

محصول ملی (یعنی توسعه اقتصادی) وقتی حاصل می‌شود که آحاد بنگاه‌های تولیدی و خدماتی بتوانند در هر دوره مالی بطور مرتب بر حجم و ارزش تولیدات خود بیفزایند.

باتوجه به اینکه کیفیت از مباحث مهم بازاریابی است، همچنین با قبول یکی از تعاریف جدیدی که از بازاریابی بعمل آمده است (۱) و آن را به معنای مجموعه تلاش‌های یک بنگاه اقتصادی می‌داند، در این گفتار با استفاده از مدل ارائه شده توسط S.K. Mukerjee و D. Singh و تکمیل زیر مجموعه بازاریابی در بررسی عامل مدیریت که از جمله عوامل مؤثر بر بهره‌وری یک سازمان شناخته شده است، سعی خواهد شد است، سعی خواهد شد آثار بازاریابی صحیح بر بهبود بهره‌وری مؤسسات مطالعه گردد.

اندیشمندان مذکور عوامل مؤثر بر بهره‌وری یک سازمان را به دو گروه بزرگ عوامل داخلی و عوامل خارجی تقسیم کرده‌اند. که عوامل داخلی به عوامل نرم و عوامل سخت تفکیک شده و عوامل خارجی به منابع طبیعی، دولت و مجموعه ساختاری آن و بالاخره تغییرات ساختاری تقسیم شده است. در بررسی عوامل سخت، کالا یا محصول، تجهیزات، تکنولوژی و مواد مورد بررسی است که عیناً در بررسی‌های بازاریابی با قبول مفهوم و قلمرو جدید آن مورد مطالعه قرار می‌گیرد و در بررسی عوامل نرم، افراد (کارکنان)، روش‌های کار، سیستم‌ها و شیوه‌های مدیریت مورد مطالعه است که دقیقاً منطبق بر بررسی‌های بازاریابی است.

بعلاوه در بررسی شیوه‌های مدیریت، باتوجه به اینکه می‌توان شیوه‌های مدیریت را حداقل در سه گروه بزرگ و قابل اهمیت مدیریت مالی، مدیریت تولید و مدیریت

آثار بازاریابی متمم در بهبود بهره‌وری مؤسسات

تهیه‌کننده: مهندس محمد پلورپان نهرانی

۱- مقدمه:

برای ورود به بحث بهره‌وری، اطلاع از یک بحث مهم اقتصادی یعنی «تخصیص منابع» و یک بحث مهم در بازاریابی یعنی «کیفیت» ضروری است.

تخصیص منابع یعنی اختصاص دادن مقادیر متناسب و مطلوب (بهینه) از منابع مالی، انسانی و تکنولوژیک برای وصول به هدف یا اهداف معین و در راستای یک استراتژی مشخص است و کیفیت به معنای مجموعه صفات و ویژگی‌هایی است که در هر کالا باید وجود داشته باشد تا بتواند نیازهای مصرف‌کننده را تامین و رضایت مشتری را حاصل نماید.

مفهوم بهره‌وری در محل تلاقی این دو

بحث قرار دارد. یعنی موفقیت یک واحد اقتصادی در سطح خرد و وصول به اهداف بازرگانی مؤسسه وقتی حاصل می‌شود که کالا یا خدمتی با کیفیت مطلوب و تامین‌کننده رضایت مشتری به گونه‌ای تولید، قیمت گذاری، توزیع و پشتیبانی شود که از منابع محدود بطور متناسب و مطلوب (بهینه) استفاده شده و نسبت ستانده به نهاده مرتباً افزایش یابد. بدیهی است افزایش مرتب ستانده به نهاده نهایتاً باعث انباشت سرمایه و توسعه ابعاد بنگاه خواهد شد. بنابراین بهره‌وری از مفاهیم استراتژیک یک بنگاه است زیرا زمینه‌سازی دستیابی به اهداف بلندمدت است و از جانب دیگر کمک کننده به اهداف توسعه اقتصادی در سطح ملی نیز هست زیرا افزایش مداوم

بازاریابی بررسی نمود، اینک با بررسی و نگرش سیستمی به مقوله بازاریابی و شناسایی سیستم بازاریابی می توان با تدقیق و عنایت بیشتر نسبت به عناصر تشکیل دهنده آمیخته بازاریابی در هر مؤسسه (کالا، قیمت، توزیع، تبلیغات و اطلاع رسانی و بالاخره افراد یا کارکنان)، آثار بازاریابی صحیح در بهبود بهره‌وری مؤسسات را مطالعه نمود.

۲- بازاریابی و قلمرو جدید آن:

بازاریابی در بازرگانی پیشرفته دارای مفهومی بسیار فراتر از مفهوم و قلمرو سنتی آن می‌باشد. به موجب تعاریف جدید، بازاریابی به معنی کلیه فعالیت‌های اقتصادی یک بنگاه یا به عبارت دیگر به معنی تلاش‌های سازمان یافته‌ای است که باعث می‌شود کالاها یا خدمات بسنحوی سریعتر، صحیحتر، کم هزینه‌تر و بهره‌ورتر به دست مصرف‌کننده برسد و بدیهی است که بدین ترتیب شامل طیف وسیعی از عملیات بنگاه‌های تولیدی یا خدماتی می‌شود. این طیف را می‌توان از مرحله‌ای که یک فکر یا ایده جدیدی از مخیله یک کارآفرین اقتصادی خظور می‌کند آغاز و مراحل بعدی مانند تولید آزمایشگاهی، تحقیق در مورد منابع تامین مواد اولیه، تحقیق در مورد مشتریان بالقوه و نیازها و انتظارات آنان، طراحی خط تولید، طراحی کارخانه، ساخت و نصب ماشین‌آلات تولید، توزیع، خرید، فروش، بیمه، انبارداری، ترخیص، حمل و ... را شامل نمود.

بازاریابی از مقوله‌های استراتژیک هر بنگاه اقتصادی است و نگرش سیستم بر آن حاکم است. سیستم بازاریابی را می‌توان بشرح زیر تشریح نمود:

۱-۲- دستیابی به ایده‌های جدید از طریق فعالیت‌های واحد تحقیق و توسعه (R & D) یا ابداع و نوآوری کارکنان.

۲-۲- تحقیقات مربوط به بازار، مشتریان، رقبای، قیمت‌ها، کیفیت کالاهای مشابه و جانشین، روش‌های تبلیغات و اطلاع‌رسانی، چگونگی ارقام سود، فروش و سهم بازار، سبک مدیریت، آموزش، مشارکت پرسنل و بالاخره عوامل خارج از بنگاهها مانند وضعیت درآمد، جمعیت، فرهنگ، آداب، رسوم و ...

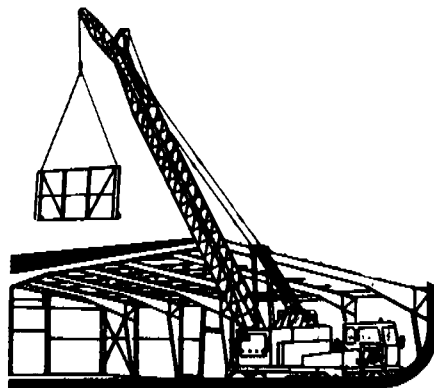
۳-۲- به کارگیری و استفاده از یافته‌های تحقیق در موارد فوق در فرآیند تصمیم‌گیری نسبت به موضوعات زیر:

۱-۳-۲- مشخصات محصول: کیفیت، شکل و طرح و رنگ و بسته‌بندی، ابعاد و اندازه، گارانتی، زمان تحویل، خدمات، تسهیلات فروش و رضایت مشتری.

۲-۳-۲- روش‌های قیمت‌گذاری
۳-۳-۲- روش‌های تسلیفات و اطلاع‌رسانی

۴-۳-۲- روش‌های توزیع
۵-۳-۲- نقش و جایگاه منابع انسانی در ادبیات بازاریابی مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

۴-۲- تصمیماتی که در سیستم بازاریابی



اتخاذ می‌شود آثار متفاوتی بشرح زیر در داخل و خارج از محیط بنگاه از خود بجای می‌گذارد:

۱-۴-۲- آثار داخلی:

مانند تغییرات در ارقام فروش، سود، سهم بازار، سرعت گردش سرمایه، موجودی انبار، حسابهای بدهکاران و بستانکاران و بالاخره بهره‌وری بنگاه که می‌تواند در جهات مثبت یا منفی باشد.

۲-۴-۲- آثار خارجی:

مانند اعتبار و شهرت بنگاه ذهنیت مصرف‌کننده، حالاتی مانند اطلاع، تمایل، ترجیح، متقاعد شدن و بالاخره قصد خرید در مصرف‌کننده.

بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که تعامل و ارتباطات متقابل بین عناصر تشکیل دهنده سیستم بازاریابی باعث ایجاد، تغییر (کاهش یا افزایش) و بالاخره توسعه و بالندگی بهره‌وری می‌گردد.

۳- بررسی آثار بازاریابی صحیح بر بهره‌وری مؤسسات:

برای بررسی آثار بازاریابی صحیح بر بهره‌وری یک مؤسسه، باید عناصر تشکیل دهنده آمیخته بازاریابی را مطالعه و چگونگی اثرگذاری آنها را در تغییر نسبت ستانده به نهاده مورد توجه قرار داد.

۱-۳- کیفیت:

کیفیت از مهمترین مقوله‌های مورد بحث در بازاریابی است و به معنای وجود صفات و ویژگیهایی در کالا است که نیازها و انتظارات مصرف‌کننده را تامین و رضایت وی را موجب شود. حربه کیفیت از حربه قیمت مؤثرتر و متقاعد کننده‌تر است و مشتری در صورتی که

باور کند و متقاعد شود که یک کالای خاص دارای ویژگیهای مورد انتظار اوست، حاضر به پرداخت بهای آن می‌گردد و به قیمت چندان توجهی نمی‌کند. بنابراین افزایش نهاده‌ها به قصد تعالی کیفیت کالا باعث افزایش هزینه و کاهش فروش و افت بهره‌وری نیست، بلکه با توجه به اولویت کیفیت نزد مصرف‌کننده و همچنین افزایش فروش در قیمت‌های ثابت، میزان کل ستانده افزایش یافته و بهره‌وری بیشتر خواهد شد.

۳-۲- شکل، طرح، رنگ و بسته‌بندی:

جاذبه‌های شکل، طرح، رنگ و بسته‌بندی می‌تواند در مصرف‌کننده انگیزه خرید ایجاد کنند. با توجه به تحولاتی که در روش‌های توزیع به وجود آمده و حذف فروشنده و پیشخوان در شبکه خرده‌فروشی و فراگیر شدن شبکه‌های فروش بصورت «سوپرمارکت‌های سلف‌سرویس» مصرف‌کننده آزادانه در راهروها و بین قفسه‌های فروشگاه‌ها حرکت می‌کند، بسته‌بندی کالاها را مورد بررسی و معاینه قرار می‌دهد، به اطلاعات و علائم روی بسته‌ها توجه می‌کند و کالایی را برمی‌گزیند که از نظر رنگ جذابیت بیشتری دارد، از نظر طرح و گرافیک استادانه‌تر است و از نظر بسته‌بندی و وجاهت ظاهری آنقدر نفیس جلوه می‌کند که القاء کننده سلامت، پاکیزگی و کیفیت مطلوب مظرور است. بنابراین هر قدر سهم نهاده در بسته‌بندی کالا بیشتر باشد و دقت و وسواس (و هزینه) بیشتری در این زمینه معمول گردد با عنایت به افزایش فروش و تامین رضایت مشتری نهایتاً باعث افزایش ستانده و ترقی بهره‌وری خواهد بود.

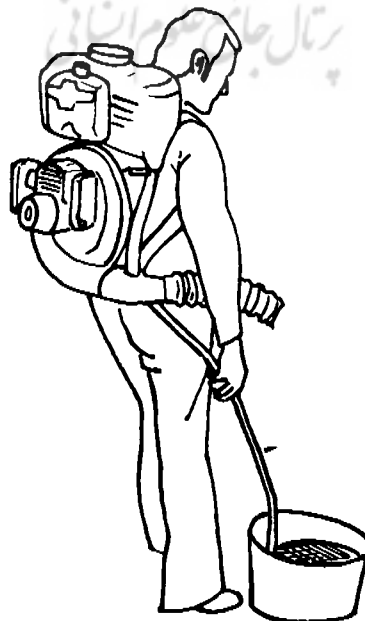
۳-۳- گارانتی:

در بازاریابی، گارانتی به معنی تضمین

کیفیت است و مصرف‌کننده را متقاعد می‌کند که انتخاب صحیحی انجام داده است. با افزایش پیچیدگی در کالاها و تولید فرآورده‌های (Hi-Tech) تولیدکنندگان ناچار هستند برای مدت معینی پس از فروش یا بهره‌برداری، تامین خدمات یا قطعات لازم برای تعمیرات یا رفع نواقص احتمالی را بعهده بگیرند و هر قدر زمان گارانتی یک کالا طولانی‌تر و پوشش هزینه‌ای اعم از خدمات یا قطعات آن نسبت به کالای دیگر بیشتر باشد، عمل فروش راحت‌تر و سریع‌تر و رضایت مشتری بیشتر تامین خواهد گردید و نهایتاً باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد.

۳-۴- خدمات و تسهیلات:

آنچه باعث انتخاب کالا و خرید می‌شود، فقط نیاز به کالا و توان پرداخت نیست بلکه در بسیاری از اوقات باید انگیزه‌هایی در مشتری ایجاد کرد تا او متقاعد گردد قسمتی از قدرت پرداخت خود را با کالا یا خدمتی معاوضه نماید. برخی از انگیزه‌ها که مربوط به کالا می‌شود مانند کوتاه‌تر بودن زمان تحویل، برخورداری از خدمات مانند نصب رایگان،



بسته‌بندی رایگان و تسهیلات فروش اعتباری می‌تواند در مقیاس وسیعی باعث افزایش فروش شود و بدیهی است که اگر میزان نهاده‌های افزایش یافته با ستانده‌های افزایش یافته مقایسه گردد، نتیجه بنفع بنگاه خواهد بود و در حقیقت بهره‌وری افزایش خواهد یافت.

۳-۵- قیمت:

پس از کالا، کیفیت، گارانتی، و دیگر ویژگیهای مربوط به کالا، چگونگی تعیین قیمت را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

قیمت یکی از آسان‌ترین ملاک‌های مقایسه بین دو کالای مشابه است و مانند کیفیت نیاز به تجربه ندارد. اما برای افزایش فروش هر کالا یا خدمت نباید کمترین قیمت را پیشنهاد نمود. قیمت‌گذاری کالاها و خدمات در یک اقتصاد بدون تهدید و بدون بیماری، متکی بر اطلاعات از بازار، وضعیت رقابت، توان پرداخت مصرف‌کنندگان، قوانین و مالیات‌هاست.

ذیلاً به سه استراتژی در قیمت‌گذاری اشاره می‌شود. اتخاذ این استراتژی‌ها به شرط وجود زمینه‌های لازم باعث افزایش بهره‌وری در بنگاه‌ها خواهد بود.

۳-۵-۱- استراتژی تحریک بازار:

در مورد کالاهای دارای تکنولوژی پیشرفته و پیچیده و عموماً به هنگام معرفی محصولات جدیدی از این دست که مدت زیادی در واحد "R & D" تحت بررسی بوده‌اند و هزینه‌های تحقیق و توسعه در مورد آنها قابل توجه بوده است، نوعاً قیمت‌های بسیار بالا و شاید چند برابر قیمت تمام شده برقرار می‌گردد.

بدیهی است به محض ارائه اولین

بدیهی است رقابتی که از صحنه به خارج رانده شده‌اند در صورتیکه تا مدت زیادی قادر به بازگشت نباشند، هیچگاه باز نخواهند گشت و سهم بازار آنان به تملک رقیب مهاجم در خواهد آمد و با جهشی که در فروش و سود ایجاد خواهد شد، بهره‌وری بنگاه افزایش قابل توجهی خواهد داشت.

۳-۵-۳- استراتژی رقابت در قیمت:

در شرایط عادی و متعارفی یعنی در شرایط رقابت ناقص (وجود تعداد بیشماری تقاضاکننده، تعداد زیادی عرضه‌کننده، عدم تجانس کالاها، تفاوت کیفیت، اطلاع عمومی از وضعیت بازار) یا رقابت محدود (۵) (وجود تعداد بیشماری تقاضاکننده، تفاوت کیفیت و اطلاع عمومی از وضعیت بازار)، مناسب‌ترین روش قیمت‌گذاری که بتواند متضمن حداکثر فروش، حداکثر سود و حداکثر بهره‌وری باشد، تعیین قیمت در فاصله قیمت‌های رقابتی است.

یعنی اگر قیمت در حدودی تعیین شود که بیشترین مصرف‌کنندگان در آن حدود توان پرداخت داشته باشند و بیشترین تولیدکنندگان در آن فاصله قیمتی حاضر به عرضه باشند، بیشترین مقدار فروش تحصیل خواهد شد. بدیهی است در فاصله قیمت‌های رقابتی، هر چه قیمت به حداقل نزدیک‌تر باشد فروش بیشتری صورت خواهد گرفت.

۳-۶- روش‌های تبلیغاتی و اطلاع‌رسانی:

نگرش حاکم بر سیستم بازاریابی بنگاه‌های بزرگ و موفق دنیا، نگرش بازارگرا (Market Oriented)، (Consumer Oriented) است. در این نگرش، محور عملیات، بازار،



۳-۵-۲- استراتژی نفوذ در بازار:

در مورد برخی از کالاهای مصرفی مانند صابون، خمیردندان، کفش، دستمال کاغذی، رنگ، چسب و نظایر آنها که واحد تولیدکننده گروهی از کالاهای متجانس را تولید می‌کند، کالاها نوعاً مصرف انبوه دارند و قیمت نازل می‌تواند انگیزه مهمی در خرید باشد و از نظر رقابت نیز تعداد قابل توجهی رقیب با سهم بازارهای قلیل وجود دارند، یک بنگاه می‌تواند با فشار بر تولید، استفاده از حداکثر ظرفیت، کاهش قابل توجه قیمت یک قلم در برابر ثبات قیمت اقلام دیگر، قیمت‌شکنی نموده، رقابتی ضعیف و با سهم بازار اندک را از عرصه رقابت خارج و فروش کلانی را نصیب خود سازد.

نمونه‌های قابل فروش، رقابتی معدودی به فوریت از آنها کپی‌برداری نموده و پس از یکسال کالاهای مشابه وارد بازار خواهند گردید. در این هنگام تولیدکننده اصلی می‌تواند با استفاده از یک تکنیک صحیح بازاریابی یعنی کاهش قیمت در دوره رشد از ورود رقبا به بازار یا از موفقیت آنها جلوگیری نماید. در این روش، در طول مدتی که رقبا به بازار راه نیافته‌اند حداکثر بهره‌برداری از بازار انجام شده و سود کلانی نصیب بنگاه گردیده و حداکثر بهره‌وری حاصل آمده است. (بهترین مثال در این مورد قیمت‌گذاری کالاهایی مانند ویدئوهای بتاماکس سونی، تلویزیون رنگی RTA و دوربین‌های اینستا‌ماتیک کداک می‌باشد).

بهره‌وری و جایگاه آن در شرکت‌های تعاونی

از: مهرداد سوری

مقدمه:

امروزه تمامی کشورهای دنیا خواستار افزایش تولید و عرضه بیشتر و کیفیت برتر کالا و خدمات هستند، با توجه به اینکه هنوز بسیاری از کشورهای جهان با مشکل فقر دست به گریبان هستند، نیاز به تولید بیشتر همواره رو به افزایش است.

در جهان امروز حتی در بین کشورهای پیشرفته قشرهایی از جامعه در محرومیت بسر می‌برند و ناگزیرند برای بهبود کیفیت زندگی و افزایش تولیدات و خدمات بسیار تلاش کنند. در دنیای صنعتی امروز بهره‌وری از یک سو به کلید پیشرفت‌های اجتماعی و اقتصادی و از سوی دیگر به عنوان وسیله‌ای کارساز برای نیل به یک زندگی ایده‌آل برای انسانها مطرح می‌شود. میل انسان به ذخیره کردن و بکارگیری سهم بیشتری از اندیشه در ساخته‌ها و تولیدات خویش از یکسو و تناسب این نگرش با چگونگی تأمین مطلوب‌تر نیازهای روزافزون بشر به کالاها و خدمات از سوی دیگر، سبب شده است تا همواره کوششهای جهت‌دار، با توجه به محدودیت منابع، به استفاده بهتر و بیشتر از امکانات موجود منجر شود.

مفهوم بهره‌وری

بهره‌وری برای افراد مختلف، مفاهیم متفاوتی دارد به عنوان مثال بازده بیشتر با حفظ هزینه‌ها در حد ثابت یا انجام صحیح کار، کار

دقیقت و بیشتر، مکانیزه و خودکار کردن عملیات برای بازده سریعتر و بیشتر یا یک شاخص و معیار متغیر برای تصمیم‌گیری است. در تعریف سطحی که از بهره‌وری شده است آنرا با تولید بیشتر تعریف و مشخص می‌کنند اما در واقع تولید به بازده مربوط است و غالباً به عنوان حجم تولید و برحسب واحدهای تولید شده بیان می‌شود، در حالیکه مفهوم کلی بهره‌وری نسبتی بین ستاده و داده و به عبارتی مقدار ستاده‌ای که از مقدار معینی داده بدست می‌آید است:

$$\text{بهره‌وری} = \frac{\text{ستاده (برون داده)}}{\text{داده (درون داده)}} = \frac{\text{out put}}{\text{in put}}$$

به عنوان مثال یک واحد تولیدی اگر ۴۰ نفر روزی ۸ ساعت به مدت ۶ پش روز در هفته کار کنند و ۱۰,۰۰۰ واحد محصول تولید این کارخانه باشد بهره‌وری را به صورت زیر محاسبه می‌کنیم:

$$5 - \frac{10000}{1920} = \text{بهره‌وری بنابراین}$$

جمع ساعات کار مصرف شده ۱۹۲۰ = ۴۰ × ۸ × ۶

لذا بهره‌وری برابر است با پنج یعنی در هر ساعت کار ۵ واحد محصول تولید می‌گردد. بجز نیروی کار داده‌هایی چون سرمایه، مواد، ماشین و سایر عوامل در واحدهای تولید شده نیز دخیلند.

کنار آیی (Efficiency) و اثربخشی (Effectiveness) از عناصر اساسی بهره‌وری هستند؛ کارآیی ناظر است بر اینکه داده‌های مختلف چگونه با هم ترکیب می‌شوند یا کار

چگونه پیش می‌رود؟ تا محصول بیشتری تولید شود در حالی که اثربخشی ناظر است بر اینکه آیا نتایج بدست آمده یا ستاده‌ها با هدفهای مورد انتظار منطبق هست یا خیر. افزایش و یا کاهش و بطور کلی تفاوت بازده با هدف مورد نظر می‌تواند به دلایل متعددی باشد و به عبارتی اثر هر یک از داده‌ها در بازده متفاوت است و می‌تواند منجر به افزایش و یا کاهش بازده شود. بطور خلاصه می‌توان گفت رابطه و یا نسبت بهره‌وری عبارتست از اینکه منابع مختلف (داده‌ها) چگونه با یکدیگر ترکیب گردیده و برای نیل به هدفها یا نتایج پیش‌بینی شده (ستاده‌ها) مورد استفاده قرار گرفته‌اند. برای اینکه بتوانیم به بهره‌وری برسیم باید بدانیم چگونه از انباشت منابع متفاوت به نحو احسن بهره‌برداری نماییم، لذا رسیدن به یک مفهوم صحیح بهره‌وری از چهار سطح (ملت، صنعت، شرکت، فرد) بسیار امر دشواری می‌باشد. البته تصمیم‌های مربوط به بهره‌وری در یک سطح، در سطوح دیگر نیز مؤثر می‌افتد، احتمال موفقیت یک شرکت در یک اقتصاد «کارآمد» به مراتب بیشتر از احتمال موفقیت آن شرکت در یک اقتصاد توسعه نیافته است به همین ترتیب بهره‌وری یک فرد بر بهره‌وری کلی شرکت متبوع او تأثیری مستقیم دارد.

بطور خلاصه چهار سطح نامبرده فوق به مثابه پایه‌های اصلی ساختار بهره‌وری هستند. پیشرفت بهره‌وری در سطوح فرد منجر به

بهره‌وری در سطح شرکت و بالارفتن بهره‌وری در یک شرکت، منتهی به رشد بهره‌وری در صنعت و اینها همه به رشد بهره‌وری ملی و کشور منجر می‌شود.

لزوم توجه هرچه بیشتر به بهره‌وری و جایگاه آن در شرکتهای تعاونی

امروزه بهره‌وری در کشورهای پیشرفته سبب تثبیت قیمت‌ها در رشد و در کشورهای در حال توسعه سبب تغییرات ساختاری و حل مشکلات رشد و توسعه می‌شود.

بهره‌وری به‌عنوان یک رابط از یک طرف بین مشکلات ساختاری مانند رفاه، سطح زندگی و توزیع درآمد و از طرف دیگر به‌عنوان بواسطه‌ای فی‌مابین متغیرهای مختلف ساختار اقتصادی مانند هزینه و قیمت مطرح است. امروزه بهره‌وری نقشی اساسی در حل معضلات دارد و بدین لحاظ نیز از دیدگاه‌های مختلف تعریف شده و به‌عنوان یک وسیله برای نیل به اهداف مطرح می‌شود. و تا وقتی اهمیت بهره‌وری و چگونگی ارتقاء آن در مؤسسات به خوبی شناخته نشود، بهره‌وری

دست‌نیافتنی خواهد بود.

بهره‌وری در مؤسساتی همچون شرکتهای تعاونی (علی‌الخصوص تولید) به‌عنوان یک معیار جهت استفاده مؤثر از عوامل تولید مانند مواد اولیه، نیروی انسانی، زمین، تأسیسات، ماشین‌آلات، انرژی، ... به‌شمار می‌آید. و از آنجائی که در فرآیند تولید علاوه بر نیروی انسانی از عوامل دیگر تولید نیز استفاده می‌شود این عوامل چه به تنهایی و چه به صورت ترکیبی در مقدار تولید تاثیر می‌گذارند به همین دلیل دانستن میزان بهره‌وری این عوامل و رابطه آنها با تولید و تغییرات آنها با تولید و اثر تغییرات آنها در شرایط مختلف لازم است.

برای استفاده بهینه از مجموعه عوامل تولیدی می‌توان با تغییر کمی و کیفی یک یا چند عامل و یا جابجائی یک یا چند عامل از عوامل تولید بهترین ترکیب را به دست آورد، معذالک اگر به جای بهره‌وری مجموعه عوامل تولید، بهره‌وری هر یک از عوامل تولید منفرداً و بدون ارتباط با دیگر عوامل افزایش یابد در آنصورت نه تنها بهره‌وری



کلی افزایش نخواهد یافت بلکه امور سازمان مختل نیز خواهد شد.

غیر از مسائل فوق در فرآیند تولید علاوه بر عواملی مانند مواد اولیه کالای در جریان ساخت از عواملی دیگر مانند سرمایه و نیروی انسانی استفاده می‌شود. به این لحاظ میزان بهره‌وری به‌عنوان یک معیار برای مشخص ساختن احتیاجات نیروی انسانی و نیز چگونگی استفاده از عوامل تولید شناخته شده است. تصمیم‌گیری در مورد نوع تولید و استفاده از عوامل مشکله آن براساس بهره‌وری عوامل تولید در چهارچوب محاسبات هزینه‌ای اتخاذ می‌گردد. مدیریت نیز از نسبت‌های بهره‌وری به‌عنوان یک وسیله کنترل در تولید استفاده می‌کند، همچنین از آن به‌عنوان یک معیار جهت مقایسه بین عملکردهای مؤسسات استفاده می‌گردد. لذا از نظر مؤسسات بهره‌وری عوامل تولید با هزینه مستقیماً در ارتباط است یعنی در مؤسسات اگر از عوامل تولید کمتری استفاده و یا میزان تولید افزایش یابد بدان معنی خواهد بود که بهره‌وری افزایش یافته است. بطور خلاصه از نظر مدیریت در مؤسسات کاهش هزینه‌ها بستگی به افزایش میزان بهره‌وری دارد که بوسیله ایجاد ارتباط بین هزینه و بهره‌وری می‌توان مؤسسات مختلف را با هم مقایسه کرد.

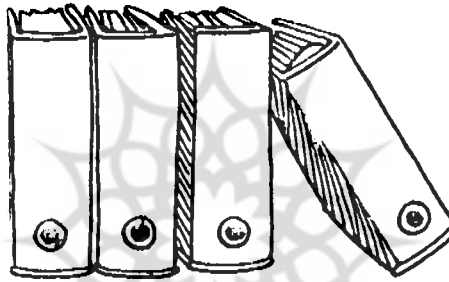
با تشکیل شرکتهای تعاونی بالاخص در این چند سال اخیر اهمیت بهره‌وری را در این مؤسسات از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌کند ولی از آنجائی که بهره‌وری هنوز متأسفانه بطور کامل در کشور ما جا نیافته است الزام این شرکتهای را در بکار بردن این مقوله در تمام مراحل تولیدی، خدماتی، ... روز بروز افزونتر می‌نماید. که بطور کلی دلایل عمده ذیل را

نکات لازم در تهیه صورتهای مالی پایان سال شرکتهای تعاونی

از: معصومه گنجی حسابرس مسئول اداره کل تعاون استان تهران

بدهی‌های ثبت شده در دفاتر و صورتهای مالی منجر به تهیه مدارک مستند و قابل رویت از اقلام مورد نظر می‌باشد که به این منظور شایسته است:

۱- موجودی‌های نقدی شرکت نظیر تسنخواه گردان و موجودی صندوق به حسابجاری شرکت واریز و مانده‌های آنها تسویه گردد. چنانچه بدلالی تسویه مبالغ مورد نظر در تاریخ ترازنامه امکان پذیر نباشد می‌بایست از دارندگان و مسئولین آنها تاییدیه لازم اخذ و همراه با ضامنه صورتهای مالی نگهداری شود تا اختلاف در این قبیل موجودی‌ها، صحت اقلام دارایی را خدشه‌دار نسازد. کنترل این حساب‌ها از طریق شمارش موجودی‌های عینی آن موجب می‌گردد که اقلام هزینه شده‌ای از قلم نیفتند و پی‌گیری اختلافات موجود و احتمالی در اسرع وقت انجام شود. عدم این کنترل باعث خواهد شد که رفع اشکالات به تعویق افتاده و احتمالاً در بعضی مواقع حل آن با دشواری بسیار روبرو شود.



سودوزیان یا به دفاتر و اسناد مدارکی که برای تشخیص مالیات ملاک عمل می‌باشد و برخلاف حقیقت ثبت و تنظیم شده استناد نماید به جس تادیبی از سه ماه تا دو سال محکوم خواهد شد.» با توجه به موارد و مستندات مذکور ضروریست حسابداران و مدیران شرکت سعی خود را مصروف تهیه صورتهای مالی صحیح و حصول اطمینان از صحت ارقام مندرج در آن بنمایند. زیرا اثبات غیرعمد بودن این قصور یا مسامحه نیز اغلب مشکل و یا غیرممکن خواهد بود به این منظور لازم است موارد زیر به دقت مورد توجه قرار گیرد.

اطمینان از صحت اقلام مندرج در ترازنامه

ساده‌ترین راه اطمینان از اقلام دارایی و

همانطور که می‌دانیم یکی از مهمترین وظایف حسابداران در پایان سال مالی تهیه صورتهای مالی است که ارائه آن به مدیران، صاحبان سهام شرکت و سایر ارگانهای ذیصلاح و مراجع ذیربط جهت اطلاع از عملکرد و حسب مورد بهره‌برداری از آن در یک شرکت تعاونی ضروری می‌باشد. صورتهای مالی در پایان سال برای هر یک از افراد و سازمانهای ذکر شده بدلالی گوناگونی دارای اهمیت می‌باشد ولی نکته حائز اهمیت آن است که صحت صورتهای واقعی بودن اقلام مندرج در آنها از مهمترین ویژگی آن است زیرا در غیراین صورت نه تنها نتیجه مورد نظر از آن حاصل نخواهد شد بلکه اطلاع از عدم صحت صورتهای مالی و اثبات قصور مسئولین در ارائه صورتهای مالی صحیح به مجامع عمومی و ارگانهای مربوطه تحمیل زیانهایی به شرکت را نیز در پی خواهد داشت. از جمله تشخیص مالیات علی‌الراس توسط مسئولین وزارت امور اقتصادی و دارایی و برخورد قانونی با مدیران شرکت، زیرا به موجب بند ۲ ماده ۲۵۸ قانون تجارت «چنانچه رئیس و اعضای هیات مدیره و مدیرعامل شرکت ترازنامه غیر واقع به منظور پنهان داشتن وضعیت واقعی شرکت به صاحبان سهام ارائه یا منتشر کرده باشند، به جس تادیبی از یکسال تا سه سال محکوم خواهند شد» و در همین رابطه به استناد ماده ۲۰۱ قانون مالیاتهای مستقیم نیز «هرکس به قصد فرار از پرداخت مالیات از روی علم و عمد به ترازنامه و حساب

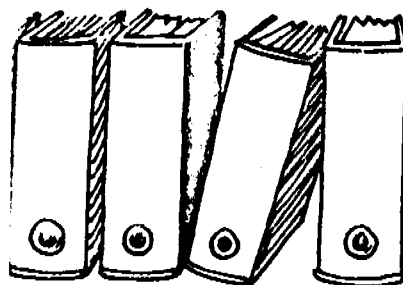
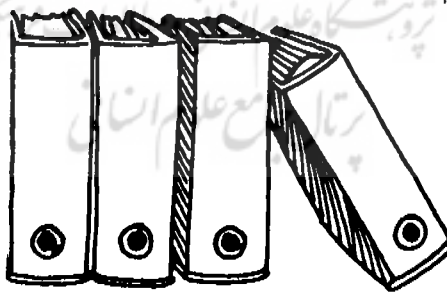
۲- از بانکهای طرف حساب شرکت صورتحساب سال مورد نظر اخذ و اقلام آن با دفاتر شرکت کنترل گردد، چنانچه مانده حساب پایان دوره با صورتحسابهای ارائه شده از سوی بانک دارای مغایرت باشد، تهیه صورت مغایرت ضروری خواهد بود. این صورت نیز از جمله ضامنه قابل استناد صورتهای مالی قلمداد خواهد شد و از این طریق می‌توان علت عدم وصول چکهای

صادرهای را که زمانی نسبتاً طولانی از صدور آنها گذشته را بررسی و پی گیری نمود. همچنین کنترل اسناد در جریان وصول نیز از این طریق امکان پذیر خواهد شد. (در شرایطی که اسناد در جریان وصول در حساب بانک ثبت شده باشد).

۳- از بدهکاران و دریافت کنندگان پیش پرداختهای شرکت استعلام و تاییدیه های لازم دال بر پذیرش ارقام پرداختی را اخذ و چنانچه برای شرکت به دلیل کثرت افراد طرف حساب اخذ این تاییدیه ها مقدور نباشد، براساس اصل اهمیت در حسابداری می توان از بدهکاران عمده استعلام نمود. ضمناً کلیه ارقام تشکیل دهنده این دارایی را بدقت بررسی و چنانچه بدهکاری در طی سال بدهی خود را به شرکت پرداخت و یا معامله ای با شرکت انجام نداده علت را پی گیری و در صورت امکان سوخت و لاوصول بودن این قبیل مطالبات برای آنها ذخیره مناسب منظور نمایند. لازم به تذکر است که پی گیری در جهت احقاق حقوق اعضاء و جلوگیری از سوخت مطالبات از وظایف هیات مدیره می باشد.

۴- از وجود داراییهای ثابت شرکت نظیر ائثانه، ماشین آلات، لوازم، ابزارآلات، تجهیزات کارگاهی و امثالهم، اطمینان حاصل نموده و برای هر یک از ارقام دارایی برابر جدول استهلاكات تهیه شده توسط وزارت امور اقتصادی و دارایی ذخیره استهلاك منظور نمایند. در این رابطه می بایست دقت شود که چنانچه بعضی از ارقام دارایی قبل از پایان عمر مفید آن بدلالی مستهلك و از رده خارج گردید، از ردیف داراییها خارج و از منظور داشتن این قبیل ارقام بدون ارزش در ردیف داراییها که موجب افزایش کاذب دارایی خواهد شد، ممانعت بعمل آورید. از این طریق می توان به کاهش غیرمعتدل و یا سرقتهای احتمالی بعضی از ارقام دارایی نیز پی برد.

۵- موجودی کالا یکی از مهمترین اقلام دارایی در موسسات است که با توجه به نوع فعالیت شرکت اغلب دارای انواع گوناگونی می باشد. بطور مثال در شرکتهای بازرگانی (تعاونیهای مصرف و تهیه و توزیع) موجودی کالا مرکب از اقلامی است که برای توزیع بین اعضاء خریداری و تهیه می شود و بطور معمول رقم قابل توجهی از دارایی شرکت در پایان سال را تشکیل می دهد. در شرکتهای صنعتی و تولیدی (تعاونیهای تولیدی و...) موجودی کالا شامل موادخام (مواد اولیه)، کالای نیمه ساخته و در جریان ساخت و کالای ساخته شده است که لازمست بطور دقیق ارزش آنها برآورد گردد. در شرکتهای ساختمانی و... (تعاونیهای مسکن) بجای لفظ موجودی کالا معمولاً از عنوان موجودی مصالح ساختمانی استفاده می شود که این موجودیها می تواند شامل موجودی مصالح در انبار، موجودی مصالح در پای کار و یا مصالح خریداری شده ای باشد که وجه آن پرداخت و در حسابهای مورد نظر ثبت ولی تا



زمان تهیه صورتهای مالی (هنگام موجودی برداری) به انبار شرکت تحویل نگردیده است. (نظیر آهن آلات، سیمان و امثالهم که به طور معمول از مراکز تولید خریداری و از زمان خرید و تا زمان تحویل به انبار مدتی نسبتاً طولانی در بین راه خواهد بود).

به هر حال گذشته از نوع شرکت و فعالیت آن این قبیل داراییها می بایست در پایان هر سال مالی و یا شروع سال مالی بعد و قبل از هرگونه دخل و تصرف در انواع موجودیها دقیقاً و با حضور و نظارت مسئولین شرکت و تحویل گیرندگان آن (انبارداران، غرفه داران، فروشندگان، مدیران فروشگاه) صورت برداری و ارزیابی گردند. هرگونه اشتباه در موجودی برداری و یا ارزیابی آن، صحت صورتهای مالی و سود ابرازی را مورد تردید قرار خواهد داد. پس از انجام صورت برداری و ارزیابی آن می بایست صورت تهیه شده با مدارک کنترل کننده این دارایی نظیر دفتر کالا، کارت کالا، کارت انبار و... مقایسه و کسریهای ایجاد شده دقیقاً تعیین و حسب مورد از مسئولین مربوطه وصول و یا به حساب بدهی آنان منظور شود. در این مرحله ضایعات ایجاد شده نیز قابل رؤیت و برآورد و انعکاس در حسابهای مربوطه خواهد بود. همچنین لازمست دقت شود که کالای امانی دیگران نزد ما در ردیف داراییها منظور نشده و متقابلاً کالای امانی شرکت نزد دیگران و موسسات طرف معامله صورت برداری و ارزیابی و در حساب موجودی ملحوظ گردد. رعایت مفاد اساسنامه مورد عمل در ارتباط با قیمت گذاری موجودی کالا نیز از اهمیت ویژه ای برخوردار است که در شماره های قبل نشریه بطور کامل مورد بحث قرار گرفته است. اهمیت صحت ارزیابی در آن است که ارزش این دارایی در تعیین سود خالص و قابل تقسیم اثر قابل ملاحظه ای

داشته و ارزیابی دور از واقعیت موجب تقسیم منافع واهی در بین صاحبان سهام خواهد بود و طبق بند یک ماده ۲۵۸ قانون تجارت چنانچه «ریس و اعضای هیات مدیره و مدیر عامل شرکت بدون صورت دارایی و ترازنامه موهوم و یا به استناد صورت دارایی و ترازنامه مزور، منافع موهومی را بین صاحبان سهام تقسیم کرده باشند» به حبس تادیبی از یکسال تا سه سال محکوم خواهند شد. در قیمت گذاری موجودی کالا توجه به مقررات مالی و حسابداری توصیه می گردد. (قیمت تمام شده یا قیمت روز هر کدام که کمتر است) اصل احتیاط و اصل قیمت تمام شده.

۶ - حساب اسناد دریافتی، اسناد انتظامی، سرمایه گذاری در سایر موسسات و سایر دارایی های مشابه می بایست با اسناد دریافت شده از دیگران و برگه های سهام مربوط به سرمایه گذاری ها کنترل و از وجود این دارایی ها اطمینان حاصل شود. کنترل این مدارک و تطبیق آنها با مانده های درج شده در صورتهای مالی می تواند به کشف اشتباهات و یا سوء استفاده های احتمالی کمک نماید. زیرا در بسیاری از مواقع چکهای دریافتی از دیگران و همچنین برگه های سهام، قابل دریافت توسط سایرین نیز می باشد. ضمناً این قبیل اسناد و مدارک می بایست همواره در جای مطمئن نگهداری و در مواقع مقتضی نیز کنترل گردند.

۷ - بستانکاران، بستانکاران یکی از اقلام مهم بدهی شرکت است که معمولاً در ازای آن مدرکی به دیگران ارائه نشده، لذا کنترل آن براساس مدارک تحویلی امکان پذیر نیست. به منظور اطمینان از صحت این حساب نیز لازمست میزان طلب افراد و موسسات طرف حساب شرکت بدون ذکر مانده دفتری حساب، از آنها استعلام و مبلغ اعلام شده از سوی بستانکاران با دفاتر و اسناد حسابداری کنترل و مغایرتهای احتمالی مرتفع گردد. در

صورت عدم رفع مغایرت، لازمست با مراجعه به طرفهای بستانکار حسابهای فیما بین بررسی و مانده واقعی مشخص و در صورت محرز شدن اختلاف، علت ایجاد اختلاف و طرف حساب آن دقیقاً کنترل و موضوع از طریق مسئولین مربوطه پی گیری شود. پی گیری این حساب می تواند مغایرت بعضی از حسابهای وابسته را که بر صورتهای مالی تاثیر می گذارد نیز روشن نماید. نظیر حساب خرید و یا صندوق...

۸ - حساب اسناد پرداختی. اسناد پرداختی به سفته، برات و سایر اسناد قانونی که در مقابل طلب افراد یا موسسات به آنان واگذار می شود اطلاق می گردد، با وجودی که صدور چک مدت دار در قانون چک پیش بینی نشده و قانونی به نظر نمی رسد، استفاده از آن برای پرداخت بدهی بین شرکتهای و موسسات مرسوم بوده و معمولاً چکهای مدت دار نیز در این حساب منظور می شود. در پایان سال یا هر مقطع مورد نظر لازمست صورت زیر اسناد واگذار شده به متعاملین شرکت تهیه و جمع آن با مانده دفتری کنترل گردد. ضمناً این حساب می بایست با جمع دفتر سررسید مربوطه که جهت اطلاع از تاریخ بازپرداخت بدهی نگهداری می شود نیز مطابقت نماید.

حساب پیش دریافتها:

یکی از عمده ترین اقلام تامین کننده دارایی های شرکت خصوصاً در تعاونیهای مسکن حساب پیش دریافتها است. این حساب معمولاً ناشی از وجود دریافتی جهت ارائه خدمات و کالا در آینده است و در تعاونیهای مسکن مربوط به وجوهی است که اعضای ذینفع در پروژه های در دست ساخت به حساب شرکت واریز نموده اند. جهت کنترل این حساب لازمست صورت ریز معین پیش دریافتها تهیه و با مانده دفتری مطابقت داده شود. تطبیق این دو مانده به اطمینان از صحت این حساب کمک می نماید. ضمناً بهتر است

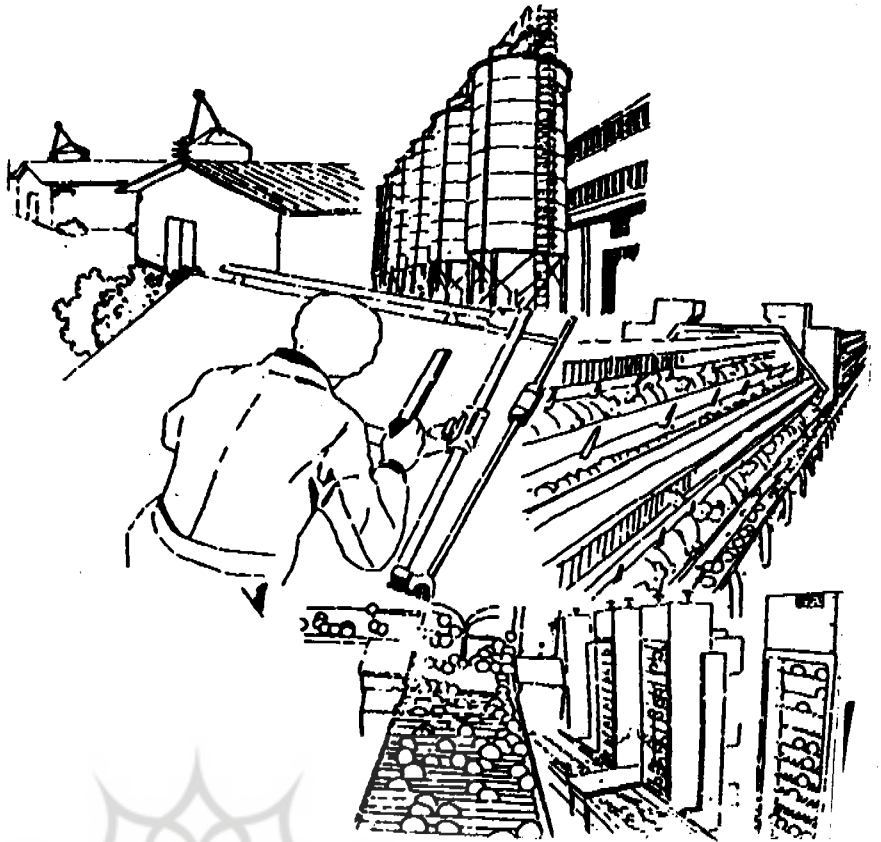
بطور نمونه از تعدادی از واریزکنندگان پیش دریافت نیز استعلام شود. کنترل دیگری که از این طریق میسر خواهد شد، متناسب بودن واریزی اعضای ذینفع در موارد مشابه است از این طریق می توان عدم واریز به موقع پیش دریافتها درخواست شده را نیز پی گیری نمود.

حساب سرمایه:

یکی از اقلامی که در سمت چپ ترازنامه منعکس می شود، حساب سرمایه است که همراه با ذخایر قانونی، سایر ذخایر و سود تقسیم نشده سنواتی، حقوق صاحبان سهام را تشکیل می دهد، عدم صحت حساب سرمایه نیز می تواند واقعی بودن صورتهای مالی را خدشه دار نماید. جهت کنترل حساب سرمایه لازمست این حساب با معین سرمایه (دفتر سهامداران) کنترل و تطبیق داده شود. گرچه تطبیق کامل دفاتر معین با دفتر کل مبین صحت حساب بطور کامل نمی باشد، ولی مغایرت آنها دقیقاً دلیل وجود اشتباهاتی در حسابها می باشد که رفع این اشتباهات در پایان سال ضرورت دارد.

موارد ذکر شده مربوط به حساب ترازنامه است، ولی علاوه بر صورت حساب ترازنامه در پایان سال دو صورت حساب دیگر نیز به مدیران و سایر افراد و ارگانهای ذینفع ارائه می گردد که عبارتند از صورت حساب عملکرد و سودوزیان و صورت حساب تقسیم درآمد ویژه که تهیه این صورتهای حسابها و صحت اقلام مندرج در آنها از اهمیتی قابل توجه برخوردار است. زیرا دو صورت حساب اخیر الذکر نماینده عملکرد و سودآوری شرکت و سهم صاحبان سهام از سود حاصله می باشد.

در این صورتهای حسابها، لازمست از صحت اقلام خرید، فروش و هزینه های سال مورد نظر اطمینان حاصل نمود. اطمینان از صحت خرید را می توان با اخذ صورت حساب از فروشندهای



به موجودیهای پایان سال این حساب طبق صورت برداری بعمل آمده تعدیل نمود، حسابهای هزینه بیمه، هزینه اجاره و امثالهم با توجه به زمان منقضی شده تعدیل و ماندههای آنها که هزینه سال آتی تلقی خواهد شد در حساب پیش پرداختها انعکاس داده شود. صورت برداری از لوازم کارگاهی، ابزارآلات، و سایر داراییهای مشابه و تطبیق مانده دفتری با صورت برداری انجام شده و عنداللزوم تعدیل آنها در صحت صورتهای مالی موثر خواهد بود. در کنترل هزینهها لازمست به هزینههای پرداختنی نیز توجه گردد، زیرا در بسیاری از مواقع برخی از هزینههای قطعی شده تا تاریخ تهیه ترازنامه به شرکت ابلاغ نشده و یا بعضاً پرداخت نگردیده است. نظیر هزینههای آب، برق، تلفن و گاز و در بعضی مواقع پاداش و عیدی کارکنان و یا حقوق اسفندماه آنان که پرداخت شده است. عدم توجه به این موارد موجب افزایش کاذب سود ویژه در سال مورد نظر خواهد شد.

در مبحث مربوط به درآمدها نیز لازمست درآمدهایی که خدمات مربوطه آن ارائه نشده و همچنین خدماتی که انجام شده، ولی درآمدهای مربوطه آنها به حیظه وصول درآمده نیز حسب مورد تعدیل گردد. (این مورد اغلب در تعاونیهای خدمات و آموزشگاهی تحقق می یابد).

کنترل حسابهای فوق الاشاره ضرورت تنظیم اسناد اصلاحی و نهایتاً صورتهای مالی ارائه شده را در سال بعد منتفی و یا به حداقل ممکن کاهش خواهد داد.

صورتهای مالی پس از آنکه براساس اسناد و مدارک مثبت و قابل قبول تهیه گردید به هیات مدیره ارائه و یک نسخه از آن نیز با استناد ماده ۵۸ اساسنامه مورد عمل شرکت به بازرسان قانونی تحویل خواهد شد تا بازرسان گزارش خویش را جهت ارائه به مجمع عمومی در فرصت لازم تهیه و تسلیم نمایند،

جمله اقلام تاثیرگذار بر سود ویژه، سود قابل تقسیم و نهایتاً صحت صورتهای مالی می باشد. اغلب هزینههای شرکت را می توان با قرائن مربوطه مقایسه و در صورت غیرمتناسب بودن پی گیری لازم را جهت رفع اختلافات اعمال نمود. بطور مثال جمع هزینههای پرسنلی می بایست دارای ارتباطی منطقی با تعداد پرسنل شاغل و حقوق هر یک از آنان باشد. هزینه حمل کالا را می توان با خریدهای طی سال مقایسه نمود. این هزینه بطور معمول درصدی از خرید است که می توان با درصد سنوات قبل نیز مقایسه نمود.

هزینه تعمیرات می بایست متناسب با داراییهای ثابت شرکت باشد و هزینه سوخت نیز دارای ارتباطی منطقی با تعداد وسایط نقلیه و ماشین آلات مصرف کننده سوخت خواهد بود. بی توجهی به هر یک از موارد فوق می تواند موجبی برای ارائه صورتهای مالی غیر صحیح و واقعی باشد. همچنین در کنترل هزینهها می بایست حساب ملزومات را با توجه

طرف معامله و مطابقت اقلام مندرج در آنها با حساب خرید حاصل نمود. همچنین تناسب سود ناویژه شرکت (تفاوت بهای خرید و فروش کالای فروش رفته) با سود افزوده شده بر قیمت خرید کالا می تواند دلیل اطمینان نسبی به اقلام مربوطه باشد. در صورت غیرمنطقی بودن، درصد سود ناویژه می بایست اقلام ذیربط را کنترل و اشتباهات احتمالی موجود را مرتفع نمود. در این قبیل مواقع پایین بودن غیرمنطقی سود ناویژه می تواند دلیل از قلم افتادگی بعضی از اقلام موجودی کالا در شمارش موجودی و یا عدم ثبت برخی از فروشهای انجام یافته، و یا ثبت تکراری برخی از فاکتورهای خرید باشد و بالعکس، بالا بودن درصد سود ناویژه نیز می تواند از اشتباهات شمارش کالا، ثبت تکراری فروش، از قلم افتادگی بعضی از اقلام خرید و یا قیمت گذاری غیر واقعی موجودی پایان دوره ناشی شده باشد.

هزینههای شرکت - هزینههای شرکت از

آیا برای سازمان خود فرهنگ مؤثری هستید؟!

نگرش هر کس نسبت به کاری که انجام می‌دهد یک عامل تعیین کننده است. بنابراین میزان وابستگی کارمند به

وضعیت استخدامی و سازمان خود می‌تواند در رفتار او بسیار مؤثر باشد.

نوشته: جی. جی. کان

ترجمه و اقتباس: دکتر غلامعلی سرمد

آیا تاکنون از خودتان چنین نکته‌ای را پرسیده‌اید؟ آیا می‌دانید که اگر چنین سوالی با هر یک از همکاران شما در میان گذاشته شود، چه پاسخی خواهند داد؟ آیا کسی تاکنون چنین سوالی را با شما در میان گذاشته است؟ بی‌شک خواهید گفت: «هر کسی به طور معمول خودش را یک کارگزار خوب می‌داند». اما واقعیت این است که کارگزار خوب بودن شرایط متعددی را می‌طلب که در این نوشته با تعدادی از آن آشنا می‌شوید:

۱- نگرش نسبت به کار و سازمان

نگرش هر کس نسبت به کاری که انجام می‌دهد، یک عامل تعیین کننده است، زیرا چنانچه این نگرش مثبت باشد، کار به طریقی بسیار بهتر و دقیق‌تر و کاملتر از زمانی انجام می‌شود که نگرش منفی باشد. عین این سخن را می‌توان در مورد سازمان نیز بکار برد. در واقع، چنانچه کسی سازمان محل کار خودش را دوست داشته باشد، در مقایسه با کسی که به سازمان محل کار خود علاقه‌ای ندارد، بسیار دلسوزانه‌تر کار خواهد کرد.

از قدیم گفته‌اند که نگرش مثبت به خودی خود یک خصیصه عالی است، زیرا چنانچه خوشبینی انسان از حد تعادل فراتر نرود، صاحب این نگرش برای خود و دیگران انسانی جالب توجه و دوست داشتنی و برای جامعه یک عضو مفید خواهد بود.

۲- اعتماد به نفس

اعتماد به نفس در هر جا و برای هر کس پسندیده است، اما در خصوص یک کارمند خوب وضعیت خاص خود را دارد. کارمند دارای اعتماد به نفس عبارت از کسی است که علاوه بر هر چیز، از پشتوانه قوی تخصصی برخوردار است و چون می‌داند که در تخصص خود بی‌نظیر یا کم‌نظیر است، احساس ضعف نمی‌کند. چنین کسی به سادگی می‌تواند «بلی» یا «خیر» بگوید و دلیل یا دلایل موافقت یا مخالفت خود را نیز توجیه کند. طبعاً، چنین فردی صرفنظر از وضعیت خاصی که در محل کار خود دارد، و بی‌توجه به حقوق و مزایا و عوامل مشابه، با قدرت عمل می‌کند. بی‌تردید، هرگاه سیاستهای سازمانی به گونه‌ای باشد که از این قدرتمنداری و اعتماد به نفس حمایت کند، روز به روز بر عده کارمندان دارای اعتماد به نفس افزوده خواهد شد.

۳- ارزش اعتباری

منظور از «ارزش اعتباری»، احترامی است که کارگزار برای خود و حرفه‌اش قایل می‌شود. بی‌تردید شما هم این ضرب‌المثل فارسی را شنیده‌اید که حرمت یک بنای متبرک را متولی آن حفظ می‌کند. طبعاً چنانچه یک کارگزار برای خود و کارش ارزش قایل شود، این احترام به شغل او در رفتار و اعمالش آشکار خواهد شد. در نتیجه، دیگران ناچار خواهند بود برای او و شغل وی اعتبار و احترام قایل شوند.

از سوی دیگر، می‌دانیم که نگرش مثبت با بهبود شرایط کاری ارتباط متقابل دارد. یعنی، هر چه محیط کار مطلوبتر باشد، نگرش کارکنان نسبت به آن مطلوبتر خواهد بود. بنابراین، متقابلاً وظیفه مدیران است که در شرایط خوب محیط کار بکوشند تا در بهبود نگرش زیردستان خود مؤثر باشند. نکته دیگری که باید در رابطه با نگرش مطرح شود، شرایط معیشتی و استانداردهای زیستن است. البته این امر صددرصد به مدیران باز نمی‌گردد، زیرا جامعه بزرگ مسوول آن است. با این حال، مدیران نیز می‌توانند به سهم خود در شرایط معیشتی کارکنان تاثیر بگذارند و به روشهای متعدد در آنها برای بهتر کار کردن و بهتر زندگی کردن انگیزه‌هایی ایجاد کنند.

از جمله دیگر عامل مرتبط با نگرش مثبت، سرگرمی اوقات فراغت کارکنان است. بی‌شک شما هم عقیده دارید که این قضیه ربطی به مدیران ندارد. حق با شماست. اما بد نیست بدانید که سازمان محل کار شما - و طبعاً مدیریت آن سازمان - نیز می‌تواند در این امر نقش داشته باشد. برای مثال، چنانچه در سازمان دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شود و کارکنان برای شرکت در این دوره‌ها علاقه نشان دهند، می‌توان از طریق دوره‌های یاد شده مطالبی به آنها عرضه کرد که بتوانند در ساعات خارج از وقت اداری از آن استفاده کنند. به عنوان نمونه می‌توان از دوره‌های آموزشی حسابداری یا کامپیوتر نام برد.

۴- تحصیلات

اگر چه ممکن است در مواردی مدرک تحصیلی دقیقاً بیانگر تخصص و مهارت کارمند نباشد، اما به طور کلی تجربه‌های روزمره نشان می‌دهد که هر چه سطح سواد یا مدرک تحصیلی کسی بالاتر باشد، قاعدتاً باید بهتر بتواند کار کند. به علاوه، همکاران برایش اهمیت و اعتبار بیشتری قایل می‌شوند، و مخصوصاً ارباب رجوع در برابر کارمندان دارای مدارک دانشگاهی با روحیه‌ای متفاوت از دارندگان مدارک پایین‌تر ظاهر می‌شوند. بویژه، چنانکه دیده می‌شود، همکاران و ارباب رجوع با دارندگان مدارک دانشگاهی بسیار کمتر بحث می‌کنند و خیلی زودتر تسلیم می‌شوند. چنانچه کارمند به حق در برابر چنین رفتاری، قرار گیرد، دیگر جنبه‌های رفتار سازمانی او، از جمله اعتماد به نفس وی افزایش می‌یابد - و دیدیم که افزایش اعتماد به نفس در بهتر کار کردن کارمندان موثر است.

گذشته از این، پیچیدگی روز افزون جوامع بشری، و به تبع آن کارهای اداری و اجرایی، افراد را وادار می‌سازد تا خود را با تحولات هماهنگ سازند و از زمان عقب نمانند. برای این منظور، یا باید به تحصیلات خود ادامه دهند و مدارک بالاتر کسب کنند، یا تا حد امکان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت نمایند. بدون شک اتخاذ هر یک از این دو راه می‌تواند در توفیق فردی و اداری آنان موثر باشد.

۵- سعه صدر

سعه صدر را می‌توان از ابعاد مختلف مورد بررسی قرار داد تا جایی که به جرات می‌توان گفت: در هر یک از مظاهر زندگی انسان، سعه صدر مفهوم خاص خود را دارد. برای مثال، سعه صدر معلم آن است که برخی خطاهای کوچک نظیر دیر آمدن شاگرد را نادیده بگیرد، اما این کار در یک محیط اداری یا نظامی سعه صدر نیست، بلکه سهل‌انگاری معنی می‌دهد و بار منفی دارد.

از سوی دیگر، اگر صرفاً از بعد محیط سازمانی به سعه صدر نگاه کنیم، باز قضیه بسیار گسترده می‌شود. بنابراین، به ذکر یک مثال اکتفا می‌شود: نمی‌دانم شما به کدام گروه از کارمندان تعلق دارید. آیا می‌توانید وجود یک یا چند همکار از جنس مقابل (مخالف) را در اتاق یا دایره یا اداره خودتان تحمل کنید؟ آیا اصولاً به کارکردن زنها در سازمانها اعتقاد دارید، یا عقیده شما این است که خانمها برای معدودی شغل اداری مثل مامایی و آموزگاری ساخته شده‌اند؟ آیا شما هم به پیروی از عده‌ای کوتاه‌بین زنان را از بعضی جهات ذهنی ضعیف‌تر از مردان تصور می‌کنید، یا این واقعیت را قبول دارید که خداوند در بیان «فتبارک الله احسن الخالقین» به هر دو جنس زن و مرد نظر داشته و تفاوتی بین قوای عقلی آنها وجود ندارد؟ در این مثال غرض از سعه صدر آن است که به همکاران خود صرفنظر از سن و جنس و نژاد آنها به چشم «همکار» نگاه کنید و عواملی از این قبیل را در روابط خود دخالت ندهید.

۶- مسایل برون سازمانی

حوادث و وقایعی که در خارج از سازمان

اتفاق می‌افتد، «در کارمند خوب بودن» بسیار موثر است. این حوادث و عوامل بسیار زیاد است و در یک مقاله نمی‌توان تمام آنها را برشمرد. با این حال به تعدادی از آنها اشاره می‌شود.

الف - دور و نزدیکی محل سکونت با محل کار از جمله عواملی است که حداقل از دو بعد در زندگی کارمند تاثیر دارد: اول حضور به موقع. صبح هنگام در محیط کار، و دوم خروج او عصرها از محل کار. حال اگر وضعیت دو کارمند را با هم مقایسه کنید که اولی در نزدیکی سازمان شما سکونت دارد ولی فاصله دومی با سازمان زیاد است و سرویس رفت و آمد هم ندارید، به سادگی می‌توان تصور کرد که کارمند نخست با صفت «خوب» مشخص می‌شود، حال آنکه کارمند دوم به دلیل تاخیرهای ورود و تعجیل‌های خروج خود ممکن است با صفت «بد» شناخته شود.

توصیه به مدیران: در زدن برجسب به کارمندان خود سعه صدر داشته باشید و عوامل متعدد درون سازمانی و برون سازمانی را به دقت مورد توجه قرار دهید. شماره‌های الف تا

«د» بحث حاضر نمونه‌هایی از این امر را نشان می‌دهد.

از سوی دیگر، اگر همین دوری و نزدیکی محل سکونت و محل کار را در نظر بگیریم، و مساله سرویس رفت و آمد را هم حل شده تصور کنیم، می‌توان به نکاتی نظیر آنچه در زیر می‌آید، اندیشید:

- کارمندان از لحاظ خستگی بدنی با هم تفاوت دارند.

- کارمندان از لحاظ خستگی ذهنی با هم تفاوت دارند.

- ساعات فراغت کارمندان به نسبت کم و زیاد می‌شود، زیرا کسی که خانه‌اش دور باشد مدت زمان زیادتری را در راه است.

- میزان وقتی که کارمند دارای راه دور با خانواده‌اش می‌گذراند، کمتر است. طبعاً ممکن است این امر در «خوب نبودن» او در محیط کار موثر باشد.

- میزان وقتی که کارمند دارای راه دور صرف کارهای شخصی می‌کند، معمولاً کمتر است، زیرا که قسمتی از وقت او در راه رفت و آمد می‌گذرد. این امر نیز می‌تواند خوب بودن او را زیر سوال ببرد.

- هرگاه قرار باشد یک یا چند روز هفته را کارمندان کار اضافی انجام دهند، کارمند دارای راه دور مشکلاتی بیش از همکارانش دارد، زیرا یا باید تا کسی به خانه‌اش بازگردد؛ یعنی قسمتی از آنچه را بابت اضافه کاری می‌گیرد بی‌دلیل هزینه کند. یا با وسایل عمومی به خانه برود و مشکلات یاد شده فوق را داشته باشد.

ب - نوع منزل مسکونی از دیگر عوامل موثر در رفتار اداری کارمند است. طبعاً در منزل شخصی مشکلات انسان بسیار کمتر از منزل رهنی یا استیجاری است. به علاوه، در دنیایی که فشارهای اقتصادی هر روز شدیدتر می‌شود و صاحبخانه‌ها کرایه‌های زیادتری طلب می‌کنند، این مساله با شدت بیشتری مطرح می‌شود.

ج - تمکن مالی کارمند از دیگر عوامل

دوری و نزدیکی محل سکونت با محل کار، نوع مالکیت منزل مسکونی و تمکن مالی کارمند از جمله عوامل موثر در «خوب» یا «بد» بودن کارمند می‌باشند.

کارمند به وضعیت استخدامی و سازمان خود می‌تواند در رفتار او بسیار موثر باشد. برای مثال، کارمند رسمی معمولاً رفتاری متفاوت با کارمند قراردادی یا پیمانی یا روزمزد دارد. در بحثهای مدیریتی با استناد به تحقیقات انجام شده گفته می‌شود که هر چه ثبات شغلی کارمند یا نوع اشتغال او مشخص‌تر باشد، رفتار او در سازمان معقولتر خواهد بود. به این ترتیب، می‌توان انتظار داشت که کارمند رسمی از کارمند قراردادی دلسوزتر و با مسوولیت‌پذیری بیشتر کار کند. مگر آنکه کارمند قراردادی به امید رسمی شدن چنین رفتاری در پیش بگیرد.

ب - حقوق و مزایا از جمله عواملی است که از جهات مختلف می‌تواند در برجسته خوب یا بد زدن به کارمندان موثر باشد. در واقع، این مساله را می‌توان به طرق متعدد بررسی کرد که یکی از جنبه‌های آن، رضایت خاطر کارمند از دریافتی خود در سازمان است. طبعاً، کسی که از مبالغ دریافتی خود رضایت داشته باشد، به طور معمول رفتار بهتری در سازمان و با همکاران خود خواهد داشت.

ج - انطباق با تغییرات یا قبول تحولاتی که به مرور زمان تقریباً در همه سازمانها رخ می‌دهد، از عوامل بسیار مهم است. معمولاً از کارمندان انتظار می‌رود تغییراتی را که حادث می‌شود بپذیرند. البته ممکن است مدیران دقیقاً با این تغییرات موافق نباشند، اما چون خود مجری دستورات رده‌های بالاتر هستند، ظاهراً نسبت به آن روی خوش نشان می‌دهند و با مخالفان تغییر، برخورد می‌کنند. به این دلیل، کارمندانی که حتی برحق با تغییرات مخالفت کنند، چندان محبوبیتی در نزد روسا یا مدیران خود نخواهند داشت. برعکس، کارمندان سربراه و «بله قربان گو» زودتر در دل مدیر جایی برای خود پیدا می‌کنند و به عنوان کارمندان خوب شناخته می‌شوند.

موثر در خوب بودن یا نبودن است. برای مثال، کسی که از رفاه نسبی برخوردار است و مثلاً با اتومبیل شخصی به محل کار می‌رود، به طور معمول از کسی که با وسایل عمومی به محل کار می‌آید، آسوده‌تر است. چنین کسی با اعصاب راحت‌تر کار می‌کند و چون حسن خلق در شهرت انسان تاثیر دارد، زودتر و زیادتر به عنوان کارمند خوب شناخته می‌شود.

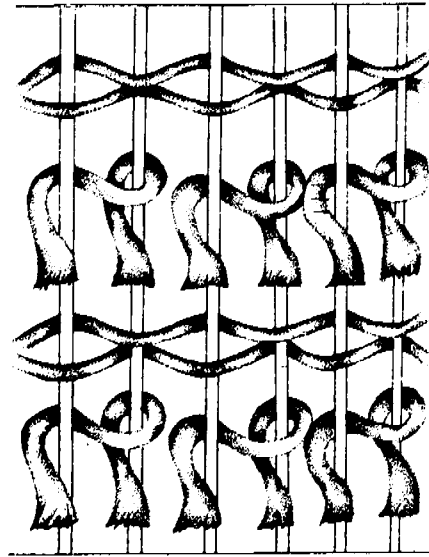
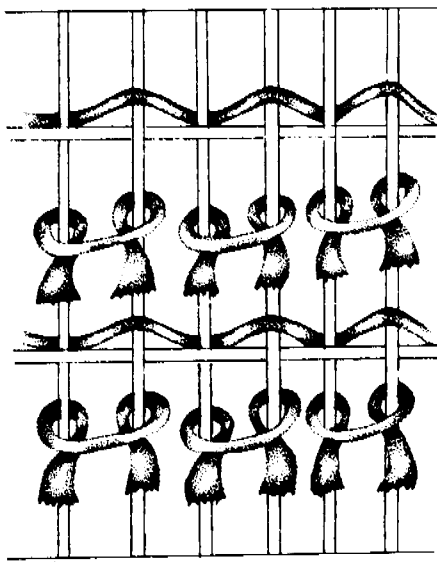
د - تکنولوژی عامل دیگری است که از جهات مختلف می‌تواند به خوب یا بد بودن کارمند منجر شود. برای مثال، کسی که به وسیله‌ای همچون کامپیوتر دسترسی دارد و می‌تواند آنچه را از این راه یاد می‌گیرد در محیط کار مورد استفاده قرار دهد، زودتر به نیکنامی مشهور می‌شود. طبعاً، هرگاه تکنولوژی با مهارت در انجام کار توأم شود، اهمیت قضیه بیشتر آشکار خواهد شد. در این صورت، آنچه را امکانات محیط خارج از سازمان برای فرد فراهم ساخته، در محیط سازمان مورد استفاده قرار می‌دهد و خوشنام یا به خوبی مشهور می‌شود.

۷- مسایل درون سازمانی

اگر چه شماره‌های ۱ تا ۵ بحث حاضر به ویژگیهای شخصی کارمند باز می‌گردد و ممکن است او را به کارمند خوب یا بد مشهور سازد، شماره ۶ و موارد «الف» تا «د» آن به محیط بیرون سازمان ارتباط دارد. اما آنچه زیر عنوان مسایل درون سازمانی قرار می‌گیرد، عواملی است که بیش از هر چیز با اداره یا سازمان پیوند دارد - هر چند لازم به یادآوری است که جدا کردن این عوامل سه‌گانه (شخصی، بیرون سازمانی، درون سازمانی) از یکدیگر عملاً غیرممکن است.

از جمله عوامل درون سازمانی می‌توان موارد زیر را نام برد:

الف - نوع اشتغال، زیرا میزان دلبستگی



گزارش:

عملکرد سال ۱۳۷۴ وزارت تعاون در رابطه با تولید و صادرات فرش دستباف

از: حسین سلطانی

دفتر امور تعاونیهای مصرف، مسکن و اعتبار وزارت تعاون طی گزارشی اهم فعالیتهای وزارت تعاون در ارتباط با تعاونیهای فرش را منتشر کرد. در این گزارش که در ۱۰ بند انتشار یافته است، تعداد تعاونیهای جدید تأسیس یافته، مقدار و ارزش تولیدات چگونگی تأمین مواد اولیه برای تعاونیهای فرش دستباف، نحوه واگذاری تسهیلات اعتباری، میزان اشتغالزایی طرحهای تعاونی جدید، مجموع ارقام سرمایه گذاری شده، میزان رشد سرمایه این گونه تعاونیها مورد بررسی قرار گرفته است:

تولیدی از سوی شرکت های تعاونی فرش دستباف با درخواست وام ۲۶۲۲۷۴۶۹ هزار ریال به وزارت تعاون ارائه گردید که به ۱۲۷ طرح از طرحهای فوق مبلغ ۲۳/۶۳۴/۹۲۴ هزار ریال از محل اعتبارات تبصره ۳ قانون بودجه وام اعطاء گردید. شایان ذکر است که تعداد اعضای تعاونی های فرش متقاضی وام تبصره ۳ در سال ۷۴ برابر ۲۰۳۹۴ نفر بودند.

۵- اشتغال جدید ایجاد شده در طرح های یاد شده مذکور بند ۴ بالغ بر ۱۳۰۵۰ نفر بوده است که ۴۰۰۰ نفر آنها مربوط به طرحهای خود اشتغالی می باشد. بدین ترتیب سرانه وام تخصیصی برای اشتغال هر نفر



سراسری شرکت های تعاونی تولیدکنندگان فرش دستباف ایران تشکیل گردید.

۳- مقدار ۲۱۴۴۰ متر مربع فرش به وزن

۷۰۹۹۹ کیلوگرم و ارزش ۷۹۷۱۵۰۰

دلار جهت عرضه در نمایشگاههای اختصاصی

بخش تعاون در قطر، نمایشگاه جهانی فرش

تورنتو کانادا و نمایشگاه جهانی فرش هانور

آلمان (دموتکس) توسط اتحادیه ها و

شرکت های تعاونی فرش دستباف تحت

پوشش وزارت تعاون از کشور صادر گردید.

۴- در سال ۱۳۷۴ تعداد ۱۳۲ طرح

۱- بمنظور سازماندهی تولید فرش دستباف و بهره مند شدن هرچه مطلوبتر قالیبافان کشور از ارزش افزوده ناشی از خلاقیت، هنر، نیروی کار و دسترنجشان تعداد ۱۵۶ شرکت تعاونی فرش جدید در سطح کشور تشکیل گردید و بدین ترتیب شمار تعاونی های فرش کشور به ۵۲۳ فقره رسید.

۲- بمنظور تأمین مواد اولیه و صادرات تولیدات تعاونی های فرش نسبت به تشکیل اتحادیه های استانی و اتحادیه سراسری اقدام شد و تعداد هشت اتحادیه شرکت های تعاونی فرش دستباف در استان های کردستان، آذربایجان شرقی، کرمانشاه، ایلام، لرستان، مرکزی، کرمان و اصفهان و یک اتحادیه



پرسش و پاسخ حقوقی

از: سید یوسف اسماعیل صفوی

پدمه:

پیش از پرداختن به پرسش و پاسخ حقوقی به استحضار خوانندگان محترم می‌رساند که متعاقب اظهار نظر پیرامون امکان یا عدم امکان حضور و یا اعمال رأی اعضای که اخراج آنها قبلاً در دستور جلسه مجمع ذکر و آگهی شده، یا در جلسه به مجمع عمومی پیشنهاد می‌شود در همان جلسه، سوالهایی از سوی تسی چند از خوانندگان اندیشمند مجله واصل گردیده که در یکی از شماره‌های آینده مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

پرسش: آقای جواد محمدی رئیس هیات مدیره یک شرکت تعاونی توزیع کارگری (مصرف) با اشاره به وظیفه و مسئولیتی که هیات مدیره منتخب اعضاء در اداره امور تعاونی بر عهده دارند، مطلب خود را به شرح زیر عنوان کرده و خواستار پاسخ آن شده‌اند: در شرکت تعاونی مصرف ما که چند هزار نفر عضو دارد، موضوع استعفاى اعضاء و نیز پذیرش اعضاء جدید، بطور مستمر در جلسات هیات مدیره طرح و مورد تصمیم‌گیری و معمولاً موافقت قرار می‌گیرد و طبعاً با ورود و خروج اعضاء، سرمایه شرکت مدام در تغییر و نوسان است. اما چون قانون و اساسنامه افزایش یا کاهش سرمایه را در صلاحیت تصویب مجمع عمومی عادی قرار داده و از طرفی هیچ ترتیب و یا روش اجرایی برای تغییرات سرمایه پیش‌بینی و مقرر نشده است، نمی‌دانیم تصمیمات هیات مدیره دایر بر قبول استعفاى اعضاء یا پذیرش داوطلبان واجد شرایط به عضویت صحیح اتخاذ می‌شود یا نه؟ و آیا رویه‌ای که تا پیش از تصویب قانون بخش تعاونی، بر مبنای متغیر بودن سرمایه در تعاونیها اجرا می‌شد هنوز هم اعتبار دارد؟ یا آنکه می‌بایست به شیوه دیگری اقدام نمود؟

در هر حال پاسخ به این سوال می‌تواند یکی از مسائل و مشکلات مهم تعاونیهایی را که با کثرت اعضاء مواجه هستند، مرتفع سازد.

پاسخ: درباره سوال این برادر عزیز این نکته را متذکر می‌شود که در میان انواع مختلف شرکتها، فقط در شرکتهای تعاونی، سهامی و مختلط سهامی (در مورد شرکاء سهامدار) است که سرمایه سهامداران به صورت سهام در می‌آید و تنها در شرکتهای سهامی افزایش یا کاهش سرمایه به تصمیم مجمع عمومی فوق‌العاده واگذار شده زیرا شرکتهای سهامی ملزم به چاپ تعداد مشخصی سهام جهت عرضه به سهامداران خود هستند و هرگاه متکی به دلایل توجیهی لازم بخواهند به فروش سهام بیشتر مبادرت ورزند، می‌بایست ضوابط و مقررات خاصی را که در اصلاحیه قسمتی از قانون تجارت قید گردیده، مراعات نموده و در هر نوبت پس از عملی ساختن افزایش سرمایه، حداکثر ظرف یکماه، مراتب را ضمن اصلاح اساسنامه در قسمت مربوط به سرمایه ثبت شده شرکت، به مرجع ثبت شرکتها اعلام کنند تا پس از ثبت، جهت اطلاع عموم آگهی شود.

لیکن در شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی بنا به دلایل زیر:

الف - برخلاف شرکتهای سهامی که رابطه افراد با شرکت، صرفاً از طریق خرید سهام برقرار می‌شود و عضویت در انواع شرکتهای تجاری اساساً موضوعیت ندارد، در تعاونیها اصل بر عضویت افراد است و خرید سهام مقرر در اساسنامه یکی از شروط تعیین شده برای عضویت می‌باشد. حتی تسلیم درخواست کتبی عضویت و احراز شرایط قانونی مقدم و مرجح بر خرید سهام است.

ب - اصول ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی و مقررات قانون بخش تعاونی بر توسعه و گسترش تعاون به منظور تحقق اهداف متعالی تعیین شده برای این بخش مهم اقتصادی کشور تاکید و تصریح دارد. ترویج تعاون در سطح کشور مستلزم بهبود کمی و کیفی تعاونیها و افزایش تعداد اعضاء آنهاست و جز در انواع معدودی از شرکتهای تعاونی خصوصاً تعاونیهای تولیدی که عضویت در آنها ملازمه با اشتغال عضو در تعاونی دارد و تعاونیهای مسکن که برای پذیرش اعضاء جدید به امکاناتی از قبیل زمین نیازمند هستند، در سایر



باقیمانده فراهم خواهد شد.

نظر به منع اضرار به غیر در قانون اساسی، همچنانکه وجه سهام افراد خارج شده از عضویت به نرخ روز پرداخت می‌گردد، در فروش سهام به داوطلبان عضویت نیز باید به همان ترتیب عمل شود. اما در فروش سهام به اعضای شرکت رعایت نرخ روز سهام الزامی نمی‌باشد و حتی می‌توان مابه‌التفاوت نرخ روز سهام فروخته شده به داوطلبان عضویت را با ارزش اسمی سهام، بین سهامداران تقسیم نمود.

تذکر این مورد را نیز ضروری می‌داند که چه در فروش سهام جدید به اعضا و چه در تقسیم عواید حاصل از مابه‌التفاوت نرخ روز سهام فروخته شده به داوطلبان عضویت با ارزش اسمی سهام، میان اعضا رعایت سنوات عضویت هر عضو و محاسبه میزان تورم سالانه به ازای سالهای عضویت هر یک از اعضا و میزان سهام آنها عین عدالت بوده و اجرای آن توصیه می‌شود.

پروش: آقای عبدال... انصاری مدیرعامل یکی از شرکتهای تعاونی صاحبان حرفه پرسیده‌اند که آیا پرداخت وجه سهام داوطلبان عضویت در تعاونی، به میزان حداقل تعیین شده در اساسنامه با توجه به اینکه تادیه یک سوم آن الزامی است، می‌تواند به صورت آورده غیرنقدی باشد؟

پاسخ: چون در قانون بخش تعاونی، سرمایه شامل اموال و داراییهایی تعریف شده‌ای است که در اختیار تعاونی قرار می‌گیرد، بنابراین آورده غیرنقدی، مشروط بر آنکه موردنیاز تعاونی بوده و بوسیله کارشناس رسمی ارزیابی و در مجمع عمومی مورد تأیید و تصویب قرار گیرد، می‌تواند به عنوان وجه لازم‌التادیه سرمایه مورد قبول واقع گردد. بدیهی است آورده‌های غیرنقدی نیز همانند وجه نقد می‌بایست به مالکیت شرکت تعاونی منتقل شود.

انواع تعاونیها، مبتنی بر ماهیت کاملاً متفاوت بخش تعاونی با بخش خصوصی، جلب و جذب تعداد بیشتر اعضا، نیل به هدفهای والای اسلامی و انسانی بخش تعاونی بویژه در زمینه توسعه و تعمیم قسط و عدالت اجتماعی و جلوگیری از تمرکز و تداول ثروت نزد افراد و گروههای خاص را تسهیل می‌کند و بنابراین از عضویت افراد واجد شرایط در تعاونیها به بهانه اینکه موجب افزایش سرمایه می‌شود و نیاز به تصویب مجمع عمومی عادی دارد، نمی‌توان جلوگیری نمود.

پاسخ: احاله تصویب افزایش (یا کاهش) سرمایه در تعاونیها به مجمع عمومی عادی مطابق با قانون بخش تعاونی، با توجه به اینکه همه ساله می‌توان در چند نوبت مجمع مذکور را تشکیل داد، مؤید توجه مقتن به تغییرات و نوسانهای سرمایه در تعاونیهاست، چه در غیراین صورت تغییرات سرمایه شرکتهای تعاونی نیز همانند شرکتهای سهامی، در صورت تصویب مجمع عمومی فوق‌العاده که برای موارد مهم و معدود قابل تشکیل است، گذارده می‌شود.

نتیجه حاصل اینکه هیات مدیره هر تعاونی می‌تواند در هر مجمع عمومی عادی تغییرات حاصله در سرمایه را اعم از افزایش یا کاهش، گزارش نموده و خواستار تأیید آن گردد و یا آنکه اجازه افزایش یا کاهش سرمایه را از طریق پذیرش اعضا، فروش سهام به اعضا موجود یا استرداد وجه سهام اعضای متقاضی یا خارج شده از شرکت، از مجمع عمومی عادی تحصیل نموده و در محدوده مصوبه مجمع برای مواردی که عنوان گردیده اقدام نماید.

پروش: آقای عباس قیدی عضو تعاونی تولیدی با تذکر اینکه طبق قانون و اساسنامه، وجه سهام اعضا به هنگام استعفاء، اخراج، فوت و انحلال می‌بایست به نرخ روز پرداخت گردد، سوال کرده‌اند که با توجه به سکوت قانون در فروش سهام به اعضای جدید آیا لازم است نرخ روز سهام ملاک عمل قرار گیرد؟

پاسخ: سوالی که آقای قیدی طرح کرده‌اند علاوه بر شمول عام آن در مورد کلیه انواع تعاونیها، از لحاظ پاسخ میان کارشناسان با اختلاف نظرهایی مواجه است. معهذا به جهت آنکه وجه سهام افراد خارج شده از عضویت باید به نرخ روز پرداخت شود، چنانچه در فروش سهام به اعضای جدید، نرخ روز سهام مورد عمل قرار نگیرد مسلماً موجبات ضرر و زیان شرکت و به تبع آن اضرار به اعضای

فرد و روابط انسانی

آیا می‌توان روابط انسان را پدیده‌های ساده تصور کرد؟
قسمت دوم



از: احمد خطیبی

موسسه یا شرکت خود کاملاً تبعیت کنید. به هر حال هیچگاه خود را در مورد این مساله که آشنایی با کارفرما از طریق استفاده از نام کوچک او پذیرش و اعتماد او را نسبت به شما کامل کرده است، گمراه نساخته و به اشتباه نیندازید. شما برای توسعه بخشیدن به این صفت در کارفرمای خود نیازمند کار و تلاش بیشتری هستید.

آیا پول در آوردن هدف اصلی از کار و تلاش افراد است؟

انسان‌ها در وهله اول معمولاً برای بدست آوردن پول و بهره‌مند شدن از قدرت خرید ناشی از آن کار می‌کنند. اما مشکل آنجاست که امروزه تقریباً در تمام بنگاه‌ها برای کارهای مشابه دستمزد مشابهی را پرداخت می‌کنند. بنابراین شما بایستی به عنوان مدیر یک بنگاه اقتصادی امتیازات دیگری را علاوه بر حقوق و دستمزد برای جذب و حفظ و نگهداری نیروی کار و تخصص‌های مورد نیاز خود قائل شوید. بایستی به طرق مقتضی نشان دهید که شغل مورد نظر علاوه بر جبران مادی، باعث کسب اعتبار و حیثیت اجتماعی، افزایش قابلیت و ایجاد احساس خود باوری و خود اتکایی در متصدیان آن می‌گردد. به طور مثال این نکته را مدنظر داشته باشید که وقتی که می‌خواهید شغل پیچیده‌تر و مشکلتری را نسبت به کار قبلی یک فرد به او واگذار کنید، این احتمال وجود دارد که حتی با پرداخت بیشتر نیز نتوانید رضایت او را جلب نمایید در صورتی که اگر بتوانید او را متقاعد سازید که با پذیرفتن کار جدید، فرصت‌های شغلی بیشتر و افق‌های پیشرفت وسیعتری را برای خود تدارک خواهد دید، به احتمال قوی می‌توانید اطمینان داشته باشید که شغل مورد نظر را به راحتی می‌پذیرد. انگیزه اصلی افراد را از کار می‌توان در بسیاری از امور روزمره به وجوه گوناگون مشاهده کرد. به طور مثال: فروشندگان لوازم

لازم است از مرحله شناخت و معارفه یکدیگر فراتر رود. آنچه که مهم است آن است که به هر حال مرتکب این اشتباه نشویم که تصور کنیم هر آنچه در برقراری روابط انسانی مطلوب موثر است محدود و منحصر است به این که افراد را به نام کوچک آنها صدا کرده و متقابلاً به آنها نیز اجازه دهیم که این عمل را در مورد ما تکرار کنند، بلکه باید در نظر داشت که استفاده از نام‌های کوچک می‌تواند باعث تسهیل برقراری ارتباطات گردد. و این عمل تنها در زمره اولین قدم‌های برقراری روابط و مناسبات مطلوب انسانی محسوب می‌گردد، نه بیشتر.

البته هنگامی که با مقامات مافوق رو به رو می‌شوید، قضیه کاملاً برعکس است. در چنین شرایطی شما بهتر است و حتی لازم است که از مقررات و یا عرف رایج و مورد پذیرش

سرپرست تا چه اندازه می‌تواند یا بایستی کارکنان خود را به اسم کوچک آنها صدا کند

در این مورد تقریباً تا آن جا که خواست فرد و نیز طبیعت کار و شرایط محیط کار اقتضاء نماید می‌توان پیش رفت. بعضی از سرپرستان در نامیدن افراد به اسم کوچک تابع هیچ ملاحظه و ضابطه‌ای نبوده و همه را بدون در نظر گرفتن شرایط فردی و کاری آنها، به نام کوچک صدا می‌کنند. در مقابل برخی دیگر از سرپرستان در این گونه موارد بسیار رسمی و غیرصمیمی عمل می‌کنند و احساس می‌کنند که بردن نام کوچک افراد در مناسبات اداری و کاری نشانه خصوصیت و محرمانگی است که باعث می‌شود روابط سرپرستان و زیردستان در حین کار بسیار بیشتر از آنچه که

بهداشتی، آرایشی نظیر عطر و ادوکلن و شامپو در حقیقت فروشندگان کالایی دلپسندند به نام امید، جوانی و شادابی. و یا اینکه فروشندگان کفش فقط کفش نمی‌فروشند بلکه تناسب و زیبایی را به پاهای افراد عرضه می‌کنند. در یک مثال دیگر می‌توان وجه دیگری از انگیزش را ملاحظه کرد: یک شرکت تولید پودر کیک برای جلب مشتری، افزودن برخی از مواد مورد نیاز پودر کیک، نظیر شیر یا تخم مرغ را بر عهده مشتری می‌گذارد و با این ترند مشتری احساس می‌کند که خود در تهیه کیک نقش موثری داشته و به این ترتیب حس خلاقیت و ابتکار او ارضاء می‌گردد. نتیجه آن که در استخدام افراد برای مشاغل گوناگون تاکید بر جنبه‌های مثبت و برتریها و فوائد مرتب بر آن حائز کمال اهمیت است.

پروفیسور «هرزبرگ» و «اسکایت مایر» از نظریه پردازان ممتاز رفتار سازمانی، معتقدند که هر چند دستمزد هر شغل و منافع مادی مرتب بر آن عامل اقتصادی مهمی است ولی آنچه که به منزله انگیزه اصلی باعث دلگرمی کارکنان و توجه و دلبستگی آن‌ها به شغل مورد نظر می‌گردد، همانا ماهیت خود شغل است که احیاناً می‌تواند فرضاً امکان دستیابی به اطلاعات، پرداختن به ماموریت‌های چالشی، و مشارکت در برنامه‌ریزی، هدف گذاری، مساله یابی و حل مشکل را برای متصدی خود فراهم کند.

صاحب نظران نامبرده معتقدند عوامل مادی هر چند می‌تواند در نگهداری و حفظ نیروی کار در موسسه موثر باشد، لکن تاثیر آن به عنوان نیرویی برانگیزنده برای کار بیشتر، بهتر و خلاقت‌ناچیز است.

پاداش‌های غیر مادی که عوامل عهده انگیزش به شمار می‌روند کدامند؟

گفته می‌شود که فرد در قبال کار خود دو

داشتن درک درست از حسن انجام کار و ابزار قدردانی مناسب و در خور از آن، رفتار منصفانه و عاری از تبعیض، احترام به عقاید شخصی و احساسات فردی و احترام به آزادی بیان و ابراز آزاد عقیده، تامین فرصت پیشرفت و ترقی برای افراد، قراردادن فرد در جریان امور از عوامل عمده انگیزش به شمار می‌روند.

قسم مزد دریافت می‌کند. یکی چیزی است که در فیش حقوقی او منظور شده است و دیگری شامل تمام منافع و مزایایی است که نمی‌توان ما به ازاء مادی برای آن قائل شد. به طور کلی می‌توان گفت که فرد آنچه را که به صورت حقوق دریافت می‌کند، حق طبیعی و قانونی خود می‌داند، ولی ارزیابی کیفی او از کار و حرفه خود و در نتیجه رضامندی یا نارضایتی او از آن مبتنی است بر منافع غیرمادی که احتمالاً از آن عاید می‌گردد. ذیلاً به نمونه‌هایی از پاداش‌های غیرمادی در کار و حرفه افراد اشاره می‌کنیم:

۱- داشتن درک درست از حسن انجام کار و ابراز قدردانی مناسب و در خور از آن. مثل آن که کارفرما بگوید: «کاری که امروز انجام دادی بهترین کار ممکن بود. من فکر نمی‌کردم با این امکانات محدود بتوانی به این خوبی از عهده انجام آن بر آیی.»

۲- رفتار منصفانه و عاری از تبعیض. مثل آن که مدیر یا کارفرما بگوید: «من هفته گذشته شخص دیگری را مامور انجام این کار طاقت فرسا کردم. بنابراین هفته آینده نوبت شماست و اینکار به طور قطع و بدون برو و برگرد همانطور که در گذشته انجام شده است، صورت خواهد گرفت.»

۳- احترام به عقاید شخصی و احساسات فردی. مثل آن که مدیر یا کارفرما به شما بگوید: «ممکن است خواهش کنم در خارج از اطاق نوشابه با هم بخوریم تا سز فرصت پیرامون مشکلی که امروز با آن مواجه شدید با

یکدیگر صحبت بکنیم؟ شاید بتوانیم به این ترتیب راه حلی پیدا کنیم که باعث شود تا بار دیگر دچار چنین وضعی نشوید.

۴- احترام به آزادی بیان و ابراز آزاد عقیده. مثل اینکه کارفرمای شما به شما بگوید: «شنیدن پیشنهادها و عقاید شما برای من بسیار جالب است. همینطور است نقطه نظرهای انتقادی شما. همیشه این حالت را در خود حفظ و تقویت کن تا چنانچه متوجه کمبودی در کار شدی و یا احساس کردی که حقی از تو ضایع شده است حتماً و بی ملاحظه آنرا به زبان آورده و ابراز کن.»

۵- تامین فرصت پیشرفت و ترقی برای افراد. مثل آن که کارفرمای شما بگوید «تو مجبور نیستی که تا ابد بر سر همین کار باشی. بلکه مشاغل بهتری نیز وجود دارد که به محض آن که اندکی تجربه و مهارت پیدا کنی می‌توانی هر یک از آن‌ها را انتخاب کنی. در خلال این مدت هم من کمک‌های لازم را در این خصوص از تو دریغ نخواهم کرد.»

۶- قراردادن فرد در جریان امور. مثل آن که رئیس یا کارفرمای شما بگوید «هفته آینده جنب و جوش و فعالیت زیادی در کارگاه شروع خواهد شد. نگران نشو. این جنب و جوش برای آن است که نوعی بررسی کارشناسی در مورد راه‌اندازی یک خط تولید جدید صورت گیرد. البته این کار خیلی زود تمام خواهد شد و آرامش همیشگی مجدداً برقرار می‌گردد.»

پی‌آمدهای عدم رضایت شغلی

نارضایتی کارمند از شغل و حرفه خود عوارض و پی‌آمدهای متعددی را به دنبال خواهد داشت. اولین نشانه این امر تزلزل روحیه فرد و ایجاد تزلزل و تردید در اوست. ولی آنچه که در این میان برای کارفرما حائز اهمیت زیادی است این واقعیت است که نتیجه و بازده کاری فرد ناراضی بسیار پایین‌تر از یک کارمند راضی و خوشنود است.

در اینجا این سوال پیش می‌آید که آیا ایجاد رضامندی شغلی در کارکنان در زمره وظایف و مسوولیت‌های سازمان مربوط است و یا مدیران و سرپرستان؟! واقعیت آن است که همانقدر که دستگاه در برقراری و تنظیم روابط خوب انسانی موثر است، مدیران و سرپرستان نیز تاثیر دارند. می‌توان چنین ادعا کرد: وقتی که سازمان به مدیر اجازه می‌دهد تا فضای مناسبی را برای کار ایجاد نماید، در حقیقت انجام وظایف مدیریتی او را تسهیل و او را در انجام موثر و روان آن وظایف کمک کرده است. در این میان نقش اعضاء و وظیفه اصلی مدیر مربوط می‌شود به تنظیم ارتباطات شخصی با زیردستان خود. گفتنی است که هیچ یک از عوامل و ابزارهای مادی نظیر تامین غذای مناسب، کمکهای غیرنقدی، بهداشت محید کار و... در هیچ شرایطی نمی‌تواند جایگزین رفتار دوستانه و توأم با تدبیر و ملاحظه مدیر با زیردستان خود گردد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که دستگاه و مدیر هر دو به طور توأم مسوولیت تامین رضامندی شغلی را در میان کارکنان یک موسسه برعهده دارند.

نحوه و میزان نفوذ و سلطه مدیر بر کارکنان

میزان و نحوه نفوذ مدیر بر کارکنان مبتنی بر عوامل متعددی است نظیر:

۱- سلوک و رفتار شخصی. به مفهوم

نحوه برخورد مدیر با افراد، مشکلات، موقعیت‌ها و فرصت‌ها.

۲- روابط انسانی. به مفهوم کنش و

واکنش‌های متقابل مدیر با کارکنان است در مواقعی که کارها و مسوولیت‌های مشترکی را انجام می‌دهند. در این گونه مواقع چنانچه کار از بهره‌روی و اثربخشی بالایی برخوردار باشد، این بهره‌وری و کارآیی در حقیقت نتیجه برقراری روابط انسانی در خور ارزیابی می‌گردد.

۳- انگیزش. به مفهوم آن است که

شخص، شمی خاصی را برای تامین نیازهای اولیه حیاتی، امنیت، احترام و ارزشهای شخصی اتخاذ نماید. این عامل نیز در جای خود می‌تواند در گسترش میزان سلطه مدیر بر حوزه عمل خود موثر باشد.

۴- فردیت. به این معنا که عواملی نظیر

تحصیلات، محیط و تجربیات در تعامل با یکدیگر می‌تواند سلسله مراتبی از انگیزه‌ها را در فرد ایجاد نماید که منجر بروز رفتارهای خاص برای افراد گردد. این عوامل من حیث‌المجموع می‌تواند تاثیر بسیار زیادی بر میزان نفوذ و سلطه مدیر بر حیطه مدیریت خود برجا گذارد.

۵- رضامندی شغلی. این حالت هنگامی

برای کارمند پیش می‌آید که روابط انسانی مطلوبی توسط مدیر و نیز خود کار و محیط آن برقرار شده، توسعه یافته و حفاظت گردد. این دو عامل به اتفاق هم یک طرح انگیزشی را پی خواهند ریخت که منجر به افزایش سلطه

می‌توان چنین نتیجه گرفت که

دستگاه و مدیر هر دو به طور توأم مسوولیت تامین رضامندی شغلی را در میان کارکنان یک موسسه برعهده دارند.

و نفوذ مدیر بر حوزه مدیریت خود خواهد شد.

سرپرستی در عمل (بررسی یک تجربه)

آقای «الف»، آقای «ب» و آقای «ج» کار خود را همزمان در یک موسسه تولیدی شروع کردند. تعجب آور آن بود که هر سه نفر آنها نه تنها همسن بوده و در یک محل زندگی می‌کردند، بلکه از نظر شکل و وضعیت ظاهری نیز تا حدود زیادی به هم شبیه بودند. به طوری که همکاران آنها ادعا می‌کردند که از طریق شماره کارت آنها را از یکدیگر تمیز می‌دهند.

اولین کاری که به آنها ارجاع شد در یک مجتمع کارگری بود که با مدیریتی همیشه حاضر و بسیار خشن و جدی اداره می‌شد. به طوری که هر یک از آنها هر روز مجبور بود برای انجام کارهای گوناگون اعزام گردد. احتمال داشت یک روز برای کار به قسمتی که در آنها شن و ماسه را سرند می‌کردند فرستاده شوند و روز بعد برای جابجا کردن وسایل و جعبه‌ها به بخش تخلیه و بارگیری اعزام شوند و یا این که روز دیگر آنها را به خط تولید گسیل نمایند تا در بسته‌بندی جعبه‌ها کمک کنند. ولی در هر حال در پایان هر روز کاری به محل اصلی خود باز می‌گشتند تا به سرپرست خود در مورد کار و فعالیت روزانه‌شان گزارش دهند. آنها در جریان کار نسبت به کار و نیز سرپرست خود علاقه نشان می‌دادند و سرپرست آنها نیز در مورد کار و تلاش آن سه نفر نظر مثبت داشت و همواره می‌گفت: (آنها بچه‌های خوب و زرنگی هستند که توانایی انجام کار را دارند).

زمانی که این سه نفر مراحل اولیه کار را طی کرده و به صورت کارگران ماهر و مجرب در آمدند هر کدام تصدی یک کار مستقل و

عادی او در مورد حضور و غیاب بود ضمن آن که سرپرست او نکته بسیار مهم و در عین حال متفاوتی را در مورد او نسبت به دو نفر دیگر یاد آور شده بود به این مضمون که «او فردی است که در کار خود سرعت عمل چشمگیری دارد و از حیث همکاری و تشریک مساعی با دیگران وضعیت بسیار مطلوبی دارد.» به طوری که پیشنهاد کرده بود که او قابلیت و صلاحیت کافی برای ارتقاء به درجات بالاتر شغلی را داراست.

نتایج غیر منتظره و بسیار متفاوتی که این بررسی دربر داشت باعث شگفتی فراوان رئیس امور پرسنلی شده بود. چرا که او به خوبی به این نکته آگاه بود که هر سه نفر آن‌ها در ابتدای کار تا حدود زیادی از تواناییها و قابلیت‌های مشابهی برخوردار بوده‌اند.

مواجهه با این گونه موارد باعث پیدایش پرسشهایی در ذهن می‌گردد که نیازمند بررسیهای مستقلی است در زمینه‌های روابط انسانی و رفتار سازمانی. نظیر پرسشهای زیر:

- ۱- چه عواملی باعث شده است که در جریان کار تغییراتی نظیر آنچه که گفته شد در رفتار سازمانی و بازده کاری این سه نفر ایجاد گردد؟

- ۲- چه عواملی در منزل یا محیط زندگی آنها در خارج از موسسه باعث چنین تغییراتی گردیده است؟

- ۳- اگر شما به جای مدیر امور پرسنلی بودید چه نوع ارزیابی و تلقی در مورد سرپرستان این سه نفر پیدا می‌کردید؟

نتیجه آن که هنگامی می‌توان در مورد حالات رفتاری مختلف افراد در سازمان و عوامل موثر بر آنها داوری واقع‌گرایانه و منصفانه‌ای کرد که بتوان مسأله را از تمام جوانب آن و شناخت کافی از عوامل انگیزشی مختلف و شرایط گوناگون محیطی (درونی و بیرونی) پیرامون فرد مورد مطالعه و ارزیابی قرار داد.



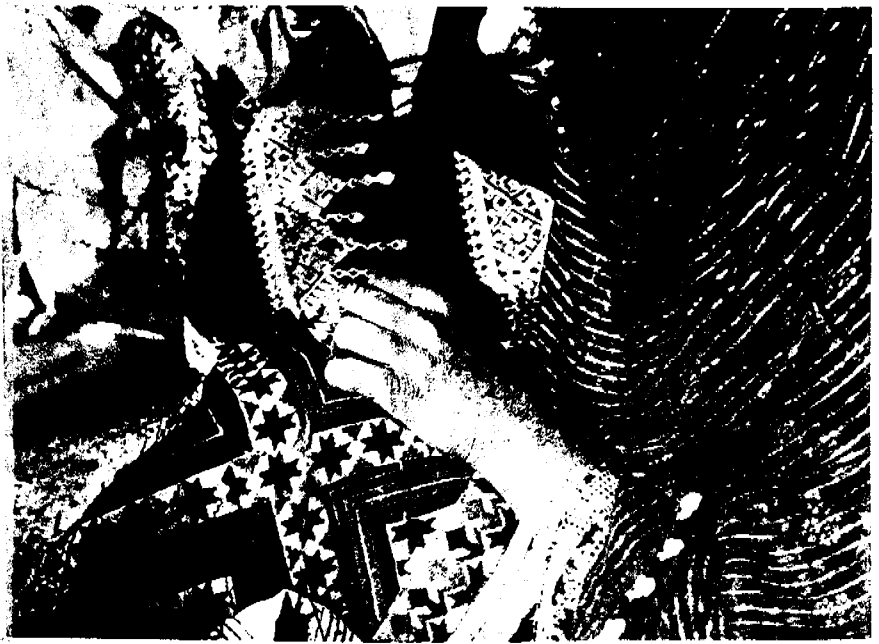
عرض یک ماه ۹ روز تاخیر ورود داشته است و ایام غیبت او نیز در طول سال از ۲۷ روز تجاوز کرده است. تا آنجا که مدیر و سرپرست مربوطه دوبار در مورد نقض مقررات رسماً به او اخطار کرده است.

پرونده پرسنلی آقای «ب» نشان می‌داد که هر چند وضعیت حضور و غیاب او در طول سال با استانداردهای موسسه منطبق بوده است ولی از آن جا که اصولاً کار او فاقد ماهیت تولیدی بود، سرپرست او گزارش کرده بود که او تولیدکننده خوب و موفقی نیست. علاوه بر آن پرونده او حاوی نکته‌ای بود که نشان می‌داد که او در طول سال به دفعات به اداره پرسنلی مراجعه کرده است تا نسبت به اشکالات بسیار کوچک و جزئی که در جریان کار پیش آمده است اعتراض و شکایت کند. یکبار در مورد اشتباهی که در پرداخت صورت گرفته بود، بار دیگر در مورد نوع کاری که به او ارجاع شده بود و موارد دیگری نظیر آن... پرونده آقای «ج» نیز حاکی از وضعیت

دائمی را در بخشهای مختلف موسسه بر عهده گرفتند.

آقای «الف» به عنوان «راننده لیفتراک» در بخش تخلیه و بارگیری مشغول به کار شد. آقای «ب» در «بخش فرآیند» به صورت «متصدی پمپاژ» کار خود را شروع کرد. و آقای «ج» به عنوان «کمک انباردار» در بخش «تعمیر و نگهداری» به کار پرداخت.

بعد از گذشت یک سال از کار جدید آنها، مدیر پرسنلی موسسه برای بررسی وضعیت کاری آنها، پرونده آن سه نفر را بیرون آورد و از چیزی که در آن پرونده‌ها مشاهده کرد بسیار متعجب و شگفت زده گردید. سه نفر مزبور که در مراحل آغازین کار خود یعنی هنگام کار در مجتمع کارگری جدید بسیاری از خود نشان داده بودند و برگه ارزشیابی آنها بسیار رضایت‌بخش و حائز امتیازات بالایی بود اینک دارای پرونده‌ای بودند که داستان دیگری را نقل می‌کرد. پرونده آقای «الف» نشان می‌داد که او در



تعاونیها و زنان

نوشته: سابین بکر - دفتر بین‌المللی کار شاخه تعاون - ژنو

ترجمه: مرجانه سلطانی

زنان و مردان به آموزش و پرورش تأکید دارند. همکاری آی.آل.ا. در زمینه تعاونی داستانی طولانی دارد. توسعه تعاونی از آغاز مدتش آی.آل.ا. از مسائل مورد توجه این سازمان بود. امروزه فعالیتهای آی.آل.ا. که اساس آن بیانیه شماره ۱۲۷ مصوب سال ۱۹۶۶ می‌باشد، از ترویج تعاونیها به عنوان ابزاری برای توسعه اجتماعی و اقتصادی حمایت می‌کند. البته به دلیل جو فکری آن دوران، مسئله مشارکت زنان در تعاونیها نادیده گرفته شده است.

در حال حاضر، مباحث مربوط به تفاوت جنسیت بخش عمده‌ای از موضعگیری عملی سازمان بین‌المللی کار را در توسعه تعاونی به خود اختصاص داده است. این امر برعهده شاخه تعاونی این سازمان (COOP) بوده و فعالیتهایی نظیر مطالعات و تحقیقات، حمایت قانونی، توسعه منابع انسانی و کمکهای فنی را شامل می‌شود. مورد آخر زمانی محقق می‌شود که برای ایجاد کار و درآمدزایی قشر فقیر روستایی تأکید شود. برای حصول این اهداف، ترویج گروههای خصوصی و نوآوران محلی به اندازه کمک به نهادهای آموزشی تعاونیهای رسمی ارزش و اعتبار دارد. از جمله اهداف اصلی برنامه‌های شاخه تعاون آی.آل.ا. تعیین مدیریت مردمی و افزایش توان رشد و توسعه اقتصادی شرکتهای تعاونی است. اما اکثریت اعضای گروه اجرایی طرحهای شاخه تعاون بامردان است، و این حقیقتی است که سازگاری حقوق جنس زن و مرد را در بیشتر تعاونیها و بویژه در تعاونیهای رسمی زیر سؤال می‌برد.

بیماری فقر مبارزه کرد. از اینرو، همگام با ارزش نهادن به مسائل زنان، بسیاری از دولتها برای پیشبرد منافع آنان، اقدام به تأسیس نهادهایی، حداقل در یکی از وزارتخانه‌های خود کرده‌اند. با این وجود، اغلب جنبه رفاه در «مسائل زنان» هنوز هم از جمله کم‌رنگترین جنبه‌هاست.

در دفتر بین‌المللی کار (ILO) مسئله حضور یکسان زنان و مردان در روند توسعه براساس قطعنامه‌ای در مورد «فرصتها و حقوق برابر مردان و زنان در کار» مطرح بود. این قطعنامه در هفتاد و یکمین نشست کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۸۵ و اجلاس آی.آل.ا. با عنوان «گستره عملیات» صادر شد. این دو نشست پیرو کنفرانس سازمان ملل در خصوص زنان در سال ۱۹۸۵ در نایروبی برگزار شد.

اعلامیه شماره ۱۴۲ و بیانیه شماره ۱۵۰ توسعه منابع انسانی آی.آل.ا. در سال ۱۹۷۵، بر لزوم دسترسی یکسان دختران و پسران و

۱- پیشگفتار

زن و مسائل مربوط به او همواره در بافت توسعه مطرح و مورد توجه است. اما با این وجود عملاً پیشرفت چندانی در تحقق اهدافی چون برابری فرصت حقوق زنان با مردان حاصل نشده است. کمیسیون سازمان ملل در خصوص جایگاه زنان در سال ۱۹۹۰ اعلام نمود که زنان هنوز به عنوان رکنی برابر با دیگر ارکان روند توسعه به رسمیت شناخته نشده‌اند. عملکرد زنان در سراسر جهان از یکسو و بزرگداشت دهه زنان سازمان ملل از سوی دیگر راه را به گونه‌ای هموار نمود تا مسائل زن و تفاوت جنسیت در دستورکار سیاستگذاران و طراحان توسعه لحاظ شود. امروزه همگان بر این باورند که بهره‌برداری کارآمدتر از منابع انسانی، به حل معضلات پیچیده سیاسی، اقتصادی و زیست محیطی بسیاری کشورها خواهد انجامید. سیاستگذاران متفق‌القولند که با کمک زنان می‌توان با

زنان، در گستره‌ای از فعالیتهای اجتماعی که شاید هنوز از راه یافتن به مسیرهای اصلی تولید محروم باشند، تشکلات خود را به

گونه‌ای سازمان داده‌اند تا منابع موجود را قابل سرمایه‌گذاری کنند، از سرمایه‌ها بیشترین درآمد را کسب نموده و با محرومیت و فقر خانواده‌ها و جوامع خود مبارزه کنند.

مشارکت زنان در گروه‌های تعاونی، چه به صورت مختلط و چه تعاونی زنان، علاوه بر رفع نیازهای اقتصادی، آنان را صاحب اختیار و قدرت می‌نماید. البته با این پیش‌فرض که تعاونی بر پایه اصول مشارکت واقعی و دمکراتیک تشکیل شود. همانگونه که در بیانیه «راهبردهای آینده نایروبی برای پیشرفت زنان» آمده، تعاونی‌ها می‌توانند برای دفاع از منافع سیاسی و اقتصادی زنان منشاء اثر بوده و تبلیغ نمایند.

مطابق با اعلامیه‌ها، بیانیه‌ها و طرح «گسترده عملیات» دفتر بین‌المللی کار، لازم است تدابیر عملی و رهیافتهای منطقی در بطن مباحث مربوط به فعالیتهای زنان گنجانده شود و فضایی مناسب برای شرکت مساوی زنان و مردان در امر توسعه ایجاد گردد.

در مبحث کنونی، تنگناهایی که مشارکت

همه جانبه زنان را در تعاونی‌ها مانع می‌شود، مشخص شده و راه‌های بازدارنده این موانع نیز پیشنهاد شده است و به عبارتی حدیث درد و درمان است. هدف ارائه رهنمودهایی است که در پایان به یکپارچگی زنان در فعالیتهای اصلی شاخه تعاون نظیر شرکت در طرح‌های توسعه، تحقیقات، طرح قوانین و خدمات مشورتی بیانجامد. این رشته گفتار مشکلات خاص گروه‌ها و تعاونی‌های زنان را مطرح می‌کند و راه‌های رفع این موانع را به محکمه قضاوت خوانندگان می‌گذارد. در این سلسله مباحث سعی شده برای مقامات شاخه‌های مختلف تعاون، متخصصان طرح‌های تعاونی مشاوران و دیگر افراد علاقمند، سندی موثق از رویکرد شاخه تعاون (COOP) در قبال مسائل زنان و تعاونی‌ها تهیه و تدوین شود.

۲- زن و توسعه

زنان، یاریگران فعال و خستگی ناپذیر اقتصاد داخلی هر کشور هستند. آنان کار می‌کنند و می‌سازند، توانمندیهای حرفه‌ای



خود را بکار می‌بندند و در پاره‌ای از عرصه‌های زندگی نیز بسیار اثربخش هستند. علی‌رغم این ارزشها، غالباً مشارکت زنان را به دیده حقارت نگریسته و ناچیز می‌شمارند که این خود از یکسو مسئله حضور برابر آنان را در امر توسعه لوذ نموده و از سوی دیگر عامل بازدارنده حرکت پیگیر توسعه است.

در اینجا بر سه اصل تأکید شده که موقعیت خاص زنان را در جامعه و اقتصاد و نتیجتاً در تعاونی‌ها مشخص می‌نماید. این سه اصل عبارتست از تفکیک کار زنان و مردان، محدودیت زنان در دسترسی به منابع و نظارت بر آنها، بازار کار متمایز برای زنان و مردان.^۱ در اکثر جوامع، تفکیک کار بیرون از منزل و خانه‌داری به گونه‌ایست که به مراتب بیشترین سهم کار مولد ثروت را (به معنی ایجاد نسل و توان کاری اعضاء در خانه بطور روزانه) زنان انجام می‌دهند.

خانه‌داری مستلزم کاری بدون مزد، پنهان و نامحسوس، همچون تهیه غذا و بچه‌داری و امور دیگر است که برای مثال در تولید ناخالص ملی، رسماً به عنوان کار محسوب نمی‌شود. همین وضعیت در مورد بخش عمده‌ای از کار مولد ثروت و درآمدزای زنان برای امرار معاش یا کار در بخش خصوصی صادق است.

زنان در مناطق شهری بیشتر درگیر کسب و کار خصوصی، خدمات و تولید در مقیاس کوچک (پوشاک، مهمانداری) هستند، آنان در مناطق روستایی اغلب به عنوان کارگر خانواده خود بدون دریافت وجه نقدی به اموری چون درو و جمع‌آوری محصول می‌پردازند و تولیدکنندگان اصلی محصولات غذایی با درآمد نسبتاً اندک هستند.^۲ از آنجا که مردان به ندرت خود را درگیر فعالیتهای

تولیدی و مولد ثروت می‌کنند، فشار کار سنگینتر و ساعات کاری طولانی‌تر، بیشتر بر دوش زنان است تا مردان و به عبارتی کار «مضعف» زنان (تولیدی / مولد ثروت) یا کار «سه‌برابر» زنان (کارگر یا کشاورز / مادر / خانه‌دار) در طول یک روز کاری.

حجم کار زنان بنا بر طبقه اجتماعی، گروه سنی و وضعیت نژادی آنان می‌تواند بطور قابل ملاحظه‌ای متفاوت باشد.^۳ برای نمونه، زنانی که در قشر مرفه یا متوسط جامعه جای دارند، به دلیل تمکن مالی، معمولاً از میان طبقه فقیر و محروم، کارگری را برای انجام امور منزل استخدام می‌کنند.

طی سالهای اخیر کار در بین زنان فقیر، چه با مزد و اجرت همراه باشد یا نباشد، افزایش چشمگیری داشته است. علت این امر را می‌توان در مسائلی جست که در جهان امروز وجود دارد. این عوامل عبارتند از: فرسایش و تخریب محیط زیست (آب و سوخت بیشتری بهدر می‌رود، تنها زمینهای حاشیه‌ای اندکی برای کاشت محصولات غذایی باقی مانده است)، اثرات برنامه‌های تعدیل ساختاری (بیکاری، کاهش درآمد، تورم، خددمات اجتماعی کمتر)، افزایش مهاجرت جنس مذکر، افزایش تعداد کودکانی که به مدرسه و سالخوردگانی که به مراقبت نیاز دارند. امروزه حتی شماری از مستخدمین طبقه متوسط که در آن زنان به «خانه‌داری» می‌پردازند و مردان به استخدام در می‌آیند، قادر به امرار معاش از یک ممر درآمد نبوده و زنان ناگزیر از یافتن شغل و کسب درآمد هستند. بعلاوه تعداد روزافزونی از مستخدمین منازل در سراسر دنیا، بطور غیرقانونی از جنس زن هستند و این زنان تنها نان‌آور خانه محسوب می‌شوند. این مسئله از مهاجرت رو به رشد مردان در مناطقی

همچون آفریقای جنوبی، شبه جزیره عربستان و بخشهایی از آمریکای مرکزی و جزایر کارائیب، و همچنین بیکاری مردان و نسبت بالای طلاق و تحولات اجتماعی و غیره ناشی می‌شود.

در حالی‌که تک‌تک این عوامل در سنگینتر شدن مسئولیت زنان برای بقای خانواده دخیل هستند، جایگاه فرعی آنان در بازار کار و اقتصاد، امکان بروز توان کاری را آنچنان که باید و شاید به آنها نمی‌دهد. نظارت محض زنان بر مواد اولیه تولید، یا دسترسی به زمینهای حاصلخیز، تسهیلات اعتباری، کار اضافی، تکنولوژی، ابزار، حمایتهای حقوقی، دانش، حمل و نقل و بازاریابی برای زنان بسیار محدودتر از مردان است. از این جهت، بیشتر کار زنان با صرف وقت زیاد، شدت کار و درآمد ناچیز همراه است.

مسئله دسترسی مناسب به ابزارهای تولید که در قوانین داخلی کشورها پیش‌بینی نمی‌شود، زنان را به انحاء گوناگون در زمینه دستمزدها، حقوق فردی و مالکیت با تبعیض مواجه می‌سازد.

تقریباً در همه کشورهای در حال توسعه، در اختیار داشتن زمین کشاورزی برای زنان یکی از مسائل حیاتی محسوب می‌شود. بطور مثال در کشورهای آمریکای لاتین چون برزیل، بولیوی و پرو قانون، اجازه مالکیت زمین را به زنان نمی‌دهد. و این در حالی است که زنان کشاورز گردانندگان واقعی کار در منزل و روی زمین کشاورزی هستند و این قانون در واقع دیگر مفهومی ندارد. اما با این حال حتی در بعضی موارد آنها را به عنوان «کشاورز» هم به رسمیت نمی‌شناسند و در نتیجه هیچگونه حق تصمیم‌گیری درباره‌ی زمینی

که بر روی آن کار می‌کنند ندارند. بعد دیگر این مسئله، تأثیر منفی آن است که بر امکان ملحق شدن زنان در تعاونیها می‌گذارد.

در بازار کار رسمی و غیررسمی، فرصتهای شغلی و دستمزدهای متفاوتی را حتی برای یک کار مشخص به مردان و زنان اعطاء می‌کنند. فعالیت زنان غالباً به مشاغلی چون نساجی و پوشاک، تدارک غذا و خانه‌داری محدود می‌شود. آنان معمولاً در کارهای خصوصی که در بیشتر موارد با وضعیت شغلی متزلزل و پرمخاطره همراه است متمرکز می‌شوند. حتی سیستم آموزش و پرورش عمومی نیز الزاماً راه‌گشای مشاغل جدید نیست. تفکیک بازار کار برای زنان و مردان همچون هزار تویی پیچیده است که در اینجا فقط به ذکر دلایلی چند بسنده می‌کنیم، از جمله پیش‌بینی هزینه‌های بیشتر ناشی از امکان ترک کار به دلیل زایمان، مهارتهای محدود زنان، روشها و برخوردهای کارفرمایان است.

جایگاه فرعی زنان در بازار کار و جامعه بیشتر ناشی از وابستگی روابط کار و دانش است. زنان، بخصوص در مناطق روستایی، حتی بیش از مردان از نظر دانش و اطلاعات عقب مانده هستند که این خود مانع پیشرفت آنان می‌شود و عدم پیشرفت همچون دور باطلی مانع دسترسی آنان به برنامه‌های آموزشی و پرورشی می‌شود.

دختران بیشتر از پسران تمایل به ترک مدرسه و شروع به کار در سنین پایین دارند. زنان در سراسر جهان از میزان آموزش رسمی کمتری بهره‌مند می‌شوند و نرخ بیسوادی در بین زنان بیشتر از مردان است. آموزش بزرگسالان در بخش زنان که از سوی مؤسسات ملی و آژانسهای توسعه ارائه می‌شد، در زمینه کار مولد ثروت برای زنان، از دیرباز بر



تولید افزوده‌اند. در بعضی کشورها همچون آمریکای لاتین، این مردان هستند که روی زمین تعاونی کار می‌کنند، حال آنکه زنان از این قاعده مستثنی بوده و فعالیت آنان به خانه‌داری، کارهای گذرا و دیگر کارهای بدون مزد محدود می‌شود.

پس از استقلال، بسیاری کشورهای آفریقایی و آسیایی با حفظ ساختار تعاونی به عنوان اهرم سیاست کشاورزی داخلی، در اصل عرضه محصولات کشاورزی و سازماندهی و نظارت بر تولید، بازار صادرات را تضمین می‌نمایند. در آمریکای لاتین، بسیاری از

تعاونیها طی دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ براساس الگوی تعاونی در اروپا و ایالات متحده آمریکا از سوی دولتها تأسیس شدند. آنان یک «نظام سوم» بین سرمایه‌داری و اقتصاد سنجیده بوجود آوردند. این نظام سوم، تعاونیها، شرکتهای عمومی غیرانتفاعی و شرکتهای خصوصی هستند که در نظام «اقتصاد اجتماعی» می‌گنجد.

طی دهه ۱۹۸۰، برنامه‌های تعدیل ساختاری که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه به اجرا درآمده بود، دولتها را مجبور به کاهش هزینه‌ها می‌کرد و غفلتاً اقتصاد غیررسمی شده و غیرقابل کنترلی شکل گرفت. این تحولات بر بخش تعاونی نیز بسی تأثیر نبود. در شماری از کشورها، تعاونیهایی که سابقاً تحت نفوذ دولت بودند یا از محل اعانات دولتی کمک دریافت می‌کردند، امروزه مجبور به رقابت با شرکتهای خصوصی هستند و غالباً باید از میزان خدمات به اعضا بکاهند. در کشورهای «ساحل»، کاهش یکباره خدمات تعاونی کشاورزی همچون عوامل تولیدی از پیش تأمین اعتبار شده (بذر، کود) به مشکل کمبود این عناصر

در حال توسعه

از نظر تاریخی، تعاونیهایی که براساس الگوهای اروپایی ایجاد شده‌اند و بارها و بارها در مورد ماهیت آنان سوء تعبیرهایی شده است، تحت سیطره قدرتهای استعمارگر به بسیاری از «کشورهای در حال توسعه» امروزی تحمیل شده‌اند. آنها به عنوان ابزار تولید محصول پولی، مکانیزه کردن فرآیند تولید، تجاری سازی و در مجموع «مدرنیزه کردن» بکار می‌رفتند.

در بسیاری از مناطق، تعاونیها با تشکل مردان اساساً تولید محصول قابل مبادله با پول را افزایش می‌دهند و در همان حال تولیدات بدون عایدی همچون بعضی مواد غذایی و محصولات کم دوام را از فهرست تولیدات خود خارج می‌کنند. در نتیجه، زنان اغلب به تنهایی بار مسئولیت تولید محصولات غذایی را بر دوش می‌کشند در حالیکه مردان نیروی خود را در اقتصاد پولی منجم می‌کنند. پیامد این مسئله تضعیف قدرت تصمیم‌گیری زنان در عرصه‌های اقتصادی است. به همین منوال، تعاونیها نیز برحساسیت مسئله تفکیک کار مردان و زنان و بینایی نقش زنان در روند

موضوعاتی نظیر بهداشت، تغذیه، مراقبت از کودکان، کنترل مواید و غیره تأکید داشته است. در مناطق روستایی، زنان به ندرت از نعمت آموزش روشهای «نوین» تولید کشاورزی بهره‌مند می‌شوند و حتی در زمینه معرفی تکنولوژیهای جدید به کشاورزان، به حساب نمی‌آیند. تاکنون ماشین‌آلات و روشهای جدید عمدتاً برای مردان فراهم بوده است. حتی مروجین مرد که در سیستم خدمات توسعه کشاورزی فعالیت دارند، کمتر اطلاعات خود را در اختیار زنان کشاورز می‌گذارند.

سبک شمردن ارزش کار زنان در سطح ملی و بین‌المللی و ناتوانی سیاسی و عدم حضور زنان در جمع هیئتهای تصمیم‌گیری در کلیه سطوح به اتخاذ خط مشی‌ها و قوانینی منجر می‌شود که کلیه نیازها و علائق خاص زنان را نادیده می‌گیرد. این مشکل بخصوص گریبانگیر زنان در مناطق روستایی کشورهای در حال توسعه است که کل جمعیت روستایی را از حضور در صحنه سیاستگزاری محروم می‌کند.

۳- توسعه تعاونیها در کشورهای



«با رهروان وادی عشق»

رحمت خداوند متعال، بر شهداء فضیلت - شهدائی که با نثار خون خود درخت با برکت اسلام را آبیاری نمودند.

«امام خمینی (ره)»

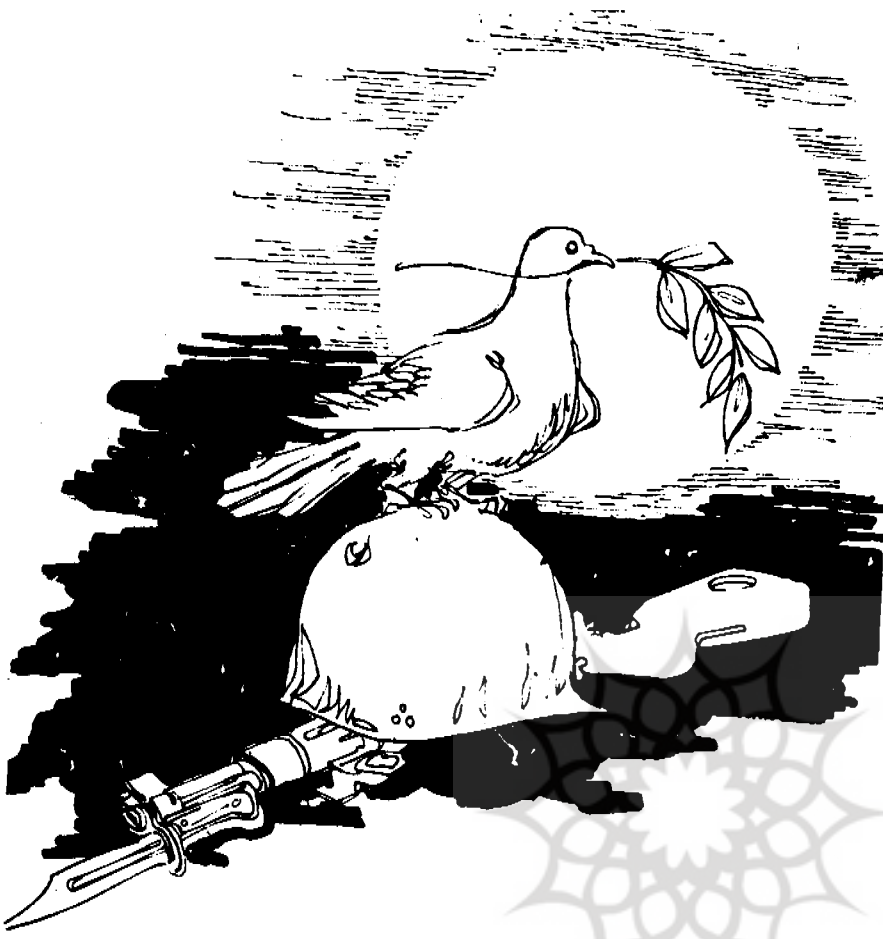
نگاهی به زندگی تعاونگر شهید احمد میرحسینی



شهید احمد میرحسینی یکی از شهدای والامقام بخش تعاون است که در سال ۱۳۴۰ شمسی در یکی از محله‌های محروم و فقیرنشین شهرستان یزد معروف به چهارمنار، در یک خانوادهٔ مسلمان و معتقد دیده به جهان گشود. او از همان اوان کودکی با توجه به تعلق عمیق دینی خانواده‌اش، با اعتقادات دینی و رفتار و اخلاق خوب و پسندیده اسلامی آشنا گردید. شهید احمد تحصیلات ابتدائی را در دبستان شاه ولی یزد و دورهٔ راهنمایی را در مدرسهٔ مدرسی آن شهرستان گذراند. وی با بهره‌گیری از نبوغ ذاتی و استعداد جسمانی خود در امر ورزش در کوتاهترین مدت بصورت یک بازیکن مطرح و با تجربه فوتبال در سطح استان یزد معرفی شد. شهید میرحسینی از همان دوران نوجوانی و جوانی، ارادت و علاقهٔ فراوانی به مقدسات دینی بخصوص خاندان عصمت و طهارت علیهم‌السلام داشت و با اهمیت دادن به دستورات دین مبین اسلام، نمازهای واجب و فرائض خود را مرتباً و در اول وقت شرعی برپا میداشت. وی پس از پایان دوره تحصیلات متوسطه و اخذ دیپلم، به خدمت

مقدس سربازی اعزام گردید و در اثر لیاقت و شایستگی که حین خدمت سربازی از خود نشان داد، سخت مورد توجه مسئولین قرار گرفته و در قسمت سیاسی عقیدتی نیروی انتظامی به انجام وظیفه مشغول شد. شهید میرحسینی بعد از گذراندن خدمت سربازی، بنا به نیاز شغلی در مرکز گسترش سابق استخدام شد و به عنوان مسئول روابط عمومی فعالیت اجتماعی خود را آغاز نمود و در همین ایام مدتی نیز با عنوان مسئول آموزش نیروهای بسیج در مرکز گسترش فعالیت داشت و در اوقات فراغت خود نیز افتخاراً با پایگاه مقاومت امام حسین (ع) به طور همزمان همکاری مینمود.

این شهید بزرگوار، حضور بسیجیان مخلص را در صحنه ورزش ضروری میدانست و با تشکیل تیمهای ورزشی در رقابتهای مختلف ورزش استان و منطقه شرکت مینمود. تعاونگر شهید میرحسینی در تمام دوران ورزشی عمر خود از علاقه مندی و پایبندی به ارزشهای اسلامی و انقلابی نیز غافل نمیشد و در امر آموزش بسیجیان و همکاریهای همه جانبه با سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، از خود شایستگیهای فراوانی نشان داد. او در تشویق و ترغیب دوستان و آشنایان برای رفتن به جبهه‌های نبرد حق علیه باطل نقش مؤثری ایفاء میکرد و با راهنماییهای مفید خود نیروهای مخلص و فداکار مردمی را بیشتر مشتاق و مصمم برای دفاع از کیان اسلام و کشور انقلابی مینمود که از نمونه‌های بارز اینگونه اقدامات شهید در امور جبهه و جنگ فراهم کردن مقدمات اعزام کل پرسنل شاغل در مرکز گسترش سابق یزد با عنوان راهیان کربلای ۴ و حضور دائم در عملیات پیروزمندانه کربلای ۵ است. وی در این دو



مورد فعالیت چشمگیری داشت و مراتب اینثار و اخلاص خود را در عرصه جهاد حق علیه باطل بحد اعلائی امکان نشان داد.

شهید احمد میرحسینی سرانجام از آنجا که عاشقان قرب الی... همواره مشتاق دیدار با معشوق و خالق خود هستند. با کسب بالاترین افتخار در سن ۲۵ سالگی در جبهه‌های نبرد ایمان با کفر به درجه رفیعه شهادت نائل شده و در جوار رحمت حق تعالی آرامید. از این شهید عزیز دو فرزند دختر به یادگار مانده که در شهرستان یزد سکونت داشته و آقای مهندس شافعی وزیر محترم تعاون نیز در سفری که

اخیراً به استان یزد داشتند، با خانواده محترم این شهید از نزدیک دیدار و گفتگو کردند. مهندس شافعی در این دیدار ضمن تجلیل از مقام آن شهید و بازماندگان، فرزندان شهید را مورد تفقد قرار دادند و در جهت رسیدگی بوضع مالی و رفاهی و آموزشی خانواده شهید دستوراتی را صادر نمودند.

روحش شاد و راهش پررهرو باد
ولادت: ۱۳۴۰/۸/۱۰ در شهرستان یزد
شهادت: ۱۳۶۵/۱۰/۲۱ در جبهه جنوب کشور
محل شهادت: شلمچه
عملیات: کربلای ۵

قوانین و مقررات

نمونه آئین نامه استخدامی و اداری شرکتهای تعاونی تولیدی و خدماتی

فصل اول: کلیات

ماده ۶- وظایف هر یک از مشاغل سازمانی شرکت و شاغلین، اهم از موقت یا دائمی به پیشنهاد مدیرعامل و تصویب هیات مدیره تعیین و در قراردادهای استخدامی قید می‌گردد.

ماده ۷- در صورتی که از سوی وزارت کار و اموراجتماعی، طبقه‌بندی مشاغل شرکت ضروری تشخیص داده شود، شرکت مکلف به انجام آن است.

ماده ۸- انجام اموری که جزء فعالیت‌های ستادی و یا اجرایی شرکت نبوده و در مواقع خاصی ضرورت می‌یابد از قبیل تعمیرات، لوله‌کشی آب، برق، گاز، نقاشی و تعمیرات ساختمان، مقاطعه‌کاری و نظایر آنها از شمول تشکیلات سازمانی شرکت و مشاغل منظور شده در آن خارج می‌باشد.

ماده ۹- تعداد کارکنان دائم شرکت هیچگاه نباید از مشاغل مقرر در تشکیلات سازمانی مصوب تجاوز نماید.

ماده ۱۰- شرکت مکلف است در عقد قراردادهای دائم و موقت کار و یا مقاطعه‌کاری مقررات قانونی بویژه ضوابط مذکور در فصل دوم قانون کار را رعایت نماید.

ماده ۱۱- حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان اعم از دائم، موقت، کارمندی و غیر آنها می‌بایست همه ساله در بودجه شرکت منظور شده و به تصویب مجمع عمومی عادی برسد.

فصل دوم: شرایط ورود به خدمت شرکت:

ماده ۱۲- داوطلبان استخدام برای هر یک از مشاغل سازمانی شرکت می‌بایست واجد شرایط زیر باشند:

الف - تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران.

ب - انجام خدمت وظیفه عمومی و یا معافیت دائم از آن.

ج - داشتن لااقل ۱۸ سال تمام سن.

د - متدین بودن به یکی از ادیان که در قانون اساسی به رسمیت شناخته شده است.

ه - داشتن دانش، تخصص، تجربه و یا مهارت لازم در زمینه شغل مورد تقاضا.

و - نداشتن سابقه محکومیت کیفری که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی گردد.

ز - نداشتن سابقه عضویت و یا فعالیت در احزاب، سازمانها و

ماده ۱- امور استخدامی و اداری شرکت تعاونی که من بعد اختصاراً «شرکت» نامیده می‌شود، تابع مقررات این آئین نامه است.

تبصره - امور انضباطی شرکت با توجه به مقررات قانون کار، مطابق با آئین‌نامه‌ای خواهد بود که پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی (اداره کار و امور اجتماعی محل) و تصویب مجمع عمومی عادی شرکت به اجراء گذارده خواهد شد.

ماده ۲- کارکنان موردنیاز شرکت به یکی از طرق مقرر در قانون کار و متناسب با نوع و ماهیت کار برای مدت موقت یا دائم استخدام می‌شوند. شرکت مکلف است در عقد قراردادهای استخدامی ضوابط موضوعه در قانون کار را مراعات نماید.

ماده ۳- مادام که بین هر یک از اعضاء و شرکت قرارداد استخدامی منعقد نشده و عضو در شرکت اشتغال بکار نیافته است، ذی‌حق به مطالبه حقوق و یا هرگونه مزایا و پرداختی که به اعتبار اشتغال به شاغل تعلق می‌گیرد، نمی‌باشد.

تبصره - شرکت مکلف است ضمن توافق با هر یک از اعضای موسس و متناسب با دانش، تخصص، تجربه و یا مهارت آنان قرارداد استخدامی (موقت یا دائم) منعقد نموده و اعضای اولیه را با رعایت اولویت نسبت به سایرین، در پستهای سازمانی مناسب شاغل کند.

ماده ۴- مدیرعامل شرکت موظف است کارکنان واجد شرایط، مورد نیاز و داوطلب اشتغال در پستهای منظور شده در تشکیلات سازمانی شرکت را که ضمیمه این آئین‌نامه است

متقاضی تهیه و بعنوان ضمیمه این آئین‌نامه به تصویب مجمع می‌رسد به هیات مدیره پیشنهاد نماید تا در صورت تصویب به عقد قرارداد استخدامی با آنان مبادرت شود.

تبصره - هرگونه اصلاح و تغییر لازم در تشکیلات سازمانی شرکت باید به تصویب مجمع عمومی عادی شرکت برسد.

ماده ۵- از تاریخ تصویب این آئین‌نامه مفاد آن برای شرکت و کارکنان، مشروط بر آنکه به حقوق مکتسبه قانونی ناشی از عقد قرارداد استخدامی با آنان لطمه‌ای وارد نکند، لازم‌الاجرا می‌باشد.

تبصره - هرگونه تغییر در پست سازمانی، شرح وظایف، قرارداد استخدامی و حقوق و مزایای هر یک از کارکنان، مستلزم جلب موافقت آنان است و در هر حال نباید برای هیچیک از کارکنان در صورت تغییر شغل، حقوق و مزایایی کمتر از شغل سابق تعیین گردد.

حداکثر یکماه و برای کارکنان ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه است، باید در قرارداد مشخص گردد.

ماده ۱۴- افرادی که برای مشاغل دارای ابواب جمعی تحت اختیار استخدام می‌شوند از قبیل مدیرعامل، انباردار، صندوق‌دار، می‌بایست معادل ابواب جمعی و نوع کاری که به آنان ارجاع می‌شود به تعیین هیات مدیره، وجه الضمان، وثیقه ملکی و یا تضمین معتبر دیگر بسپارند.

ماده ۱۵- شرکت می‌تواند در صورت رضایت از خدمات کارکنانی که برای مدت موقت استخدام شده‌اند در خاتمه مدت، با آنان قرارداد جدید اعم از موقت یا دائم منعقد نماید.

ماده ۱۶- پذیرش کارکنان غیر عضو به عضویت شرکت در صورت احراز شرایط عضویت مقرر در اساسنامه شرکت و تصویب هیات مدیره بلامانع است.

فصل سوم: حقوق و مزایا، تعطیلات و مرخصی‌ها و وظایف و تکالیف کارکنان شرکت

ماده ۱۷- کلیه کارکنان شرکت در قبال انجام صحیح وظایف محوله مستحق دریافت حقوق و مزایای مقرر در قرارداد استخدامی و هرگونه وجوه دیگری که براساس قانون کار و مصوبات شورای عالی کار به آنان تعلق می‌گیرد، می‌باشند.

تبصره - شرکت مکلف است تا پایان هر ماه حقوق و مزایای کارکنان خود را پس از تأیید کتبی انجام کار توسط سرپرست بلائصل مستخدمین طی چک یا نقداً پرداخت نماید.

ماده ۱۸- مزد ثابت کارکنان عبارتست از مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل که با توافق طرفین تعیین می‌گردد و نباید از حداقل مقرر در قانون کار و مصوبات شورای عالی کار کمتر باشد.

تبصره ۱- کمک هزینه مسکن، خواروبار، کمک عائله‌مندی، فوق‌العاده ماموریت، اضافه‌کار ساعتی و سایر موارد مذکور در قانون کار و آئین‌نامه‌های مربوط جزو مزد ثابت و مزد مبنای محسوب نمی‌شود.

تبصره ۲- شرکت می‌تواند به کارکنانی که در سمت سرپرستی اشتغال دارند، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و نظایر آنرا پرداخت نماید.

ماده ۱۹- شرکت مکلف است همه ساله مصوبات شورای عالی کار را در مورد حقوق، مزایا، پاداش، عیدی و سایر پرداختها مراعات نموده و علاوه بر پیش‌بینی مبالغ مربوط در بودجه سالانه، برای پرداخت حق سنوات کارکنانی که به هر دلیل رابطه استخدامی آنان با



گروههایی که فعالیت آنها غیرقانونی می‌باشد.

ح - برخورداری از سلامت جسمی و روانی و عدم اشتها به فسق و فجور و عدم اعتیاد به مواد مخدر و مشروبات الکلی:

تبصره ۱- هیات مدیره شرکت مکلف است بدو نیازمندیهای پرسنلی را با رعایت مفاد تبصره ماده ۳ و ماده ۴ این آئین‌نامه از اعضاء تأمین نماید.

تبصره ۲- در صورت وجود داوطلبان متعدد برای تصدی یک شغل، استخدام به تشخیص هیات مدیره از طریق مصاحبه یا آزمون کتبی بعمل خواهد آمد.

ماده ۱۳- شرکت می‌تواند قبل از استخدام قطعی هر یک از متقاضیان برای مدت دائم یا موقت، ضمن توافق با آنان مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نماید. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی‌آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف شرکت باشد، ملزم به پرداخت حقوق تمام مدت دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه شاغل رابطه کار را قطع نماید فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره - مدت دوره آزمایشی که برای کارکنان ساده و نیمه‌ماهر

شرکت قطع می‌شود و سایر مطالبات قانونی شاغلین، بازنشستگان و موارد غیرمترقبه مبالغی را در بودجه هر سال پیش‌بینی و ذخیره نماید.

ماده ۲۰- مجموع ساعات کار عادی هفتگی شرکت ۴۴ ساعت است که ساعت شروع و خاتمه آن در روز بوسیله مدیریت شرکت تعیین و به کارکنان تمام وقت و مشمول اعلام می‌گردد تا به موقع در محل کار خود در شرکت حضور یافته و در وقت اداری تعیین شده، وظایف محوله را زیر نظر سرپرست مستقیم مربوط انجام دهند.

ماده ۲۱- روز جمعه هر هفته، تعطیل هفتگی شرکت است و کارکنان شرکت برای روزهای جمعه، تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر و ایام مرخصی استحقاقی خود حق استفاده از حقوق و مزایای متعلقه را دارند.

تبصره - در صورتی که بنا به ضرورت و با توافق شرکت و مستخدم، هر یک از کارکنان در روز جمعه انجام وظیفه نمایند، چهل درصد اضافه برمزد یک روز کاری به شاغل پرداخت خواهد شد و به ازای آن روز دیگری در طول هفته برای تعطیل، با توافق طرفین، تعیین می‌گردد. در هر حال تعطیل یک روز معین در هفته در مورد مشمولین این تبصره اجباری است.

ماده ۲۲- مرخصی استحقاقی سالانه کارکنان شرکت با استفاده از مزد و احتساب ۴ روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال، مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.

تبصره ۱- تاریخ استفاده از مرخصی استحقاقی کارکنان شرکت با موافقت سرپرست مستقیم آنان تعیین می‌گردد و در صورت بروز اختلاف، چنانچه مدیرعامل شرکت نیز موفق به رفع اختلاف نشود، بلافاصله نظر اداره کار و اموراجتماعی محل استعمال و مطابق با آن عمل خواهد شد.

تبصره ۲- هیچیک از کارکنان نمی‌توانند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کنند.

تبصره ۳- مرخصی کمتر از یک روز کار که در برگ مخصوص به درخواست مستخدم و تأیید و امضای مسئول تعیین شده از طرف شرکت قید می‌گردد، جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود. خروج بدون مجوز کارمند از محل کار غیبت محسوب می‌شود.

ماده ۲۳- کلیه کارکنان شرکت در صورت ازدواج دائم، فوت همسر و یا پدر و یا مادر و یا فرزند حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.

ماده ۲۴- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارکنان و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی، با توافق

کتبی کارمند یا نماینده قانونی او و شرکت تعیین می‌گردد.

تبصره - استفاده از مرخصی بدون حقوق، به منظور تحصیل علم و کسب مدارج بالاتر برای مدت دو سال که تا دو سال دیگر (جمعاً ۴ سال) قابل تمدید است با رعایت مفاد این ماده امکانپذیر می‌باشد.

ماده ۲۵- مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارمندان محسوب می‌گردد.

ماده ۲۶- هر یک از کارکنان شرکت حق دارند به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه بعنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

ماده ۲۷- به کارکنانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت (مشروط بر آنکه لااقل ۵۰ کیلومتر با محل کار اصلی فاصله داشته باشد) اعزام می‌شوند، فوق‌العاده ماموریت که نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای کارمند باشد، تعلق می‌گیرد. تأمین وسیله رفت و برگشت در این مورد برعهده شرکت است.

ماده ۲۸- ارجاع کار اضافی به کارکنان که نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید، در صورت موافقت کارمند و پرداخت ۴۰ درصد اضافه برمزد هر ساعت کارعادی مجاز است.

تبصره ۱- ارجاع کار اضافی به کارکنانی که کار شبانه یا کارهای سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند ممنوع است.

تبصره ۲- ارجاع کار اضافی مازاد بر ۴ ساعت در روز به کارکنان شرکت با رعایت مفاد ماده ۶۰ قانون کار امکانپذیر است.

ماده ۲۹- مقررات راجع به کار شبانه، کار نوبتی، کار مختلط، مرخصی بارداری و زایمان کارکنان زن، تسهیلات مربوط به زنان کارمندی که دارای کودک کمتر از دو سال تمام می‌باشند و مواردی از این قبیل، عیناً مطابق با مقرراتی خواهد بود که در قانون کار و آئین‌نامه‌های مربوط تعیین شده است.

ماده ۳۰- پرداخت وام صرفاً به کارکنان دائمی شرکت که لااقل یک سال از شروع خدمت آنان گذشته باشد، در صورت کفایت امکانات شرکت بنا به درخواست کارمند و موافقت مدیریت شرکت، مشروط بر آنکه حداکثر ظرف مدت دو سال به اقساط مساوی ماهانه مستهلک شده و معادل وجه وام، تضمین لازم اخذ گردد، حداکثر معادل ۱۰ برابر حقوق یا مزد ثابت کارمند امکانپذیر است.

نحوه و جزئیات اجرای مفاد این ماده براساس ضوابطی خواهد بود که پس از تدوین به تصویب هیات مدیره شرکت می‌رسد.

تبصره - مجموع مبالغ پرداختی شرکت بابت وام درخواستی کارکنان در طول هر سال نباید از میزان وام قابل پرداخت مصوب

مجمع عمومی عادی سالانه در قالب بودجه تجاوز نماید.

ماده ۳۱- در صورتی که امکانات شرکت ایجاب نماید هیات مدیره می تواند بنا به پیشنهاد مدیرعامل به کارکنانی که خدمات آنان از هر حیث رضایت بخش تشخیص داده شود، علاوه بر پاداش مصوب شورای عالی کار، در طول سال فقط یکبار معادل یک تا دو ماه مزد ثابت کارمند بابت حسن انجام کار پاداش پرداخت نماید.

پاداش موضوع این ماده صرفاً من باب تقدیر از خدمات برجسته کارمند در همان سال پرداخت شده و در هر حال جزء حقوق مکسبه و ثابت کارمند ذینفع محسوب نخواهد شد.

ماده ۳۲- هیات مدیره شرکت می تواند با تصویب مجمع عمومی و تامین بودجه لازم، در مورد ایاب و ذهاب کارکنان بین محل کار و سکونت آنان به هزینه شرکت اقدام نماید یا آنکه هر ماه مبلغی را بعنوان حق ایاب و ذهاب به کارکنان پرداخت کند.

ماده ۳۳- شرکت مکلف است در مورد تامین اجتماعی، بیمه بیکاری، بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت و سایر موارد مربوط به امور رفاهی و آتیه کارکنان و افراد تحت تکفل آنان مطابق با مقررات سازمان تامین اجتماعی عمل نماید.

ماده ۳۴- کلیه کارکنان شرکت مکلفند ضمن انجام مطلوب وظایف محوله، در حفظ و نگهداری وسایل و لوازمی که به امانت برای استفاده کاری در اختیار آنان گذارده می شود، اهتمام ورزیده و ضوابط و مقررات شرکت را از هر جهت رعایت نمایند.

فصل چهارم: سایر موارد

ماده ۳۵- کارکنانی که استعفاء می کنند موظفند یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به مدیرعامل شرکت اطلاع دهند و در صورتی که حداکثر ظرف ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به مدیرعامل اعلام نمایند، استعفای آنان منتفی تلقی می شود و کارکنان در چنین صورتی موظفند رونوشت استعفاء و انصراف از آنرا به شورای اسلامی شرکت و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارکنان (هر کدام که وجود داشته باشد) تحویل دهند.

ماده ۳۶- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارمند در شرکت است، به وی و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده ۳۷- در صورت خاتمه قرارداد کار به هر طریق، شرکت مکلف است به کارمندی که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است، برای هر سال سابقه، اهم از متوالی یا متناوب، براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای

پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۸- هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد، هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد و رسیدگی به اختلافات ناشی از این نوع قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

ماده ۳۹- موارد فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهند بود.

ماده ۴۰- هرگاه هر یک از کارکنان شرکت در انجام وظایف محوله تصور ورزیده و یا آئین نامه انضباطی شرکت را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، شرکت حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار (در صورت فقدان آن نظر مثبت انجمن صنفی) علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت سال سابقه کار در شرکت معادل یکماه آخرین حقوق کارمند را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

تبصره ۱- در صورت بروز اختلاف بین شرکت و کارمند در مورد اجرای این ماده اگر اختلاف با توافق حل نشد، موضوع به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حصول نتیجه در رفع اختلاف، از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد و در این صورت شرکت به وظیفه قانونی خود عمل خواهد نمود.

تبصره ۲- در صورتی که شرکت فاقد شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران باشد، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.

ماده ۴۱- کارکنان شرکت به تصریح تبصره ۴ ماده ۱۳۰ قانون کار فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

ماده ۴۲- کارکنان فاقد مسکن شرکت می توانند با رعایت ضوابط قانونی اقدام به تشکیل شرکت تعاونی مسکن به منظور تامین زمین و مسکن مورد نیاز خود نمایند. شرکت در این مورد و نیز تشکیل شرکت تعاونی مصرف (توزیع) کارکنان خود، همکاریها و کمکهای قانونی لازمه را معمول خواهد داشت.

ماده ۴۳- هیات مدیره شرکت می تواند در جلسه یا جلسات رسمی خود با آراء موافق لااقل سه چهارم اعضای هیات مدیره حاضر در جلسه، آن قسمت از اختیارات خود را که در این آئین نامه پیش بینی شده و به امور اداری، استخدامی و رفاهی شخص مدیرعامل مربوط نمی باشد، کلاً یا جزئاً با تصریح هر مورد در صورت جلسه، یکجا یا بتدریج، بطور موقت یا برای مدت خدمت هیات مدیره همراه با

بسته در صورت

مشتری و نیازها و انتظارات اوست و بنگاهها باید دائماً به کمک ساز و کارهای تبلیغاتی و روابط عمومی با مشتری ارتباط برقرار نمایند. این ارتباطات می‌تواند با اهداف تجاری یا عاطفی باشد. هزینه‌های تبلیغات و روابط عمومی نوعی سرمایه‌گذاری است و دارای زایش و بازگشت است مشروط بر آنکه به نحو صحیح انجام شده باشد یعنی در هر برنامه (Campaign) بازاریابی مراحل زیر به دقت انجام شود تا حداکثر استفاده به عمل آید و به تعبیر علمی بهره‌وری بازاریابی حاصل گردد.

- تحقیقات از بازار، رقبا، مشتریان، وضعیت رقابت و ...

- محاسبه و تخمین مشتریان بالقوه

- شناسایی افرادی که نسبت به خرید کالا

تصمیم می‌گیرند.

- شناسایی افرادی که رفتار آنها در جامعه

مورد تأسی و تقلید قرار می‌گیرد

(Reference Groups)

- استفاده از اهرم‌های ایجاد انگیزه مانند

کیفیت بهتر، بسته‌بندی جالب‌تر، تخفیف

بیشتر، خدمات بیشتر و قیمت نازل‌تر برای

مصرف‌کنندگان، همچنین پورسانتاژ فروش

بیشتر، تامین خدمات حمل، تسهیلات اعتباری

بیشتر و جوایز برای شبکه فروش.

- پیش‌بینی مقدار فروش در سال آینده و

تلاش برای تحقق آن.

- تعیین بودجه تبلیغاتی برای تحقق فروش

پیش‌بینی شده.

- انتخاب شعار، پیام، طرح تبلیغاتی، رسانه

و زمان مناسب و صحیح و مؤثر

- کنترل و نظارت

هر کدام از نمایندگان عمده فروشها، و خرده‌فروشها مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضمناً فعالیت‌های حمل و نقل و انبارداری نیز به علت نزدیکی با فعالیت‌های توزیع، در همین بخش مطالعه می‌شود.

هر قدر نهاده‌های بیشتری در مورد توزیع صرف‌گردد، بر سرعت کالا، رسانی، سلامت و امنیت کالا، بهبود رابطه با نمایندگان عمده فروشها، خرده‌فروشها و مصرف‌کنندگان افزوده شده و از میزان خسارات، ضایعات و شکایات کاسته می‌شود و بدیهی است که هر کدام از دست‌آوردهای فوق باعث افزایش بهره‌وری است.

۸-۳- نقش و جایگاه منابع انسانی:

نقش و جایگاه منابع انسانی از جدیدترین

مباحثی است که در بررسی‌های بازاریابی مورد

عنایت قرار گرفته و علمای متاخر بازاریابی

مانند فیلپ کانلر و ویلیام جی. استانتون (۲)

معتقدند کارکنان یک بنگاه دارای نقش تعاملی

در سیستم بازاریابی بنگاه هستند و به بهترین

وجه می‌توانند ارتباطات بین عناصر تشکیل

دهنده سیستم بازاریابی را برقرار و آنها را

هماهنگ نمایند و عنایت به پارامترهایی مانند

آموزش کارکنان، رفاه آنها، ارتقاء و ترفیع

شغلی به موقع ایشان، چگونگی برخورد و

ارتباط آنها با مشتریان و بالاخره روابط مدیران

ارشد و مدیران میانی با سایر کارکنان می‌تواند

عامل تسریع یا تاخیر در وصول به اهداف

سازمان از جمله بهره‌وری کلی و بهره‌وری

نیروی کار باشد.

خلاصه و جمع‌بندی:

براساس مفاهیم جدید، تعقیب عملیات،

تصمیم‌گیریه‌ها، تغییرات و بهبودها، و بالاخره

بررسی معیارهای اندازه‌گیری افزایش یا بهبود بهره‌وری در هر مؤسسه منطبق بر سیستم بازاریابی آن مؤسسه است.

بررسی‌هایی که در مورد محصول انجام می‌شود مانند کیفیت، شکل و طرح و رنگ و بسته‌بندی، اندازه، گارانتی، خدمات، تسهیلات و بالاخره رضایت مشتری و اتخاذ تصمیم‌هایی صحیح در مورد مقوله‌های فوق باعث افزایش بهره‌وری نیروی کار، افزایش بهره‌وری سرمایه و بالاخره افزایش بهره‌وری کلی بنگاه خواهد بود.

بررسی‌هایی که در مورد قیمت‌گذاری صورت می‌گیرد و تعیین بهترین قیمت بطوریکه متضمن فروش بیشتر و سود بیشتر باشد نیز بهره‌وری سرمایه را افزایش خواهد داد.

بررسی روشهای تبلیغات و اطلاع‌رسانی و تصمیم‌گیری صحیح و تخصیص منابع بجا و به موقع باعث ثمربخشی بیشتر هزینه‌های تبلیغات و روابط عمومی و نهایتاً بهره‌وری بیشتر است. اتخاذ تصمیمات صحیح در مورد چگونگی توزیع، شبکه نمایندگی، تخفیف و پورسانتاژ فروشندوها و بالاخره توجه به وضعیت کارکنان همه و همه باعث افزایش نسبت ستانده به نهاده است.

به همین دلیل در شماتیک سیستم بازاریابی هر مؤسسه و تعقیب روابط تعاملی بین عناصر محیطی، آمیخته بازاریابی، پاسخ‌های رفتاری مصرف‌کننده (جامعه) و بالاخره معیارهای سنجش ملاحظه می‌شود بهره‌وری در زمره دست‌آوردهای نهایی یک بنگاه اقتصادی قرار گرفته و به همین علت می‌تواند از جمله اهداف

استراتژیک باشد. بدین قیاس هر بنگاه، اقتصادی باید برای افزایش بهره‌وری مورد ارزیابی و سازماندهی مجدد قرار گیرد و از

می‌توان برای اهمیت و تبیین جایگاه بهره‌وری در تعاونیها برشمرد.

- اول اینکه هر روزه صحنه بازار جهانی شاهد شدید و گسترده‌تر شدن رقابت‌هاست؛ لذا از آنجائی که کشورهای صنعتی قدیم ناگزیر باید با کشورهای که اخیراً به جرگه آنها پیوسته‌اند به رقابت پردازند شرکتهای تعاونی از این امر مستثنی نبوده و می‌بایستی با مطالعه و آموزش صحیح مؤسسه خود را با این شرایط هماهنگ نمایند.

- دوم آنکه شرایط اجتماعی و اقتصادی بشر و صلح جهانی بر استفاده مؤثر از منابع متکی است. علیهذا مؤسسات تعاونی باید با عنایت بر این اصل به افزایش بهره‌وری منابع خود توجه شایانی را بنمایند.

- سوم آنکه استفاده بهتر از کالا و خدمات باعث تقلیل تورم و کم رنگتر شدن آن در اینگونه مؤسسات می‌گردد.

عوامل مؤثر در رشد یا کاهش بهره‌وری

برای افزایش بهره‌وری در شرکتهای تعاونی نیاز به تأمین شرایط متعددی می‌باشد و برای رسیدن به هدف نهائی (افزایش بهره‌وری) نقش مدیران مؤسسات از دیگر عوامل مهمتر به نظر می‌رسد. آنها باید وظایف خود را در مؤسسات صنعتی اعم از کوچک و بزرگ به نحو احسن انجام دهند. این مدیران هستند که در جریان کم و کیف واحدهای تولیدی خود بوده و می‌دانند چه مقدار تولید، با چه روشی، با چه مقدار سرمایه و نیروی انسانی باید حاصل شود. طبعاً مدیران خود به حمایت کارگران و دولت نیازمندند. در واقع افزایش بهره‌وری با همکاری تمام افرادی که در واحدهای تولیدی، خدماتی و کشاورزی ...

مشغول فعالیت هستند میسر می‌شود؛ لذا همکاری بین حکومت، مؤسسات تحقیقاتی، کاربایی و ... نیز لازم به نظر می‌رسد. دولتها نیز با تصویب و ایجاد سیاستهای خاص خود در جهت افزایش بهره‌وری می‌توانند نقش عمده‌ای را ایفاء نمایند که می‌توان از وظایف دولتها، ایجاد زمینه‌های مناسب اقتصادی، تأسیس وسایل ارتباطی، تأمین خدمات اجتماعی و امکانات آموزشی و ارتباطی، تأسیس مؤسسات آموزشی و تحقیقی و ... و بطور کلی هر اقدامی که بنوعی منجر به افزایش بهره‌وری شود را نام برد.

برای افزایش بهره‌وری مؤسسات تنها یک راه حل وجود ندارد، مدیران باید توجه به شرایط خاص خود مناسبترین روش را انتخاب نمایند. اما از عوامل بسیاری که به عنوان عوامل فزاینده بهره‌وری مطرح هستند باید سه عامل تحقیق و توسعه، نوآوری و اتوماسیون مورد توجه بیشتر قرار گیرد، چراکه تحقیق و توسعه باعث پیشرفت تکنولوژی و تکنولوژی سبب رشد بهره‌وری می‌شود و در مورد ارتباط نوآوری و افزایش بهره‌وری می‌توان گفت که نوآوری در تکنولوژی و علم سبب: ۱-

افزایش تولید ۲- تنوع در تولید ۳- کاهش هزینه و در نهایت اینکه سبب بالا رفتن قدرت و توانایی کشور در رقابت با کشورهای دیگر می‌شود؛ اما در مورد اتوماسیون دو نوع عقیده وجود دارد عده‌ای معتقدند که سبب کاهش قیمت تمام شده، بهتر شدن شرایط کار و بالا رفتن سطح استاندارد می‌گردد. اما در مقابل این گروه، گروه دیگر معتقد هستند که اتوماسیون سبب افزایش بیکاری، جایگزینی ماشین به جای انسان، کوچاندن افراد، و افزایش آلودگی محیط‌زیست است و در نهایت اینکه اتوماسیون حاکم شدن ماشین بر انسان است، اما

در هر حال نقش اتوماسیون انکار ناپذیر است. بطور کلی عواملی که باعث تسریع در رشد بهره‌وری می‌شوند عبارتند از:

- ترتیب مدیران، کارشناسان و کارگران ماهر در کلیه سطوح.

- تأمین فضای مناسب کار برای فعالیت کارآ برای کارکنان و طراحی و اجرای سیستم تشویقی دستمزد.

- استفاده مؤثرتر از کارخانه‌ها، تجهیزات و وسایل موجود جهت بالاتر بردن راندمان کار.

- پیدا کردن راههای کاهش ضایعات.

- جذب سرمایه و هدایت سرمایه‌گذارهای جدید به سوی پروژه‌های کارآ.

- بررسی دقیق ماهیت کار و روشهای فعالیت.

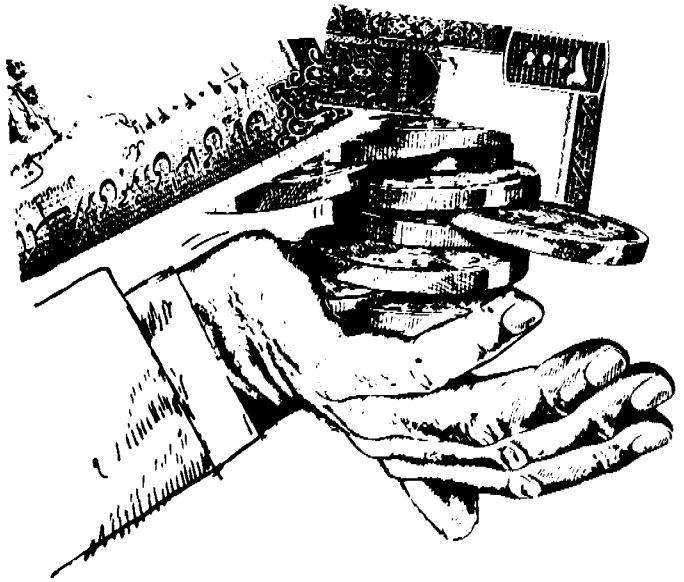
- بالا بردن کیفیت محصول تولیدی جهت ورود به بازارهای جهانی.

- حمایت دولت از صنایع کوچک و تازه تأسیس.

اما غیر از مسائل فوق عواملی نیز وجود دارد که باعث کند شدن رشد بهره‌وری می‌شود که عبارتند از:

الف - عدم آشنایی با مفهوم بهره‌وری: همانطور که گفته شد با تشکیل شرکتهای تعاونی بالاخص در این چند سال اخیر هنوز این مؤسسات کمتر آشنایی با این مفهوم دارند.

ب - اهمیت اهداف دیگری غیر از هدف رشد بهره‌وری: می‌دانیم که یک مؤسسه تولیدی یا تجاری علاوه بر هدفی مانند افزایش مقدار تولید و یا فروش اهداف دیگری همچون اهداف اجتماعی و اقتصادی مانند تأمین درآمد، توزیع عادلانه ثروت و امکانات اشتغال و ... دارند.



آئین نامه اجرایی تبصره (۳) قانون بودجه سال ۱۳۷۵ کل کشور

فصل اول - کلیات

ماده ۱ - تسهیلات اعتباری موضوع تبصره (۳) قانون بودجه سال ۱۳۷۵ کل کشور از طریق بانکهای عامل که توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران تعیین می شود اعطا خواهد شد، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران موظف است حداکثر پانزده روز پس از تصویب و ابلاغ این آئین نامه سهم هر یک از بانکهای عامل را تعیین و ابلاغ نماید.

ماده ۲ - تسهیلات اعتباری مورد نیاز طرحهای تهیه شده در زمینه های زیر که دارای توجیحات فنی، اقتصادی بوده و فقط از نظر وثیقه و سهم سرمایه گذاری مجری با مقررات بانکهای عامل وفق نمی دهد براساس مقررات این آئین نامه، حسب مورد توسط بانکهای عامل پرداخت خواهد شد.

الف: بخش کشاورزی و دامپروری شامل زراعت و باغداری، دام و طیور، بهداشت دام (نوسازی و بازسازی اماکن سنتی، دامی و کلینیکهای دامپزشکی خصوصی)، شیلات و آبیزیان، آبخیزداری، منابع طبیعی، آب و خاک، نظامهای بهره برداری، ایجاد

آزمایشگاههای تجزیه خاک، آفات و بیماریهای گیاهی و طرحهای کوچک تأمین آب، برقی کردن چاههای کشاورزی و مکانیزاسیون و سایر فعالیتهای ذی ربط در بخشهای فوق.

ب: بخش تولید صنعتی شامل طرحهای زود بازده و اشتغالزای صنعتی و معدنی، صنایع الکترونیک و تجهیزات پست و مخابرات، انرژی، صنایع دستی و روستایی، طراحی، مهندسی و طرحهای مونتاژ، طرحهای تحقیقاتی مورد تأیید شورای پژوهشهای علمی کشور، طرحهای مبتکرین، مخترعین و محققین مورد تأیید سازمان پژوهشهای علمی و صنعتی کشور با اولویت صنایع تبدیلی کشاورزی، دامی، آرد و نان و طرحهای خود اشتغالی،

پ: بخش خدمات از جمله طرحهای پژوهشی، مهندسی، آموزشی، (مدارس غیرانتفاعی و مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی و آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد)، علمی، فرهنگی و هنری، سینما، چاپ، نشر و تولید کتاب، مطبوعات،

ورزشی، بهداشتی، درمانی و بهزیستی و تأسیس مطب داروخانه، رادیولوژی و آزمایشگاه تشخیص طبی در مناطق محروم کشور، پست و مخابرات، سیاحتی، حمل و نقل، حمام روستایی،

ت: طرحهای زود بازده و اشتغالزا در روستاهای محروم یا مناطق مرزی.

تبصره ۱ - پنجاه درصد (۵۰٪) از اعتبار این تبصره به وزارت تعاون و پنجاه درصد (۵۰٪) به بخش خصوصی اختصاص خواهد یافت. کلیه تعاونیهایی که زیر پوشش وزارت تعاون نیستند نیز می توانند از سهم وزارت تعاون و از طریق آن وزارت تسهیلات مورد نیاز طرحهای خود را دریافت نمایند.

تبصره ۲ - حداقل چهل درصد (۴۰٪) از اعتبار این تبصره سهم مناطق محروم است.

تبصره ۳ - حداقل بیست درصد (۲۰٪) از اعتبار این بند به طرحهای اشتغالزایی که براساس نرخ بیکاری مناطق از سوی وزارت کار و امور اجتماعی ارائه می شود، اختصاص می یابد.

تبصره ۴ - حداقل بیست درصد (۲۰٪) از اعتبار تسهیلاتی این تبصره به منظور اشتغال خانواده شهداء، جانبازان و آزادگان اختصاص می یابد.

تبصره ۵ - بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران موظف است از طریق بانکهای عامل، مبلغ پنجاه میلیارد (۵۰/۰۰۰/۰۰۰/۰۰) ریال از تسهیلات این تبصره را به منظور خرید مدارس نیمه تمام که به صورت مزایده انجام می گیرد، براساس معرفی وزارت آموزش و پرورش در اختیار متقاضیان جهت تأسیس مدارس غیرانتفاعی قرار دهد.

و: جوه دریافتی توسط وزارت آموزش و پرورش بابت فروش مدارس نیمه تمام به حساب ردیف ۴۲۳۲۵۰ واریز می شود و معادل صددرصد (۱۰۰٪) مبلغ واریزی به خزانه از محل ردیف ۵۰۳۲۷۹ برای تکمیل پروژه های نیمه تمام واحدهای آموزشی در اختیار وزارت مذکور قرار می گیرد.

جدول توزیع تسهیلات اعتباری تبصره (۳) قانون بودجه سال ۱۳۷۵ کل کشور

ارقام به میلیون ریال

ردیف	نام استان	سهم استان		جمع کل	الزامات (جزئی از کل)				
		خصوصی	تعاونی		سهم	طرحهای اشتغالزایی		مربوط به سفر مقامات	
						خصوصی	تعاونی	خصوصی	تعاونی
۱	مرکزی	۲۱۵۰۰	۱۸۵۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۵۴۲	۴۰۸۶			
۲	گیلان	۲۴۰۰۰	۲۰۰۰۰	۴۴۰۰۰	۱۴۰۸۳	۲۰۵۶۲			
۳	مازندران	۳۷۴۰۰	۲۸۶۰۰	۶۶۰۰۰	۲۲۸۳۳	۱۶۶۵۳			
۴	آذربایجان شرقی	۲۹۰۰۰	۲۳۰۰۰	۵۲۰۰۰	۲۰۵۸۲	۱۲۰۰۴			
۵	آذربایجان غربی	۲۷۵۰۰	۲۴۵۰۰	۵۲۰۰۰	۲۳۸۳۳	۱۱۱۶۶			
۶	کرمانشاه	۲۵۵۰۰	۲۹۵۰۰	۵۵۰۰۰	۲۳۲۹۱	۱۳۶۸۰			
۷	خوزستان	۵۳۰۰۰	۴۲۰۰۰	۹۵۰۰۰	۳۵۲۰۹	۲۳۹۸۶	۲۰۰۰۰	۱۱۰۰۰	
۸	فارس	۳۷۵۰۰	۲۸۵۰۰	۶۶۰۰۰	۲۹۷۹۳	۱۷۹۶۸			
۹	کرمان	۳۹۰۰۰	۲۶۰۰۰	۶۵۰۰۰	۲۴۳۷۵	۱۲۸۷۸			
۱۰	خراسان	۴۴۰۰۰	۳۸۰۰۰	۸۲۰۰۰	۴۲۲۵۰	۲۴۹۹۶			
۱۱	اصفهان	۱۸۵۰۰	۲۴۵۰۰	۴۳۰۰۰	۱۶۷۹۲	۱۲۲۸۰			
۱۲	مرمرگان	۲۱۵۰۰	۲۴۵۰۰	۴۶۰۰۰	۱۷۳۳۳	۸۰۹۲	۱۵۰۰۰	۸۰۰۰	
۱۳	سیستان و بلوچستان	۲۵۰۰۰	۲۸۰۰۰	۵۳۰۰۰	۳۰۳۳۳	۷۸۱۸	۱۵۰۰۰	۸۰۰۰	
۱۴	کردستان	۱۸۰۰۰	۲۷۰۰۰	۴۵۰۰۰	۲۶۵۴۲	۵۴۰۶			
۱۵	همدان	۲۱۵۰۰	۱۸۵۰۰	۴۰۰۰۰	۱۵۷۰۸	۲۸۹۸			
۱۶	لرستان	۱۳۵۰۰	۲۴۵۰۰	۳۸۰۰۰	۲۳۸۳۳	۱۰۷۱۲			
۱۷	ایلام	۱۹۲۰۰	۲۰۸۰۰	۴۰۰۰۰	۱۷۸۷۵	۲۳۶۴			
۱۸	زنجان	۱۲۰۰۰	۱۸۰۰۰	۳۰۰۰۰	۱۷۳۳۳	۳۱۵۶			
۱۹	چهارمحال و بختیاری	۱۴۰۰۰	۱۶۰۰۰	۳۰۰۰۰	۱۴۰۸۳	۳۷۹۰			
۲۰	کهگیلویه و بویراحمد	۱۲۰۰۰	۲۰۰۰۰	۳۲۰۰۰	۱۸۴۱۶	۴۱۱۸	۳۰۰۰	۲۰۰۰	
۲۱	سمنان	۱۱۰۰۰	۱۹۰۰۰	۳۰۰۰۰	۱۴۲۲۵	۱۵۵۶			
۲۲	یزد	۱۲۰۰۰	۱۵۰۰۰	۲۷۰۰۰	۱۰۸۳۳	۱۴۳۶			
۲۳	بوشهر	۲۰۴۰۰	۲۴۶۰۰	۴۵۰۰۰	۱۹۵۰۰	۵۰۰۲	۱۵۰۰۰	۸۰۰۰	
۲۴	تهران	۶۱۰۰۰	۴۸۰۰۰	۱۰۹۰۰۰	۱۰۲۹۱	۲۸۸۰۸			
۲۵	اردبیل	۱۲۰۰۰	۱۸۰۰۰	۳۰۰۰۰	۱۵۷۰۸	۴۴۹۴			
	جمع	۶۲۵۰۰۰	۶۲۵۰۰۰	۱۲۵۰۰۰۰	۵۲۰۰۰۰	۲۶۰۰۰۰			
	خرید مدارس نیمه نام	۲۵۰۰۰	۲۵۰۰۰	۵۰۰۰۰					
	اعتبار توزیع نشده	۱۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰	۸۰۰۰۰	۴۰۰۰۰			
	جمع کل	۷۵۰۰۰۰	۷۵۰۰۰۰	۱۴۵۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰			

اعطای ۲۰٪ از اعتبار استان برای اشتغال خاورراه شهید، جاناناران و آزادگان توسط کمیته برنامه ریزی استان و وزارت تعاون الزامی است. «این اعتبار برای خرید مدارس نیمه نام (بند تبصره) اختصاص دارد که پنجاه درصد (۵۰٪) آن به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و تایید سازمان برنامه و بودجه و پنجاه درصد (۵۰٪) آن به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و تایید وزارت تعاون به سهم استانها اضافه خواهد شد. «مبلغ ۲۷ میلیارد ریال از این اعتبار به صدا و سیما و ۲۲ میلیارد به طرحهای سینمایی، چاپ و نشر مطبوعات و هنر اختصاص دارد.

اعتبار مربوط به تکمیل و قابل بهره برداری نمودن این مدارس از محل سهم سرمایه گذاری مجری و سایر منابع اعتباری این تبصره تأمین خواهد شد.

تبصره ۶ - اعطای تسهیلات اعتباری توسط بانکهای عامل به طرحهای مصوب نیمه تمام سالهای گذشته خود پس از بررسی مجدد توجیحات مالی، اقتصادی و فنی به منظور تکمیل و به بهره برداری رسیدن آنها در اولویت کامل بوده و کمیته برنامه ریزی استان و وزارت تعاون موظف به رعایت دقیق اولویت فوق می باشند. اعطای تسهیلات اعتباری به طرحهای نیمه تمام خانواده شهدا و جانبازان از طریق بانک ملی ایران، مطابق با مقررات پیش بینی شده در آیین نامه اجرایی تبصره (۳) قانون بودجه سال ۱۳۷۴ کل کشور خواهد بود.

بدیهی است اعطای تسهیلات اعتباری جدید به متقاضیان و استفاده کنندگان تسهیلات اعتباری سالهای قبل، منوط به تعیین تکلیف بدهیهای سررسید گذشته و معوق آنان می باشد.

ماده ۳ - منابع لازم جهت اجرای طرحهای موضوع این آیین نامه عبارتند از:
الف: سهم سرمایه گذاری مجریان طرحهای مشمول

ب: منابع داخلی بانکهای عامل
پ: منابع سایر بانکهای تجاری با نظر بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
استفاده از منابع مالی سایر بانکهای تجاری برای تأمین کمبود منابع مالی بانکهای عامل، منحصر آ از طریق بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و در قالب سیاستهای پولی و اعتباری و به ترتیبی که این بانک مقرر می نماید امکان پذیر خواهد بود.

ماده ۴ - سهم هر یک از استانها براساس جدول پیوست به تفکیک چهاربخش منظور در ماده (۲) این آیین نامه تعیین شده است، کمیته های برنامه ریزی استانها و وزارت تعاون موظفند با رعایت کامل مفاد این آیین نامه

اقتصادی و دارایی، مدیرکل تعاون، مسئول دبیرخانه کمیسیون مناطق محروم استان، رئیس سازمان برنامه و بودجه، مدیرکل کار و امور اجتماعی، مدیرکل صنایع، رئیس سازمان جهاد سازندگی و رئیس سازمان کشاورزی تعیین می شود.

ماده ۵ - به منظور استفاده از تسهیلات اعتباری موضوع این آیین نامه لازم است در ابتدای امر، طرح مربوط که در بردارند، موارد زیر باشد، توسط اشخاص حقیقی و حقوقی

تسهیلات اعتباری را اعطا نمایند.
اصلاح جداول توزیع اعتبار و تغییر در سهم هر یک از بخشها و استانها براساس مصرف و نیاز حداکثر یک بار در سال تا آخر آذرماه سال ۱۳۷۵ به پیشنهاد سازمان برنامه و بودجه و تصویب هیأت وزیران صورت خواهد گرفت.

تبصره - سهم اعتباری هر یک از شهرستانها از این تبصره در کمیسیون مرکب از استاندار (رئیس کمیسیون) مدیرکل امور

جدول شماره (۲): توزیع استانی تبصره (۳) کلون بودجه سال ۱۳۷۵ کل کشور

ارقام به میلیون ریال

ردیف	نام استان	تسهيلات بخش کشاورزی	تسهيلات بخش توليد صنعتی	تسهيلات بخش خدمات	میزان اعتبار تخصیصی (جمع کل هم استان)	میزان اعتبار بخش ساطق محروم و اشتغالزا (جزی از کل)	طرحهای
۱	مرکزی	۱۴۵۰۰	۱۹۵۰۰	۶۰۰۰	۴۰۰۰۰	۱۳۵۴۲	۴۰۸۶
۲	گیلان	۱۴۰۰۰	۱۹۰۰۰	۱۱۰۰۰	۴۴۰۰۰	۱۴۰۸۳	۲۰۵۶۲
۳	مازندران	۲۶۷۰۰	۲۸۳۰۰	۱۱۰۰۰	۶۶۰۰۰	۲۳۸۳۳	۱۶۶۵۴
۴	آذربایجان شرقی	۱۹۵۰۰	۲۳۰۰۰	۹۵۰۰	۵۲۰۰۰	۲۰۵۸۳	۱۲۰۰۴
۵	آذربایجان غربی	۱۹۰۰۰	۲۴۵۰۰	۸۵۰۰	۵۲۰۰۰	۲۳۸۳۳	۱۱۱۶۶
۶	کرمانشاه	۱۹۰۰۰	۲۶۵۰۰	۹۵۰۰	۵۵۰۰۰	۲۳۲۹۱	۱۳۶۱۰
۷	خوزستان	۴۵۰۰۰	۳۵۵۰۰	۱۴۵۰۰	۹۵۰۰۰	۳۵۲۰۹	۲۳۹۸۶
۸	فارس	۲۰۵۰۰	۲۸۵۰۰	۱۲۰۰۰	۶۱۰۰۰	۲۹۷۹۳	۱۷۹۶۸
۹	کرمان	۲۲۰۰۰	۳۰۰۰۰	۱۳۰۰۰	۶۵۰۰۰	۲۴۳۷۵	۱۲۸۷۸
۱۰	خراسان	۲۹۰۰۰	۳۷۵۰۰	۱۵۵۰۰	۸۲۰۰۰	۴۲۲۵۰	۲۴۹۹۹
۱۱	اصفهان	۱۵۵۰۰	۲۰۰۰۰	۷۵۰۰	۴۳۰۰۰	۱۶۷۹۲	۱۲۲۸۰
۱۲	هرمزگان	۲۶۵۰۰	۱۵۰۰۰	۴۵۰۰	۴۶۰۰۰	۱۷۳۳۴	۸۰۹۲
۱۳	سیستان و بلوچستان	۲۹۰۰۰	۱۸۰۰۰	۶۰۰۰	۵۳۰۰۰	۳۰۳۳۴	۷۸۱۸
۱۴	کردستان	۱۸۰۰۰	۲۰۰۰۰	۷۰۰۰	۴۵۰۰۰	۲۶۵۴۲	۵۴۰۶
۱۵	همدان	۱۳۵۰۰	۱۹۰۰۰	۷۵۰۰	۴۰۰۰۰	۱۵۷۰۸	۲۸۹۸
۱۶	لرستان	۱۳۵۰۰	۱۸۰۰۰	۶۵۰۰	۳۸۰۰۰	۲۳۸۳۳	۱۰۷۱۲
۱۷	ایلام	۱۴۸۰۰	۱۸۷۰۰	۶۵۰۰	۴۰۰۰۰	۱۷۸۷۵	۲۴۶۴
۱۸	زنجان	۱۱۰۰۰	۱۴۰۰۰	۵۰۰۰	۳۰۰۰۰	۱۷۳۳۴	۳۱۵۶
۱۹	چهارمحال و بختیاری	۱۱۵۰۰	۱۴۵۰۰	۴۰۰۰	۳۰۰۰۰	۱۴۰۸۳	۳۷۹۰
۲۰	کهگیلویه و بویراحمد	۱۲۰۰۰	۱۵۵۰۰	۴۵۰۰	۳۲۰۰۰	۱۸۴۱۶	۴۱۱۸
۲۱	سمنان	۱۰۵۰۰	۱۵۰۰۰	۴۵۰۰	۳۰۰۰۰	۱۲۶۲۵	۱۵۵۶
۲۲	یزد	۱۰۰۰۰	۱۳۵۰۰	۳۵۰۰	۲۷۰۰۰	۱۰۸۳۳	۱۴۳۶
۲۳	بوشر	۲۷۰۰۰	۱۴۰۰۰	۴۰۰۰	۴۵۰۰۰	۱۹۵۰۰	۵۰۰۲
۲۴	تهران	۲۱۰۰۰	۲۴۰۰۰	۶۴۰۰۰*	۱۰۹۰۰۰	۱۰۲۹۱	۲۸۸۰۸
۲۵	اردبیل	۱۲۰۰۰	۱۳۵۰۰	۴۵۰۰	۳۰۰۰۰	۱۵۷۰۸	۴۴۸۴
	جمع	۴۷۵۰۰۰*	۵۲۵۰۰۰	۲۵۰۰۰۰	۱۲۵۰۰۰۰	۵۲۰۰۰۰	۲۶۰۰۰۰
	خرید مدارس نیمه تمام				۵۰۰۰۰*		۴۰۰۰۰
	اعتبار توزیع نشده						۲۰۰۰۰۰
	جمع کل	۴۷۵۰۰۰	۵۲۵۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۱۵۰۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰۰

* این اعداد برای خرید مدارس نیمه تمام (بند تبصره) اختصاص دارد که پنجاه درصد (۵۰٪) آن به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و مابقی سازمان برنامه و بودجه و پنجاه درصد (۵۰٪) آن به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و تأیید وزارت تعاون به سهم استانها اضافه خواهد شد.
 ** مبلغ ۲۷ میلیارد ریال از این اعتبار به صدا و سیما و ۲۲ میلیارد ریال به طرحهای سینمایی، چاپ و نشر مطبوعات و هنر اختصاص دارد.
 *** مبلغ ۱۰۰ میلیارد ریال از اعتبار بخش کشاورزی به اجرای طرحهای زیربنایی آب و خاک اختصاص دارد که به پیشنهاد وزارت کشاورزی و تأیید سازمان برنامه و بودجه از محل سهم بخش کشاورزی استانها با رعایت معاد آیین نامه اجرایی تبصره اعطا خواهد شد.

مورد نیاز و اولویتهای اجرایی مربوط به نوع و ماهیت طرحهای مختلف بخشهای تولیدی بوده و در سالهای قبل مورد استفاده قرار گرفته اند، حسب مورد در سال ۱۳۷۵ نیز ملاک عمل خواهد بود.
 ماده ۶ - بانکهای عامل (به استثنای بانک کشاورزی برای طرحهای زیربنایی آب و خاک، آبخیزداری و منابع طبیعی) پس از بررسیهای لازم و تشخیص اینکه طرحهای پیشنهادی براساس ماده (۵) این آیین نامه دارای توجیحات لازم از نظر فنی، مالی و اقتصادی

باشد یا نباشد حداکثر ظرف مدت سی (۳۰) روز نظرات خود را برای طرحهای بخش خصوصی به سازمان برنامه و بودجه استان و در مورد طرحهای بخش تعاونی به وزارت تعاون و متقاضی ارسال نمایند.
 کمیسیون تخصصی برای بررسی توجیحات مالی، فنی و اقتصادی طرحها، به جز طرحهای بخش تعاونی با شرکت نمایندگان استانداری، اداره کل امور اقتصادی و دارایی، سازمان پژوهشهای علمی و صنعتی ایران، بانک عامل نماینده دستگاه اجرایی - حسب

تهدیه و همزمان به سازمان برنامه و بودجه استان و بانک عامل در تمامی موارد (و به اداره کل تعاون استان در مورد طرحهای تعاونی زیر پوشش وزارت تعاون) ارایه شود:
 الف: گزارش توجیھی برای اجرای طرح، مشتمل بر توجیه اقتصادی، مالی و فنی،
 ب: شرح عملیات اجرایی و پیشبینیها و اطلاعات لازم در رابطه با ایجاد، بازسازی، توسعه، تکمیل و راهاندازی مجدد واحدهای تولید و سایر طرحهای موضوع ماده (۲) این آیین نامه،
 پ: مشخصات مستقاضی یا متقاضیان،
 چگونگی و میزان مالکیت آنان، سوابق کار در رشتههای مربوط به مهارتهای شخصی،
 ت: تعیین چگونگی تأمین زمین محل استقرار طرح،
 ث: مجوزهای لازم مانند موافقت اصولی، مجوز تأسیس، پروانه تأسیس و یا بهره برداری و ...
 ج: برآورد میزان سرمایه لازم برای اجرای طرح به تفکیک میزان سرمایه گذاری ثابت و سرمایه در گردش مورد نیاز،
 ج: پیشبینی صورتهای مالی طرح از قبیل صورت سود و زیان، گردش و جوه نقدی و ترازنامه،
 ح: برآورد طول عمر مفید و طول مدت اجرای طرح، همچنین طول مدت بازپرداخت تسهیلات اعتبار دریافتی.

تبصره ۱ - طرحهای بخش خصوصی با هزینه اجرایی کمتر از سی میلیون (۳۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال با ارایه پروانه تأسیس یا مجوزهای صادر شده از سوی دستگاههای ذی ربط، با رعایت مفاد این آیین نامه به استثنای مقررات پیشبینی شده در مواد (۵) و (۶) براساس دستورالعملهای اجرایی انواع تسهیلات اعتباری موضوع قانون عملیات بانکی بدون ربا، توسط بانک عامل بررسی و پوشش مالی داده می شوند.
 تبصره ۲ - فرم مشخصات طرحهای پیشنهادی به بانکهای عامل که حاوی اطلاعات

ارقام به میلیون ریال

ردیف	نام استان	تسهيلات بخش کشاورزی	تسهيلات بخش توليد صنعتی	تسهيلات بخش خدمات	میزان اعتبار تخصیصی (جمع کل سهم استان)	تسهيلات بخش مناطق محروم و مرزی (جزئی از کل)	طرحهای اشتغالزایی (جزئی از کل)
۱	مرکزی	۶۵۰۰	۹۰۰۰	۳۰۰۰	۱۸۵۰۰	۶۵۰۰	۲۰۴۳
۲	گیلان	۸۰۰۰	۹۰۰۰	۳۰۰۰	۲۰۰۰۰	۶۵۰۰	۱۰۲۸۱
۳	مازندران	۱۱۶۰۰	۱۳۰۰۰	۴۰۰۰	۲۸۶۰۰	۱۰۸۳۳	۸۳۲۷
۴	آذربایجان شرقی	۸۵۰۰	۱۱۵۰۰	۳۰۰۰	۲۳۰۰۰	۹۷۵۰	۶۰۰۲
۵	آذربایجان غربی	۹۰۰۰	۱۲۰۰۰	۳۵۰۰	۲۴۵۰۰	۱۰۸۳۳	۵۵۸۳
۶	کرمانشاه	۱۰۵۰۰	۱۵۰۰۰	۴۰۰۰	۲۹۵۰۰	۱۲۴۵۸	۶۸۴۰
۷	خوزستان	۱۶۰۰۰	۲۰۰۰۰	۶۰۰۰	۴۲۰۰۰	۱۸۴۱۷	۱۱۹۹۳
۸	فارس	۱۰۰۰۰	۱۴۵۰۰	۴۰۰۰	۲۸۵۰۰	۱۵۱۶۸	۸۹۸۴
۹	کرمان	۹۰۰۰	۱۳۰۰۰	۴۰۰۰	۲۶۰۰۰	۱۲۴۵۸	۶۴۳۹
۱۰	خراسان	۱۳۰۰۰	۱۹۰۰۰	۶۰۰۰	۳۸۰۰۰	۲۲۷۵۰	۱۲۴۹۸
۱۱	اصفهان	۸۵۰۰	۱۲۰۰۰	۴۰۰۰	۲۴۵۰۰	۸۶۶۷	۶۱۴۰
۱۲	هرمزگان	۱۰۰۰۰	۱۱۵۰۰	۳۰۰۰	۲۴۵۰۰	۸۶۶۷	۴۰۴۶
۱۳	سیستان و بلوچستان	۱۱۰۰۰	۱۳۰۰۰	۴۰۰۰	۲۸۰۰۰	۱۵۱۶۷	۳۹۰۹
۱۴	کردستان	۱۰۰۰۰	۱۳۰۰۰	۴۰۰۰	۲۷۰۰۰	۱۳۰۰۰	۲۷۰۳
۱۵	همدان	۶۵۰۰	۹۰۰۰	۳۰۰۰	۱۸۵۰۰	۷۵۸۳	۱۴۴۹
۱۶	لرستان	۸۵۰۰	۱۲۰۰۰	۴۰۰۰	۲۴۵۰۰	۱۳۰۰۰	۵۳۵۶
۱۷	ایلام	۷۸۰۰	۱۰۰۰۰	۳۰۰۰	۲۰۸۰۰	۹۷۵۰	۱۲۳۲
۱۸	زنجان	۶۰۰۰	۹۰۰۰	۳۰۰۰	۱۸۰۰۰	۸۶۶۷	۱۵۷۸
۱۹	چهارمحال و بختیاری	۶۰۰۰	۸۰۰۰	۲۰۰۰	۱۶۰۰۰	۶۵۰۰	۱۸۹۵
۲۰	کهگیلویه و بویراحمد	۷۰۰۰	۱۰۰۰۰	۳۰۰۰	۲۰۰۰۰	۹۲۰۸	۲۰۵۹
۲۱	سمنان	۶۰۰۰	۱۰۰۰۰	۳۰۰۰	۱۹۰۰۰	۷۵۸۳	۷۷۸
۲۲	یزد	۵۰۰۰	۸۰۰۰	۲۰۰۰	۱۵۰۰۰	۴۸۷۵	۷۱۸
۲۳	بوشهر	۱۰۶۰۰	۱۱۰۰۰	۳۰۰۰	۲۴۶۰۰	۹۷۵۰	۲۵۰۱
۲۴	تهران	۱۳۰۰۰	۱۹۰۰۰	۱۶۰۰۰*	۴۸۰۰۰	۴۳۳۳	۱۴۴۰۴
۲۵	اردبیل	۷۰۰۰	۸۵۰۰	۲۵۰۰	۱۸۰۰۰	۷۵۸۳	۲۲۴۲
جمع		۲۲۵۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰	۶۲۵۰۰۰	۲۶۰۰۰۰	۱۳۰۰۰۰
خرید مدارس نیمه تمام				*۲۵۰۰۰	*۲۵۰۰۰		
اعتبار توزیع نشده					۱۰۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰
جمع کل		۲۲۵۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۱۲۵۰۰۰	۷۵۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۱۵۰۰۰۰۰

* این اعتبار برای خرید مدارس نیمه تمام (بند تبصره) اختصاص دارد که پنجاه درصد (۵۰٪) آن به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و تأیید سازمان برنامه و بودجه و پنجاه درصد (۵۰٪) آن به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و تأیید وزارت تعاون به سهم استانها اضافه خواهد شد.
** مبلغ ۷ میلیارد ریال از این اعتبار به صدا و سیما و ۱۰ میلیارد ریال به طرحهای سینمایی، چاپ و نشر مطبوعات و هنر اختصاص دارد.

مورد و سازمان برنامه و بودجه تشکیل خواهد شد. نماینده سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی برای طرح‌های محققین، مبتکرین و مخترعین و دبیرخانه کمیسیون امور مناطق محروم استان برای طرح‌های نقاط محروم با حق رای در جلسه حضور خواهند داشت.

سازمان برنامه و بودجه به عنوان دبیرخانه کمیسیون موظف است طرح‌های ارایه شده همرا با نظر بانک عامل را برای اعضاء ارسال و یک هفته بعد در جلسه کمیسیون مطرح نماید. کمیسیون تخصصی موظف است حداکثر ظرف بیست (۲۰) روز طرح‌های تایید شده توسط بانک را از نظر فنی، مالی و اقتصادی به دقت مورد بررسی قرار دهد و پس از انطباق طرح‌ها با سیاست‌های کلان اقتصادی کشور در صورت تایید کامل طرح (حداقل چهار رای مثبت) مراتب را در کمیته برنامه‌ریزی استان برای طرح‌های بخش خصوصی مطرح نماید. طرح‌های مربوط به شرکت‌های تعاونی جهت بررسی و تصویب نهایی از طریق اداره کل تعاون استان به وزارت تعاون ارسال خواهند شد.

بانک عامل موظف است قرارداد طرح‌های مصوب کمیته برنامه‌ریزی استان و وزارت تعاون را با متقاضی منعقد نماید. در صورت عدم تایید طرح‌ها، به جز طرح‌های بخش تعاونی توسط بانک و کمیسیون تخصصی استان، موضوع قابل طرح در کمیته برنامه‌ریزی استان نخواهد بود.

تبصره ۱ - حداکثر سقف تسهیلات اعطایی از سهم مناطق محروم برای هر یک از طرح‌های غیر تعاونی به جز طرح‌های پرورش مسیگو، دویست و پسنجاه میلیون (۲۵۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.

تبصره ۲ - کمیسیون تخصصی استان در تایید طرح‌ها و کمیته برنامه‌ریزی استان و وزارت تعاون در تصویب طرح‌ها موظفند تسهیلات اعتباری این تبصره را به طرح‌هایی که زود بازده بوده و ارزآوری یا صرفه‌جویی ارزی ایجاد می‌کنند یا تولیدات و بازدهی آنها زیربنایی بوده یا به عنوان مواد اولیه مورد

مصرف صنایع دیگر خواهند بود و اشتغالزایی آنها به ازای اشتغال هر فرد بیکار سی میلیون (۳۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال می‌باشد اختصاص دهد.

ماده ۷ - بانک‌های عامل موظفند حسب مورد، تسهیلات اعتباری مربوط به طرح‌های مصوب موضوع این آیین‌نامه را براساس ضوابط و دستورالعمل‌های اجرایی انواع تسهیلات اعتباری موضوع قانون عملیات بانکی بدون ربا و سایر مقررات بانکی مربوط، تأمین و ترتیبی اتخاذ نمایند که تسهیلات موضوع تبصره (۳) قانون بودجه سال ۱۳۷۵ کل کشور با اولویت کامل و در قالب سقف مجاز اعطای تسهیلات اعتباری مصوب شورای پول و اعتبار، تأمین و اعطا شود.

تبصره - تأمین اعتبارات مورد نیاز طرح‌های ارایه شده در سال ۱۳۷۵، صرفاً در حد سهمیه تخصیصی به هر استان در همان سال صورت می‌گیرد و تخصیص بخشی از تسهیلات لازم از محل اعتبارات سال‌های آینده به لحاظ احتمال بروز تغییراتی در ضوابط مربوط، امکان‌پذیر نمی‌باشد.

ماده ۸ - مجریان طرح‌ها موظفند طرح مورد نظر را تا زمانی که بانک عامل ارایه دهند که تصویب آن طرح تا پایان اسفند سال ۱۳۷۵ امکان‌پذیر باشد و در صورت تصویب، حداکثر تا پایان بهمن سال بعد قرارداد لازم را با بانک عامل منعقد نمایند.



ماده ۹ - بانک‌های عامل موظفند منابع اعتباری طرح‌های مصوب موضوع این آیین‌نامه را متناسب با پیشرفت اجرای طرح و همزمان با مصرف سهم متقاضی به میزان تصویب شده در اختیار متقاضیان قرار دهند. طول مدت اجرای طرح، مدت زمان لازم برای بازپرداخت تسهیلات اعتباری دریافتی و تاریخ شروع بازپرداخت این قبلی تسهیلات به ترتیبی خواهد بود که در کمیسیون موضوع ماده (۶) این آیین‌نامه یا بانک عامل - حسب مورد - بررسی شده و به تصویب کمیته برنامه‌ریزی استان یا دستگاه اجرایی ذی‌ربط (در مورد طرح‌های تعاونی و زیربنایی آب و خاک) رسیده باشد. در هر حال تاریخ شروع بازپرداخت، پیش از شروع بهره‌برداری نخواهد بود.

تبصره - مجموع مدت بازپرداخت تسهیلات اعتباری با احتساب طول دوره اجرای طرح (مصوب ۱۳۷۵) نباید حداکثر بیشتر از ده (۱۰) سال برای طرح‌های تولیدی، احداث ساختمان سینما و مدارس غیرانتفاعی و حداکثر هفت (۷) سال برای سایر طرح‌ها از زمان اولین پرداخت تسهیلات باشد. مدت یاد شده به گونه‌ای تعیین خواهد شد که بازپرداخت تسهیلات اعتباری بانکی مقدم بر بازگشت سایر منابع سرمایه‌گذاری باشد.

ماده ۱۰ - در صورتی که اجرای مصوبات موضوع تبصره (۳) قوانین بودجه سنواتی کل کشور، بیش از مدت پیش‌بینی شده در طرح بیانجامد و علل این تاخیر بنا به تشخیص بانک عامل موجه بوده و خارج از حیطه کنترل و عمل مجریان طرح‌ها باشد، بانک عامل با رعایت ضوابط و مقررات موضوع این آیین‌نامه نسبت به تغییر تاریخ شروع بازپرداخت تسهیلات اعتباری طرح‌های یاد شده اقدام می‌نماید، مشروط بر این که مجموع طول مدت اجرا و بازپرداخت تسهیلات اعتباری از زمان اولین پرداخت تسهیلات، حداکثر بیشتر از ده (۱۰) سال نشود. در صورتی که براساس مفاد این ماده، مدت اجرا تمدید و زمان شروع بازپرداخت در مورد

طرحی تغییر یابد، مدت زمان تمدید شده مشمول جریمه تأخیر نمی‌باشد و سود پیش‌بینی شده در طرح به آن تعلق می‌گیرد.

ماده ۱۱ - سهم منابع سرمایه‌گذاری مجری طرح در مورد طرح‌های مربوط به صنایع روستایی، مدارس غیرانتفاعی، خوداشتغالی، طرح‌های آبخیزداری، جنگل و مرتع، بهسازی و نوسازی اماکن سنتی دامی، تعاونیهای تولیدی و اشتغال ایثارگران به پیشنهاد مرجع تصویب‌کننده طرح در حد توان مجری و حداقل هفت درصد (۷٪) و در سایر موارد حداقل سیزده درصد (۱۳٪) کل سرمایه‌گذاری (مجموع سرمایه ثابت و سرمایه در گردش) تعیین می‌شود.

تبصره - طرح‌های زیربنایی آب و خاک از تأمین سهم سرمایه‌گذاری مجری طرح معاف می‌باشند.

ماده ۱۲ - طرح‌های تولیدی و عمرانی تعاونیها و شرکتهایی که حداقل هفتاد درصد (۷۰٪) سهام آن متعلق به رزمندگان داوطلب که حداقل شش (۶) ماه در جبهه‌ها بوده‌اند، مفقودین، جانبازان، آزادگان، مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) و بهزیستی و مهاجرین جنگ تحمیلی یا خانواده معظم شهدا (فرزند، همسر، پدر و یا برادر) می‌باشد، در صورتی که به تشخیص بنیاد شهید، بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، ستاد رسیدگی به امور آزادگان، ستاد بازسازی و نوسازی مناطق جنگزده و وزارت تعاون - حسب مورد - توانایی مالی نداشته باشند از پرداخت تمام یا قسمتی از سهم آورده متقاضی معاف می‌باشند و هزینه‌های مربوط به ارایه خدمات دستگاههای دولتی و وابسته به دولت، تهیه طرح، گرفتن موافقت اصولی و پروانه و سایر مجوزها و بررسی طرح به وسیله بانک و سایر مراجع و تهیه زمین قابل توثیق جزو هزینه‌های طرح محسوب می‌شود.

ماده ۱۳ - سازمان برنامه و بودجه موظف است سود و کارمزد تسهیلات اعطایی از محل این تبصره به طرح‌های مشروح زیر را در لوایح



ماده ۱۴ - سازمان برنامه و بودجه و وزارت تعاون موظفند گزارش عملکرد تسهیلات اعتباری موضوع این آیین‌نامه را هر شش ماه یک بار به کمیسیونهای برنامه و بودجه، دیوان محاسبات امور اقتصادی و دارایی و تعاون مجلس شورای اسلامی ارسال نمایند.

ماده ۱۵ - بانکهای عامل موظفند همه ساله مانده مطالبات معوق خود، ناشی از اعطای تسهیلات اعتباری از محل تبصره (۳) قوانین بودجه سنوات گذشته و طرحهایی که براساس مفاد این آیین‌نامه به تصویب رسیده‌اند را به بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران ارسال کنند. بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران همه ساله میزان این‌گونه مطالبات را تنظیم و حداکثر تا پایان شهریور سال بعد به سازمان برنامه و بودجه اعلام خواهد نمود. سازمان

بودجه سالهای آینده منظور نماید:

الف: طرح‌های مربوط به نقاط محروم کشور، احداث مدارس غیرانتفاعی، طرح‌های زیربنایی آب و خاک، آبخیزداری و منابع طبیعی و تولید کتاب و طرح‌های معلولان زیر پوشش سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی (تعاونیهای آنان یا هشتاد درصد سهام متعلق به معلولان) را به میزان هفتاد (۷۰٪) درصد،

ب: طرح‌های بخش کشاورزی، صنایع تبدیلی و روستایی، تولید فرش دستباف، خود اشتغالی، علمی، فرهنگی، هنری، سیاحتی، ورزشی، طرح‌های مخترعین، مبتکرین و محققین مورد تأیید سازمان پژوهشهای علمی و صنعتی، تعاونیهای تولیدی، ایثارگران و مهاجرین جنگ تحمیلی در استانهای جنگزده را به میزان پنجاه (۵۰٪) درصد.

ارقام به میلیون ریال

ردیف	نام استان	تسهیلات بخش کشاورزی	تسهیلات بخش تولید صنعتی	تسهیلات بخش خدمات	میزان اعتبار تخصیصی (جمع کل سهم استان)	تسهیلات بخش مناطق محروم و مرزی (جزی از کل)	طرحهای اشتغالزا (جزی از کل)
۱	مرکزی	۸۰۰۰	۱۰۵۰۰	۳۰۰۰	۲۱۵۰۰	۷۰۴۲	۲۰۴۳
۲	گیلان	۶۰۰۰	۱۰۰۰۰	۸۰۰۰	۲۴۰۰۰	۷۵۸۳	۱۰۲۸۱
۳	مازندران	۱۵۱۰۰	۱۵۳۰۰	۷۰۰۰	۳۷۴۰۰	۱۳۰۰۰	۸۳۲۷
۴	آذربایجان شرقی	۱۱۰۰۰	۱۱۵۰۰	۶۵۰۰	۲۹۰۰۰	۱۰۸۳۳	۶۰۰۲
۵	آذربایجان غربی	۱۰۰۰۰	۱۲۵۰۰	۵۰۰۰	۲۷۵۰۰	۱۳۰۰۰	۵۵۸۳
۶	کرمانشاه	۸۵۰۰	۱۱۵۰۰	۵۵۰۰	۲۵۵۰۰	۱۰۸۳۳	۶۸۴۰
۷	خوزستان	۲۹۰۰۰	۱۵۵۰۰	۸۵۰۰	۵۳۰۰۰	۱۶۷۹۲	۱۱۹۹۳
۸	فارس	۱۰۵۰۰	۱۴۰۰۰	۸۰۰۰	۳۲۵۰۰	۱۴۶۲۵	۸۹۸۴
۹	کرمان	۱۳۰۰۰	۱۷۰۰۰	۹۰۰۰	۳۹۰۰۰	۱۱۹۱۷	۶۴۳۹
۱۰	خراسان	۱۶۰۰۰	۱۸۵۰۰	۹۵۰۰	۴۴۰۰۰	۱۹۵۰۰	۱۲۴۹۸
۱۱	اصفهان	۷۰۰۰	۸۰۰۰	۳۵۰۰	۱۸۵۰۰	۸۱۲۵	۶۱۴۰
۱۲	هرمزگان	۱۶۵۰۰	۳۵۰۰	۱۵۰۰	۲۱۵۰۰	۸۶۶۷	۴۰۴۶
۱۳	سیستان و بلوچستان	۱۸۰۰۰	۵۰۰۰	۲۰۰۰	۲۵۰۰۰	۱۵۱۶۷	۳۹۰۹
۱۴	کردستان	۸۰۰۰	۷۰۰۰	۳۰۰۰	۱۸۰۰۰	۱۳۵۴۲	۲۷۰۳
۱۵	همدان	۷۰۰۰	۱۰۰۰۰	۳۵۰۰	۲۱۵۰۰	۸۱۲۵	۱۴۴۹
۱۶	لرستان	۵۰۰۰	۶۰۰۰	۲۵۰۰	۱۳۵۰۰	۱۰۸۳۳	۵۳۵۶
۱۷	ایلام	۷۰۰۰	۸۷۰۰	۳۵۰۰	۱۹۲۰۰	۸۱۲۵	۱۲۳۲
۱۸	زنجان	۵۰۰۰	۵۰۰۰	۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۸۶۶۷	۱۵۷۸
۱۹	چهارمحال و بختیاری	۵۵۰۰	۶۵۰۰	۲۰۰۰	۱۴۰۰۰	۷۵۸۳	۱۸۹۵
۲۰	کهگیلویه و بویراحمد	۵۰۰۰	۵۵۰۰	۱۵۰۰	۱۲۰۰۰	۹۲۰۸	۲۰۵۹
۲۱	سمنان	۴۵۰۰	۵۰۰۰	۱۵۰۰	۱۱۰۰۰	۷۰۴۲	۷۷۸
۲۲	یزد	۵۰۰۰	۵۵۰۰	۱۵۰۰	۱۲۰۰۰	۵۹۵۸	۷۱۸
۲۳	بوشهر	۱۶۴۰۰	۳۰۰۰	۱۰۰۰	۲۰۴۰۰	۹۷۵۰	۲۵۰۱
۲۴	تهران	۸۰۰۰	۵۰۰۰	***۴۸۰۰۰	۶۱۰۰۰	۵۹۵۸	۱۴۴۰۴
۲۵	اردبیل	۵۰۰۰	۵۰۰۰	۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۸۱۲۵	۲۲۴۲
	جمع	۲۵۰۰۰۰	۲۲۵۰۰۰	۱۵۰۰۰۰	۶۲۵۰۰۰	۲۶۰۰۰۰	۱۳۰۰۰۰
	خرید مدارس نیمه تمام			*۲۵۰۰۰	*۲۵۰۰۰		
	اعتبار توزیع نشده			۱۰۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰	
	جمع کل	۲۵۰۰۰۰	۲۲۵۰۰۰	۱۷۵۰۰۰	۷۵۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۱۵۰۰۰۰

* این اعتبار برای خرید مدارس نیمه تمام (بند تبصره) اختصاص دارد که پنجاه درصد (۵۰٪) آن به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و تأیید سازمان برنامه و بودجه و پنجاه درصد (۵۰٪) آن به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و تأیید وزارت تعاون به سهم استانها اضافه خواهد شد.
** مبلغ ۲۰ میلیارد ریال از این اعتبار به صدا و سیما و ۱۲ میلیارد ریال به طرحهای سینمایی، چاپ و نشر مطبوعات و هنر اختصاص دارد.

برنامه و بودجه موظف است مانده مطالبات یاد شده را به میزانی که توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام شده است در لایحه بودجه سال بعد منظور نماید.

تبصره ۱ - کمیته برنامه ریزی استان و وزارت تعاون و کشاورزی - حسب مورد - موظفند موارد مربوط به عدم بازپرداخت تسهیلات اعتباری و سایر مشکلات طرحها را بررسی و در صورت امکان، تسهیلات لازم را در جهت رفع مشکلات اجرایی طرحها فراهم نموده و روشی در پیش گیرند تا بازپرداخت تسهیلات اعتباری دریافتی این گونه طرحها به موقع صورت پذیرد.

تبصره ۲ - در مواردی که واحدهایی از محل اعتبارات موضوع تبصره (۳) قوانین بودجه سنواتی به مرحله اجرا درآمده یا ایجاد شده‌اند و در حال حاضر به دلایل ساختاری قادر به ادامه فعالیت به صورت اقتصادی نیستند یا در حال بهره برداری بوده ولی به دلایل غیرموجه نسبت به بازپرداخت اقساط مقرر اقدام نمی نمایند، واحدهای یاد شده بنا به پیشنهاد بانک عوامل و موافقت کمیته برنامه ریزی استان به فروش می رسند (چگونگی فروش توسط کمیته مزبور تعیین می شود). و پس از تأمین مطالبات بانک از محل درآمد فروش، باقیمانده در حساب خزانه واریز می شود. در صورت کمبود درآمد فروش، مانده مطالبات جهت تأمین به سازمان برنامه و بودجه اعلام خواهد شد.

ماده ۱۶ - بانکهای عامل موظفند هر شش ماه یکبار راساً و براساس منابع اطلاعاتی خود، گزارش عملکرد تسهیلات اعتباری اعطایی شامل انواع و میزان تسهیلات اعتباری اعطایی و نوع طرحها، همچنین میزان بدهی ناشی از مطالبات معوق و نیز میزان کارمزد و سود سهم دولت در مورد طرحهای مشمول و سایر اطلاعات لازم را به بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران ارسال نمایند.

ماده ۱۷ - وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، جهاد سازندگی و کشاورزی به نیابت از مستقاضیان استفاده از تسهیلات اعتباری

مربوط، می توانند اقدامات لازم را مطابق مفاد این آیین نامه و بنا به درخواست آنان، تا مرحله قبل از عقد قرارداد انجام دهند. در هر حال، قرارداد لازم بین بانک و استفاده کننده از تسهیلات اعتباری منعقد خواهد شد.

ماده ۱۸ - تضمین های تسهیلات اعتباری موضوع این آیین نامه عبارتند از:

الف: اعطای اجازه برداشت از حسابهای بانکهای عامل به بانکهای تجاری تأمین کننده کمبود منابع اعتباری (موضوع بند ۳ ماده ۳ این آیین نامه) با هماهنگی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.

ب: سازمان برنامه و بودجه به نیابت از طرف دولت مکلف است اعتبار لازم جهت تأمین و پرداخت تفاوت کارمزد و سهم دولت به میزان مندرج در ماده (۱۴) این آیین نامه، مربوط به تسهیلات اعتباری اعطایی به طرحهای موضوع ماده یاد شده و مطالبات معوق لاوصول بانکهای عامل، ناشی از عطای تسهیلات اعتباری به طرحهای مصوب موضوع این آیین نامه را در لویح بودجه سال بعد منظور و به بانکهای عامل پرداخت نماید.

پ: کلیه مستحذات، اموال و داراییهای قابل توثیق ناشی از اجرای طرحهای موضوع این آیین نامه در وثیقه بانکهای عامل قرار خواهند گرفت و چنانچه براساس ضوابط موجود بانکها توثیق زمین محل اجرای طرح امکان پذیر نباشد، بانکهای عامل علاوه بر توثیق مستحذات، اموال و داراییهای پیشینی شده در طرح که روی زمین احداث یا نصب می شوند، می توانند به منظور جبران نقیصه عدم امکان توثیق زمین از متقاضی سفته نیز دریافت نمایند. در مورد طرحهای زیربنایی آب و خاک آبخیزداری و منابع طبیعی تضمین تسهیلات اعتباری صرفاً از طریق دریافت سفته انجام خواهد شد.

همچنین بانکهای عامل می توانند نسبت به قبول رهن اراضی موضوع مواد (۳۱) و (۳۲) آیین نامه اجرایی لایحه قانونی اصلاح لایحه قانونی واگذاری و احیای اراضی در حکومت جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۵۹ -

اقدام نمایند. در این موارد کل طرح اعم از زمین و مستحذات ناشی از اجرای طرح توسعه بانک به وثیقه گرفته می شود. بانکهای عامل مکلفند در مورد مستحذات، اموال و داراییهای موجود در مناطق جنگزده که اسناد آنها در جنگ از بین رفته است، تسهیلات ویژه قایل شوند.

تبصره ۱ - تضمین دولت، موضوع بند (۲) این ماده نافی وظایف بانکهای عامل جهت وصول مطالبات ناشی از اعطای تسهیلات اعتباری موضوع این آیین نامه نبوده و بانکهای عامل مکلفند برای حفظ حقوق خود اقدامات قانونی لازم را جهت مصرف و بازپرداخت تسهیلات اعطایی به عمل آورند و در موارد زیر بر مصرف و بازپرداخت تسهیلات اعطایی نظارت نمایند:

الف: نظارت بر مصرف صحیح تسهیلات اعطایی متناسب با پیشرفت اجرای طرح،

ب: نظارت بر بازپرداخت بدهیهای ناشی از تسهیلات اعطایی از محل درآمد طرح.

تبصره ۲ - استفاده کنندگان از تسهیلات اعطایی موضوع این آیین نامه موظفند اقساط تسهیلات دریافتی را به موقع پرداخت نمایند. عدم پرداخت به موقع اقساط بدهی استفاده کنندگان از تسهیلات یاد شده در حکم تصرف غیرقانونی در اموال دولتی محسوب می شود.

ب - ضوابط مورد عمل برای بانک کشاورزی

ماده ۱۹ - کلیه تسهیلات اعتباری بخش کشاورزی و دامپروری (از جمله جنگل، مرتع، شیلات، آبیان، آبخیزداری و بهداشت دام) توسط بانک کشاورزی اعطاء خواهد شد. تسهیلات اعتباری مربوط به طرحهای زیربنایی آب و خاک و آبخیزداری و منابع طبیعی به شرح زیر در اختیار متقاضیان واجد شرایط قرار خواهد گرفت و اعطای تسهیلات به سایر طرحهای بخش کشاورزی و دامپروری مشمول ضوابط عمومی این آیین نامه خواهد بود.

تبصره ۱ - تهیه طرح، شامل نوع مالکیت،

بسته در ضمیمه



می‌افتد. چه می‌گوید؟ آیا در این لحظه تن به ذلت می‌دهد؟ آیا خواهش و تمنا می‌کند؟ نه، بلکه بعد از گذشت این دوره جنگیدن رویش را بسوی همان قبله‌ای که از آن هرگز منحرف نشده است می‌کند و می‌فرماید: «رضا بقضائک و تسلیماً لامرک و لا معبود سواک یا غیاث المستغیثین»^{۲۸} این است حماسه الهی، این است حماسه انسانی.

ولا حول ولا قوة الا بالله العلی العظيم و صلی الله علی محمد و آله الطاهرین.

می‌دارند یا کشته شدن یا تسلیم! اظهار می‌دارد، والله لا اعطیکم بیدی اعطاء الذلیل و لا افر فرار العیبد.^{۲۹}

به خدا قسم که من هرگز نه دست ذلت به شما می‌دهم و نه مثل بردگان فرار می‌کنم، مردانه مقاومت می‌کنم تا کشته بشوم. آن ساعتهای آخر، اباعبدالله باز همان است. باور نکنید که اباعبدالله این جمله را گفته باشد: اسقونی شربة من الماء فقط نشطت کبدی. من که این جمله را در جائی ندیده‌ام، حسین اهل این جور درخواستها نبود، بلکه او در مقابل لشکر دشمن می‌ایستد و فریاد می‌کند: الا وان الدعی ابن الدعی قدر رکز بین اثنتین بین السلسلة و الذله و هیات منا الذلة یا بی الله ذالک لنا و رسوله و المؤمنون و حجور طابت و طهرت.^{۲۷}

۱- ای قوم اگر شما بر مقام رسالت و اندرز من به آیات خدا تکبر و انکار دارید، من تنها به خدا توکل می‌کنم، شما هم به اتفاق بنان و خدایان باطل خود هر مکر و تدبیری دارید انجام دهید، تا امر بر شما پوشیده نباشد و درباره من هر اندیشه باطلی دارید بکار ببرید - سورة یونس، آیه ۷۱.

۲- بحارالانوار ج ۴۴، ارشاد شیخ مفید ص ۲۴۱، اعلام الوری ص ۲۳۴، مقتل الحسین مرقم ص ۲۵۸، تاریخ طبری ج ۶ ص ۲۳۸ و ۲۳۹، کامل ابن اثیر ج ۴ ص ۲۴، مقتل الحسین خوارزمی ج ۱ ص ۲۴۷.

۳- سوره آل عمران آیه ۱۴۶، چه بسیار رخ داده که پیغمبری جمعیت زیادی از پیروانش در جنگ کشته شده‌اند و با این حال اهل ایمان با سختی‌هایی که در راه خدا به آنها رسید مقاومت کردند و هرگز بیسناک و زیبون نشدند و سر به زیر بار دشمن فرود نیاوردند و راه صبر و ثبات پیش گرفتند که خداوند صابران را دوست می‌دارد.

۴- سوره آل عمران آیه ۶۴، ای اهل کتاب بیایید از آن کلمه حق که میان ما و شما یکسان است پیروی کنیم که بجز خدا هیچکس را نپرستیم و برخی، برخی دیگر را به ربوبیت تعظیم نکنیم.

۵- سوره نحل آیه ۱۲۰.

۶- سوره قصص آیه ۴، همانا فرعون در زمین تکبر و گردنکشی آغاز کرد و میان اهل آن سرزمین تفرقه و اختلاف افکند و طایفه‌ای را سخت ضعیف و ذلیل کرد. پسرانشان را می‌کشت و زنانشان را زنده می‌گذاشت.

۷- مقتل الحسین مرقم ص ۶۷ عبارتی است از ابوبکر بن ابن العربی اندلسی در عوامص ص ۲۳۲.

۸- بحارالانوار ج ۴۴ ص ۲۹۸.

۹- دیوان مثنوی، جزء دوم ص ۲۶۷ چاپ مکتب دارالبیان بغداد.

۱۰- اشاره به علی علیه السلام و آن داستان معروف دارد.

۱۱- اشاره به علی علیه السلام است که پس از شکافته شدن فرق مبارکش ندا در داد فزت برب الکعبه، قسم به خدای کعبه که رستگار شدم.

۱۲- دیوان پروین اعتصامی چاپ هفتم ص ۱۶۳.

۱۳- علت اینکه مقدار کمی از سخنان حسین علیه السلام

مردم کوفه! آن ناکس پسر ناکس، آن زنازاده پسر زنازاده، امیر شما، فرمانده کل شما، آن کسی که شما به فرمان او آمده‌اید به من گفته است که از این دو کار یکی را انتخاب کن یا شمشیر، یا تن به ذلت دادن، آیا من تن به ذلت بدهم؟ هیئات که ما زیر بار ذلت برویم! ما تن خودمان را در جلوی شمشیرها قرار می‌دهیم ولی روح خودمان را در جلوی شمشیر ذلت هرگز فرود نمی‌آوریم. خدای من که در راه رضای او قدم بر می‌دارم راضی نیست و می‌گوید نکن، پیغمبر که وابسته به مکتب او هستم، می‌گوید نکن، آن دامنهایی که من در آنها بزرگ شده‌ام، دامن علی که روی زانوی او نشسته‌ام به من می‌گوید تن به ذلت نده.

این یک حماسه است اما نه یک حماسه شخصی یا قومی. در آن منیت نیست، در آن خودپرستی نیست، خداپرستی است. در روز عاشورا حسین (ع) حد آخر مقاومت را هم می‌کند، دیگر وقتی است که به کلی توانایی از بدنش سلب شده است. یکی از تیراندازان ستمکار تیر زهر آودی را به کمان می‌کند و بسوی اباعبدالله می‌اندازد که در سینه اباعبدالله می‌نشیند و آقا دیگر بی اختیار روی زمین

بدمت ما رسیده این است که عصر اموی، عصر اختناق و سانسور درباره علی و فرزندان علی بود و کسی جرأت نمی‌کرد که با آنها تماس بگیرد و یا سخنی از آنها نقل کند.

- ۱۴- جامع الصغیر ج ۱ ص ۷۵.
- ۱۵- بحارالانوار ج ۴۴ ص ۱۹۴.
- ۱۷ و ۱۶- لعة من بلاغة الحسین ص ۹۵ به نقل از نفس المهوم حاج شیخ عباس قمی.
- ۱۸- تحف العقول ص ۲۵۰، مقتل الحسین مرقم ص ۲۳۱، مقتل الحسین خوارزمی ص ۲۳۷، فی رحاب ائمه اهل البيت ج ۳ ص ۱۰۱.
- ۱۹- الغدير ج ۸ ص ۳۰۲.
- ۲۰- بحارالانوار ج ۴۴ ص ۳۶۶، اللهوف ص ۲۵، مقتل الحسین خوارزمی ج ۲ ص ۵، نفس المهوم ص ۱۰۰، ملحفات احقاق الحق ج ۱۱ ص ۵۹۸، کشف الغمه ج ۲ ص ۲۹.
- ۲۱- فی رحاب ائمه اهل البيت ج ۳ ص ۹۷، مناقب ابن شهر آشوب ج ۴ ص ۶۹، مقتل الحسین مرقم ص ۲۱۷، بحارالانوار ج ۴۵ ص ۲۳۸، ارشاد شیخ مفید ص ۲۲۵، در این سه کتاب آخر، این ابیات بغیر از بیت سوم و در کتاب اعلام الوری ص ۲۳۰ بغیر از بیت سوم و چهارم ذکر شده است.
- ۲۲ و ۲۳- بحارالانوار ج ۴۴ ص ۳۸۱، تحف العقول ص ۱۷۶، اللهوف ص ۳۳، مقتل الحسین مرقم ص ۲۳۲، تاریخ طبری ج ۶ ص ۲۲۹، تاریخ ابن عساکر، ج ۴ ص ۳۳۳، کشف الغمه ج ۲ ص ۳۲.
- ۲۴- بحارالانوار ج ۴۴ ص ۳۹۲، مقتل الحسین خوارزمی ج ۱ ص ۲۴۶، مقتل الحسین مرقم ص ۲۵۷، ارشاد شیخ مفید ص ۲۳۱، اعلام الوری ص ۲۳۴.
- ۲۵- بحارالانوار ج ۴۵ ص ۵۰، مناقب ابن شهر آشوب ج ۴ ص ۶۸ و ۱۱۰، اللهوف ص ۵۰، کشف الغمه ج ۲ ص ۳۶.
- ۲۶- ارشاد شیخ مفید ص ۲۳۵، مقتل الحسین مرقم ص ۲۸۰.
- ۲۷- اللهوف ص ۴۷، مقتل الحسین خوارزمی ج ۲ ص ۷۶، تاریخ شام ابن عساکر ج ۴ ص ۳۳۳، نفس المهوم ص ۱۴۹، ملحفات احقاق الحق ج ۱۱ ص ۶۲۴ و ۶۲۵، مقتل الحسین مرقم ص ۲۸۷، تحف العقول ص ۱۷۴.
- ۲۸- نظیر این عبارت در فمقام زخار صفحه ۴۶۳ و مقتل الحسین مرقم ص ۳۵۷ ذکر شده است.

زیرا به استناد تبصره ماده ۸۹ قانون تجارت «بدون قرائت گزارش بازرس یا بازرسان شرکت در مجمع عمومی اخذ تصمیم نسبت به ترازنامه و حساب سودوزیان سال مالی معتبر نخواهد بود»

همراه با صورتهای مالی می‌بایست فرم پیشنهاد تقسیم درآمد ویژه شرکت نیز تهیه و ارائه گردد تا در صورت تصویب مجمع عمومی ملاک تقسیم درآمد حاصله باشد. طبق قوانین و ضوابط موردعمل شرکتهای تعاونی از محل سود ویژه می‌بایست ۴٪ سود بعنوان ذخیره آموزش محاسبه گردد که این ذخیره به عنوان هزینه تلقی و از شمول مالیات خارج خواهد بود. در مورد سایر ذخایر نیز مطابق اساسنامه عمل خواهد شد. (حداقل ۵٪ به عنوان ذخیره قانونی و حداکثر ۵٪ سود تحت عنوان ذخیره احتیاطی) محاسبه ذخیره قانونی تا زمانی که مبلغ کل ذخیره حاصل از درآمدهای مذکور به میزان $\frac{1}{4}$ معدل سرمایه سه سال اخیر شرکت نرسیده الزامی و پس از آن اختیاری خواهد بود.

مورد دیگری که رعایت آن در صورتحساب تقسیم درآمد ویژه الزامی است محاسبه مالیات شرکت است. زیرا طبق ماده ۱۳۳ قانون مالیاتهای مستقیم بجز «شرکتهای تعاونی کارگری، کارمندی، روستایی، عشایری، کشاورزی، صیادان، دانشجویان، دانش‌آموزان و اتحادیه‌های آنها» که از پرداخت مالیات معاف می‌باشند، سایر شرکتهای تعاونی می‌بایست به استناد بند الف ماده ۱۰۵ قانون مالیاتهای مستقیم، ۱۰٪ از سودویژه خود را به عنوان مالیات شرکت و ۳٪ آنرا نیز طبق تبصره‌های ۵۰ و ۵۱ قانون برنامه اول توسعه اقتصادی بابت سهم شهرداری محاسبه و پرداخت نمایند. مازاد سود پس از محاسبه ذخایر موردنظر و احتمالاً پاداش هیات مدیره و بازرسان که با تصویب مجمع عمومی قابل پرداخت می‌باشد، سود قابل

تقسیم بین سهامداران بوده که به نسبت سهام آنان قابل تقسیم می‌باشد. سود سهام نیز به نسبت سهم هر یک از شرکاء، مطابق ماده ۱۳۱ قانون مالیاتهای مستقیم، مشمول مالیات خواهد بود. (لازم به تذکر است که به موجب تبصره ۴ ماده ۶۴ اساسنامه موردعمل تعاونیها تقسیم سود بین صاحبان سهام تا جبران زیان انباشته شرکت امکان‌پذیر نبوده و در صورت تخصیص قسمتی از سود بابت جبران زیان سنوات قبل نیز مبلغ اختصاص یافته به این منظور به موجب بند ۱۲ ماده ۱۴۸ قانون مالیاتهای مستقیم تا میزان $\frac{1}{3}$ درآمد مشمول مالیات مذکور در ترازنامه متکی به دفاتر قانونی جزء هزینه‌های قابل قبول تلقی خواهد شد.)

که این مالیات از سود متعلق به هر عضو قابل تامین می‌باشد. ضمناً به استناد ماده ۱۳۵ قانون مالیاتهای مستقیم سود پرداختی یا تخصیصی به صاحبان سهام در شرکتهایی که از محل درآمد مشمول معافیت شرکتها تامین می‌گردد، از پرداخت مالیات معاف خواهد بود. لذا کلیه سهامداران شرکتهای تعاونی موضوع ماده

تعاونیها و زنان ... بقیه از صفحه ۵۱

اولیه برای کشاورزان دامن زد و عدم مداخله شرکتهای خصوصی، بویژه بر وسعت مشکلات افزود. این مسئله وضعیت دشوار اقتصادی مردم را وخیم‌تر کرد و تباهی و تلاشی محیط زیست را تسریع نمود.

در سالهای اخیر، به مدد روند فراگیر تمرکززدایی، کناره‌گیری دولت و مردمی‌سازی در کشورهای مختلف، اشکال جدید و متنوعی از حضور مردمی نضج گرفت. انواع مختلف تعاونیها، بخصوص نوع غیررسمی و خصوصی آن، در کشورهای در حال توسعه

۱۳۳ قانون مالیاتهای مستقیم از پرداخت مالیات سود سهام نیز معاف می‌باشند. شایان ذکر است که استفاده از این معافیتها منوط به پذیرش دفاتر قانونی و صورتهای مالی از جانب ممیزین مالیاتی خواهد بود. لذا لازمست مسئولین شرکتهای تعاونی به منظور برخورداری از امکانات پیش‌بینی شده در قوانین جاری هم خود را مصروف تنظیم صحیح دفاتر و صورتهای مالی مستخرجه از آن بنمایند.

چنانچه با وجود کنترلهای به عمل آمده و بذل دقت لازم پس از تهیه صورتهای مالی و ارائه اظهارنامه مالیاتی مربوط از نظر محاسباتی وجود اشتباهاتی در صورتهای مالی برای شرکت محرز گردید، به استناد تبصره ۳ ماده ۲۲۶ قانون مالیاتهای مستقیم می‌بایست با ارائه مدارک لازم ظرف یک ماه از تاریخ انقضای مهلت تسلیم اظهارنامه، نسبت به رفع اشتباه اقدام و اظهارنامه یا ترازنامه یا حساب سودوزیان اصلاحی را حسب مورد تسلیم نمود که در این صورت تاریخ تسلیم اظهارنامه مؤدی تاریخ تسلیم اظهارنامه اول خواهد بود.

پدیدار شد و بدین ترتیب مشکلات رو به رشدی چون مسکن، حمل و نقل، تورم، فقدان فرآورده‌های تولید، رقابت شرکتهای چندملیتی و غیره با راه‌حلهای منطقی روبرو شدند.

(ادامه دارد)

۱- در این مقاله، مفهوم واژه «جنسیت» بکار رفته است. جنسیت در مقایسه با واژه «جنس» بر دشناخت تفاوتهای خاص اجتماعی و فرهنگی بین زنان و مردان، علاوه بر تفاوتهای جسمی دلالت می‌کند. بار معنایی واژه جنسیت به نسبت عواملی چون سن، طبقه اجتماعی، مذهب، نژاد، تابعیت و غیره به شدت متنوع است؛ با گذشت زمان، این بار معنایی تغییر می‌کند و انگهی، بین تعاونیهای مختلط بااعضای مرد و زن و تعاونیهای خاص زنان تمایز وجود دارد.

۲- طبق برآورد سازمان ملل، مشارکت زنان در کارکشوری، در آسیا ۸۰-۶۰ درصد، در آمریکای لاتین ۴۰ درصد و در زمینه تولید مواد غذایی عمده در آفریقا ۷۰ درصد می‌باشد.

۳- به این نکته به عنوان «تفکیک اجتماعی نیروی کار» در سند آی.ال.ا. استناد می‌شود.

۱۸۱۱۰۰۰ ریال بوده است.

۶- مجموع سرمایه‌گذاری طرح‌های فوق ۲۸۵۳۴۱۰۹ هزار ریال بوده است که ۳۷٪ آن را سرمایه ثابت و ۶۳ درصد آن را سرمایه در گردش تشکیل می‌دهد.

۷- ظرفیت تولید ۱۲۷ طرح مذکور ۱۱۲۰۰۰ مترمربع فرش شامل ۷۲۰۰۰ مترمربع انواع قالی و ۴۰۰۰۰ مترمربع گبه صادراتی می‌باشد که ارزش صادراتی آن بالغ بر ۱۹/۵ میلیون دلار می‌باشد.

۸- در چهارمین نمایشگاه بزرگ فرش ایران که در شهریور ماه ۷۴ برگزار گردید، ۱۲۰ اتحادیه و شرکت تعاونی فرش دستباف در دو سالن نمایشگاه شرکت نموده و حدود ۲۰۰۰۰ مترمربع انواع فرش دستباف ایران را عرضه نمودند.

۹- مجموع تسهیلات اختصاصی به اتحادیه‌ها و تعاونی‌های فرش دستباف وزارت تعاون از محل تبصره ۴ قانون بودجه سال ۱۳۷۴ مبلغ ۳۲/۵ میلیارد ریال بوده که با توجه به تحت پوشش داشتن حدود ۱۸۰/۰۰۰ کارگاه قالیبافی به هیچ وجه جابجایی سرمایه در گردش مورد نیاز آنها نبوده است.

۱۰- مجموع سرمایه‌های ثبتي تعاونی‌های فرش دستباف کشور از ۸/۴۵۲/۳۸۵ هزار ریال در پایان سال ۷۳ به ۱۷/۹۹۶/۴۱۷ هزار ریال در پایان سال ۷۴ افزایش یافته که بیانگر ۱۱۳٪ (یکصد و سیزده درصد) رشد سرمایه می‌باشد.

بهره‌وری و ...

بقیه از صفحه ۵۹

ج - حرکت‌های انحصاری بخش خصوصی: بعضی از دانشمندان آزادی‌های اقتصادی ۲۰

سال اخیر را نسبت به قبل لجام‌گسیخته‌تر می‌دانند. به نظر این افراد دولتها هیچ اقدامی جهت محدود ساختن بخش خصوصی نمی‌نمایند و حتی در بعضی از موارد آنها را تشویق و مورد حمایت نیز قرار می‌دهند. لذا این حرکت‌های بخش خصوصی مانع ورود شرکت‌های کوچکتر و تعاونی‌های تازه تأسیس به بازار رقابت در قیمت‌ها، تطبیق با تغییرات تکنولوژی و ... می‌شود.

د - از عوامل دیگری که باعث محدودیت رشد بهره‌وری می‌شوند می‌توان عواملی که در پس‌انداز و سرمایه‌گذاری محدودیت ایجاد می‌نماید و در بکارگیری سرمایه و نیروی کالا موانعی ایجاد می‌نماید نام برد. برای مثال تورم و انرژی و ... از جمله این موارد به شمار می‌رود.

چند پیشنهاد برای شرکت‌های تعاونی

۱- قراردادن دوره‌های بنام آموزش بهره‌وری توسط ادارات کل تعاون در استانها و اجباری کردن گذراندن اینگونه دوره‌ها برای هیئت مدیره‌ها و در صورت امکان اعضاء محترم شرکت‌های تعاونی در مقاطع مختلف. (تولیدی، خدماتی، تجاری، ...)

۲- بالا بردن فرهنگ مفهوم بهره‌وری با مطالعه مستمر کتب و مجلاتی که توسط سازمانها و ادارات مختلف انتشار می‌یابد. همچنین شرکت در سیمینارهایی که در زمینه بهره‌وری برگزار می‌شود.

۳- تنظیم قوانین لازم و مناسب توسط وزارت تعاون، مبنی بر اجرای صحیح بهره‌وری و پیاده کردن اصولی که اهمیت این موضوع را افزایش بدهد.

نگاهی به گردهمایی فقر ...

بقیه از صفحه ۱۷

روستاها نمی‌توان از مهاجرت بی‌رویه روستاییان به شهرها جلوگیری کرد. آنچه که سبب خالی شدن روستاها شده، نبود زمینه اشتغال مناسب برای تامین زندگی و عدم ترویج فرهنگ کار کردن است. بررسی‌های انجام شده برای تدوین لایحه‌ای در این زمینه به مراحل خوبی رسیده است و انشاء... که یکی از افتخارات مجلس پنجم بررسی و به ثمر نشاندن این لایحه باشد.

سلفان مجة الاسلام ممسن قرآنی ریاست مدرسه نهضت سوادآموزی کشور

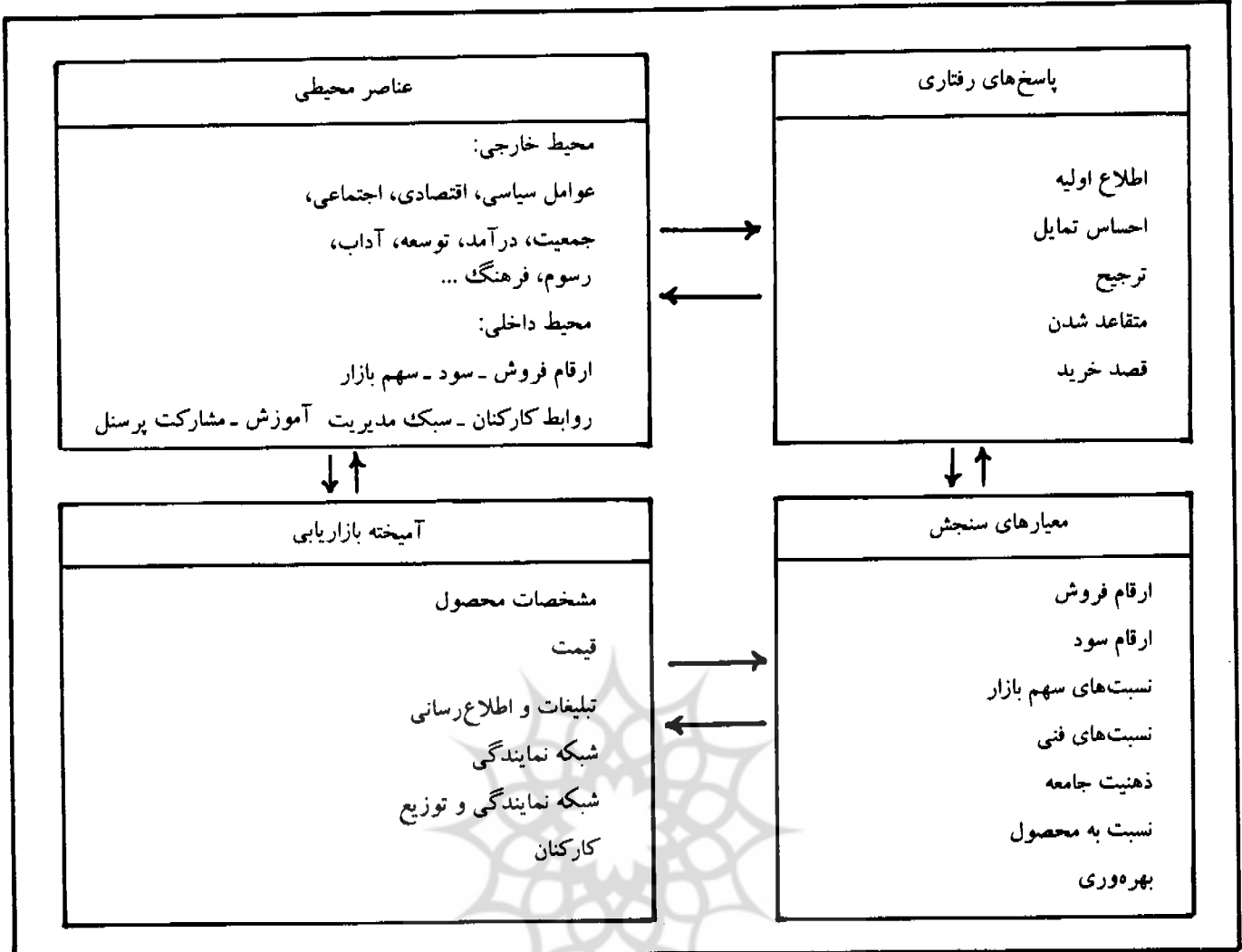
آقای قرآنی در راستای اهداف گردهمایی فقر و فقرزدایی در کشور با تکیه بر آیات قرآنی و احادیث و روایات به مسئله مذموم بودن فقر از دیدگاه اسلام اشاره نمود. ایشان با تکیه بر آیه ۶۰ سوره توبه موارد ذیل را مطرح نمودند:

خداوند در آیه فوق می‌فرماید: انما الصدقات للفقراء والمساكين والعاملین علیها و المؤلفه قلوبهم و فی الرقاب و الغارمین و فی سبیل الله و ابن السبیل فریضة من الله و الله علیم حکیم.

با اجرای آیه فوق چهره نظام اسلامی به معنی واقعی جلوه‌گر می‌شود و به نتایجی از قبیل: فقرزدایی، دلگرمی کارگزاران، تالیف قلوب، آزادکردن و نجات بدهکاران و در راه‌ماندگان و بسیاری از کارهای پسندیده دست خواهیم یافت.

از مواردی که در اسلام تأکید شده است می‌توان به زکات اسلامی اشاره نمود که حق محرومان است و در صورت اجرای صحیح آن در جامعه شاهد اثرات مثبت آن خواهیم بود.



**منابع و ماخذ**

1- Philip Kotler, Marketing Management, Seventh edition, Prentice Hall, New Dehli, 1991

2- William J. Stanton, Fundamentals of marketing, Mcgraw hill Intl. 1991

۳- پروکوپنکو، جوزف، مدیریت بهره‌وری، (ترجمه محمدرضا ابراهیمی مهر)، تهران: انتشارات وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۲

۴- بنیاد مستضعفان و جانبازان، راهنمای جامع مدیریت بهره‌وری، تهران: انتشارات بنیاد مستضعفان و جانبازان، ۱۳۷۴

۵- بلوریان تهرانی، محمد، بازاریابی و مدیریت بازار. تهران: جزوه درسی مولف ۱۳۷۱

توقف و از کارافتادگی تجهیزات به کل زمان برنامه‌ریزی شده را کاهش داد. می‌توان تاخیر در تحویل را به حداقل رساند یعنی نسبت تعداد کل سفارش‌های عقب افتاده در هر دوره را به کل سفارش‌ها کاهش بخشید.

زیرنویسها:

- 1- Philip Kotler
- 2- Market Skimming
- 3- Market Penetration
- 4- Competitive
- 5- Oligopoly
- 6- William. J. Stanton

آنجا که سیستم بازاریابی، از سیستم‌های فراگیر در هر بنگاه است، می‌توان با نگرش سیستماتیک نسبت به مسایل بازاریابی و درک قلمرو واقعی آن، بهره‌وری بنگاه را افزایش داد. یعنی می‌توان کیفیت را تعالی بخشید و نسبت واحدهای تولید شده فاقد کیفیت به مجموع تولیدات را کاهش داد. می‌توان تولید را افزایش داد یعنی نسبت مجموع واحدهای تولید شده به مجموع نفر ساعت کار انجام شده را برتری بخشید. می‌توان ضایعات را کاهش داد یعنی نسبت فرآورده‌های ضایعاتی و غیر قابل قبول به کل مواد دریافتی را کاهش داد.

می‌توان زمان بهره‌برداری از تجهیزات و ماشین‌آلات را افزایش داد یعنی نسبت زمان