخت سرمایه و سود متعلقه تقویت می‌نماید.

پی‌نوشتها:

- 1- Lake Titicaca
- 2- Hernad Valley
- 3- Subic Bay
- 4- Pinatubo
- 5- Grameen
- 6- Lake Nyos
- 7- Friedrich - Riffeisen

۲۲- مهمترین تغییرات در نحوه قانونگذاری در ایتالیا، قانون ۱۹۹۱ را شامل می‌شد، و این قانون بر فعالیتهای اجتماعی تعاونیها در زمینه‌های (الف): بهداشت عمومی و خدمات آموزشی و (ب) اعاده اعتبار اجتماعی افراد متضرر شده از قبیل (معلولین، محکومین سابق و معتادین به مواد مخدر و غیره) نظارت داشت. قانون مصوب ۱۹۹۲، اصلاح جامعی را به دنبال داشت از جمله ارائه تغییرات اساسی بسیاری در نحوه قانونگذاری برای تعاونیها. از مهمترین این تغییرات را می‌توان، فراهم آوردن امکان دستیابی به شرکای مالی خارج از سیستم تعاونی، نام برد، و این تغییر، در واقع به حل و فصل مشکلات زیادی از جمله کمبود سرمایه که معمولاً اکثر تعاونیها از آن رنج می‌برند، کمک شایانی نمود. جدیدترین قانون مصوب ۱۹۹۷، تعریف خاصی از تعاونیهای کوچک ارائه نمود و همزمان برای تسهیل امور مربوط به تشکیل تعاونیها و ارائه روشهای اجرایی ساده‌تر، به ویژه، مشارکت آنها در یک سیکل رقابتی برای انعقاد قراردادهای عمومی بیشتر، مقرراتی را وضع کرد. قوانین متعدد و بیشمار برای توسعه تعاونیها از سال ۱۹۹۰ تاکنون در اسپانیا تصویب و اعلام شده‌اند که هدف عمده از آنها حصول اطمینان از استقلال - و قانونمندی تعاونیها و آمادگی آنها همراه با قابلیت انطباق در تأمین و تدارک نیازمندیهای یک بازار مدرن، بسیار رقابتی و دارای پایگاه حقوقی مناسب برای انجام مکاتبه (مذاکره) با اتحادیه اروپایی، همچنین ارائه کمک به تعاونیها برای تأسیس و راه‌اندازی کارگاه‌های تولیدی، تبیین و تنظیم فرمول به مراتب مردمی‌تر برای تعاونیها در میان گروههای غیرانتفاعی فعال در بین جمعیت به منظور توسعه و تعمیق همکاریهای مشترک بین تعاونیها، بوده است.

۲۳- در ماه مارس ۱۹۹۷، دولت کانادا، نسبت به ارائه یک "قانون شرکتهای تعاونی" به منظور مدرنیزه کردن قوه قانونگذاری موجود و قرار دادن تعاونیها در جایگاهی بهتر جهت پاسخگویی به چالشهای فراروی

جوامع روستایی، اقدام نمود. این قانونگذاری جدید، نسبت به تداوم اصول تعاون برای ماندن نهضت، اطمینان می‌دهد، و انتظار می‌رود که از پائیز ۱۹۹۸ عملاً به اجرا در آید. تغییرات مورد نیاز مدرنیزه کردن قوه قانونگذاری قبلی و انطباق بسیاری از اصول ناظر بر شرکتهای کانادائی و انعکاس فضای متحول اقتصادی از جمله ایفای نقش مهم نسای سرمایه در بازار، انجام گرفت. این تغییر و تحولات به تعاونیها جهت دسترسی به ابزار مالی جایگزین، شامل، افزایش سرمایه از طریق غیراعضاء در حالیکه اصول مهم تعاون و از جمله کنترل دموکراتیک توسط اعضاء خدشه‌دار نشوند، کمکهای شایانی نمود.

۲۴- در گروه سوم به کشورهای بر می‌خوریم که اصلاحات مربوط به قوانین کشوری و قالیهای اداری، ناظر بر فعالیتهای تعاونی، همچنان در مرحله هماهنگی و انطباق بسر می‌برند. در فنلاند، قانون تعاون با هدف به روز درآوردن اصول قدیمی و بخصوص در زمینه مقررات مالی مرتبط با فعالیتهای تعاونی، به طور جدی مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفته است. البته فرایند اصلاح قویاً مورد حمایت تعاونیهای که هدفی جز کسب آزادی برابر با بخش خصوصی در زمینه فعالیتهای تولیدی ندارند، قرار دارد. این مرحله از اصلاحات، می‌بایست در سال ۱۹۹۹ به تمام می‌رسید. تعاونیهای اتریش، جهت رویارویی با چالشهای جهانی اقتصاد، اصلاحات عمیقی را در درون خود پذیرا شده‌اند. در این مقاله تحقیقی، اقدامات و ابتکارات متعددی، پیرامون بهبود کارائی و کارآمدی روشهای اداری، پالایش و ارائه اطلاعات به اعضاء همانند سهامداران، روشهای تسهیل مشارکت در بخش تعاون و نهایتاً تقویت وضعیت حقوقی تعاونیها، ارائه گردیده است. در یونان، به عنوان مثال، با هدف تقویت عملیات و افزایش بهره‌وری تعاونیهای کشاورزی در قالب بنگاههای تجاری خودگردان، خودمختار و مستقل، قانون جدیدی با اتکاء به اصول بین‌المللی تعاون

تهیه و تصویب گردیده است.

در کشورهایمانند پرتغال و قبرس، فرآیند بازبینی و اصلاح قانون تعاون همچنان در حال اجراست. وزارت بهداشت و رفاه ژاپن، یک گروه متخصص را مأمور انجام بررسی نقش تعاونیهای مصرف آن کشور، در قرن بیست و یکم، کرده است. حتی در کشورهای نظیر بریتانیا که تعاونیها از سال ۱۹۹۰ تاکنون تنها در قوانین فرعی و دستور العملهای اجرایی مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفته‌اند، این امیدواری همچنان در میان تعاونگران وجود دارد که بزودی تحولاتی بنیادین در قوانین اصلی مربوط به تعاونیها بوجود آید. انتظار می‌رود که قوانین و مقررات پیشنهادی، به مدرنیزه و به مراتب عملی‌تر و کارآمدتر کردن نظام تعاونی، با تأکید بر این اصل مهم که تعاونیها با دیگر بنگاههای تجاری بازرگانی، کاملاً تفاوت دارند، بیانجامد.

۲۵- آلمان که از اتحاد مجدد تاکنون موقعیتی بی‌نظیر کسب نموده است، برای بازبینی و اصلاح قوانین و مقررات ناظر بر بخش تعاون که سابقاً به صورت ساختارهای سازمانی دولتی و نیمه‌دولتی قلمداد می‌شدند، گامهایی ویژه و جدی برداشته است. متعاقب اتحاد مجدد دو آلمان، قانون تعاون جمهوری فدرال آلمان، شرکتهای تعاونی فعال در جمهوری دموکراتیک آلمان سابق را نیز تحت پوشش قرار داد. لیکن، به منظور فراهم آوردن شرایط قانونی لازم برای انتقال قانونمند تعاونیهای سابقاً سوسیالیست به دنیای آزاد و سیستم بازار و ایجاد بستر قانونی یکسان و مشابه، مقررات اضافی دیگری لازم بود که پایه و اساس آنها را "قرارداد الحاق" بوجود آورده بود. به علاوه "حکم" مربوط به تأسیس، نحوه فعالیت و تجدید سازمان تعاونیهای تولید صنایع دستی و "قانون اصلاح نهادهای کشاورزی" از جمله تجدید سازمان، انحلال و اتمام فعالیتهای تعاونیها، و همچنین مسائل مرتبط با حقوق اعضاء نسبت به دارائیهای شرکت، هم اکنون نیز در سرتاسر آلمان نافذ و جاری می‌باشد.

عمده‌ترین دلیل بیکاری چیست؟



○ پر جی. گیلن هامر^۱

ترجمه و اقتباس: دکتر غلامعلی سرمد

امروزه اکثر مردم کشورهای پیشرفته صنعتی، در حال توسعه، و حتی کشورهای عقب مانده کار را اولویت شماره یک خود از لحاظ فعالیت نمی‌دانند، اما هنوز هم کار در زندگی همه ما نقشی اساسی و تعیین‌کننده ایفا می‌کند. در واقع، در نگاه ساده و سطحی نمی‌توان به مفهوم و اهمیت واقعی کار پی برد مگر آن که انسان فعال یا به اصطلاح «کاری» برای مدتی بیکار شود. در آن صورت، پی خواهد برد که کار چه موهبت بزرگی است. در چنین حالتی، انسان بیکار وضعیت تمام کسانی را دارد که چون چیزی را دارند، قدر و اهمیت آن را نمی‌دانند، اما پس از آن که از دستش دادند، تازه پی می‌برند که چه گوهر گرانبهایی را داشته و قدرش را ندانسته‌اند.

از طرف دیگر، کار به شکلهای مختلف محتوای زندگی روزمره ما را تشکیل

می‌دهد. به عبارت دیگر، بخش اعظم ساعات بیداری ما صرف کار به صورت عملی می‌شود، یا اندیشه‌هایی را می‌پرورانیم تا در کار یا کارهای بعدی از آن استفاده کنیم، یا به خوردن و آشامیدن و ورزش و تفریح و مانند آن روی می‌آوریم تا برای کارهایی که از این پس خواهیم داشت، آمادگی زیادتری پیدا کنیم.

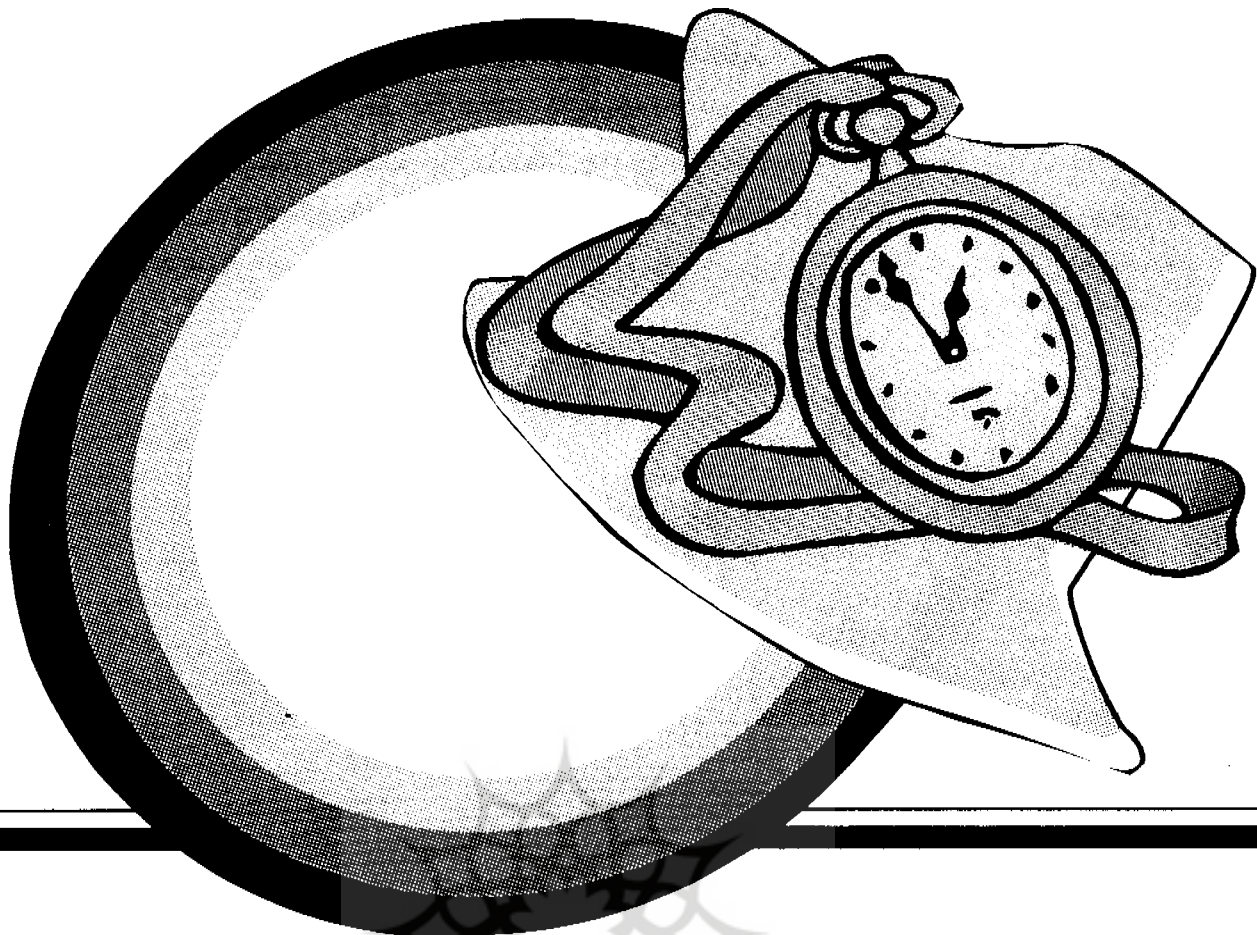
همچنین، در هر جا از اصطلاح «اوقات فراغت» سخنی به میان می‌آید، پنهان یا آشکار کلمه «سرگرمی» نیز با آن همراه است، و این کلمه در تحلیل نهایی بر همه کارهایی دلالت دارد که در اوقات فراغت انجام می‌دهیم، اگرچه ممکن است به تعبیر اقتصادی کلمه، نتوان اینها را «کار» تعریف کرد.

بیکاری تنها مشکل یا ناراحتی مرتبط با کار یا اشتغال نیست، بلکه آمارهای نشان دهنده بیکاری فقط نوک قله بخی شناور در دریای جامعه را برملا می‌سازد و در نتیجه آن را به کار نسبت می‌دهیم. در واقع، چنانچه واقعیت این کوه بخی آشکار شود، و

تعداد و عمق تراژدیهای انسانی افراد بیکار معلوم گردد، خواهیم دید که انسان بیکار تا چه اندازه آرزوها و چشم اندازهایش را گم کرده و غرق در مسأله شده است.

آمارهای اشتغال و بیکاری مانند تمامی آمارها روشن است، با کمال صبر و بردباری تهیه شده^۲، و برخی از آنها مثل تولید ناخالص ملی را تقریباً همه می‌فهمند. اما بیکاری به خودی خود یک شاخص اقتصادی است که مانند شاخص‌های اقتصادی از عدد و رقم تشکیل شده، ولی بخش غم‌انگیز آن به بیکاری از بعد اجتماعی مربوط می‌شود.

نکته مهم‌تر این که آمارها نشان می‌دهد افراد بیکار بخش کوچکی از جمعیت هر کشور را تشکیل می‌دهند، ولی به ما نمی‌گویند که بخش بزرگی از شاغلین از کار خود رضایت ندارند، یا در شرایط محیطی نامطلوب یا کمتر مطلوب کار می‌کنند. این آمارها نشان نمی‌دهد که اگر کار و بیکاری به صورتی عمیق تحلیل شود، عده کثیری ناراضی و معترض خواهیم داشت که چنانچه شرایط فراهم شود، فریاد اعتراض بلند



خواهند کرد.

از سوی دیگر، عده زیادی در هر جامعه وجود دارند که در لیست بیکاران قرار نمی‌گیرند و حتی گروهی از آنان درآمدهای قابل ملاحظه‌ای نیز دارند. همچنین، عده‌ای را می‌شناسیم که منابع مالی و پولی چشمگیری دارند و به همین دلیل عده‌ای دیگر برای آنان ارزش و احترام قائل می‌شوند. اینان در جریانهای اجتماعی مثل انتخابات شرکت می‌کنند، حق رأی دادن و گاه انتخاب شدن دارند و در نتیجه حتی بدبین‌ترین افراد هم نمی‌توانند نسبت به آنها نظر نامساعد داشته باشند. در عین حال، اینها زندگی طقیلی دارند و به تعبیر اقتصاددانان نمی‌توان آنها را شاغل دانست. تصور نمی‌کنم نیازی به ارائه شاهد مثال باشد، چرا که در هر جامعه‌ای نمونه‌های فراوان از این بیکاران به ظاهر شاغل دیده می‌شوند.

با توجه به آن چه گذشت، می‌توان گفت که موضوعی به نام "کار"، صرفاً به معنی فرصت و استفاده از آن نیست، بلکه این موضوع ابعاد متعددی دارد که نوع کار،

محتوای کار، نتیجه کار از لحاظ فردی و اجتماعی و چندین مورد دیگر را شامل می‌شود. طبعاً برای تجزیه و تحلیل کار و بیکاری، باید هر یک از این موارد یا ابعاد مورد بررسی قرار گیرد.

از طرف دیگر، بیکاری به معنی متداول کلمه خاص کشور یا منطقه ویژه‌ای نیست، بلکه می‌توان آن را در همه جا ملاحظه کرد. در واقع، حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی نیز مشکل بیکاری وجود دارد، هر چند دلایل این پدیده با آن چه در سایر کشورها داریم، متفاوت است. با اینحال، به نظر می‌رسد در همه جا بیکاری یک علت اساسی داشته باشد و آن "عدم تناسب" است.

متأسفانه علی‌رغم آشکار بودن برخی از پدیده‌ها، لازم است درباره آن توضیحات به ظاهر اضافی داده شود. نمونه این مثال، "عدم تناسب" است که هر چند ممکن است همه آن را بفهمند، اما احتمال این که ابعاد مختلف آن را آشکارا درک کنند، زیاد نیست. شاید عده‌ای باور نکنند که بخشی از عدم تناسب به نبود امکانات برای ارتقاء

کیفی کار مربوط باشد. در واقع، ارتقای کیفی از طریق بهسازی انسانها انجام می‌شود. اما در همان حال تغییر دادن ساختار و سیاست و روابط کاری در سازمان، سازماندهی مجدد شغل، دعوت کارکنان به دقت، ایجاد رغبت در افراد برای بهتر انجام دادن کار، موارد دیگر نیز در این ارتقاء تأثیر دارد.

اگر از بعد مشاغل موجود و نسبت آن به نیروهای انسانی به موضوع نگاه کنیم، بین آن با رشد دیگر بخشهای اقتصادی رابطه وجود دارد. بسیاری از سیاستمداران کشورهای مختلف جهان سعی دارند حتی الامکان مشاغل تازه‌ای ایجاد کنند تا بتوانند عده‌ای از جویندگان کار را از بیکاری نجات دهند. همچنین در جاهایی دیگر سعی بر این است تا عده‌ای از شاغلین را به طریقی از سازمانها خارج کنند تا بتوان جای آنها را به افراد جدید سپرد، این کار با اقداماتی شبیه بازنشستگی زود هنگام، باز خرید کردن یا حتی اخراج تحقق می‌پذیرد.

مع هذا، در همه حال نمی‌توان با این "بازیها" توازن بیکاری و اشتغال را برقرار

بیکاری به معنی متداول کلمه خاص کشور یا منطقه ویژه‌ای نیست، بلکه می‌توان آن را در همه جا ملاحظه کرد. در واقع، حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی نیز مشکل بیکاری وجود دارد، هر چند دلایل این پدیده با آن چه در سایر کشورها داریم، متفاوت است. با اینحال، به نظر می‌رسد در همه جا بیکاری یک علت اساسی داشته باشد و آن "عدم تناسب" است.

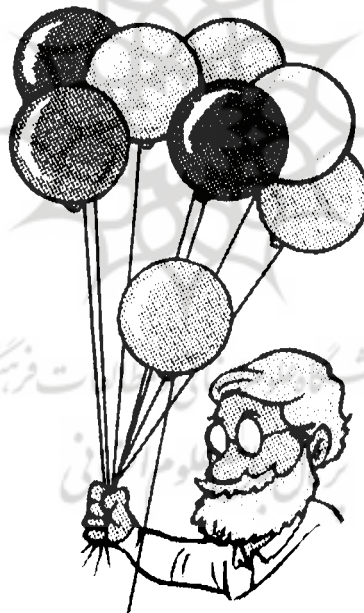
متخصصان پول قابل ملاحظه‌ای پرداخت می‌شد. اما به تدریج که تورم بالا گرفت، ارزش پول رو به تنزل گذاشت و به سرعت در سرازیری سقوط به حرکت درآمد. بعدها اقتصاد رونق زیادتری گرفت. ولی اداره آن به بهای پرداخت زیادتر به انسانهای متخصص تمام شد، و این امر آنچه را هزینه نیروهای انسانی^۲ نام دارد، افزایش داد. از این رو، بار دیگر معلوم شد اصل عرضه و تقاضا^۳ نمی‌تواند در بازار حق الزحمه نیروهای انسانی را تعیین کند. در واقع، حداقل در قاره اروپا اتحادیه‌های کارگری با قدرت قابل ملاحظه خود جای فرآیند عرضه و تقاضا را گرفته‌اند و در بروز هر بحران اقتصادی در کارها، از جمله در دستمزدها و بالاتر از آن در مسأله اشتغال و بیکاری دخالت می‌کنند. طبعاً جهت حرکت این مداخله‌ها، جلوگیری از کاهش دریافتی کارگران (و کارمندان) است، که به نوبه خود تلاشی برای حفظ استاندارد کار محسوب می‌شود.

از سوی دیگر، عموماً به این نکته باور دارند که نباید دریافتی هیچ کس در شرایط عادی و حتی تا حدودی غیر عادی، کاهش پیدا کند. این باور ریشه در عوامل متعدد فردی و اجتماعی دارد (فرد = کسی که دریافتی او کم می‌شود)، ضمن این که هر دوی این عوامل از ابعاد عاطفی، اقتصادی، عدالت اجتماعی، سیاسی، مذهبی و امثال آن قابل بررسی است، چرا که همین ابعاد بر کل جامعه تأثیر می‌گذارد.

از جمله دیگر مشکلات جوامع امروز آن است که در بسیاری از کشورها به کارکنان دستمزدی شایسته پرداخت نمی‌شود تا نسبت به کاری که باید انجام دهند، دلگرم باشند. در نتیجه، عده‌ای به ظاهر شاغل ولی در معنا بیکار یا کم کار در هر سازمان داریم که به نظر خودشان به اندازه‌ای که دریافت می‌کنند، به سازمان بهره می‌رسانند. در حقیقت مقایسه پژوهشهای مرتبط با تعدادی از کشورهای دچار این مشکل، نشان می‌دهد که این قبیل افراد کار اصلی خود را عملاً به نوعی دور خیز یا تجربه اندوزی برای کار با کارهای فرعی تبدیل می‌کنند. برای مثال، هرگاه در جامعه امکان

بخش دولتی با استفاده از قانون به چنین اقدامی دست زد.

نظام اقتصادی هر کشور بر مدلهایی بنا شده که اکثر این مدلها امتحان خود را پس داده و به بلوغ رسیده است. با این حال، به ندرت می‌توان این مدلها را صد در صد متمر دانست هر چند معمولاً مردم و اقتصاد دانان آن را باور دارند، در کم و کیف آن به ندرت تردید می‌کنند و به سختی می‌توان مدلهای



دیگری به جای آنها پیشنهاد کرد. به همین دلیل، تاکنون مدلهای بسیار اندکی در صحنه اقتصاد چنان درخششی داشته که بتواند جای مدلهای قبلی را بگیرد و به کمک آن بتوان مشکلات اقتصادی از جمله بیکاری را حل کرد. عوامل انسان و سرمایه، دو عامل اساسی تولید را تشکیل می‌دهد. پس از جنگ دوم جهانی تا اوایل دهه ۱۹۷۰ در بخش صنعت اغلب کشورها پیشرفتهای حیرت انگیزی به وقوع پیوست. در این سالها عده انسانهای متخصص کم بود و به همین دلیل به

ساخت، زیرا نه فقط اکثر این اقدامات هزینه در بر دارد و دولتها و جوامع ضرر می‌کنند، بلکه پیامدهای اجتماعی نیز دارد که برای مثال از بیکاری افرادی که زودتر از حد انتظار از سازمانها بیرون رفته‌اند، باید نام برد. به بیان دیگر، اغلب این افراد در زمانی از سازمانها بیرون می‌روند که برای آینده برنامه خاصی ندارند و از لحاظ ذهنی نیز آمادگی بیکاری و خانه نشینی را پیدا نکرده‌اند. قوانین استخدامی هم به آنها امکان نمی‌دهد به صورت ثابت در جای دیگر مشغول به کار شوند. از طرف دیگر در برخی از جوامع سیاست تقلیل ساعات کار در روز متداول شده است. به این ترتیب، مثلاً به جای ۸ ساعت در روز، ۶ ساعت کار موظف در نظر می‌گیرند تا در نتیجه بتوان برای عده‌ای کار پیدا کرد. برای مثال، اگر کارکنان یک سازمان ۸۰ نفر باشند و هر کس در روز ۲ ساعت کمتر کار کند، روزانه می‌توان ۲۶ نفر را برای ۶ ساعت کار در روز به کار گرفت. به این ترتیب، هرگاه تعداد سازمانها زیاد باشد، عده قابل ملاحظه‌ای مشغول به کار خواهند شد و تا حدودی مشکل بیکاری حل خواهد شد. با این حال این نکته از بعد نظری مشکل را حل می‌کند نه عملی، زیرا تجربه نشان می‌دهد که تقلیل ساعات کار به زیان کارفرماست، زیرا علاوه بر پرداخت مبالغی به افراد تازه استخدام شده، باید بابت امور رفاهی مجموع کارکنان خود نیز مبالغ قابل ملاحظه‌ای هزینه کند.

به علاوه، عده کارکنان که زیاد شد، قدرت آنان در سازمان زیاد می‌شود و از جهات مختلف کنترل آنان بسیار دشوارتر است. به همین دلیل، سازمانها، به ویژه سازمانهای بخش خصوصی، تمایلی به استفاده از این روش نشان نمی‌دهند، اگر چه ممکن است در

اگر بتوان ۲۰ درصد فعالیتهای سرمایه طلب کنونی را به فعالیتهای کارگر طلب تبدیل کرد، می‌توان برای عده قابل ملاحظه‌ای از بیکاران امکان اشتغال فراهم ساخت. البته ممکن است عده‌ای تصور کنند که با این کار مرگ اقتصاد بازار آزاد سریع می‌شود، ولی در پاسخ اینان می‌توان گفت: اگر چنین کاری زهر آگین می‌بود، می‌بایست تاکنون اقتصاد بازار آزاد مرده باشد. دستکاری ماهرانه در نظامهای مختلف، از جمله در نظام اقتصادی ممکن است به ظاهر خطر ناک جلوه کند، اما چنان چه اندیشمندانه و با برنامه ریزی دقیق همراه باشد، آن قدرها که به نظر می‌رسد، خطر نخواهد داشت.



بگیران ترسیم کرده باشند، باز هم می‌توان گفت که نظام مالیاتی بی ارتباط با بیکاری نیست.

در دهه‌های اخیر پیشرفت فن آوری بسیار سریع بوده به طوری که اقدامات گسترده‌ای برای طراحی و ساخت آدمهای آهنی صورت گرفته است. کارفرمایان این آدمها را بسیار می‌پسندند، چرا که از ابعاد مختلف در دسر برای آنان به وجود نمی‌آورند ولی در عوض مزایای بسیار دارند. در نتیجه استفاده از ماشین موجب شده که مسأله اشتغال نیروهای انسانی غامض‌تر شود، هر چند این کار به نوبه خود مسائل و مشکلات چندی به وجود آورده که چند نمونه آن به شرح زیر است:

۱- شکل سرمایه گذاری برای استفاده از

می‌گیرد، یا به عبارت دیگر این گروه بیش از دیگران در دسترس درصدهای مالیاتی قرار دارند. در واقع، چون به صورت سازمان یافته حقوق دریافت می‌کنند، سازمانها موظفند درصدهایی را که مراجع مربوط تصویب می‌کنند، از دریافتی افراد کسر و به حسابهای دولتی واریز کنند. در بخش خصوصی نیز تقریباً به همین ترتیب عمل می‌شود. اما این درصدهای مالیاتی نسبتاً زیاد است، با لاف کارکنان عقیده دارند که با کسر چنین درصدهایی به آنان عملاً ظلم می‌شود، چرا که صاحبان سرمایه‌های کلان و بادآورده مشمول مالیات ماهانه (یا هفتگی) نمی‌شوند (البته احتمال دارد دولتها در این قضیه به دلیل ضعف اطلاع رسانی چنین تصویری از بیداد نسبت به کارکنان حقوق

پرداختن به کارهای اوقات فراغت وجود داشته باشد، افرادی که از دریافتی خود راضی نیستند، در ساعات اشتغال رسمی یا عملاً استراحت می‌کنند تا بعد از پایان ساعات اشتغال رسمی با انرژی زیادتری به کار دوم بپردازند، یا کار نخست را صرفاً برای کسب تجربه و تخصصهایی که در کار دوم و درآمد ناشی از آن تأثیر مثبت دارد، می‌نگرند.

به این ترتیب خود به خود عده‌ای از نیروهای انسانی - به ویژه جوانان کم تجربه ولی معمولاً تحصیلکرده - از بازار کار دور نگهداشته می‌شوند، چون کسانی که به کار دوم می‌پردازند، معمولاً به دریافتی‌های کمتر از استاندارد رضایت می‌دهند.

در بسیاری از کشورهای جهان مالیات مستقیم عمدتاً دامن حقوق بگیران را

ماشین آلات عوض شده، زیرا فعالیتهای کسارگر طلب^۷ جای خود را به کارهای سرمایه طلب^۸ داده است. طبیعاً تأمین سرمایه‌های پولی کلان برای تهیه و نصب و راه اندازی و تعمیر ماشین آلات، کار ساده‌ای نیست.

۲- طی دوره‌های مشخص باید ماشین آلات تعویض شود. زیرا فن آوران^۹ مرتباً ساخته‌های جدیدی به بازار عرضه می‌کنند و در دنیای رقابت نباید از دیگران عقب ماند. این کار باز هم به تأمین سرمایه پولی نیاز دارد و باز هم نیروهای انسانی را از صحنه خارج می‌کند.

۳- ماشین محدودیتهای چندی دارد که در موارد مختلف محدود منافع آن را خنثی می‌کند. شاید به عنوان نمونه بتوان انعطاف پذیری انسان را بزرگترین صفت او دانست که البته اکثر آدمکهای آهنی چنین صفتی ندارند. از این رو، به دشواری می‌توان استفاده از ماشین را برای اقتصاد جامعه (اقتصاد به مفهوم عام کلمه نه اقتصاد صنعتی) سودمند دانست.

۴- اصولاً هدف استفاده از ماشین، افزایش تولید در قبال هزینه کمتر است، اما لاقبل تعدادی بررسی نشان می‌دهد که چنین نیست و در بلند مدت این افزایش تولید را هزینه‌هایی که صرف ماشین می‌شود، خنثی می‌کند.

۵- و بالاخره مسئله رابطه مطرح است که به نوبه خود از موضوعات اساسی محسوب می‌شود. به طوری که می‌دانید، در هر جا انسان و ماشین با هم کار می‌کنند، به مرور زمان بین انسان و ماشین روابطی برقرار می‌شود. طبیعاً این روابط از انسان شروع و به خودش ختم می‌شود؛ زیرا ماشین فاقد روح است و نمی‌تواند در آن نقش داشته باشد. با اینحال، طرز کار ماشین، فرمان برداری آن از انسان و دستاورد انسان به کمک ماشین^{۱۰} نمی‌تواند در این روابط تأثیر نداشته باشد. به همین دلیل، استفاده از ماشین‌های موسوم به رابوت^{۱۱} یا آدمهای آهنی نه فقط موجب بیکاری عده‌ای از انسانها می‌شود، بلکه به احتمال زیاد عده زیادی از مردم را وادار می‌کند که به این ماشین‌ها به چشم رقیب و حتی دشمن نگاه

کنند و چون مدتی با این طرز فکر زندگی کردند، رفته رفته این ذهنیت را به سایر ماشین‌ها تعمیم می‌دهند. البته این تعمیم نگرش منفی ظاهراً با بیکاری رابطه‌ای ندارد، اما احتمال این که برای عده‌ای از انسانها بیزاری از ماشین را به بهای بیکار بودن به همراه داشته باشد، دور از ذهن نیست.

چه باید کرد؟

چون نویسنده قصد ندارد به طرح مسائل و مشکلات و نیز دلایل اساسی بیکاری قناعت کند، در اینجا به تعدادی راه حل اشاره می‌شود که ظاهراً میتوان به کمک آن با معضلی به نام بیکاری مبارزه کرد.

۱- اگر بتوان ۲۰ درصد فعالیتهای سرمایه طلب کنونی را به فعالیتهای کارگر طلب تبدیل کرد، می‌توان برای عده قابل ملاحظه‌ای از بیکاران امکان اشتغال فراهم ساخت. البته ممکن است عده‌ای تصور کنند که با این کار مرگ اقتصاد بازار آزاد^{۱۲} تسریع می‌شود، ولی در پاسخ ایشان می‌توان گفت: اگر چنین کاری زهر آگین می‌بود، می‌بایست تاکنون اقتصاد بازار آزاد مرده باشد. دستکاری ماهرانه^{۱۳} در نظامهای مختلف، از جمله در نظام اقتصادی ممکن است به ظاهر خطرناک جلوه کند، اما چنان چه اندیشمندانه و با برنامه ریزی دقیق همراه باشد، آن قدرها که به نظر می‌رسد، خطر نخواهد داشت.

۲- بیکاری به معنی متداول کلمه خاص کشور یا منطقه ویژه‌ای نیست، بلکه می‌توان آن را در همه جا ملاحظه کرد. در واقع، حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی نیز مشکل بیکاری وجود دارد، هر چند دلایل این پدیده با آن چه در سایر کشورها داریم، متفاوت است. با اینحال، به نظر می‌رسد در همه جا بیکاری یک علت اساسی داشته باشد و آن "عدم تناسب"^{۱۴} است. بهتر است نظریه پردازان^{۱۵} امور اقتصادی با اندکی شهامت از محدوده نظریه‌های موجود فراتر بروند و برای حل مسائل و مشکلات دنیای امروز، از جمله بیکاری، نظریه‌های تازه‌ای طراحی و آزمایش کنند تا به کمک آن بتوان از بروز تعدادی مشکل انسانی جلوگیری کرد.

۳- و بالاخره شایسته است در هر جامعه در نظام ارزشهای مرتبط با اشتغال به گونه‌ای تغییر داده شود که ذهنیت افراد نسبت به اشتغال با آن چه در حال حاضر دارند، دگرگون شود. این پیشنهاد مبتنی بر آمارهای متعدد و نیز گلابه‌های بيشماری است که درباره بیکاری تحصیل کرده‌ها مطرح و منتشر می‌شود. در واقع، چون عده بیکاران دارای تحصیلات متوسطه و بالاتر زیاد و رو به افزایش است، حتماً باید فرهنگ کاری برای دانش‌آموزان به گونه‌ای تعریف و تحلیل شود که به دلایل سلیقه‌ای از کارهای خاصی گریزان نباشند. مسلماً این پیشنهاد و راه حل، مستلزم بررسی‌های چندی است که در حوصله این نوشته نمی‌گنجد و باید در مقاله‌ای جداگانه بررسی شود.

یادداشتها و منابع:

- 1: Per G. Gyllenhammer.
- (اهل کشور سوئد)
- 2: $G.N.P = Groos \ National \ Production.$
- 3: Mismatch.
- 4: $Humman \ Cost = Labour \ Cost.$
- 5: Supply and demand.
- 6: Technology.
- 7: Labour_in_tensive.
- 8: Capital intensiwe.
- 9: Technologists.
- ۱۰- اگر این موضوع را به استناد آن چه در ایران تنها بر بدنه کامیونها نوشته شده بررسی کنیم، صحت سخنان نویسنده به سادگی آشکار می‌شود. ملاحظه نکاتی نظیر "شکمو" در حاشیه ورودی مخزن بنزین، "خوش رکاب" در کنار در سمت چپ که راننده وارد کامیون می‌شود، "بخور نوش جون" باز هم در حاشیه ورودی مخزن بنزین " این امانت بهر روزی نزد ماست"، "عقاب صحرا"، "شب شکن" و دهها نمونه دیگر حاکی از آن است که راننده با وسیله نقلیه خود را ارتباط عاطفی نزدیک احساس می‌کند.
- 11: Robhot
- ربات، رباط، رابوت، آدمک آهنی، آدم آهنی.
- 12: Market economy
- 13: Manipulation
- دخالت به قصد بهسازی، مداخله
- 14: Theorists.

بازار، بسیار دشوار است. مسئولیت رویارویی با چالش‌ها و افزایش قابلیت‌ها کاملاً به عهده خود تعاونی‌هاست. البته، عکس‌العمل‌های بیرونی، مؤسسات حمایت‌کننده و دیگران می‌توانند و باید به این امر کمک کنند. بروز توانایی در رویارویی با چالش‌هایی که آنها را محاط کرده است، می‌تواند تا حد زیادی تسهیل شود. اگر دولت پا پیش بگذارد و قدم‌های ذیل را در دوره قانون زدایی و آزاد سازی بردارد:

اعلام سیاست منسجم برای تعاونی‌ها و تعریف روشن نقش دولت تحت شرایط جدید

تغییر کارگزاران دولتی شرکتهای تعاونی
تصویب قانون و مقررات جدید و منسجمی برای تعاونی‌ها که قدرت کارگزاران شرکتهای تعاونی را تنها به ثبت، تسویه و پرس و جو، آنها در موارد لغزش محدود کند.
پی‌نوشت‌ها:

1- Challenges before Cooperatives in South Asia-Building a Comparative Advantage

2- The Conversion Syndrome: A Review of the Conversion of Australian Cooperatives into Investor-Owned Firms.

Bibliography

Birgegaard, Lars and Genberg, Bjorn (1994). "Summary of a Report on Cooperative Adjustment in a Changing Environment in Africa". ICA, Geneva.

Brazda, Johann and Schediw, Robert (1994). "Lessons from Recent Collapse of Various Federative Systems of Cooperatives". ICA-CIRIEC, Sevilla, May 2-3.

Brett, E. A (1993). "Voluntary Agencies as Development Organizations: Theorizing the Problem of Efficiency and Accountability. Development and Change". Sage, London.

بر طبق الگویی که ارزش در آن مقدم است، کار می‌کنند نه الگویی که در آن عضو مقدم است. انتظار می‌رود که در چارچوب شرکتهای تعاونی، الگویی که در آن عضو مقدم است، را بتوان با آن تطبیق داد.

۵. سهولت افزایش سرمایه - بهتر است شرکتهای تعاونی سرمایه‌شان را از طریق بازار بالا ببرند.

۶. خیزش سریع به سوی حرفه‌ای شدن: گفته می‌شود از آنجا که در چارچوب شرکت، قدرتهای واقعی تصمیم‌گیرنده می‌توانند با مدیران حرفه‌ای حقوق بگیر عیوض شوند، فرایند مدیریت حرفه‌ای خواهد شد.

همانطور که می‌بینیم، مسئله عمده در اینجا بهبود کارایی و ایجاد مزیت نسبی است. با اینحال، اگر قانون تعاون را بتوان به طور مناسبی تغییر داد و موقعیت کارگزاران به طور متناسبی عوض شود، وصول به هدف اولیه یعنی ایجاد شرایطی همسان برای تعاونی‌ها نسبت به رقیبانشان، می‌تواند تحقق پذیرد.

مقاله‌ای به نام "سندرم تغییر"^(۲) (نقدی بر تبدیل تعاونی‌های اطریش به شرکتهایی متعلق به سرمایه‌گذاران، که در اولین نشست مجمع منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه آی. سی. آ که در سال ۱۹۹۵ در دهلی نو ارائه شد) بر همین موضوع تأکید دارد. در این مقاله آمده است:

میزان تبدیل ساختار تعاونی‌های کشور به ساختارهای شرکتی بالا رفته است، چون قانون زدایی از اقتصاد ملی آن را تشدید می‌کند. بخش تعاونی میلیونها دلار از حجم معاملات را به شرکتهایی که متعلق به سرمایه دارانند، وا نهاده است. هزاران اطریشی، دیگر نهضت تعاون را همراهی نمی‌کنند.

این هشدار بجایی است که تعاونی‌ها و دولت‌های منطقه، ضمن آماده شدن برای رویارویی با تغییرات جدید و محیط‌های جدید، باید به آن بیاندیشند.

نقش دولت

ایجاد مزیت نسبی برای تعاونی‌ها در

که کارگزاران/مأموران بخش تعاون که به نوعی به همه چیز واقفند، همچون شاهدانی گنگ در مجمع عمومی سالانه اعضاء حضور می‌یابند، جایی که به طور معمول فرصت سؤال در مورد نقش و عملکرد مدیریت از اعضاء سلب می‌شود.

شرکتهای تعاونی

در برخی دوره‌ها در هند، تقاضای فزاینده‌ای برای ثبت تعاونی‌ها طبق قانون دیگر شرکتهای هندی وجود داشت. با توجه به انگیزه ضمنی رها کردن تعاونی‌ها از نظارت خفقان‌آلود اعمال شده توسط کارگزاران، موارد ذیل می‌تواند اصول منطقی ارائه پیشنهادی برای ایجاد شخصیت حقوقی در شرکتهای تعاونی باشد:

۱- قدر قدرتی سخت و بی‌رحمانه کارگزاران شرکتهای تعاونی: کارگزاران شرکتهای تعاونی از تفویض بی‌حد و حصر قدرت به تعاونی‌ها لذت می‌برند اما از آنجا که وزرای به لحاظ سیاسی فعال آنها را منصوب کرده‌اند، ناگزیر آلت دست عناصر سیاسی می‌شوند.

۲- ناکارایی‌های مربوط به معضلات خروج: گفتیم که در یک شرکت سرمایه‌گذار - محور، سرمایه اختیار خروج را دارد. در مورد تعاونی، که بنگاهی کاربر - مدار است، در شرایط موجود فشارهای مشابهی وجود ندارد. این به دو علت است: یکی اینکه عضو تولیدکننده، نمی‌تواند از تعاونی خارج شود، چون به خاطر سیاستهای دولت، جایی ندارد که برود و به تولید پردازد و دیگر اینکه به عنوان یک فرد صدایش به ندرت شنیده می‌شود.

۳- دموکراسی - نقصی مادرزاد در تعاونی‌ها: اصل یک عضو - یک رأی به عنوان یک نقص مادرزاد در تعاونی‌ها عنوان می‌شود، چون اهمیت نسبی حد کاربری اعضاء کاربر را نادیده می‌گیرد.

۴- عدم وجود انگیزه برای نیل به کامیابی: عیب کلی تعاونی‌ها در هند به فقدان خواست جمعی یا انگیزه در بین اعضاء و مدیران برای نیل به کامیابی به عنوان بنگاهی اقتصادی برمی‌گردد. تعاونی‌های هند بیشتر