

بنا به گزارش مرکز اطلاعات سازمان ملل متحد، فاصله بین ثروتمندان و فقیران در جهان روز به روز افزایش می‌یابد. و برغم رشد اقتصادی سریع در ۱۵ کشور جهان طی سه دهه پیش، وضع قریب به یک میلیارد و ۶۰۰ میلیون نفر از مردم جهان نسبت به ۱۵ سال قبل بدتر شده است. آمار و ارقام نشان می‌دهد که امروزه کشورهای پیشرفته صنعتی یا شمال (اروپای غربی، امریکا و ژاپن) با ۲۰٪ درصد جمعیت و ۲۳ درصد مساحت جهان، حدود ۸۲٪ درصد تولید ملی، ۸۱٪ درصد تجارت، ۹۴٪ درصد بانکها و مراکز اعتباری و مالی ۸۰٪ درصد پس‌انداز، ۸۰٪ درصد سرمایه‌گذاری و ۹۴ درصد از پژوهش و تحقیق انجام شده دنیا را به خود اختصاص داده‌اند. در حالیکه کشورهای عقب مانده یا جنوب با ۸۰ درصد جمعیت و ۷۷ درصد مساحت جهان، تنها ۱۷٪ درصد تولید ملی، ۱۸٪ درصد تجارت، ۵٪ درصد بانکها، ۱۹٪ درصد پس‌انداز، ۱۹٪ درصد سرمایه‌گذاری و ۶ درصد از پژوهش و تحقیق دنیا را به خود اختصاص داده‌اند. (۷)

حالا این سوال به ذهن خطور می‌کند که برآستی چه عواملی باعث بوجود آمدن این شکاف عظیم بین کشورهای صنعتی (پیشرفته) و سنتی (عقب مانده) شده است؟

در پاسخگویی به این سؤال فرضیات عدیده‌ای می‌تواند مطرح شود ولی به باور نگارنده یکی از مهمترین و اساسی‌ترین عوامل، عدم وجود بستر فرهنگی مناسب برای توسعه در جوامع عقب مانده، و یا بعبارت دیگر وجود دوگانگی و شکاف بین فرهنگ عمومی و تکنولوژیکی در این جوامع است که باعث بوجود آمدن این شکاف شده است.

در راستای پاسخگویی به این سؤال که فرهنگ چگونه موجب توسعه یافتگی یک کشور می‌شود، ابتدا در این مقاله تعریف مختصری از فرهنگ و ویژگیها و خاستگاه آن را ارائه می‌دهیم و سپس به نقش فرهنگ در توسعه می‌پردازیم و در بخش آخر، عوامل پیش برنده فرهنگی، که منجر به توسعه می‌شوند را بررسی می‌کنیم.

جایگاه عوامل فرهنگی در توسعه اقتصادی

گردآورنده: فرهاد حاجی علی ایرانی

برای رسیدن به توسعه، ماهیت کار باید به صورت گروهی باشد، یعنی کار هماهنگ شده تعدادی از افراد جهت بهره‌وری و کارآیی بالا. و لازمه این نوع کار گروهی، نوعی بردباری است. به لحاظ اینکه افراد مختلف دارای اختلاف سلیقه‌های زیادی هستند و باید بتوانند، اختلاف عقاید و نظریات یکدیگر را تحمل کنند، پژوهشگران معجزه ژاپن را در قرن ۱۹، در کار گروهی دانسته‌اند ولی در بسیاری از فرهنگهای سنتی هنوز روحیه فردگرایی و تک روی حاکم است. (۴)

تعریف فرهنگ:

مفهوم، فرهنگ از جمله کلی‌ترین و فراگیرترین مفهوما در علوم اجتماعی است این کلیت چنان است که می‌توان تمامیت زندگی را در مقوله و مفهوم آن جای داد.

اولین تعریف علمی فرهنگ، توسط «تایلور» در سال ۱۸۷۱ در کتاب «فرهنگ اولیه» ارائه گردیده که عبارتست از:

«مجموعه علوم، دانشها، هنرها، افکار و عقاید، اخلاقیات، مقررات و قوانین، آداب و رسوم و سایر آموخته‌ها و عاداتی است که انسان به عنوان یک عضو از جامعه کسب می‌کند».

از آن زمان تا به حال بیش از صدها تعریف در مورد فرهنگ ارائه شده است، اما کوتاهترین و در عین حال پرمحتواترین تعریف، تعریفی است که از سوی «روت

بندیکت» در دهه ۱۹۳۰ ارائه شده است، طبق نظر روت بندیکت، فرهنگ عبارتست از: «الگوی اندیشه و رفتار» پس فرهنگ یعنی فکر، عقیده و رفتارهای مردمی که در یک جا زندگی می‌کنند.

و «طبق این تعریف هیچ انسان و جامعه بدون فرهنگ وجود نخواهد داشت. زیرا بدون فرهنگ ما اصلاً انسان، به معنایی که معمولاً این اصطلاح را درک می‌کنیم

نخواهیم بود، نه زبانی خواهیم داشت که با آن مقاصد خود را بیان کنیم و نه هیچ گونه احساس خودآگاهی و تفکر یا تعقل، بنابراین بیش ما نیز به شدت محدود خواهد بود. (۲)

ویژگیهای فرهنگ: (۱۰)

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

- ۱- فرهنگ عامل وحدت بخش ارزشهای اجتماعی است و نوعی یگانگی به ارزشها میدهد.
- ۲- فرهنگ متمایز کننده جوامع از یکدیگر است.
- ۳- فرهنگ نظم دهنده رفتار انسانها و کنترل کنندهٔ غرائز است.
- ۴- فرهنگ تغییرپذیر است.
- ۵- فرهنگ آموختن است.

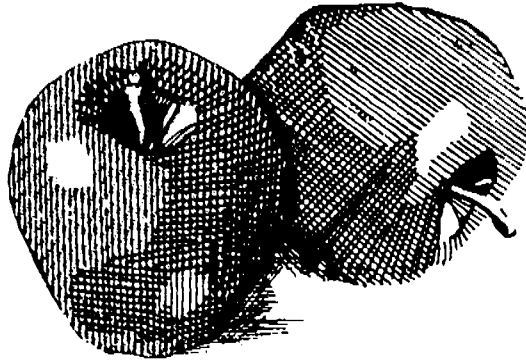
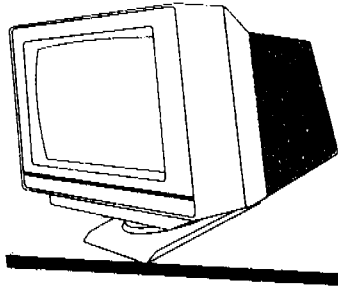
۶- فرهنگ حاصل تجربیات و دانش بشری است که طی قرون و اعصار - و طی نسل‌های متمادی فراهم آمده و پیچیده‌تر گردیده است.

خاستگاه فرهنگ

در پاسخ به این سؤال که فرهنگ از کجا تغذیه می‌شود؟ خاستگاه فرهنگ کجا است؟ چگونه سنت‌ها، ارزشها و باورها شکل می‌گیرد؟ ۵ عامل به عنوان خاستگاه فرهنگ در میان جامعه شناسان مطرح است که عبارتند از: ۱- زبان و ادب، ۲- دین و آئین، ۳- معیشت و اقتصاد، ۴- تاریخ و رویداد ۵- جغرافیا و شرایط اقلیمی.

نقش فرهنگ در توسعه (۶)

نقش فرهنگ در توسعه در اواسط دهه ۶۰ مورد تأیید صاحب نظران توسعه قرار گرفت و از سال ۱۹۷۰ که کنفرانس ونیز به اتمام یونسکو در باب فرهنگ برگزار گردید، جنبهٔ رسمی و بین‌المللی یافت، تا قبل از این تاریخ در برنامه ریزیهای توسعه بیشتر به زیرساختهای اقتصادی توجه می‌شد و به سبب یک بعدی بودن فراگرد



«غیرمادی»، توسعهٔ شناختها، ارزشها و برخوردارهایی که امکان شکوفایی شخصیتها و قابلیت‌های خلاق انسانها را فراهم می‌کند. (۹)

در استراتژیهای توسعه گذشته یک نارسائی بزرگ وجود داشت و آن تأکید به تحمیل توسعه از خارج بر جوامع جهان سوم بود. بعبارت دیگر این نوع توسعه بیشتر بر انتقال تکنولوژی و سرمایه و ایجاد زیرساختهای صنعتی تأکید می‌گذاشت و از این جهت این نوع توسعه اساساً خصلتی برون‌زا داشت. در حالیکه انتقال تکنولوژی و سرمایه از خارج به تنهایی باعث رشد و توسعه نمی‌شود بعبارت دیگر توسعه را می‌توان افزایش حق انتخاب یا آلترناتیوها تعریف کرد که هسته اصلی آن خلاقیت و نوآوری است پس توسعه اساساً گسترش تواناییهای ذهنی انسان را هدف گرفته است یعنی توسعهٔ فرهنگ را، زیرا فرهنگ منشاء تمام خلاقیتها و نوآوریهای جامعه را تشکیل میدهد و فرهنگ زمانی خلاق و بارور می‌شود که

توسعه در کشورهای در حال رشد، برنامه‌ها با شکست مواجه می‌گردید، بنابراین نخستین گام در راه توسعه شاید ارزیابی عینی وضع موجود و ویژگیهای فرهنگی - اجتماعی کشورها و ایجاد زمینه فرهنگی و فکر رشد و توسعه باشد.

امروزه توسعه یک مفهوم تام است یعنی توسعه واقعی، توسعه‌ای است که از همه جنبه‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی و فرهنگی به طور همزمان صورت گیرد و یک بعدی نباشد بعبارت دیگر امروزه توسعه از محور اقتصادی بتدریج به محور اطلاعاتی منتقل شده است بنابراین برای تحقق یافتن توسعه اقتصادی انسانهایی مورد نیازند که ذهن و نگرش آنها متحول شده باشد. اگر قرار است پایه‌های علمی و فنی تولید، امروزین شوند، آدمهایی که قرار است اینکار را محقق سازند باید از وضعیت کنونی خود متحول شوند و ذهنیت مناسب را داشته باشند در اینجا جنبهٔ فرهنگی توسعه پیش می‌آید و توسعه فرهنگی یعنی: ارضای نیازهای

هویت و سیمای یگانه خود را حفظ کند. (۳) صاحب نظران، فرآیند توسعه را به یک درخت تشبیه می‌کنند که فرهنگ مناسب به منزله حساسترین قسمت این درخت یعنی ریشه است، غذای درخت توسعه، آموزش و سرمایه‌های تخصیص یافته است، و نظام اقتصادی و مدیریت مناسب به منزله تنه و شاخ و برگ این درخت هستند و نهایتاً، توسعه و ایجاد عدالت اجتماعی و فقرزدایی، میوه این درخت محسوب می‌شوند.

«به عقیده این صاحب نظران، توسعه اقتصادی مجموعه به هم پیوسته‌ای است و تحقق آن مستلزم سلامت تمامی اجزای مجموعه است. همان طوریکه یک درخت سالم نیازمند ریشه سالم، آب و کود و هوای کافی و مناسب و شاخ و برگ سالم است و نقص در هر یک از این عوامل، کلیت

۲۱ با مسئله‌ای مواجهیم که می‌توان به آن «معضل برخورد فرهنگها» نام نهاد. صاحب نظران این مسئله را با دو عنوان یعنی «فرهنگ نخبگان جامعه و مردم عادی» و «فرهنگ تکنولوژیکی و فرهنگ عمومی» ارزیابی کرده‌اند.

فرهنگ عمومی یا فرهنگ مردم عادی که بر تجربه‌های نسل‌های گذشته استوار است، مجموعه پاسخهایی است که هر جامعه‌ای برای مسائل گوناگونش پیدا می‌کند این فرهنگ که برخاسته از ارزشها، الگوها و قالبهای رفتاری و هنجاری متفاوتی است، به نوعی بر فعالیتهای علمی و تکنولوژیکی تاثیر می‌گذارد و جهت دهنده توسعه است، به طوریکه توانایی آن را دارد که توسعه و انتقال تکنولوژی یک کشور را تسهیل یا کند و مختل می‌سازد. بنابراین به جرات می‌توان ادعا کرد که کشورهای

صاحب نظران، فرآیند توسعه را به یک درخت تشبیه می‌کنند که فرهنگ مناسب به منزله حساسترین قسمت این درخت یعنی ریشه است، غذای درخت توسعه، آموزش و سرمایه‌های تخصیص یافته است، و نظام اقتصادی و مدیریت مناسب به منزله تنه و شاخ و برگ این درخت هستند و نهایتاً، توسعه و ایجاد عدالت اجتماعی و فقرزدایی، میوه این درخت محسوب می‌شوند.

توفیق یافته در امر توسعه تکنولوژیکی و به ویژه مراحل پیشرفته آن، بدون توجه به فرهنگ عمومی و سنتی خود، نمی‌توانسته‌اند به چنین مرحله‌ای کام نهند. بدیهی است که اینگونه کشورها، به شناخت فرهنگ تحول‌پذیر خود و برای گذر تاریخی از مرحله‌ای به مرحله دیگر (فرآیند توسعه)، دست به برنامه ریزی فرهنگی زده‌اند. به طوریکه بتدریج با غریبال کردن فرهنگ سنتی خود، عناصری را که سد راه توسعه بوده است حذف یا تضعیف کرده و در راه کسب فرهنگی نو و پویا، الزاماً سایر عناصر مساعد را تقویت و حتی جایگزین

درخت را ناسالم می‌کند توسعه نیز مانند درخت است که اگر یکی از اجزای توسعه ناسالم باشد کلیت فرآیند توسعه را دچار اشکال می‌کند. چون فرهنگ به منزله رشد است پس اگر این ریشه نامناسب و ناسالم باشد هر قدر هم در سایر زمینه‌ها برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری داشته باشیم باز به نتیجه نخواهیم رسید پس زمینه فرهنگی و بافت اجتماعی هر جامعه‌ای می‌تواند بستری مناسب و تسهیل کننده برای خوداتکایی تکنولوژی و توسعه باشد، یا به عکس نقش بازدارنده ایفا کند. (۱)

«به طور کلی ما امروزه در آستانه قرن

کرده‌اند. بدین ترتیب فرهنگی نو که از آمیزش و برخورد فرهنگها به دنیا آمده و به فرهنگ تکنولوژیکی شهرت دارد از چنان توانمندی برخوردار است که نه تنها امکان بهره‌گیری و استفاده موثر از فرهنگ پالایش یافته خود را دارد، بلکه ظرفیت پذیرایی، به کارگیری و جذب فرهنگ صنعتی سایر ملل پیشرفته و دانش فنی وارداتی را نیز به خوبی داشته است. پس نتیجه می‌گیریم که توسعه و بستر فرهنگی مناسب، دو روی یک سکه هستند و یکی بدون دیگری نمی‌تواند به جایی برسد.» (۵)

عوامل محرک و پیش برنده فرهنگی:

همان طور که در تعریف فرهنگ بیان شده، فرهنگ عبارتست از مجموعه‌ای از ارزشها، لذا بر محققان است که با بررسی لازم در زمینه فرهنگ، مشخص کنند کدام یک از ارزشها بازدارنده و کدامیک از آنها پیش برنده برنامه‌های صنعتی و تکنولوژیکی است، موانع فرهنگی یعنی آن، ساختارها و زمینه‌های فرهنگی که مانع تحقق درونی کردن صنایع و تکنولوژی می‌شوند (مانند ساخت‌های سنتی، خرافه‌ها، ناسازگاریهای فرهنگی، پایین بودن سطح آموزش و بهداشت، و عوامل محرک و پیش برنده فرهنگی یعنی زمینه‌هایی که در فرهنگ جامعه وجود دارند و می‌توان با شناسایی آنها، برای برنامه توسعه صنعتی و تکنولوژیکی مشروعیت فرهنگی ایجاد کرد.

لذا ابتدا به بررسی برخی از عوامل فرهنگی پیش برنده می‌پردازیم به امید اینکه با تلاش همگانی بتوانیم این عوامل را به فرهنگ اصیل کشورمان تبدیل کنیم:

۱- اهمیت دادن به نیروی انسانی: نیروی انسانی به منزله اساس، کلید و موتور کار بوده، به همین دلیل برای توسعه و پیشرفته باید به نیروی انسانی به عنوان یک عنصر با ارزش نگریده شود، همچنین باید عقیده بر این باشد که فرد را می‌توان

رشد داد و بالنده کرد و او را در کارها مشارکت داد، و از نظریات و نوآوریهای او استفاده کرد.

۲- کار و فعالیت و روحیه تلاشگری:

«جامعه‌ای که می‌خواهد راه را برای توسعه علم و تکنولوژی باز گشاید باید برای کار و تکنولوژی ارج نهد و کار فیزیکی را یک ارزش بداند و به آن احترام بگذارد برای مثال در جوامع پیشرفته از جمله ژاپن، پاره‌ای از اعمال و حرکات که در سایر جوامع سنتی، پیش پا افتاده و غیر مهم است، بسیار جدی تلقی می‌شود، برای نمونه هنگام کار، سیگار کشیدن، اتلاف وقت، صحبت‌های دوستانه بی‌مورد و جولان دادن در محلهایی غیر از محیط کار، به شدت مورد سرزنش بوده و قابل پذیرش نیست.» (۵)

۳- حساسیت به وقت و زمان: امروزه جوامع در مسیری حرکت می‌کنند که فعالیت‌ها طبق زمان واقعی انجام می‌شود، یعنی پاسخگویی به رویدادها درست در زمان وقوع صورت می‌گیرد. در این شرایط وقت و زمان پرارزش‌ترین چیزهاست و ساعت‌ها و دقیق، بلکه ثانیه‌ها نیز دارای اهمیت و ارزش است پس برای پیشرفت و توسعه باید حداکثر استفاده را از حداقل وقت و زمان انجام داد. در بین کشورهای توسعه یافته جهان، ژاپن از جایگاهی ویژه و برتری در زمینه حسن استفاده از زمان برخوردار است برای نمونه، دانش‌آموزان ژاپنی در زنگ تفریح به تولید رادیوهای کوچک یک موج برای صادر کردن به کشورهای جهان سوم می‌پردازند. (۴)

۴- «روحیه تیمی و کارگروهی: برای رسیدن به توسعه، ماهیت کار باید به صورت گروهی باشد، یعنی کار هماهنگ شده تعدادی از افراد جهت بهره‌وری و کارایی بالا. و لازمه این نوع کار گروهی، نوعی بردباری است. به لحاظ اینکه افراد مختلف دارای اختلاف سلیقه‌های زیادی

هستند و باید بتوانند، اختلاف عقاید و نظرهای یکدیگر را تحمل کنند، پژوهشگران معجزه ژاپن را در قرن ۱۹، در کار گروهی دانسته‌اند ولی در بسیاری از فرهنگهای سنتی هنوز روحیه فردگرایی و تک روی حاکم است.» (۴)

۵- انتقادپذیری: در جوامع پیشرفته و صنعتی همه چیز قابل ارزیابی است. ریشه این اعتقاد در مطلق نبودن ارزش هاست. در این جوامع، همه چیز نسبی است. ایده‌ها و اندیشه‌ها در محک تجربه قرار می‌گیرند و جای خود را به چیزهای نو و بهتر میدهند و نوآوری یک اصل است، از سوی دیگر در این جوامع خطا و اشتباه یکی از راههای دستیابی به کشف حقایق است. در حالیکه در جوامع سنتی، خطا پذیرفتنی نیست و از همان دوران کودکی به بچه آموخته می‌شود که از خطا پرهیز کند. (۵)

۶- «نظم پذیری و ضابطه گرایی: لزوم نظم پذیری باید به عنوان یک باور فرهنگی پذیرفته شود و باید همه چیز در جامعه بر مبنای ضابطه و نظم شکل بگیرد. در گذشته اگر کشاورزی به دلیلی نمی‌توانست به موقع سر کار خود حاضر شود، فقط کار خودش چند ساعت عقب می‌افتاد. ولی امروزه به علت جمعی بودن کار، اگر کسی به موقع حاضر نشود کار نظام مختل می‌شود. بعضی از کشورها مثل ژاپن و آلمان که پیشرفت کرده‌اند انضباط کاری در محیطشان بسیار بالا است.» (۴)

۷- «انگیزه پیشرفت: نیاز به پیشرفت یکی از کلیدهای رشد و توسعه اقتصادی است، زیرا افرادی که دلبسته اند بام کارها به صورت بهتر هستند، کار آفرینهایی فعالی می‌شوند و این افراد خلاق، سنگ بناهای یک اقتصاد رو به توسعه را تشکیل می‌دهند. بنابراین برای رسیدن به توسعه باید سعی شود که انگیزه‌های برای پیشرفت و کارکردن در افراد ایجاد شود. یعنی میل به رقابت سالم و دستیابی به وضع بهتر.

این انگیزه باعث ایجاد پرورش روح کارآفرینی و خطر پذیری می‌شود، افرادی که این انگیزه را داشته باشند مسئولیت‌پذیر هستند و دوست دارند کارشان مورد ارزیابی قرار گیرد به نظر «مک کلی‌لند» جامعه‌ای که در آن تمایل به فراگیری تحت عنوان و مفهوم انگیزه پیشرفت وجود داشته باشد، مستعد توسعه و پیشرفت است.» (۴)

۸- بهاء دادن به کیفیت: به منظور رسیدن به توسعه باید سعی شود که هیچ چیز بی‌کیفیت تولید نشود و همواره باید در فکر بهبود بخشیدن کالاهای تولیدی از نظر کیفیت باشیم، نهضت کیفیت که ژاپن در آن تجربه بسیار دارد، کار را به آنجا کشانده است که امروز از «مدیریت کیفیت فراگیر» (TQM) سخن به میان می‌آید، یعنی بالاترین کیفیت هر چیزی تا آنجا که هیچ امکانی ضایع نشود. ولی در جوامع سنتی معیار اندازه‌گیری هر تولیدی فقط کمیت است.

۹- بهره‌وری و کارایی: صاحب نظران علم اقتصاد و مدیریت معتقدند که بهره‌وری به منزله موتور محرکه پیشرفت و توسعه است بنابراین برای رسیدن به توسعه باید سعی کنیم که کارایی و بهره‌وری بالاتری داشته باشیم. یعنی باید از منابع و امکانات استفاده بهینه داشته باشیم بعبارت دیگر باید سعی کنیم که از حداقل منابع و امکانات، حداکثر استفاده را داشته باشیم.

۱۰- نوآوری و خلاقیت: در جوامع پیشرفته این طرز تلقی حاکم است که نوآوری و خلاقیت استعدادی است همگانی و قابل پرورش، که می‌توان خلاقیت و نوآوری را در همه افراد پرورش داد. بنابراین به منظور رسیدن به توسعه باید فضایی را در سازمانها و جامعه ایجاد کنیم که افراد به راحتی بتوانند نظرات و پیشنهادات و ایده‌های جدید خود را ارائه دهند.

پرسش و پاسخ حقوقی

از: سید یوسف اسماعیل صفوی



○ پاسخ: بدینوسیله با اظهار تشکر از برادر گرامی جناب آقای کاظمی که صمیمانه مسئولان و نویسندگان مطالب ماهنامه تعاون را در جهت اعتلای بخش تعاونی کشور و ادامه مسئولیت خطیری که در این زمینه برعهده دارند، مورد تأیید و تشویق قرار داده‌اند، ذیلاً به پاسخ پرسش‌های ایشان مبادرت می‌شود:

۱ و ۲ - اصولاً از سال ۱۳۶۵ که سازمان زمین شهری تهران اعلام نمود که فاقد زمین برای واگذاری به تعاونیهای مسکن است، شرکتهای تعاونی مسکن که پس از پیروزی انقلاب عظیم اسلامی، مناسبترین و کارآمدترین شیوه برای تجلی همکاری و همیاری در تأمین مسکن اقشار کم توان جامعه بویژه کارمندان و کارگران به ارزانتترین قیمت بوده است با مشکلات عدیده و جدی در زمینه‌های خرید زمین در محدوده شهری تهران از سازمان زمین شهری، افزایش سریع و بی‌رویه قیمت زمین، گرانی مصالح ساختمانی و هزینه گزاف احداث واحدهای مسکونی مواجه شدند و بروز چنین مشکلاتی، مسئولان شرکتهای تعاونی مسکن را به خرید زمین‌های خارج از محدوده و مناطقی با فواصل دور از تهران، زمینهای مزروعی، باغات و غیر آنها سوق داد. مشکل محرومیت از خدمات شهری دامنگیر بسیاری از تعاونیهای مسکن است و منحصر به شرکت تعاونی مسکن شما یا تعداد معدودی از شرکتهای تعاونی نمی‌باشد. در سالهای اخیر موضوع تأمین زمین و مسکن برای افراد نیازمند به سرپناه بصورت یکی از معضلات اساسی دولت و افراد فاقد مسکن در آمده است. بنابراین در صورتی که قطعه زمینی بوسیله شرکت تعاونی مسکن، در شهرک اندیشه و به قیمت مناسب به شما واگذار شده است. نباید با توجه به اینکه تعداد قابل توجهی از تعاونیهای مسکن علی‌رغم ۱۰ تا ۲۰ سال فعالیت تاکنون حتی موفق به خرید زمین نشده و یا در دام شیادان و کلاهبرداران افتاده‌اند، نباید موجب نگرانی شما شود. موضوع امکان افزایش قیمت زمین در اثر تعویق اجرای قرارداد از سوی تعاونی و اظهار نظر در این زمینه نیاز به ملاحظه و بررسی مفاد قرارداد منعقد بین شرکت تعاونی و شرکت عمران اندیشه دارد. در صورت دسترسی

□ پرسش: آقای حسین کاظمی عضو شرکت تعاونی مسکن سازمان پژوهشهای علمی و صنعتی ایران ضمن ابراز علاقه به مطالعه مستمر مطالب منتشره در ماهنامه تعاون از جمله مبحث پرسش و پاسخ حقوقی و تأکید بر تاثیر آن در پاسخگوئی در مسائل و مشکلات اعضای تعاونیها، با اشاره به اینکه در سال ۱۳۷۰ به عضویت تعاونی مسکن در آمده و در سال ۷۴ تنها قطعه زمینی به ایشان واگذار شده، پرسش‌های زیر را مطرح کرده‌اند:

۱- با توجه به اینکه هیأت مدیره وقت شرکت تعاونی در سال ۷۴ با شرکت عمران اندیشه موفق به عقد قرارداد شده و فقط سه نفر عضو در پروژه مربوط مشارکت کرده و جوهی را به اقساط به حساب تعاونی واریز نموده‌اند، در صورتیکه اجرای مفاد قرارداد از طریق تعاونی به تعویق افتد، این اشکال می‌تواند موجب افزایش قیمت زمین شود؟

۲- زمین واگذار شده به شرکت تعاونی مسکن که در فاز ۴ شهرک اندیشه قرار دارد، احتمالاً ۵ تا ۶ سال دیگر از خدمات شهری بهره‌مند خواهد شد و آیا تعاونی در قبال ضرر و زیانی که از این طریق به اعضا (با احتساب حداقل ۱۰ سال که برای احداث واحدهای مسکونی صرف خواهد شد) وارد می‌شود، مسئولیتی دارد یا نه؟

۳- در یکی از پروژه‌های تعاونی واقع در زیباشهر آپارتمانهای برای اعضا احداث شده که چهار واحد آن متعلق به سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران است. آیا سازمان می‌تواند در ساخت و ساز واحدهای مسکونی مشارکت نماید، و در این صورت تکلیف سود حاصله چه خواهد شد؟

۴- مسئولان سابق شرکت تاکنون مدرک مربوط به هزینه‌های انجام شده را به هیأت مدیره جدید تحویل نداده‌اند و برخی از اعضا که طلبکار هستند، تاکنون برای وصل طلب خود نتیجه‌ای نگرفته‌اند. حسابرسان وزارت تعاون نظارتی بر اینگونه موارد دارند یا باید از طریق دیگری اقدام نمود؟

۵- چرا تعاونیهای مسکن برای پروژه‌های ویلائی خدمات ارائه نمی‌کنند؟

به قرارداد مورد اشاره، نسخه‌ای از آنرا برای بررسی و اعلام نظر به دفتر مجله ارسال فرمائید.

۲- سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران و یا افراد معرفی شده از سوی سازمان در صورتی می‌توانند زمین یا واحد مسکونی از تعاونی دریافت دارند که سازمان بنحوی از انحاء در تامین زمین یا سرمایه تعاونی مشارکت نموده باشد. در چنین صورتی بمیزان مشارکت خود در تعاونی از مزایای آن بهره‌مند خواهد شد. ضمناً چون شرکتهای تعاونی مسکن معمولاً سوددهی نداشته و هزینه‌بر هستند، موضوع تقسیم سود که مورد سوال واقع شده مستقی می‌باشد.

۴- چنانچه هیات مدیره سابق از تحویل مدارک هزینه‌های شرکت به هیات مدیره جدید خودداری مینمایند، وظیفه هیات مدیره اخیر شرکت است که با مراجعه به دادگاه خواستار الزام هیات مدیره سابق به تحویل مدارک مربوط و عنداللزوم درخواست کارشناس برای ارزیابی هزینه‌های انجام شده و پیگرد متخلفین شوند.

وزارت تعاون در این زمینه مسئولیت مستقیم نداشته و انجام وظیفه مذکور از طریق هیات مدیره یا بازرسان شرکت میسر است. ۵- در مورد ارائه یا عدم ارائه خدمات توسط تعاونیهای مسکن به واحدهای مسکونی ویلانی، قرارداد بین اعضای ذینفع و شرکت ملاک عمل خواهد بود. هیچ قانونی تاکنون ارائه خدمات به واحدهای مسکونی ویلانی را در مورد تعاونیهای مسکن، منع نکرده است.

□ پرسش: آقای محمد ابراهیمی از شهرستان کرج پرسش هائی را بشرح زیر طرح کرده و خواهان اعلام نظر پیرامون آنها شده‌اند:
۱- آیا تعدادی از موسسات آموزشگاههای آزاد که از سازمان فنی و حرفه‌ای وزارت کار و امور اجتماعی در رسته‌های خیاطی (زنانه و مردانه) - کامپیوتر - حسابداری و آرایشگری زنان و مردانه مجوزهای لازم را کسب کرده‌اند، می‌توانند به اتفاق یکدیگر اقدام به تشکیل یک شرکت تعاونی خدماتی - آموزشی نمایند؟ در اینصورت شرایط آن چگونه خواهد بود؟

۲- متقاضیان تشکیل انواع شرکتهای تعاونی تولیدی و خدماتی از نظر تخصصی و تحصیلی و تجربی باید حائز چه شرایطی باشند؟
۳- شرکتهای تعاونی مدارس غیرانتفاعی حسب اساسنامه مربوط مکلفند در آخر هر سال صورتحساب سود و زیان تنظیم نمایند لیکن ادارات آموزش و پرورش با این مورد مخالف بوده و اظهار میدارند که کلیه درآمدهای مدارس غیرانتفاعی اعم از تعاونی و غیرتعاونی باید صرف تأمین تجهیزات مدرسه و توسعه آن بشود و به این ترتیب تقسیم سود بین اعضای تعاونی را فاقد وجهت قانونی و غیرقابل قبول می‌دانند.

۴- مطابق با قانون بخش تعاونی و اساسنامه تعاونیها وجه سهام

و مطالعات اعضائی که از عضویت خارج می‌شوند می‌بایست به قیمت روز تقویم و به عضو خارج شده پرداخت شود. لیکن اداره آموزش و پرورش اظهار میدارند که اعضای تعاونیهای مدارس غیرانتفاعی مجاز به چنین عملی نبوده و کلیه اموال و املاک و ساختمانهای تعاونی متعلق به آموزش و پرورش می‌باشد. در نتیجه تعاونیهای مدارس غیرانتفاعی بین مقررات تعاونی و آموزش و پرورش سرگردان و بلا تکلیف هستند.

○ پاسخ: پرسش‌های چهارگانه آقای ابراهیمی بترتیب زیر مورد بحث و اظهار نظر قرار می‌گیرد:

۱- نظر به اینکه عضویت در شرکتهای تعاونی مختص اشخاص حقیقی واجد شرایط بوده و آموزشگاههای مورد نظر آقای ابراهیمی از حیث تأمین نیازمندیها وجه مشترکی ندارند، لذا تشکیل هر نوع شرکت تعاونی با عضویت موسسات آموزشگاههای آزاد و جاهت قانونی ندارد.

۲- براساس مقررات آیین نامه اجرائی قانون بخش تعاونی حداقل نیمی از متقاضیان تشکیل شرکتهای تعاونی تولیدی باید دارای تخصص یا مدرک تحصیلی و یا تجربه مرتبط با فعالیت تولیدی مورد نظر باشند. در شرکتهای تعاونی خدماتی نیز گرچه در قانون از این نوع تعاونیها ذکر نام نشده است، اما اعضاء بدون داشتن تخصص و یا تجربه مورد نیاز فعالیت تعاونی قادر به فعالیت مفید و موثری نخواهند بود، زیرا در هر دو نوع تعاونی یاد شده، اعضاء ملزم به اشتغال در تعاونی هستند و اشتغال در صورتی مفید و ثمربخش است که با مدرک تحصیلی، تخصص و یا تجربه لازم همراه باشد.

۳- اساسنامه نمونه برای شرکتهای تعاونی مدارس غیرانتفاعی با نظر مسئولان وزارت آموزش و پرورش تنظیم گردیده و لازم‌الاجرا می‌باشد. لیکن چون بنابر قانون تاسیس مدارس غیرانتفاعی، اینگونه مدارس مجاز به کسب سود نمی‌باشند، تحصیل سود در پایان سال مالی شرکتهای تعاونی مدارس غیرانتفاعی با فلسفه و قانون تشکیل مدارس غیرانتفاعی مغایرت داشته و مسئولان تعاونیهای مزبور مکلفند در طول دوره مالی بنحوی فعالیت نمایند که در پایان سال سودی برای تقسیم برای اعضاء باقی نماند.

۴- مدارس غیرانتفاعی که از محل وام یا سرمایه سرمایه‌گذاران احداث می‌شوند از حیث مالکیت متعلق به صاحبان آنها هستند لیکن می‌بایست ضوابط قانون مربوط به تاسیس مدارس غیرانتفاعی را مراعات نموده و تحت نظارت آموزش و پرورش فعالیت نمایند.

جایگزینی اعضاء با نظر وزارت آموزش و پرورش و واحدهای تابعه آن از حیث احراز شرایط توسط عضو جایگزین منعی نداشته و وجه سهام عضو خارج شده باید طبق مقررات قانون بخش تعاونی و اساسنامه به قیمت کارشناسی مسترد شود.

تجربه چند دهه گذشته فعالیت تعاونیها در ایران ثابت کرده است که لازمه توسعه و شکوفائی پایدار تعاونیها مشارکت و حضور فعال و آگاهانه اعضا در اداره امور تعاونی است و این حضور به صورت مستمر و جدی جز از طریق شناخت مسئولیتها جامعه عمل نخواهد پوشید. آن دسته از اعضا که با بینش و اعتقاد به شیوه تعاون قبول مسئولیت نموده و با نصبالعین قراردادن فرمایش گهربار پیامبر مکرم اسلام «بداله مع الجماعه» اداره امور تعاونی را به عهده میگیرند بایستی با کسب آموزشهای لازم در جهت تحقق اهداف تعاونی کام بردارند.

در جامعه تعاونی امروز با نگرش به تکالیف ویژه‌ای که قانوناً بر عهده بازرسان قرار داده شده نقش مؤثر آنان در تمشیت امور تعاونیها کاملاً نمایان است، لذا آنان علاوه بر دانش تخصصی در حوزه فعالیت تعاونی خویش در زمینه وظایف و تکالیف خاص بازرسی نیز بایستی از آگاهی‌های لازم برخوردار باشند. اصولاً انسان در گذر زمان می‌آموزد و آموخته‌های خود را با خلاقیت‌های مجدد کثرت می‌بخشد و در این راه است که مغزها و اندیشه‌ها قوت و قدرت یافته در کشف حقایق توفیق می‌یابند. آشنایی بازرسان با اصول و مفاهیم تعاونی و امور مالی این امکان را برای آنان فراهم می‌سازد که بتوانند نظارت مستمر و پی‌گیر در جهت حسن اجرای امور تعاونی معمول داشته، با صداقت و صراحت در چهارچوب ضوابط و مقررات قانونی اظهار نظر نمایند.

هدف ما از پرداختن به تدوین کتابی در زمینه آشنایی بازرسان با وظایف قانونی به زبان ساده و روشن این است که بازرس در شروع کار به منبع اولیه اطلاعات دست‌یافته و با مراجعه به سایر منابع و کتب مالی و حسابداری و حقوقی جهت بارورتر شدن و گسترش دامنه آگاهیهای خود اقدام نمایند. در تدوین این مجموعه از کتابهای حسابداری که در سالهای اخیر انتشار یافته خصوصاً انتشارات مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی استفاده شده و باتوجه به اینکه در نظر بوده است با ارائه حداقل مطالب حداکثر اطلاعات به خواننده منتقل گردد، مسلماً مجموعه حاضر خالی از ایراد نمی‌باشد، لذا انتظار داریم از راهنمایی صاحب نظران برخوردار شویم.



«آشنایی با

وظایف بازرسان

در تعاونیها»

مرکز حسابرسی و تدوین سیستمها

قسمت ۱

تعاونیها قوای پراکنده خویش را متحد و استعدادها و امکانات خود را صرف بهبود زندگی خویش و هموعان خود می‌نمایند سازندگان جوامعی هستند که عدالت و تقوی و همکاری و کمک متقابل بر آن حاکم است.

خوشبختانه در کشور ما با جهان‌بینی و درایت خبرگان، نظام اقتصاد تعاونی یکی از بخش‌های سه گانه اقتصاد ملی تعیین و تعریف گردیده و متعاقباً با تأسیس وزارت تعاون و فعالیت فراگیر و شمر بخش آن در

می‌دانند و اکثر کشورها از نهضت تعاون به عنوان یکی از ابزارهای مهم و مؤثر در امر توسعه استفاده می‌نمایند، لکن بسیاری از کشورهای جهان سوم بر این باورند که برای آنان در آن سوی نهضت تعاون راهی وجود ندارد، بنابراین اگر رشد و توسعه تعاونیها به اندازه‌ای باشد که اکثریت مردم اجتماع را دربرگیرد، آرمان‌های مصلحان انسان دوست در توزیع عادلانه ثروت، توفیق در ریشه‌کن کردن فقر و استضعاف و اختلاف طبقاتی محقق خواهد شد زیرامردمی که از طریق پیوستن به

نهضت عظیم تعاون که در شکل امروزی آن در اواخر قرن نوزدهم بوجود آمد، نهضتی است انسانی، اخلاقی و تربیتی که بر مبنای آن نظام اقتصادی خاصی به منظور رفاه افراد جامعه پی‌ریزی می‌شود و صرف‌نظر از جنبه‌های اقتصادی و مالی دارای مسائل معنوی و اخلاقی است که موجبات همبستگی عمیق افراد را فراهم می‌سازد و به استحکام روابط انسانی کمک می‌کند.

امروزه سازمانهای جهانی توسعه را بدون مشارکت عمومی فاقد ارزش و اعتبار

طی چند سال اخیر این بخش از اقتصاد کشور در پایگاه مردمی خود تثبیت و تحکیم گردیده است و در حال حاضر با رشد جمعیتی که در مملکت وجود دارد و تبعات و مشکلات نامطلوب این فرآیند که از جمله مشکل اشتغال و فقرزدائی را پیش رو قرار داده، می‌توان امیدوار بود که با توکل بر خداوند متعال و بهره‌گیری از توانمندی‌های این نهضت بتوان در آینده نزدیک یک الگوی اقتصاد تعاونی پویا و کارآمد را به جهانیان ارائه داد. علاوه بر این جای تردید نیست که با توسعه تعاونی‌ها به طور روزافزون اداره امور اینگونه شرکتها اهمیت و حساسیت بیشتری می‌یابد.

البته جای خرسندی است که با حضور مدیران و مسؤولان متعهد و مدیر در سطح شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی، افق‌های روشنی در آینده برای بخش تعاونی قابل پیش‌بینی است، لیکن با نگرش به دیدگاهها و اهمیت ویژه‌ای که امروزه برای کنترل و نظارت در تعاونی‌ها قائل شده‌اند، تکالیف و وظایف بازرسان را که به تعبیری چشم و گوش اعضاء تلقی می‌شوند نمی‌توان کم اهمیت انگاشت، بر این پایه نیز قانون بخش تعاونی وظایف گسترده‌ای را برای بازرسان تعیین نموده که از مهم‌ترین آنها می‌توان به: نظارت بر نحوه اداره امور تعاونی و رسیدگی به حسابها، دفاتر، اسناد، صورتهای مالی، بودجه پیشنهادی و گزارشات هیأت مدیره به مجمع عمومی اشاره نمود. بنابراین با پذیرفتن کامل تمامی آنچه درباره سهم مؤثر تلاش مدیران و مسؤولان تعاونی‌ها گفته شده است، کنترل و نظارت و به تعبیر قانونی، بازرسی، در هر تعاونی تا حد بسیاری تحت تأثیر و نفوذ بازرسان قرار دارد اگر چه باید اذعان داشت که عوامل دیگر جدا از کنترل و نظارت نیز در این فرآیند نقش دارند ولی مسلم است که بدون نظارت و

بایستی تلاش فرهنگی گسترده‌ای جهت آگاهی آنان صورت پذیرد. اینک به عنوان یک گام عملی جزوه حاضر تحت عنوان «آشنایی با وظایف بازرسان در تعاونیها» توسط مرکز حسابرسی و تدوین سیستمها تدوین شده که امید است به خوبی بازرسان شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی را در انجام وظایف محوله یاری نموده، شایستگی و سلامت امور تعاونی‌ها را در قالب مطمئنی محفوظ نگه دارد.

همچنین امیدوار است این جزوه که ناظر بر حوزه وظایف گسترده بازرسان تعاونی‌ها است مورد اقبال مدیران و مسؤولان شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی در سطح کشور نیز قرار گرفته تا به موازات مساعدت و همکاری با بازرسان خود این وزارت را در انجام رسالت قانونی یاری رسان باشند.

انشاءالله

بازرسی، موضوع اداره امور تعاونیها صرفاً در سطح آرمانی باقی خواهد ماند، لذا با اهمیتی که برای فعالیت بازرسان تعاونی‌ها در قانون این بخش پیش‌بینی و طراحی شده، نقش اساسی آنان در تصمیم‌گیری و تمشیت امور تعاونیها برجسته و متجلی می‌گردد روشن است برای اینکه ماحصل تصمیمات بازرسان از سنجیدگی لازم برخوردار باشد اقتضا دارد تا علاوه بر دانش تخصصی در حوزه عمل خویش، در زمینه وظایف و تکالیف خاص بازرسی نیز اطلاعات و آگاهی‌های واثق داشته باشند، زیرا اطلاعات و آگاهی‌های یاد شده به لحاظ کاربرد در تصمیمات، به مثابه دست‌افزار بازرسان به منظور دستیابی به اهداف و رسالت قانونی وارد عمل می‌گردد، علی‌ای حال با توجه به مراتب مذکور و نگرش به این واقعیت که بازرسان تعاونی‌ها در حال حاضر، غالباً از نظر علمی در سطح مورد انتظار قرار ندارند

هیچ یک از شرکتهای تعاونی به هر صورت و برای نیل به هر مقصودی که تشکیل شده باشند، نمی‌توانند چنانکه باید برنامه‌های خود را اجرا کرده و برای اعضاء خود مفید واقع گردند، مگر آنکه اعضا آنها به معنی واقعی معتقد به شیوه تعاون بوده و در زمینه اخلاق، اصول تعاون و تخصص‌های فنی و عملی ذی ربط نیز کسب اطلاع نمایند تا در سایه یک چنین تعلیماتی بتوانند شرکت تعاونی را در مسیر صحیح هدایت نمایند.

حفظ و گسترش روح تعاون نیازمند هشیاری و مراقبت زیادی است و هیچ عاملی مطمئن‌تر از آموزش در تعاونی بشمار نمی‌رود. عده‌ای از اعضاء شرکتهای تعاونی بدون توجه به وظایف خود در قبال شرکت منتظرند که دیگران شرکت ایشان را اداره نموده و مسئول بدی یا خوبی آن واقع شوند.

اینها بدون کمترین خدمتی انتظار برخورداری از خدمات تعاونی را در سر پرورانده و هرگز نمی‌خواهند خود را به زحمت بیاندازند، غافل از اینکه خدمت در شرکت تعاونی متقابل است، باید خدمت کرد تا از خدمت برخوردار شد. به عقیده اینان اگر چرخ شرکت خوب بگردد می‌گویند این خود شرکت است که خوب می‌چرخد اما به محض احساس بی سرو سامانی یا رکود از گرد آن دور شده و تعاونی را بدست تقدیر می‌سپارند. از همین روست که چه در شرکتهای تعاونی تازه تأسیس و چه شرکتهای قدیمی موضوع آموزش حائز کمال اهمیت می‌باشد. زیراتعاون یا همکاری دسته‌جمعی به صورت ظاهر بی‌اندازه ساده و پیش پا افتاده به نظر می‌رسد و از زبان میلیونها نفر شنیده می‌شود حال آنکه در عمل مشکل است.

○ نحوه اداره امور شرکتهای تعاونی

کسانی که با الهام از شیوه تعاون یک شرکت تعاونی را تأسیس می‌نمایند و یا زمام امور آن را به عهده می‌گیرند، بایستی آموزش و تعلیمات «تعاونی و تخصصی» را مبنای فعالیت‌های خود قرار دهند تا تعاونی خود را از چنان شایستگی و توانایی برخوردار سازند که از هر حیث موفق و نمونه باشد.

شرکت تعاونی باید دارای هدف معین و مشخص باشد تا فعالیت‌های اقتصادی آن قرین موفقیت گردد. هدف شرکت تعاونی باید طوری در نظر گرفته شود که

○ تعریف تعاونی:

گروهی از افراد که احتیاج مشترک دارند و هر یک به تنهایی یا به آسانی نمی‌توانند نیاز خود را برطرف سازند، دور یکدیگر جمع شده از راه همیاری و تعاون و تشریک مساعی با یکدیگر کار را به صورت جمعی انجام می‌دهند تا رسیدن به هدف و تأمین نیازها برای یک یک آنها آسانتر و با صرفه‌تر گردد.

با توجه به وضعیت و دامنه فعالیت تعاونیها ارائه تعریف کاملی از تعاونی که بتواند کلیه انواع آن را دربرگیرد به سادگی مقدور نیست لیکن تعریف نسبتاً جامعی که از شرکت تعاونی داده شده بدین شرح می‌باشد. «تعاونی سازمانی است اقتصادی اجتماعی که در جهت تأمین نیازهای مشترک اعضاء گام بر می‌دارد و فعالیت آن مبتنی بر همکاری و مشارکت گروهی اعضاء در تشکیل، اداره و کنترل امور تعاونی به صورت مستقیم و غیرمستقیم می‌باشد، بدیهی است، در بهره‌برداری از عایدات شرکت اعضاء بطور عادلانه سهیم خواهند بود».

این تعریف دربرگیرنده نکات مهم ذیل می‌باشد:

۱ - شرکت تعاونی اجتماع افراد است، و افراد صرفنظر از سرمایه‌ای که در شرکت دارند از حقوق و تکالیف یکسان بهره‌مند هستند و این خصوصیت در هیچ یک از انواع شرکتهای وجود ندارد.

۲ - عضویت در شرکت تعاونی داوطلبانه بوده و هیچ وجه حالت اجبار وجود نداشته و افراد آزادند که به عضویت شرکت تعاونی درآیند یا از عضویت شرکت با پس گرفتن سهام خود خارج گردند.

۳ - شرکت تعاونی برای نیل به هدفی مشترک تشکیل می‌گردد.

۴ - شرکت تعاونی سازمان اقتصادی اجتماعی است که به وسیله اعضاء اداره می‌شود و همه بطور عادلانه در منافع آن سهیم هستند و تعاونی محلی است برای بروز و رشد خلاقیت‌های متفاوت انسانها.

بنابراین یک تعاونی را کسانی تشکیل داده و آن را اداره و کنترل می‌نمایند که جزو استفاده‌کنندگان از خدمات شرکت بوده و برای نیل به هدف معینی بایکدیگر همکاری و تشریک مساعی می‌نمایند.

با نیازهای حال و آینده اعضاء تطبیق نماید، به نحوی که اعضاء وجود شرکت را مظهر برآورده شدن خواسته‌های خویش بدانند و با عشق و علاقه با آن همکاری نمایند تا آنجا که هر عضو رفع نیازمندیهای فردی خود را در همکاری و فعالیتهای جمعی جستجو کند. از آنجایی که همکاری اعضاء در تعاونها به میزان علاقه آنان به فعالیتهای اجتماعی و بهبود وضع معیشتی خود و اجتماع آنان بستگی دارد، داوطلبانه بودن مسئولیت پذیری در این بخش باعث می‌گردد عضو با دلسوزی و علاقه بیشتر نیروی مادی و معنوی خود را در اختیار شرکت قرار دهد و در نتیجه آن شرکت به بهترین وجه توسط مدیران مطلع و دلسوز اداره شود.

عضوی که به دلخواه حاضر به همکاری با تعاونی گردیده و از طرف جمع اعضاء در سمتی منصوب شده است ابداً حاضر نخواهد شد شخصیت خود را در گرو چاپلوسی یا سوءاستفاده دیگران قرار دهد.

بنابراین مدیریت تعاونی از نوع مدیریت جمعی است و در تعیین راه و روش فعالیت، نظرات و عقاید عموم اعضاء مورد توجه قرار می‌گیرد. مدیران و بازرسان شرکتهای تعاونی باید به نحوه اداره تعاونی و قوف و آشنایی کامل داشته و مسائل اقتصادی و مالی و حقوقی را به خوبی درک نموده، حدود اختیارات و وظایف قانونی خود را بدانند و اساسنامه شرکت تعاونی را به دقت مطالعه نموده و از مفاد آن بدون کمترین ابهامی مطلع باشند.

شرکتهای تعاونی برای اداره امور خود دارای ارکان زیر می‌باشند:

- مجمع عمومی
- هیأت مدیره
- هیأت بازرسی

○ مجمع عمومی

مجمع عمومی بالاترین مرجع اتخاذ تصمیم و نظارت در امور شرکتهای تعاونی است و به صورت عادی و فوق العاده با حضور اعضاء تعاونی و یا نمایندگان تام الاختیار آنها تشکیل می‌شود و هر عضو بدون در نظر گرفتن میزان سهم فقط دارای یک رأی است.

مجمع عمومی عادی حداقل سالی یکبار پس از پایان سال مالی و با حضور حداقل نصف به علاوه یک اعضاء یا نمایندگان تام‌الاختیار آنها رسمیت می‌یابد، در صورت عدم حصول نصاب مذکور آگهی دعوت مجمع باید حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز با رعایت مفاد ماده ۲۴ اساسنامه با همان دستور جلسه قبلی منتشر شود. این جلسه با حضور عده حاضر رسمیت خواهد یافت. مجمع عمومی عادی را در طول سال می‌توان به صورت فوق العاده نیز برگزار نمود.

وظایف و اختیارات مجمع عمومی عادی عبارت است از:

۱- انتخاب هیأت مدیره و بازرسی یا بازرسان برای مدت دو سال.

۲- رسیدگی و اتخاذ تصمیم نسبت به ترازنامه، حساب سود و زیان و گزارشات هیأت مدیره و بازرسان.

۳- اتخاذ تصمیم نسبت به ذخائر و تقسیم سود طبق اساسنامه.

۴- تعیین خط مشی و اتخاذ تصمیم در مورد برنامه و بودجه جاری و سرمایه‌گذاری‌ها، اعتبارات و وامهای درخواستی و سایر عملیات مالی به پیشنهاد هیأت مدیره.

۵- اخذ تصمیم درباره گزارش و پیشنهاد حسابرسان بر اساس نتایج حسابرسی.

۶- تصویب مقررات، آئین‌نامه‌ها و دستورالعملهای لازم.

۷- اتخاذ تصمیم نسبت به افزایش و یا کاهش سرمایه و تعیین ارزش سهام، با رعایت کلیه قوانین و مقررات و دستورالعملهای مربوط.

۸- تصویب نحوه تقویم آورده غیر نقدی اعضاء.

۹- اتخاذ تصمیم نسبت به عضویت یا خروج از عضویت تعاونی در اتحادیه و اتاق تعاون.

۱۰- اتخاذ تصمیم نسبت به اعضاییکه شرایط

عضویت مقرر در اساسنامه را از دست داده‌اند و یا مرتکب اعمالی گردیده‌اند که موجب وارد آمدن زیان مادی به تعاونی شده و نتوانند ظرف مدت یکسال آن را جبران نمایند یا اعمالی که به حیثیت و اعتبار تعاونی لطمه وارد نموده و یا با تعاونی رقابتی ناسالم نمایند.

۱۱- تصویب هزینه حسابرسی مورد نظر بازرسی

یا بازرسان جهت رسیدگی به حسابها، دفاتر، اسناد و صورتهای مالی.

۱۲۰- تصویب حق الزحمه بازرس یا بازرسان.
۱۳- رسیدگی به شکایات اعضاء و تخلفات هیأت مدیره به درخواست بازرس یا بازرسان و اتخاذ تصمیم در این باره. (ماده ۵۶ اساسنامه)
۱۴- تصویب مقررات و ضوابط انجام معاملات تعاونی با هر یک از اعضاء هیأت مدیره، مدیر عامل و بازرسان.
۱۵- تعیین مدت برای تأدیه مبلغ پرداخت نشده سهام تعهدی اعضاء (تبصره ماده ۸ اساسنامه)
۱۶- تعیین میزان سهام اعضایی که می‌توانند نسبت به سایر اعضاء سهام بیشتری خریداری نمایند. (با رعایت آئین‌نامه تبصره ۶ و ۲۰ قانون تعاون و سایر دستورالعملهای مربوط و تبصره ماده ۹ اساسنامه).
۱۷- رسیدگی به موضوعات مطرح شده از سوی حداقل ۱/۵ اعضاء شرکت (بند ب ماده ۲۳ اساسنامه).
۱۸- رسیدگی به موضوعات مطرح شده از سوی وزارت تعاون (بند ج ماده ۲۳ اساسنامه).

۱۹- رسیدگی به پیشنهادات جدید اعضاء (ماده ۲۸ اساسنامه).

۲۰- انتخاب جانشین اعضاء هیأت مدیره که به علل استعفا، فوت و یا ممنوعیت قانونی در تعاونی انجام وظیفه نمی‌کنند. (تبصره ۲ ماده ۳۸ اساسنامه).

۲۱- تصویب آئین‌نامه وظایف و اختیارات مدیر عامل و حقوق و مزایای وی (ماده ۴۰ اساسنامه).

۲۲- سایر وظایفی که قوانین و مقررات برعهده مجامع عمومی قرار داده است.

مجمع عمومی فوق العاده به منظور تغییر مواد اساسنامه، تصمیم‌گیری نسبت به عزل یا قبول استعفای هیأت مدیره و انحلال یا ادغام تعاونی و اتخاذ تصمیم نسبت به عضو یا اعضایی که مقررات اساسنامه و سایر تعهدات قانونی را رعایت نکرده‌اند با رعایت کلیه مقررات و قوانین مربوط و مفاد اساسنامه مورد عمل تشکیل می‌گردد.

○ هیأت مدیره

اداره امور تعاونی طبق اساسنامه بر عهده هیأت مدیره می‌باشد که در مجمع عمومی عادی برای مدت دو سال با رأی مخفی انتخاب می‌گردند. هیأت مدیره بلافاصله بعد از انتخاب و اعلام قبولی در اولین جلسه از بین خود یک رئیس و یک نایب رئیس و یک منشی

انتخاب نموده و جهت مدیریت تعاونی و اجرای تصمیمات مجامع عمومی و هیئت مدیره فرد واجد شرایطی را از بین اعضاء شرکت و یا خارج برای مدت دو سال به عنوان مدیر عامل انتخاب می‌کنند مدیر عامل زیر نظر هیأت مدیره انجام وظیفه می‌نماید. وظایف و اختیارات و حقوق و مزایای مدیر عامل طبق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که بنا به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب مجمع عمومی خواهد رسید.

جلسات هیأت مدیره حداقل هر ماه یکبار بنا به دعوت رئیس و یا نایب رئیس هیئت مدیره و یا مدیر عامل با حضور بیش از نصف اعضاء اصلی هیأت مدیره تشکیل و رسمیت می‌یابد برای اتخاذ تصمیم رأی اکثریت اعضاء حاضر در جلسه ضروری است. تصمیمات هیأت مدیره در دفتری به نام دفتر صورت جلسات هیأت مدیره ثبت و به امضای اعضاء حاضر در جلسه می‌رسد.

هیأت مدیره نماینده قانونی شرکت است و می‌تواند مستقیماً و یا با وکالت با حق توکیل این نمایندگی را در دادگاهها و مراجع قانونی و سایر سازمانها اعمال کند. مسئولیت هیأت مدیره در مقابل شرکت مانند مسئولیت وکیل است در مقابل موکل. کلیه قراردادها و اسناد تعهدآور شرکت به امضاء مجاز یک یا دو نفر از اعضاء هیأت مدیره به اتفاق مدیر عامل معتبر است.

هیأت مدیره وظایف خود را به صورت جمعی انجام می‌دهد و هیچیک از اعضاء هیأت مدیره حق ندارد از اختیارات هیئت مدیره منفرداً استفاده کند مگر در موارد خاص که وکالت یا نمایندگی کتبی از طرف هیأت مدیره داشته باشد. هیأت مدیره می‌تواند قسمتی از اختیارات خود را با اکثریت ۳/۴ آراء به مدیر عامل تفویض کند.

تحویل و تحول و انتقال مسئولیت از هیأت مدیره سابق به هیأت مدیره بعدی باید ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ ثبت تغییرات هیأت مدیره در اداره ثبت شرکتها صورت گیرد و کلیه اوراق و اسناد معتبر و حسابها و موجودیهای شرکت به هیأت مدیره جدید تحویل گردد. مراتب نقل و انتقال باید در دفتر صورت جلسات هیأت مدیره ثبت و به امضای اکثریت اعضاء هیأت مدیره سابق و اعضاء هیأت مدیره جدید و بازرسان سابق و جدید برسد. صورت مجلس مذکور باید جزو اسناد شرکت نگهداری شود. استعفای هر یک از اعضاء هیأت



مدیره تا تعیین عضو جدید رفع مسئولیت نسبت به وظایفی که به وی محول شده است، نخواهد کرد.

○ وظایف هیأت مدیره

هیئت مدیره جز در مواردی که به موجب اساسنامه اتخاذ تصمیم درباره آنها در صلاحیت مجامع عمومی قرار داده شده در سایر موارد و برای تحقق اهداف، موضوع و عملیات شرکت با رعایت قوانین و مقررات جاری و اساسنامه، دارای اختیارات لازم جهت اداره امور، اجرای طرح‌ها و سازماندهی شرکت می‌باشد.

اهم وظایف هیأت مدیره عبارت است از:

- ۱- دعوت مجامع عمومی (عادی - فوق العاده)
- ۲- اجرای اساسنامه و تصمیمات مجامع عمومی و سایر مقررات مربوطه.
- ۳- تهیه و تنظیم طرح‌ها، برنامه‌ها، بودجه و سایر پیشنهادات و ارائه آن به مجمع عمومی.
- ۴- تهیه و تنظیم دستورالعمل‌های داخلی، معاملاتی، پرسنلی،... و تقدیم آن به مجمع عمومی.
- ۵- استخدام و یا اخراج کارکنان بر اساس مقررات قانونی و مصوبات مجمع عمومی و نظارت و مراقبت در کار آنها.
- ۶- نصب و عزل و قبول استعفای مدیر عامل و نظارت بر عملیات وی و پیشنهاد میزان حقوق مدیر عامل به مجمع عمومی.

۷- نظارت بر مخارج جاری و سرمایه‌گذاری شرکت و رسیدگی به حسابها و ارائه تراز آزمایشی و صورتهای مالی به وزارت تعاون و بازرسان و مجمع عمومی در زمان مقرر.

۸- قبول در خواست عضویت و اخذ تصمیم نسبت به انتقال سهام اعضاء به یکدیگر و دریافت استعفای هر یک از اعضاء هیأت مدیره و دعوت از عضو علی البدل.

۹- تعیین نماینده یا وکیل در دادگاهها و مراجع قانونی و یا سایر سازمانها با حق توکیل غیر.

۱۰- تعیین نماینده از بین اعضاء شرکت برای حضور در جلسات مجامع عمومی شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی و اتاق تعاون که شرکت در آنها مشارکت و عضویت دارد.

۱۱- تعیین نماینده جهت ایفای وظایف عضویت شرکت در هیأت مدیره و یا بازرسی شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی و اتاق تعاون.

۱۲- تعیین و معرفی صاحبان امضای مجاز (یک یا دو نفر از بین اعضاء هیئت مدیره به اتفاق مدیر عامل).

۱۳- تشکیل جلسات هیأت مدیره اعم از جلسات عادی و فوق العاده و حضور به موقع کلیه اعضاء در هر یک از آنها.

۱۴- تهیه و تنظیم و ارائه پیشنهاد به منظور اصلاح و تغییر مواد اساسنامه و آئین‌نامه‌ها و دستورالعملها.

۱۵- همکاری با بازرسی یا بازرسان.

۱۶- رسیدگی به شکایات واصله.

۱۷- ارائه نسخه‌ای از گزارش و صورتهای مالی پایان دوره (ترازنامه، سود و زیان، پیشنهاد تقسیم سود و بودجه، پیشنهادی) حداکثر یکماه قبل از تشکیل اولین جلسه مجمع عمومی برای رسیدگی به بازرسی یا بازرسان و وزارت تعاون.

۱۸- ارائه نسخه‌ای از ترازنامه آزمایشی سه ماهه شرکت همراه با تجزیه و تحلیل فعالیت به بازرسان و وزارت تعاون.

۱۹- همکاری با حسابرسان منتخب وزارت تعاون.

۲۰- ارائه اظهارنامه مالیاتی به همراه ترازنامه، حساب سود و زیان، مصوبات مجمع عمومی به حوزه مالیاتی.

۲۱- اتخاذ تصمیم در مورد تذکرات کتبی بازرسی یا بازرسان در مورد نقص یا تخلف و بی‌ترتیبی احتمالی.

۲۲- تعیین ارزش روز سهام و ارائه آن جهت تصویب به مجمع عمومی به همراه پیشنهاد تغییرات سرمایه.



از: علی حسین شهريور

سیمای تعاون در همسنى فارس

در شهرستان ممسنی در مجموع ظرفیت تولید گوشت سفید در واحدهای مرغداری فعال شهرستان با احتساب بخش خصوصی ۱۱۷۲۰۰۰ قطعه در سال است. بخش تعاون ۶۶ درصد و بخش خصوصی ۳۴ درصد گوشت سفید شهرستان را تولید و به بازار مصرف عرضه میکنند.

مقدمه:

از سال ۱۸۴۲ میلادی که اولین شرکت تعاونی توسط پیشقدمان نهضت تعاونی راچدیل در انگلیس تأسیس شد تاکنون جهان شاهد انقلابهای بزرگ سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و صنعتی بوده است. گرچه دنیا بنا و بینش تازه‌ای یافته است اما واقعیت این است که تغییر و تحولات نه تنها رشد نهضت تعاونی را متوقف نساخت بلکه اندیشه تعاون به طور روزافزونی در دنیا ترویج و گسترش یافت آنچنان که امروزه در همه جا پذیرفته شده است. به هرجا که بروید در شهرها، روستاها و مناطق عشایری تعاونیها دیده میشوند. پس از جنگ دوم جهانی تعاونیها از اروپا به سایر قاره‌ها از جمله آسیا وارد شدند. اولین کشورهای آسیائی ژاپن و هندوستان بودند که اندیشه تعاونی را پذیرفته و ترویج کردند. در همین راستا در ایران نیز نهضت تعاونی جای خود را باز و به درون

جامعه ایران نفوذ کرد. بدون شک شرکت تعاونی به مفهوم مشارکت و یاری کردن یکدیگر، سابقه‌ای طولانی در فرهنگ ایرانی دارد. از نظر تاریخی مشارکت در ایران با انقراض سلسله ساسانیان و ظهور اسلام شکل جدیدی به خود گرفت. اسلام بعنوان یک مجموعه کامل از قوانین روحبخش انسانی و دارای قدرت جهت دهی به تمامی ابعاد زندگی اجتماعی راههای بیشماری را برای توزیع عادلانه ثروت در نظام اقتصادی جامعه نشان داد.

آغاز تعاون رسمی در ایران برای اولین بار در موادی از قانون تجارت سال ۱۳۰۳ گنجانیده شد و در پی تصویب قانون مزبور تشکیل و ثبت تعاونیها در ایران رسماً ۱ سال ۱۳۱۴ آغاز گردید. اولین قانون شرکتهای تعاونی در سال ۱۳۵۰ با ۱۴۹ ماده ماده به تصویب رسید. پس از پیروزی انقلاب اسلامی باتوجه به تاکید قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بر تعاون

بعنوان یکی از سه بخش مهم اقتصادی کشور، قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران در شهریورماه ۱۳۷۸ در ۷۱ ماده به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید.

ممسنی در یک نگاه:

شهرستان ممسنی با وسعتی بیش از هشت هزار کیلومتر مربع و داشتن بیش از هشتصد روستا و جمعیتی بالغ بر دویست هزار نفر در ۱۵۰ کیلومتری شیراز ریشه در اعماق تاریخ داشته و با تاریخ پرافتخار ایران پیوندی ناکسستنی دارد. گذشته این منطقه که به سه هزار سال پیش از میلاد میرسد ریشه تا عهد هخامنشیان دوانیده است.

گواه این مدعا نقش برجسته (کسورنگون) مربوط به عهد ایلام و ته ستون‌های باقیمانده از عهد هخامنشیان است. از سویی موقعیت جغرافیائی و استراتژیکی این منطقه را بسان چهار راهی

در گذر لشکرکشی‌ها و آمد و شدهای فاتحانی چون یعقوب لیث صفاری، علی بن بویه، نادرشاه افشار، تیمور گورکانی و..... قرار میداده است.

نقش مردم این مرز و بوم را در شکل‌گیری تاریخ پرافتخار سرزمین ایران نمی‌توان انکار نمود و بدون شک مسئولیتهایی را در گذر تاریخ بر دوش ۷۶ هشتاد (۸۰) تعاونی با ۸۰۸۵ نفر عضو و ۲۸۱۵ میلیون ریال سرمایه و ۱۹۱۲ نفر اشتغالزایی در ممسنی به ثبت رسیده که یا فعال هستند و یا در دست اجرا میباشند.

از نکات قابل توجه گرایش مردم به سمت فعالیت‌های تولیدی در رشته‌های صنعت و کشاورزی میباشد. در همین راستا ۵۸ تعاونی معادل ۷۵ درصد تعاونیهایی که پس از انقلاب اسلامی تاسیس شده‌اند تولیدی هستند. در بخش کشاورزی نیز از مجموع ۲۶ شرکت تعاونی ۱۸ شرکت تعاونی در زمینه پرورش مرغ گوشتی و تخمگذار به ثبت رسیده‌اند. از این تعداد ۷ واحد مرغ گوشتی با ظرفیت سالانه ۷۷۲۰۰۰ قطعه فعال و در حال تولید هستند. در شهرستان ممسنی در مجموع ظرفیت تولید گوشت سفید در واحدهای مرغداری فعال شهرستان با احتساب بخش خصوصی ۱۱۷۲۰۰۰ قطعه در سال است. بخش تعاون ۶۶ درصد و بخش خصوصی ۲۴ درصد گوشت سفید شهرستان را تولید و به بازار مصرف عرضه میکنند.

صنعت شهرستان ممسنی تا قبل از انقلاب محدود به کارخانه قند بود که در سال ۱۳۲۵ با ظرفیت ۱۰۰۰ تن چغندر تاسیس شده بود که در تاسیس آن نیز ملاحظات اجتماعی و سیاسی بیش از برنامه ریزی‌های اقتصادی مطرح بوده است. این کارخانه بعلت کمبود چغندر قند در منطقه در طول سالیان گذشته همواره با کاهش ظرفیت و رکود همراه بوده است. اما پس از انقلاب تنها در بخش تعاون



آمار و ارقام موجود از وضعیت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی شهرستان ممسنی بیانگر علاقمندی و گرایش مردم این دیار به سمت شیوه‌های تعاونی است بطوریکه راه‌حل مشکلات اقتصادی و اجتماعی خود را در اندیشه و بینش تعاونی و همیاری یافته‌اند.

شاهد ثبت و تاسیس بیست شرکت تعاونی تولیدی صنعتی با ۲۹۱ نفر اشتغالزایی هستیم که در زمینه‌های مختلفی مانند تولید مواد شوینده، چاپخانه، کشتارگاه صنعتی طیور، فرآورده‌های گوشتی، ماکارونی، نایلون و نایلکس و.... فعال و یا در دست اجرا هستند. در بخش تهیه و توزیع کالا یازده تعاونی مصرف با ۵۰۱۴ نفر عضو که نماینده همین تعداد خانوار هستند قریب ۱۲ درصد جمعیت شهری را تحت پوشش دارند.

با احتساب بعد خانوار شهری در شهرستان ممسنی این تعاونیها به ۲۸۰۰۰ نفر معادل ۶۶ درصد جمعیت شهری خدمات ارائه می‌نمایند.

در مجموع تعداد تعاونیهای شهرستان ممسنی تا پایان آذرماه ۷۶، ۸۳ شرکت با ۹۷۸۶ نفر عضو، بیش از ۲۸۳۰ میلیون ریال سرمایه و ۱۹۱۲ نفر اشتغالزایی میباشد.

این تعداد تعاونی معادل ۴ درصد کل تعاونیهای استان فارس می‌باشد. در مقایسه با ۱۶ شهرستان، از نظر تعداد تعاونی در استان، مقام پنجم و از نظر تعداد اعضاء در مقام نهم قرار دارد. معادل ۳۳ درصد از اعضاء تعاونیهای شهرستان (۱۷۰۱ نفر) از زنان تشکیل میدهند که ۱۱۴۱ نفر آنان یعنی ۶۷ درصدشان در بخش‌های تولیدی نظیر: فرش دستباف، صنعت و کشاورزی فعالیت دارند.

از سال ۷۱ تا آذرماه ۷۶ قریب ۱۵۰۰۰ میلیون ریال اعتبار در قالب تبصره‌های ۳ و

پس از پیروزی انقلاب اسلامی بدلیل وجود فرهنگ تعاون در میان مردم از یکسو و حمایت‌های بی‌شائبه نظام جمهوری اسلامی ایران جهت تحقق اهدافی نظیر ایجاد اشتغال، تأمین عدالت اجتماعی و توسعه مشارکت عمومی در کارها روند شکل‌گیری تعاونیها در مهنی شتاب بیشتری به خود گرفت.

به نحوی که پس از انقلاب تا پایان آذرماه ۷۶ هشتاد (۸۰) تعاونی با ۸۰۸۵ نفر عضو و ۲۸۱۵ میلیون ریال سرمایه و ۱۹۱۲ نفر اشتغالزایی در مهنی به ثبت رسیده که یا فعال هستند و یا در دست اجرا میباشند.

۴ و ۵۰ به تعاونیهای شهرستان مهنی تخصیص یافته است. در سال ۱۳۷۵ در توزیع شهرستانی اعتبارات تبصره ۲ شهرستان مهنی با ۵۳۲۰ میلیون ریال معادل ۱۶/۶۲ درصد بعد از شهرستان شیراز مقام دوم جذب اعتبار را در بخش تعاون استان داشته است.

در همین سال در بخش کشاورزی ۲۴ درصد از اعتبارات تبصره ۳ استان را جذب نموده و مقام اول جذب اعتبار را داشته است.

در بخش تعاونیهای روستائی شهرستان مهنی دارای ۱۸ تعاونی داشته‌اند. آنچنانکه وقتی تاریخ گذشته را ورق می‌زنیم مشاهده می‌کنیم که به مناسبت‌های گوناگون از آنان نام برده شده است.

مردمی که در اوج صداقت و صفا در کمال سادگی و بی‌پیرایگی زیسته‌اند و از کم‌توقع‌ترین مردم بوده‌اند. مردمی که در تنگناها با تمام توان به این مرز و بوم خدمت نموده‌اند و از مال و جان خویش مایه گذاشته‌اند. مردمی که غیرت، حمیت، تعصب، روح یساری‌گری و تعاون از خصوصیات ذاتی آنان بوده است. مردمی که تحت هر شرایطی اسلام و ایران را فراموش نکردند و پس از ختم قرآن مجید به فرزندان خود خواندن شاهنامه فردوسی را آموختند تا ایمان و عشق به خداوند متعال همراه با روح سلحشوری و جنگاوری در

آنان دمیده شود و در برابر ظلم و ستم حاکمان جورپیشه سرتسلیم فرود نیاورند. سرارول استین باستان شناس انگلیسی که حدود ۶۶ سال پیش به ایران سفر کرده است در مورد وضعیت زندگی مردم این منطقه نوشته است:

وضعیت زندگی این عشایر بسیار ساده است و با وضعیت شهرنشینی و تجمل خیلی فرق دارد. زندگی معمولی آنان عبارت است از گله داری و تربیت احشام و تربیت اسب چراغ این اقوام عموماً در شبهای تاریک زمستان آتش است که هیزم بسیاری می‌افروزند و کنارش می‌نشینند و در شبهای تابستان چراغ آنان ماه و ستارگان است.....

خوراک این مردم ساده و طبیعی و بیشتر تخم مرغ، شیر، دوغ و لبنیات است.

طبیب همگی لرها خداوند است. در هنگام بیماری آنقدر میمانند که یا خوب شوند یا بمیرند.

اما اکنون در این منطقه وسیع و پرجمعیت معیار و سطح زندگی تغییری عمیق یافته است. فقر و فاقه قدیمی بسیار کمرنگ شده است. سطح عمومی سواد به شدت در حال رشد است.

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور از فرزندان غیرتمند و با استعداد این منطقه پر است. بطوری که دورنما و چشم انداز امیدبخش تحصیلات عالی فرزندان این

دیار حکایت از رونق فزاینده آینده خواهد داشت.

تعاونیها در مهنی:

روحه تعاون و فرهنگ یاری‌گری از دیرباز در میان مردم این دیار چهره خود را عملاً نشان داده است و تعاون بعنوان یکی از بخش‌های مهم اقتصادی جای خود را در میان مردم باز نموده است.

نخستین تعاونی شهرستان مهنی ۲۶ سال پیش یعنی در سال ۱۳۵۰ تحت عنوان تعاونی مصرف کارگران کارخانه قند مهنی با ۱۵۳ نفر عضو و سرمایه‌ای بالغ بر ۲۲۲۰۰۰۰ ریال در منطقه شکل گرفته است. در مجموع تا قبل از انقلاب شکوهمند اسلامی تنها سه شرکت تعاونی در این شهرستان تاسیس شده است که ۱۷۰۱ نفر عضو داشته‌اند:

- یک تعاونی مسکن با ۳۱۲ نفر عضو و ۴۰۰۰۰۰ ریال سرمایه.

- دو تعاونی مصرف با ۱۳۸۹ نفر عضو و ۱۵۸۳۰۰۰ ریال سرمایه.

اما پس از پیروزی انقلاب اسلامی بدلیل وجود فرهنگ تعاون در میان مردم از یکسو و حمایت‌های بی‌شائبه نظام جمهوری اسلامی ایران جهت تحقق اهدافی نظیر ایجاد اشتغال، تأمین عدالت اجتماعی و توسعه مشارکت عمومی در کارها روند شکل‌گیری تعاونیها در مهنی شتاب بیشتری به خود گرفت.

به نحوی که پس از انقلاب تا پایان آذرماه روستائی با ۲۴۰۰۰ نفر عضو میباشند. اولین تعاونی روستائی شهرستان در سال ۱۳۴۰ تاسیس شده است.

اهم فعالیت‌های تعاونی‌های روستائی توزیع نهاده‌های کشاورزی، توزیع مواد سوختی، پرداخت وام، توزیع مایحتاج عمومی اعضا و خرید و فروش محصولات کشاورزی میباشد.

آمار و ارقام موجود از وضعیت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی شهرستان

ممسنی بیانگر علاقمندی و گرایش مردم این دیار به سمت شیوه‌های تعاونی است بطوریکه راه‌حل مشکلات اقتصادی و اجتماعی خود را در اندیشه و بینش تعاونی و همیاری یافته‌اند. شهرستان ممسنی با خیل عظیمی از نیروهای تحصیل کرده و با استعداد بعنوان سرمایه بزرگ انسانی و نیز با دارا بودن بیش از ۱۲۰ هزار هکتار اراضی کشاورزی همراه با موقعیت جغرافیایی و اقلیمی مناسب، وجود توانمندیهای بالقوه در زمینه معدن و صنعت بویژه صنایع دستی، بستر مناسبی برای ایجاد طرحهای بزرگ اقتصادی در قالب تعاونی بوده و چشم انتظار حمایت‌های بیشتر از سوی مسئولین نظام و دستگاههای اجرائی استان میباشد. بدون شک رشد و توسعه شهرستان ممسنی در گرو همکاری و مساعدت دلسوزانه مسئولین محترم و تلاش بی وقفه و خستگی‌ناپذیر مردم این دیار میباشد.

بقیه از صفحه ۵۵

۱۱- بهاء دادن به اطلاعات: به طوریکه در قسمت‌های قبلی مقاله بیان گردید امروزه توسعه، از محور اقتصادی به محور اطلاعاتی تبدیل شده است. پس برای رسیدن به توسعه تاکید کردن بر نقش پراهمیت اطلاعات، یک ضرورت است. جامعه صنعتی و مدرن، بدون اطلاعات قادر به حیات نیست امروزه نظامهای اطلاعاتی در این جوامع به صورت کامپیوترهای پیشرفته درآمده است، در حالیکه در جوامع سنتی نیاز چندانی به اطلاعات احساس نمی‌شود و کارها به کندی انجام می‌گیرد.

۱۲- آینده نگری و دوراندیشی: به منظور توسعه و صنعتی شدن باید بیشتر

به آینده توجه داشت و بر این باور بود که نه تنها می‌توان آینده را پیش‌بینی کرد بلکه می‌توان آن را ساخت. ولی در جوامع قدیم و سنتی بیشتر به مسائل گذشته توجه می‌شود.

۱۳- بهاء دادن به یادگیری و آموزش: یادگیری برای تمام عمر و به طور مستمر باید به یک ارزش تبدیل شود امروزه یکی از آفت‌های بزرگ محیط‌های کاری ما این است که متأسفانه نوعاً کارگران ما ساده هستند، آموزش‌های فنی و بالا ندیده‌اند و این یک نقطه ضعف است، لذا بدین منظور، نیروی کار باید مورد آموزش قرار گیرد.

۱۴- فرهنگ تولید در مقابل فرهنگ مصرف: برای رسیدن به توسعه و پیشرفت باید به تولید اهمیت داده شود و هرکس سعی کند چیزی تولید کند و از این راه هستی خود را توجیه کند ولی متأسفانه در کشورها و جوامع سنتی به مصرف اهمیت داده می‌شود و افراد بجای اینکه این تصور را داشته باشند که چیزی به جامعه بدهند گرفتار این توقع هستند که جامعه باید چیزی به آنها بدهد.

۱۵- تغییر و دگرگونی و تحول: در جامعه‌ای که می‌خواهد توسعه یابد باید روحیه استقبال از تغییرپذیری و گرایش به پویش و نوآوری یک ارزش محسوب شود. برعکس، نگرانی از تغییر و بدبینی از هر بدعتی که در فرهنگ بسیاری از کشورها، ریشه‌های دیرینه و مزمین دارد. از جمله عوامل بازدارنده توسعه محسوب می‌شود.

فهرست منابع و مأخذ:

- ۱- عقیلی، حسین، «مدارهای توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران»، چاپ دوم، نشرنی، تهران، ۱۳۷۱
- ۲- ممسنی، منوچهره، جامعه‌شناسی عمومی، نشر کتابخانه طهوری، تهران، ۱۳۷۰
- ۳- اسدی، علی، «مدیریت استراتژیک از دیدگاه اجتماعی»، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱۴، پاییز ۱۳۷۰
- ۴- ابرازنده، سلیمان، «نقش فرهنگ در بهبود رفتارکار»، مجله تدبیر، شماره ۵۳، سال ششم، تیرماه ۱۳۷۴

- ۵- ساوولی، بدالله، «ریشه‌های فرهنگی توسعه» مجله فرهنگ توسعه، شماره ۱۲، سال دوم، ۱۳۷۳
- ۶- محمد پور لیا، هرمز، «موانع فرهنگی توسعه با نکیه بر ایران» هفته نامه فرهنگ آفرینش، سال چهارم، دوم مردادماه ۱۳۷۵
- ۷- روزنامه کیهان، ۲۳ فروردین ماه ۱۳۷۵.
- ۸- روزنامه همنه‌ری، ۲۷ تیرماه ۱۳۷۵.
- ۹- روزنامه اطلاعات، ۲۴ شهریورماه ۱۳۷۲.
- ۱۰- روزنامه همنه‌ری، ۴ مهرماه ۱۳۷۳.

بقیه از صفحه ۷۹

وزیر تعاون در بخشی دیگر از سخنرانی خود اظهار داشت: «من فکر می‌کنم که در استان، صدای اتاق تعاون باید شنیده شود و نه صدای مدیرکل تعاون، مدیرکل تعاون باید زیرچتر اتاق تعاون قرار گیرد. وی افزود: آرزو می‌کنم روزی برسد که احساس کنیم نیازی به وجود یک تشکیلات دولتی برای تعاون نیست و اتاقهای تعاون و اتحادیه‌های تعاونی آنچنان قوی و منسجم شده باشند که خودشان بتوانند حرفشان را در همه جا پیش ببرند و دیگر نیازی به یک سخنگو، از طرف دولت نباشد.

مهندس حاجی در آخرین بخش از سخنان خود مشارکت تعاونیها در تدوین برنامه سوم توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی، بالا بردن کیفیت تولیدات تعاونیها، تقویت جایگاه مدیران در تعاونیها و تحکیم روابط دوستانه بین مسئولان اتاقهای تعاون و مدیران کل تعاون را مورد تاکید قرار داد.

در اولین همایش اتاقهای تعاون و اتحادیه‌های تعاونی سراسر کشور که روز ششم اسفند ماه با تلاش اتاق تعاون مرکزی جمهوری اسلامی ایران برگزار شد، «رحمت‌ا... خسروی»، دبیرکل آن اتاق نیز طی سخنانی ضمن اشاره به دلایل ضعف بنیه مالی اتاقهای تعاون، راه کارهایی را برای تجهیز مالی اتاقهای تعاون ارائه کرد و برنامه‌های آتی آن اتاق را تشریح نمود.