

بزرگسالان نیز باید توانایی استفاده از آموزش فنی و حرفه‌ای را داشته باشند. نوسانهای بازار کار، تغییرات تکنولوژیک و یا مسائل شخصی ممکن است ضرورت تغییر شغل را پدید آورد. به همین سبب، آموزش فنی و حرفه‌ای بزرگسالان برای پیشرفت شغلی یا تغییر شغل ضرورت دارد. برای مثال، اگر کسی که شاغل است نقص عضو پیدا کند، توجیه مجدد شغلی یا تغییر شغل برای او ضرورت پیدا می‌کند. کوتاه سخن آنکه نظام آموزشی باید به کمک موسسات ذیصلاح قابلیت آن را داشته باشد که به طور مستمر متعدد قابل استفاده باشد. آنچه در زیر می‌آید فقط بعضی از روشهایی است که کشورهای گوناگون به این منظور آنها را به کار گرفته‌اند. ضمن بررسی این روشها، باید به خاطر داشت که ساختار ویژه آموزشی هر کشور ممکن است باعث پیچیدگی مسئله نیروی انسانی شود. روشها ممکن است به تناسب عوامل زیر تغییر کند: سطح آموزش (ابتدایی، متوسطه، و عالی)، نوع آموزش (دولتی، خصوصی، و مذهبی)، و درجه تمرکز یا عدم تمرکز آموزشی. از این گذشته، استفاده از دو یا چند روش ممکن است مفیدتر واقع شود. مسئولیت گردآوری اطلاعات ضروری را می‌توان به یکی از نهادهای ذیل واگذار نمود:

سازمانهای آموزشی - مقامات آموزشی خود مسئولیت تبیین جهت‌های اقتصادی، نیازهای آتی نیروی انسانی ماهر، و تحولات گروههای شغلی را برعهده دارند و در برنامه‌های آموزشی تغییرات ضروری متناسب به وجود می‌آورند. این مسئولیت را می‌توان به متخصصان صالح منتخب سازمانهای آموزشی، مانند مدارس و دانشگاهها، یا به موسسات پژوهشی اقتصادی واگذار کرد. در

این مورد، گروههای مشورتی متشکل از نمایندگان سازمانهای گوناگون دولتی، صنایع و سندیکاها می‌توانند سازمانهای آموزشی را یاری دهند.

وزارت کار - معمولاً وزارت کار سازمان مسئول نیروی انسانی است. این وزارتخانه نیازهای نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کند و اطلاعاتی در مورد تخصصهای موردنیاز به دست می‌آورد و آنها را در اختیار مقامات آموزشی می‌گذارد.

سازمانهای حرفه‌ای و سندیکاها - این سازمانها نیروی کار را پیش‌بینی می‌کنند و عده افراد متخصص موردنیاز هر یک از مشاغل را مشخص می‌کنند و اطلاعات لازم را در اختیار برنامه‌ریزان آموزشی قرار می‌دهند.

می‌توان یک سیستم مختلط پدید آورد، سیستمی که در آن مسئولیتها میان سازمانهای یاد شده تقسیم شود. در بعضی از کشورها «شورای ملی نیروی انسانی» به وجود آورده‌اند، این شورا، که از نمایندگان سازمانهای گوناگون تشکیل شده است، می‌تواند مسئول اتخاذ سیاست آموزشی برای تربیت نیروی انسانی ماهر باشد.

ب) صلاحیت سازمانهای مسئول نیروی انسانی ماهر

هر یک از سیستمهای یاد شده در بالا، برحسب سنتها و نهادهای ملی و اهمیت سازمانهای گوناگون دولتی، دارای محاسن و معایبی است. دستیابی به اصل کلی در این خصوص مشکل می‌نماید، اما در مورد صلاحیت سازمانهای یاد شده بیشتر کشورها از اصولی پیروی می‌کنند که کم و بیش یکسان است و در زیر به آنها اشاره می‌شود:

سازمانهای آموزشی - مسئولان آموزشی

در زمینه روشهای تربیت متخصص، در سطوح مختلف، بیشترین صلاحیت را دارند. آنها به امکانات یک آموزش کم و بیش طولانی و آموزش چند جانبه لازم برای انتقال از شغلی به شغل دیگر، واقف هستند. مقامات آموزشی بیش از هر سازمان دیگر قادرند به برنامه‌ریزی آموزشی در سطوح مختلف بپردازند، و عمدتاً موسسات آموزشی و معلمان، شماره و کیفیت کلاسها، کتابخانه‌ها، و آزمایشگاههای موردنیاز را معین کنند. با توجه به اینکه مسئولان اجرایی برنامه‌های آموزشی مریبان هستند، برای تسهیل در اجرای برنامه‌ها، لازم است که مریبان در تدوین برنامه‌ها و تعیین هدفهای آموزشی شرکت داده شوند. باید در نظر داشت که موسسات آموزشی اغلب نوآوریهای آموزشی را به دشواری می‌پذیرند. تغییر کیفیت آموزشی، مدت تحصیلات، تغییر برنامه‌های درسی، کتابها و... معمولاً با مقاومت مریبان آموزشی مواجه می‌شود. تبلور این مقاومت دفاع سرسختانه موسسات آموزشی از ارزشهای کهن است. مقامات مسئول باید در رودرروی با این طرز تفکر بسیار انعطاف‌پذیر باشند و منافع جامعه را بر مصلحت‌گرایی مقدم دارند.

سازمانهای نیروی انسانی - سازمانهای مسئول نیروی کار، دارای صلاحیت برآورد و برنامه‌ریزی نیروی کار هستند، زیرا این سازمانها موقعیت بازار کار را می‌شناسند و در این زمینه تجربه کافی دارند، به تقاضای نیروی انسانی در مشاغل گوناگون آگاهند و درباره این مشاغل و امکانات تحرک شغلی از دانش لازم برخوردارند.

سازمانهای برنامه‌ریزی اقتصادی - بخشهای مختلف سازمان برنامه می‌توانند در ارزیابی نیازهای نیروی انسانی، با توجه به پیش‌بینیها و

هدفهای اقتصادی کشور، شرکت داشته باشند، اما این سازمان شناخت ویژه‌ای از طبیعت مشاغل و یا از امکانات انتقال از شغلی به شغل دیگر ندارند.

سازمانهای حرفه‌ای و سندیکاها - این سازمانها شناخت کافی از مشاغل مورد نیاز خود دارند، دانشهایی را که به آنها نیاز دارند می‌شناسند، و از امکانات تغییر شغل کارگران، و همچنین از قابلیت‌های لازم برای عهده‌دار شدن مشاغل مختلف آگاهند. چون این سازمانها فاقد بینش علمی برای پیش‌بینی‌های درازمدت هستند، لذا صرفاً می‌توانند در برنامه‌ریزیها شرکت کنند و یار و مددکار سازمانهای برنامه‌ریزی باشند!!

۳- اصول حاکم بر سیستمهای انطباق آموزش و پرورش با نیازهای نیروی انسانی ماهر

شناخت سازمانهای دولتی و روابط میان تدوین و اجرای برنامه‌ها به تناسب کشورها اختلاف فاحشی دارد. بعضی از کشورها فاقد سازمان متمرکز برنامه‌ریزی آموزشی هستند، و در نتیجه مسئولیتهای برنامه‌ریزی آموزشی به طور غیرمتمرکز صورت می‌گیرد. در عوض، در بعضی از کشورها، سازمان برنامه‌ریزی آموزشی متمرکزی مسئولیت تدوین برنامه‌های آموزشی را در سطح کشور برعهده می‌گیرد. در تدوین برنامه‌های آموزشی اصول ذیل باید رعایت شود:

الف) مشارکت سازمانها به تناسب مسئولیتشان
مسئولیت اصلی سازمانها و اقداماتی که لازم است انجام دهند، باید مشخص شود. مدیران آموزشی باید نقش عمده‌ای در تصمیمات برنامه‌ریزی آموزشی داشته باشند،

زیرا مدیریت برنامه‌های آموزشی برعهده آنهاست. برای آنکه میان آموزش و پرورش و مسائل اقتصادی رابطه معقولی برقرار شود، لازم است مقامات مسئول اقتصادی و پژوهشگران برنامه‌ریزی اقتصادی و اجتماعی در این تصمیمات شرکت داده شوند. نقش سازمانهای مالی و بودجه‌ای را نیز نباید از نظر دور داشت، زیرا اجرای برنامه‌های آموزشی نیاز به اعتبارات در خور دارد. خواه سیاستها به وسیله یک سازمان، خواه به وسیله سازمانهای مختلف تدوین شده باشد، لازم است مقامات عالیه مملکتی موافقت خود را با اجرای سیاستها اعلام دارند.

رابطه مقامات برنامه‌ریزی آموزشی و برنامه‌ریزان اقتصادی نباید یکطرفه باشد، بدین معنی که نباید فقط به دادن اطلاعات اقتصادی به مقامات آموزشی خلاصه شود. لازم است سازمانهای مختلف برنامه‌ریزی در مشخص کردن هدفها و سیاستها تبادل نظر مستمر داشته باشند؛ زیرا ممکن است مسائلی در برنامه‌ریزی پیش آید که تصمیم‌گیری در مورد آنها در صلاحیت صرف مقامات آموزشی نیست. برای مثال، اگر نیاز به افزایش نیروی کار در رشته‌ای احساس می‌شود، ممکن است شیوه‌ای غیر از افزایش موسسات آموزشی آن رشته در



پیش گرفت. ممکن است در این حالت نحوه به کار گرفتن افراد در آن رشته را تغییر داد (مثلاً، در صورتی که کمبود مهندس در صنایع احساس می‌شود، می‌توان با افزایش عده تکنسینها کارهایی را که معمولاً به مهندسان واگذار می‌شود، به تکنسینها سپرد). لازم است تمام اقداماتی که آموزش چنین نیروی انسانی جانشینی را میسر می‌کند، مطالعه کرد. این مسائل به خوبی روشنگر ضرورت تبادل نظر میان مقامات آموزشی و مقامات برنامه‌ریزی است.

ب) مداومت برنامه‌ها و تجدید نظر در آنها

روابط میان سازمانهای آموزشی و دیگر سازمانهای دولتی باید مستمر باشد. تجدیدنظر مستمر در برنامه‌ها، به دلایل ذیل ضرورت دارد:

- روشهای پیش‌بینی نیازهای نیروی کار هیچ‌گاه کامل نیست. گاه تغییرات غیرقابل پیش‌بینی در اقتصاد کشور پیش می‌آید.

بنابراین، هدفها باید به طور مستمر مورد سؤال و تجدید نظر قرار گیرند.

- بر اثر پیشرفتهای علمی و فنی نه تنها عده کارگران مورد نیاز مشاغل، بلکه دانشهای ضروری برای عهده‌دار بودن مشاغل نیز، دستخوش تغییر می‌شود.

- منابع مالی نقش عمده‌ای در اجرای برنامه‌های آموزشی دارد. کم و زیاد شدن منابع مالی، مقامات آموزشی را وادار می‌کند که به طور مستمر برنامه‌های آموزشی را به تناسب تحول نیازها و امکانات مورد تجدید نظر قرار دهند و اعتبارات مالی نیز برحسب اولویتهای تغییر یابد.

ج) تمرکز برنامه‌ریزی آموزشی

با توجه به اینکه آموزش دبیرستانی

دانش‌آموزان را معمولاً مستقیماً برای مشاغل آماده نمی‌کند، لذا برنامه‌ریزی آموزشی باید این مسائل را در کل نظام آموزشی مورد توجه قرار دهد. این امر، ضرورت تمرکز در برنامه‌ریزی آموزشی را تایید می‌کند. اکثر تصمیماتی که درباره آموزش عالی گرفته می‌شود باید مرتبط با آموزش قبل از دانشگاه، دانش‌هایی که در دوره دبیرستان آموخته می‌شود، و درصد دانش‌آموزان آماده ورود به آموزش عالی باشد. در برنامه‌ریزی آموزشی کمتر سطوح پایین آموزشی مورد توجه قرار می‌گیرند، در صورتی که توجه به این اصل ضرورت دارد و به هیچ وجه نباید مورد اهمال واقع شود.

۵) همکاری گروه‌های مشورتی تخصصی

سازمانهای مسئول برنامه‌ریزی باید پژوهشگران متعدد و متخصص مسائل اقتصادی در اختیار داشته باشند. در مواردی، مشارکت روانشناسان و جامعه‌شناسان نیز در برنامه‌ریزی ضرورت است. برای اینکه رابطه معقولی میان وزارت آموزش و پرورش و سازمانهای برنامه‌ریزی نیروی انسانی و امور اقتصادی وجود داشته باشد، مقامات آموزشی باید لااقل از همکاری گروه کوچکی از پژوهشگران اقتصادی برخوردار باشند.

۶) مشارکت سازمانهای اجرایی

سازمانهای اجرایی برنامه‌ها باید در تدوین برنامه‌ها شرکت داده شوند. چنین مشارکتی به این سازمانها فرصت می‌دهد که با هدفهای برنامه‌ها آشنایی پیدا کنند و در اجرای برنامه‌ها از خود انعطاف بیشتری نشان دهند. از این گذشته، این امر زمینه بررسی و مطالعه نظرات گوناگون و اشکالات اجرایی برنامه‌ها را فراهم می‌کند. *

اینک با نگرش به دیدگاههای علمی که در باب نقش آموزش در تامین نیروی انسانی ماهر بیان شد، به خوبی ضرورت حضور و گسترش مراکز آموزش عالی تعاون و وجاهت جایگاه آن در بخش تعاونی که یکی از ۳ بخش فراگیر اقتصاد کشور اسلامی ایران است کاملاً توجه می‌گردد. لذا قبل از ورود به مبحث اصلی و تعریف فرآیند فعالیت‌های مراکز آموزش عالی تعاون در پرتو تاثیرپذیری جامعه تعاونی از این تشکیلات آموزش عالی، لازم است اجمالاً مراکز آموزش عالی تعاون مستقر در تهران و همدان را که بزودی دومین سال فعالیت تحصیلی خود را آغاز خواهند نمود، معرفی نماییم.

مراکز آموزش عالی تعاون به تبع تجلی زمینه‌های فرهنگی گسترده و تقاضای پی‌گیر و مستمر، در تهران و همدان گشایش یافته و اقداماتی نیز برای تاسیس دیگر مراکز در ۵ شهرستان واجد شرایط در دست انجام و پی‌گیری می‌باشد که امید است به زودی به نتیجه مطلوب برسد.

وزارت تعاون با اعتقاد راسخ و وقوف به اثرات و نقش ارزشمند آموزش در بهره‌گیری از مزایای شیوه فراگیر و مردمی تعاون و با نگرش به سیاست توسعه در برنامه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، کوشش مداومی را در قالب دوره‌های آموزشی کوتاه مدت عمومی و تخصصی به منظور افزایش توانمندی تعاونی‌ها از طریق ارتقاء سطح دانش مدیران، مسوولان اعضا و کارکنان آنها به اجرا در آورده است.

به رغم رشد کمی و کیفی دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت بخش تعاونی به مدیران و مسئولین و نیروهای کاردان در سطوح مختلف اجرایی این بخش نیازمند است. تجربیات

حاصله و مطالعات انجام شده نشان داده که دوره‌های آموزشی مزبور به تنهایی برای بخش تعاونی کافی به مقصود نبوده و اهداف موردنظر را کاملاً تامین نمی‌نماید. لذا ضروری به نظر می‌رسد تا با تاسیس و راه‌اندازی مراکز آموزش عالی تعاون در نقاط مختلف کشور، مدیران مذکور در حوزه اصول و ارزشهای تعاونی نیز بصیرت و تبحر کافی کسب نموده و تعاونی را صرفاً به عنوان بنگاه اقتصادی برای بقا و توسعه و کسب سود ندانند بلکه این خدمت‌رسانی را به عنوان مفهومی ارزشی بیاموزند و در درجه دوم برای سایر افراد جامعه مدنظر قرار دهند. بنابراین در مجموع نیاز مبرم به مدیران اجرایی کارآمد که در بستر الزامات اخلاقی از قدرت رهبری و مدیریت لازم برخوردار باشند، و همچنین بهره‌گیری از خدمات کارکنان لایق و واجد اندیشه‌های تعاونی، از عوامل موثر در تاسیس مراکز آموزش عالی تعاون در تهران و همدان بود.

این مراکز در سال تحصیلی ۷۵-۷۴ از طریق آزمون سراسری به صورت غیرمتمرکز فعالیت خود را با پذیرش ۱۶۰ نفر دانشجو در رشته‌های کاردانی حسابداری (تعاونی‌ها) و کاردانی بازرگانی (تعاونی‌ها) آغاز نمودند. شایان ذکر است که در تعیین رشته درسی مراکز مزبور ضمن توجه به نیاز گسترده بخش تعاونی، برقراری رشته‌های بازرگانی و حسابداری مناسب تشخیص داده شد، علاوه بر این لازم بود برای آشنایی دانشجویان با جنبه‌های گوناگون اصول و اندیشه‌های تعاونی، مباحث و متون تعاونی نیز در درس هر رشته گنجانیده شود، لذا در رشته بازرگانی ۱۳ واحد و در رشته حسابداری ۱۵ واحد درسی تعاونی منظور شد و به نحوی

تعاونیه‌های بهداشتی

و درمانی

قسمت اول

ایران تشکیل شده‌اند از بدو پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی در کشور اسلامی ایران فعالیت خود را آغاز نموده‌اند ولی متأسفانه تعاونیه‌های از نوع گروه سوم هنوز در ایران مورد توجه و شناخت قرار نگرفته است که ضرورت دارد با توجه به نقش مفید و موثری که این تعاونیه‌ها می‌توانند در ارتقاء سطح رفاه و آسایش افراد جامعه به همراه داشته باشند،

معرفی و ترویج این نوع تعاونیه‌ها هم مورد عنایت و توجه قرار گیرد.

علاوه بر این با توجه به گسترش تعاونیه‌های بهداشتی و درمانی و خدمات وابسته در کشور ضرورت مطالعات تطبیقی این امر با سایر کشورها نیز الزامی به نظر رسید که از این دیدگاه بخشهایی از گزارش مربوط به گردهم‌آیی شرکت‌های تعاونی بهداشتی، درمانی (پزشکی)، کشورهای منطقه آسیا که در تاریخ ۱۹ و ۲۰ آوریل ۱۹۹۴ در پایتخت کشور سری‌لانکا، (کلمبو) برگزار شده بود، انتخاب و ترجمه گردید و به انضمام گزارش مختصری از تعاونیه‌های مزبور در ایران که توسط دفتر تحقیقات وزارت تعاون تهیه شده جهت بهره‌برداری علاقمندان به صورت یک مجموعه تدوین و تنظیم گردیده است.

شایان ذکر است که گردهم‌آیی مزبور به همت شورای ملی تعاون سری‌لانکا، کمیته تعاونیه‌های درمانی (پزشکی) تعاونیه‌های مصرف ژاپن و اتحادیه ملی رفاه تعاونیه‌های کشاورزی این کشور برگزار گردیده و در این گردهم‌آیی تعداد ۴۱ شرکت از چهار کشور آسیا شامل: سری‌لانکا، مالزی، هند و ژاپن حضور داشته و هر یک از این چهار کشور گزارش مبسوطی از وضع تعاونیه‌های بهداشتی، درمانی (پزشکی)

صورت فعال مشغول به کار و ارائه خدمت می‌باشند، پنجاه درصد شرکت‌های تعاونی

بهداشتی، درمانی استانی در زمینه ارائه خدمات پزشکی (درمانی) فعالیت داشته و خدمات خود را به صورت درمانی، درمانگاهی، بیمارستانی ارائه می‌نمایند، بقیه شرکت‌های تعاونی بهداشتی، درمانی در چارچوب خدمات بهداشتی، آزمایشگاهی، رادیولوژی، پرتودرمانی، آموزش پزشکی، بهداشتی و همچنین توانبخشی فعالیت می‌نمایند و تعدادی نیز در شمار تعاونیه‌های مهندسی پزشکی (تولیدی صنعتی) هستند که تجهیزات و لوازم پزشکی تولید می‌کنند.

شرکت‌های تعاونی فرااستانی موسسات بزرگی هستند که خدمات خود را در سطح کشور و به صورت گسترده ارائه می‌نمایند. این تعاونیه‌ها در زمینه‌های خدمات آزمایشگاهی، تشخیص طبی با عضویت ۲۵۰ آزمایشگاه تشخیص طبی و دو شرکت تعاونی دندانپزشکان با عضویت ۵۵۴۸ دندانپزشک و شرکت تعاونی رادیولوژیست‌های ایران با مشارکت ۳۹۴ عضو در سراسر ایران به فعالیت اشتغال دارند و به استثناء معدودی از شرکت‌های تعاونی فرااستانی، کلیه تعاونیه‌های خدمات بهداشتی، درمانی (پزشکی) که در

از: حوزه معاونت آموزش و تحقیقات وزارت تعاون

اشاره:

یکی از انواع تعاونیه‌های فعال در جهان، تعاونیه‌های خدمات بهداشتی و درمانی می‌باشند که از نظر موسسین و اعضاء به سه گروه عمده ذیل طبقه‌بندی می‌شوند.

۱- تعاونیه‌های متشکل از متخصصین امور پزشکی که مستقیماً ارائه خدمات پزشکی را برعهده دارند و از نوع شرکت‌های تعاونی خدماتی، تولیدی تلقی می‌شوند.

۲- شرکت‌های متشکل از متخصصین گروه‌های مختلف پزشکی که به منظور تامین نیازهای حرفه‌ای خود متشکل شده‌اند و اصطلاحاً در زمره تعاونیه‌های تامین خدمات تولیدکنندگان محسوب می‌شوند.

۳- تعاونیه‌های متشکل از نیازمندان یا مصرف‌کنندگان از خدمات پزشکی که اعضاء آنها را استفاده‌کنندگان از خدمات پزشکی تشکیل داده و متخصصین خدمات بهداشتی و درمانی نیز در آن عضویت دارند.

بر طبق آخرین اطلاعات، از دو گروه اول و دوم تعاونیه‌های مزبور در ایران تعداد ۷۸ شرکت تعاونی بهداشتی، درمانی استانی و ۴ شرکت تعاونی بهداشتی، درمانی فرا استانی به

تعاونیهای بهداشتی و درمانی در ایران

جمهوری اسلامی ایران از جمله کشورهایی به شمار می آید که تنوع شرکتهای تعاونی در آن قابل توجه و چشمگیر می باشد، تاسیس شرکتهای تعاونی بهداشتی، درمانی در ایران در سالهای اخیر رونق بسیار یافته و در زمینه های مختلف پزشکی، دندانپزشکی، علوم آزمایشگاهی، تهیه و ساخت ابزار، وسایل و تجهیزات پزشکی فعالیت گسترده ای را آغاز شده است.

تعاونیهای بهداشتی، درمانی در ایران را با توجه به نوع و نحوه فعالیت می توان جزء تعاونیهای تامین نیاز مصرف کنندگان، تولیدکنندگان، تولیدی و خدماتی طبقه بندی نمود.

سابقه تاسیس و فعالیت این تعاونیها به جز موارد معدودی، بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی آغاز گردیده، این تعاونیها همگام با سایر شرکتهای تعاونی پس از پیروزی انقلاب تحول یافته، فعال شده و رشد نموده اند، گسترش تعاونیهای بهداشتی، درمانی در این مدت قابل توجه بوده و گروههای مختلفی از پزشکان، دندانپزشکان، فارغ التحصیلان علوم آزمایشگاهی و متخصصین مهندسی پزشکی اقدام به تاسیس تعاونیهای بهداشتی، درمانی نموده و طرح های متعددی در زمینه تاسیس بیمارستان، کلینیک، درمانگاههای تخصصی و پروژه های ساخت وسایل و ابزار و تجهیزات پزشکی و دندانپزشکی اجرا نموده اند.

آمار و اطلاعات نشان می دهد که تعداد



در افزایش آگاهیهای عمومی در زمینه بهداشت، درمان و بهبود استانداردهای بهداشتی، درمانی در منطقه خواهند داشت.

اینک با توجه به اهمیت موضوع کار اجلاس مزبور در این گفتار به شرح وضعیت تعاونیهای بهداشتی کشور عزیزمان می پردازیم و در شماره های آتی گزارشی را از کشورهای شرکت کننده به اطلاع خوانندگان محترم می رسانیم. باشد که این مجموعه گفتارها در پیشبرد اهداف مورد نظر که همانا شکل گیری تعاونیهایی از این دست و ارائه مناسب خدمات بهداشتی در قالب تعاونیهای بهداشتی می باشد مورد عنایت متخصصین و مسئولین امر قرار گیرد.

کشور خود را ارائه نمودند، نشست مزبور به دنبال گردهم آیی قلبی که در سال ۱۹۹۲ در پایتخت ژاپن، (توکیو) برگزار گردید، تشکیل شد و نشست آینده در سال ۱۹۹۶ در کشور هندوستان منعقد خواهد گردید.

کشورهای شرکت کننده ضمن ارائه گزارش جامعی از وضعیت تعاونیهای بهداشتی، درمانی (پزشکی) خود، همگی بر این دیدگاهها تاکید داشتند که منطقه آسیا به ویژه کشورهای خاور دور که در حال حاضر از رشد صنعتی چشمگیری برخوردار بوده و بالطبع شرایط اقتصادی نیز در این کشورها در قیاس با بسیاری از کشورهای آسیایی دیگر در آستانه بهبود و به تبع آن درآمدهای سرانه مردم نیز در حال افزایش است، طبعاً فعالیت سازمان های مختلف به ویژه شرکتهای تعاونی اثرات سازنده و موثری در این فرایند خصوصاً



این تعاونیها تا بهمن ماه ۱۳۷۴ بالغ بر هفتاد و هشت تعاونی در سطح کشور بوده است که اکثرآ از سال ۱۳۷۰ به بعد تاسیس شده‌اند، علاوه بر این تعاونیها، تعداد ۴ تعاونی فرااستانی یا سراسری نیز به ثبت رسیده است که در حال حاضر فعال می‌باشند، در مجموع کلیه تعاونیهای استانی و فرااستانی دارای ۸۵۲۳ عضو و سرمایه ثبت شده‌ای معادل ۳۸۱۲۱۷۰۷۰۰ ریال می‌باشند.

سرمایه ثبت شده شرکت‌های تعاونی برای اجرای طرح‌های ارائه شده توسط آنها کافی نبوده و به منظور اجراء پروژه نیاز به تسهیلات و اعتبارات بیشتری داشتند، که اکثرآ از تبصره‌های بودجه کل کشور، که قسمت‌هایی را به بخش تعاون اختصاص داده است تامین می‌گردد.

از طرح‌های ارائه شده توسط این تعاونیها تعدادی به پایان رسیده و مورد بهره‌برداری قرار گرفته است و تعدادی نیز مراحل پایانی خود را طی می‌نمایند.

بیمارستان‌ها و مراکز درمانی تعاونی در ایران

در بین ۷۸ شرکت تعاونی بهداشتی و درمانی در کشور تعداد ۴۰ شرکت تعاونی در یازده استان کشور، صرفآ در زمینه تاسیس بیمارستان، کلینیک و مراکز تخصصی پزشکی فعالیت می‌نمایند، خدماتی که در این مراکز ارائه می‌گردد شامل خدمات عمومی پزشکی به صورت بیمارستانی و یا کلینیکی، خدمات تخصصی پزشکی مانند چشم پزشکی، جراحی بیماریهای کلیوی، پرتودرمانی، ایمن‌شناسی و دندانپزشکی می‌باشد، در جدول

ردیف استان	نام تعاونی	تاریخ تاسیس	اصناف تولید	اضافه‌تولیدی	سرمایه (ریال)	نوع فعالیت
استان آذربایجان شرقی	۱- تعاونی درمانگاه چشم پزشکی دهبهمن	۷۳/۳/۳۱	۸	۸	۲۴۰۰۰۰۰	چشم پزشکی
	۲- تعاونی ایمن شناسی	۷۳/۸/۲۴	۱۲	۱۲	۱۲۰۰۰۰۰	پوز پزشکی
	۳- تعاونی چندمنظوره کارکنان بیمه درمانی	۷۳/۱۲/۱۷	۵۹	۵۹	۱۳۲۰۰۰۰	خدمات پزشکی
	۴- خدمات چشم پزشکی بهمن	۷۴/۹/۵	۱۰	۱۰	۹۰۰۰۰۰۰	چشم پزشکی
	۵- خدمات واحدهای طبیقاتی و درمانی قزایی ایران	۱۳۷۴	۷	۷	۷۰۰۰۰۰۰	تسهیلات درمانی (قزایی)
	۶- خدمات پزشکی کارکنان دانشگاه تهران	۱۳۷۴	۱۰	۱۰	۲۰۰۰۰۰۰	خدمات پزشکی
	۷- تعاونی خدمات پزشکی رهروان سینا	۱۳۷۴	۹	۹	۳۲۰۰۰۰۰	خدمات پزشکی
	۸- تعاونی خدمات پزشکی نگاه عارف	۷۳/۷/۲	۷	۷	۲۱۰۰۰۰۰	چشم پزشکی
	۹- تعاونی دندانپزشکی دکتر قالی	۷۳/۱۲/۱	۲۰	۲۰	۳۵۰۰۰۰۰	خدمات پزشکی
جمع			۱۹۲	۱۹۲	۱۶۱۰۰۰۷۰۰	
استان آذربایجان غربی	۱- تعاونی شماره ۵۹۸- اهواز فتح	۷۱/۷/۲۷	۱۴	۴۰	۲۰۰۰۰۰۰	درمانی، احداث بیمارستان
	۲- شرکت تعاونی سینا	۷۱/۱۲/۲۵	۸	۸	۱۱۰۰۰۰۰	هندسی پزشکی
	۳- شرکت تعاونی قزایی	۷۴/۸/۳۰	۷	۷	۱۰۵۰۰۰۰	درمانی، احداث بیمارستان
جمع			۲۹	۵۵	۳۲۰۵۰۰۰۰	
گیلان	۱- شرکت تعاونی مرکز پزشکی هسته‌ای	۷۲/۱۱/۱۲	۷	۷	۱۱۰۰۰۰۰	درمان و خدمات و رادیولوژی و امکن
	۲- شرکت تعاونی چندمنظوره خدمات بهداشتی و دندانپزشکی	۷۳/۱۱/۱۲	۶۶	۶۶	۱۳۲۰۰۰۰۰	
	۳- شرکت تعاونی دندانپزشکی	۷۴/۲/۳۰	۱۹	۱۹	۱۲۰۰۰۰۰	دندانپزشکی
	۴- شرکت تعاونی تولید لوازم رشت	۵۸/۱۲/۱۶	۵۴	۵۴	۳۲۰۰۰	هندسی پزشکی
جمع			۱۴۶	۱۴۶	۱۵۵۲۷۰۰۰	
کرمان	۱- خدمات پزشکی الاطون بیم	۷۱/۱۰/۶	۷	۷	۷۰۰۰۰۰۰	خدمات پزشکی (تسهیلاتی)
	۲- خدمات پزشکی قزایی کرمان	۷۲/۳/۲	۷	۷	۳۵۰۰۰۰۰	احداث بیمارستان
	۳- خدمات پزشکی جهر درمان کرمان	۷۳/۸/۱۴	۱۰	۱۰	۵۰۰۰۰۰۰	احداث بیمارستان
	۴- خدمات پزشکی شایع	۷۰/۸/۲۹	۷	۷	۶۰۰۰۰۰۰	خدمات آزمایشگاهی
	۵- خدمات بیمارستانی گهنوج ۲۰۲	۱۳۸	۴۵	۲۲	۱۱۰۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
	۶- خدمات بیمارستانی پودسیر	۱۳۶۹	۲۲	۱۶	۸۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
	۷- خدمات بیمارستانی ۴۰۲۴۷	۱۳۸	۵۳	۵۳	۱۴۴۰۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
	۸- خدمات بیمارستانی ۳۴۴۲ کرمان	۱۳۸	۶۰	۵۱	۲۵۵۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
	۹- خدمات بیمارستانی ۲۵۱ جبروت	۱۳۸	۶۶	۶۶	۳۰۰۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
	۱۰- خدمات بیمارستانی ۲۶۸ سورجان	۱۳۸	۴۷	۴۵	۱۴۵۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
	۱۱- خدمات بیمارستانی ۳۴۵ زرند	۱۳۸	۴۰	۳۴	۴۳۸۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
	۱۲- خدمات بیمارستانی ۳۴۶ شهرپاک	۱۳۸	۱۴	۲۰	۲۰۰۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
	۱۳- خدمات بیمارستانی ۲۴۴ بافت	۱۳۸	۸۸	۵۱	۲۵۵۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
	۱۴- خدمات بهداشتی ۴۳۸ کرمان	۱۳۷۱	۷	۷	۷۰۰۰۰۰۰	خدمات بهداشتی، درمانی
جمع			۴۷۳	۳۹۶	۹۳۵۸۸۰۰۰	
استان آذربایجان غربی	۱- شرکت تعاونی سرگساز ارومیه	۵۹/۴/۱۸	۱۲	۱۵	۱۰۸۰۰۰۰۰	تولید سرگس
	۲- کلینیک سنگ‌شکن ارومیه	۷۲/۷/۱۰	۱۴	۱۴	۱۴۰۰۰۰۰	خدمات درمانی، تخصصی
	۳- شرکت تعاونی سرگساز میهاد	۷۳/۸/۱۹	۲۰	۷	۱۰۵۰۰۰۰۰	تولید سرگس
	۴- شرکت تعاونی تولید سرم آنتی ارومیه شماره ۱۲۵	۷۳/۷/۱۰	۸	۸	۲۰۰۰۰۰۰۰	تولید سرم آنتی
جمع			۵۴	۴۴	۴۲۷۰۰۰۰۰	
استان اصفهان	۱- تعاونی ۴۴۴ آر قزونت	۷۳/۵/۱۵	۷	۷	۳۰۰۰۰۰۰	خدمات دندانپزشکی
	۲- تعاونی ۴۴۰ کلینیک	۱۳۳۳	۷	۷	۳۱۵۰۰۰۰	بهداشتی، درمانی
	۳- تعاونی ۵۴۲ چومتری	۷۴/۸/۲	۷	۷	۹۸۰۰۰۰۰۰	خدمات چشم پزشکی
	۴- تعاونی ۵۳۷ تولید مواد دارویی	۷۴/۷/۵	۷	۷	۴۲۰۰۰۰۰	تولید مواد دارویی و گیاه دارویی
	۵- تعاونی ۵۳۹ کلینیک	۷۴/۷/۲۵	۹	۹	۱۸۳۶۰۰۰۰	درمانی، ارتوپدی، سونوگرافی
جمع			۳۷	۳۷	۱۳۶۷۱۰۰۰۰	

شماره ۱ تعاونیهای بیمارستانی و مراکز درمانی که در ۱۱ استان کشور تشکیل شده است ارائه گردیده، در بین یازده استانی که در آن این نوع تعاونیها ایجاد شده استان کرمان بیشترین تعداد تعاونی درمانی، پزشکی را دارا بوده و استان تهران و خراسان در مراتب دوم و سوم قرار دارند و در چهارده استان دیگر کشور این تعاونیها هنوز تشکیل نشده و فاقد بیمارستانها و مراکز درمانی تعاونی می‌باشند.

در زمان تنظیم این گزارش آمار و اطلاعات مربوط به تعداد تخت، تعداد پزشکان شاغل در این موسسات و نوع تجهیزات و امکانات بیمارستانی و یا کلینیکی در دسترس نبود که بدیهی است در مطالعات بعدی مورد توجه و بررسی قرار خواهد گرفت.

پراکندگی تعاونیهای بهداشتی و درمانی در سطح کشور

تعداد تعاونیهای بهداشتی، درمانی تشکیل شده بالغ بر هفتاد و هشت شرکت با عضویت ۲۳۲۸ نفر و سرمایه ثبت شده‌ای معادل ۳۱۰۷۸۰۰۷۰۰ ریال می‌باشد که در بیست استان کشور تاسیس گردیده است، استان‌هایی که فاقد تعاونیهای بهداشتی و درمانی هستند عبارتند از: استانهای زنجان، سیستان و بلوچستان، چهارمحال و بختیاری، یزد و هرمزگان. همانطور که ذکر گردید تعداد ۴۰ شرکت تعاونی مستقیماً در زمینه درمان به صورت تعاونیهای بیمارستانی، کلینیکی و مراکز تخصصی پزشکی فعالیت دارند و مابقی آنها در رابطه با سایر خدمات درمانی و پزشکی مانند چشم پزشکی، بیماریهای کلیوی، رادیولوژی و پرتودرمانی، دندانپزشکی، و یا آزمایشگاهی تشخیص

م استان	نام تعاونی	تاریخ تاسیس	استانماده	اصنافکوبی	سرمایه(ریال)	نوع فعالیت
استان خراسان	۱- خدمات دندانپزشکی	۷۱/۲/۱۹	۴۵	۴۵	۳۴۵۰۰۰	تیه و توزیع لوازم دندانپزشکی
	۲- تعاون بهداشت و امداد	۷۱/۱۲/۱۳	۷	۷	۱۴۰۰۰۰۰	خدمات بهداشتی
	۳- خدمات بهداشتی و طبقاتی پستور	۷۲/۸/۳	۹	۹	۹۰۰۰۰۰۰	درمانی، بهداشتی
	۴- چندمنظوره خدماتی، تولیدی	۷۳/۸/۳۰	۲۵۹	۲۵۹	۷۱۰۰۰۰۰۰	تیه و توزیع وسایل بهداشتی و دارویی، مهندسی پزشکی
	۵- مجتمع درمانی ذکریا	۷۳/۱۱/۲۷	۲۰	۲۰	۵۰۰۰۰۰۰	درمانی
	۶- تولید لوازم دندانپزشکی کونک	۷۴/۲/۲۸	۱۲	۱۲	۱۸۰۰۰۰۰۰	ساخت اجوات و تجهیزات دندانپزشکی
	۷- مجتمع تولیدی صنایع دارویی جات‌پخش	۷۴/۲/۲۶	۱۰	۱۰	۱۰۰۰۰۰۰	خدمات دارویی
	۸- تولیدی شیمیایی رازی	۷۳/۷/۱۹	۱۳	۱۳	۲۰۰۰۰۰۰۰	دارویی، تولیداتش از ماس
جمع		۸	۳۷۵	۳۷۵	۱۸۱۲۹۵۰۰۰	
استان سمنان	۱- شرکت تعاونی و بهداشتی پزشکی آری	۷۳/۵/۲۲	۷	۷	۲۱۰۰۰۰۰۰	تولید لوازم پزشکی
	۲- شرکت تعاونی درمانگر آرش	۶۹/۱۰/۱۱	۸	۸	۴۰۰۰۰۰۰۰	تولید سرنگ
جمع		۲	۱۵	۳۹	۲۵۰۰۰۰۰۰	
استان ایلام	۱- شرکت تعاونی شماره ۱۳ کلینیک سپه	۷۲/۸/۱۱	۷	۷	۳۷۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
	۲- شرکت تعاونی شماره ۲۱۱ کلینیک بهران	۷۳/۹/۲۸	۷	۷	۳۷۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
	۳- شرکت تعاونی شماره ۲۱۸ کلینیک شه	۷۳/۹/۲۸	۷	۷	۳۷۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
جمع		۲	۲۱	۲۱	۱۱۱۰۰۰۰۰۰	
استان فارس	۱- شرکت تعاونی مجتمع پزشکی طب نسوری	۷۴/۳/۱	۳۴	۳۴	۲۴۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
	۲- شرکت تعاونی گروه پزشکی اردیبهشت	۷۴/۵/۲	۳۰	۳۰	۲۰۰۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
	۳- شرکت تعاونی خدمات پزشکی ۵۵-۵۹	۷۴/۵/۲۴	۳۵	۳۵	۱۸۵۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
	۴- شرکت تعاونی خدمات پزشکی ساجدین	۷۲/۴/۲۸	۱۵	۱۵	۷۵۰۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
	۵- شرکت تعاونی خدمات پزشکی بو تو درمان شیراز	۷۳/۱۱/۳۰	۱۶	۱۶	۱۶۰۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
جمع		۵	۱۲۵	۱۳۰	۲۴۵۴۰۰۰۰۰	
استان ارسباران	۱- تعاونی شماره ۵۷ شقایق	۵۹/۷/۱۴	۹	۷	۱۰۰۰۰۰۰۰	بهداشتی
	۲- تعاونی شماره ۳۳۳	۷۰/۱۵/۳۰	۷	۷	۱۰۰۰۰۰۰۰	بهداشتی
	۳- تعاونی شماره ۵۰۳	۷۲/۱۱/۲۸	۸	۱۵	۱۰۰۰۰۰۰۰۰	داروهای گیاهی
	۴- تعاونی شماره ۵۲۷	۷۲/۲/۱۹	۹	۹	۱۰۸۰۰۰۰۰۰	بهداشتی
	۵- تعاونی شماره ۵۳۵	۷۳/۱/۳۱	۷	۷	۱۰۰۰۰۰۰۰	تولید اساسهای گیاهی
	۶- تعاونی شماره ۴۲۹	۷۴/۵/۳۰	۷	۷	۱۰۰۰۰۰۰۰	بهداشتی، تولیدکننده
	۷- تعاونی شماره ۳۶۹	۷۴/۱/۲۴	۷	۷	۱۰۰۰۰۰۰۰	بهداشتی
جمع		۷	۵۴	۶۲	۱۰۶۳۳۰۰۰۰	
استان آذربایجان شرقی	۱- تعاونی ۴۰۵ چشم پزشکی امیرکبیر آذر	۷۳/۱/۲۵	۱۳	۱۳	۱۳۶۵۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
	۲- تعاونی شماره ۴۳۹	۷۴/۱/۲۸	۵۵	۵۵	۳۶۰۰۰۰۰۰۰	درمانی، بهداشتی
جمع		۲	۶۸	۶۸	۱۷۲۵۰۰۰۰۰	
استان بوشهر	۱- شرکت تعاونی تولیدات پزشکی گروه ۱۶۱	۷۲/۷/۲۲	۷	۷	۵۰۰۰۰۰۰۰۰	مهندسی پزشکی
استان همدان	۱- آزمایشگاه رازی همدان	۶۰/۱۱/۲۷	۱۶	۱۶	-	خدمات آزمایشگاهی
استان کرمانشاه	۱- تعاونی شماره ۶۶۷ کلینیک پزشکی رازی	۷۰/۱۱/۳۶	۷	۷	۷۰۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
	۲- بیمارستان ۱۵۰ نضجویی پیون کرمانشاه	۷۳/۳/۲۸	۴۵	۴۵	۱۲۷۵۰۰۰۰۰۰	خدمات درمانی
جمع		۲	۵۲	۵۲	۱۲۷۵۰۰۰۰۰۰	
استان مرکزی	۱- تعاونی آموزشی و توانبخشی اراک	۷۳/۱/۱۸	۷	۷	۱۰۰۰۰۰۰۰۰	مرکز خدمات آموزشی و کودکان عقب مانده، توانبخشی، مشاور و روانشناسی
استان کردستان	۱- شرکت تعاونی شماره ۵۰۰ پلی کلینیک تخصصی درمانی و جراحی	۷۳/۸/۱۳	۷	۱۳	۱۰۰۰۰۰۰۰۰	درمانی، بهداشتی

نام استان	نام تعاونی	تاریخ تاسیس	استانداوبه	اعضای کنونی	سرمایه (ریال)	نوع فعالیت
استان یزد	-	-	-	-	-	تشکیل نشده
گیلویه و بویراحمد	۱- شرکت تعاونی شماره ۲۵۰ رازی یاسوج ۲- تعاونی ۲۵۹ شنوائی سنجی سا	۲۲/۲/۶ ۲۴/۲/۱۲	۱۰ ۷	۱۶ ۷	۵۱۰۰۰۰۰ ۱۰۵۰۰۰۰	خدمات درمانی خدمات درمانی
جمع	۲		۱۷	۲۳	۶۱۵۰۰۰۰	
استان مازندران	۱- شرکت تعاونی و خدماتی	۲۴/۴/۵	۱۰	۱۰	۱۲۰۰۰۰۰۰	بیمه لوازم و تجهیزات پزشکی
هرمزگان	-	-	-	-	-	تشکیل نشده
	۱- کمک دلدانیزشکان تجری ۲- فروشندگان لوازم پزشکی و دلدانیزشکی ۳- خدمات بهداشتی، پزشکی امین	۶۲/۲/۲۴ ۳۲/۱/۲۹ ۲۱/۹/۱۰	۵۵ ۲۷۲ ۴۰	۵۵ ۲۷۲ ۲۹۸	۳۱۰۰۰۰۰ ۵۴۴۰۰۰۰ ۱۵۱۵۰۰۰۰	خدمات دلدانیزشکی خدمات دلدانیزشکی خدمات درمانی
جمع	۲		۳۶۷	۶۲۵	۲۰۹۵۰۰۰۰	
جمع کل	در مجموع ۷۸ شرکت تعاونی در بیست استان کشور		۲۰۷۲	۳۲۲۸	۳۱۰۷۸۰۰۷۰۰	

در بین استان‌های کشور استان اصفهان با ۶۲۵ عضو که در ۳ تعاونی بهداشتی و درمانی مشارکت دارند بیشترین تعداد عضو را دارا می‌باشد، کرمان با ۳۸۲ عضو که در ۱۲ تعاونی بیمارستانی و کلینیکی شرکت دارند بیشترین تعداد تعاونیهای بیمارستانی و کلینیکی را در کشور دارا می‌باشد و در مرتبه دوم قرار دارد، استان فارس با ۱۳۰ عضو که در ۵ تعاونی بیمارستانی و کلینیکی متمرکز شده‌اند سومین مرتبه را در جدول تعاونیهای بهداشتی و درمانی کسب می‌نماید.

بیشترین سرمایه ثبت شده این تعاونیها را تعاونیهای خدمات پزشکی، درمانی استان کرمانشاه با ۱۲۷۵۷۰۰۰۰۰ ریال و استان فارس با ۲۷۶۰۰۰۰۰۰ ریال و استان تهران با ۱۵۷۵۰۰۷۰۰ ریال دارا می‌باشند.

کمترین تعداد تعاونی بهداشتی و درمانی در استانهای مازندران، بوشهر، همدان، مرکزی و کردستان می‌باشد که فقط دارای یک تعاونی هستند و کمترین تعداد اعضاء در تعاونیهای بهداشتی و درمانی استانهای مرکزی، بوشهر و کردستان مشارکت دارند که تعداد آنها هفت نفر می‌باشد.

تعاونیهای فرااستانی خدمات پزشکی و درمانی

تعاونیهای فرااستانی (سراسری) شامل چهار

جدول شماره ۱: بیمارستانها و مراکز درمانی تعاونی

شماره	نام استان	تعداد	نوع فعالیت	تعداد اعضاء	سرمایه (ریال)
۱	تهران	۸	خدمات پزشکی درمانی	۱۲۲	۱۵۷۵۰۰۷۰۰
۲	خوزستان	۲	خدمات پزشکی، احداث ساختمان	۲۷	۲۱۰۵۰۰۰۰
۳	کرمان	۱۲	خدمات پزشکی، احداث ساختمان	۳۸۲	۳۹۱۸۸۰۰۰
۴	آذربایجان غربی	۱	کلینیک سنگ شکن ارومیه، کلیوی	۱۴	۱۴۰۰۰۰۰
۵	اردبیل	۳	بیمه کلینیک چشم پزشکی	۲۳	۱۱۹۵۱۰۰۰۰
۶	خراسان	۲	خدمات پزشکی، درمانی	۲۷	۱۹۰۰۰۰۰
۷	ایلام	۳	خدمات پزشکی، کلینیک	۲۱	۱۱۱۰۰۰۰۰۰
۸	فارس	۵	خدمات پزشکی، درمانی	۱۳۰	۲۷۶۰۰۰۰۰۰
۹	آذربایجان شرقی	۱	خدمات چشم پزشکی	۱۴	۱۳۶۵۰۰۰۰۰
۱۰	کرمانشاه	۲	خدمات پزشکی، کلینیک	۵۲	۱۲۷۵۷۰۰۰۰۰
۱۱	کردستان	۱	خدمات پزشکی، بیمه کلینیک	-	-
۱۲		۴۰		۸۳۱	۲۰۳۹۷۲۸۷۰۰

مأخذ: آمار و اطلاعات جمع آوری شده از ادارات کل تعاون کشور

ثبت شده آورده شده است.

طبی، تعاونیهای تولیدی لوازم بهداشتی پزشکی مانند گاز طبی، سرنگ و سرم و یا سایر نیازمندیها و یا در زمینه تولید ابزار، لوازم و تجهیزات پزشکی و دندانپزشکی فعالیت دارند.

در جدول شماره ۳ پراکندگی و مشخصات تعاونیهای بهداشتی و درمانی به تفکیک نوع فعالیت، تاریخ تاسیس، تعداد اعضاء اولیه و اعضاء کنونی و میزان سرمایه

جدول شماره ۲: شرکت‌های تعاونی بهداشتی، درمانی فرااستانی (سراسری)

(سرمایه به هزار ریال)

شماره	نام شرکت	تعداد اعضاء	سرمایه	موضوع فعالیت
۱	شرکت تعاونی دلدانیزشکان ایوان	۴۸۷۴	۱۹۶۰۱۰	بیمه و خدمات دلدانیزشکی
۲	شرکت تعاونی دلدانیزشکان اسلامی ایوان	۶۷۴	۳۹۸۷۵	بیمه و خدمات دلدانیزشکی
۳	شرکت تعاونی آزادبانشاهها تشخیص طبی کشور	۲۵۰	۷۳۸۴۰	مرکز خدمات آزمایشگاهی
۴	شرکت تعاونی رادپولوژیستهای ایوان	۳۹۴	۳۹۴۴۵	عرضه خدمات رادپولوژی و پروتکلاری

مأخذ: دفتر حمل و نقل و خدمات وزارت تعاون

«اگر در مقابل دنیا اظهار حیات بکنید که بگوئید ما بعد از گذشتن

چندین سال زنده هستیم، باید مشارکت کنید.»

از وصیت نامه حضرت امام خمینی(ره)

ابعاد مشارکت در نظام فرهنگی ایران

از: سلیمان ایرانزاده

مشارکت مبتنی بر ۲ اصل، یعنی پذیرش برابری ارزش انسانی مردمان است و دومین اصل بر فرایندی بودن مشارکت قرار دارد. که از آن طریق مردم به تحول دست می‌یابند و تغییرات را بوجود می‌آورند. علاوه بر این مطالب، امروزه مشارکت در قالب شورا بعنوان بستری برای حضور مردم در مسائل خودشان شناخته می‌شود.

و هر روز مطالعات جامعه شناختی، دستاوردهای نوینی را پیش روی می‌گذارد و الزامات جدیدی را مطرح می‌سازد. از طرف دیگر وقوع انقلاب اسلامی ایران بعنوان یک حرکت نو و تاریخی برهبری پیامبر گونه حضرت امام خمینی(ره) در سال ۱۳۵۷ که مبتنی بر ولایت فقیه است، جایگاه شورا را در قانون اساسی بطور واضح و روشن بیان کرده است. بطوری که در قانون اساسی بعنوان شالوده نظام از اصل یکصد و شش، هفت اصل بدنبال هم درباره شوراهای اسلامی است. این شوراها در تمام سطح کشور بطور افقی و عمودی دیده می‌شود یعنی شورا از سطح روستا گرفته تا یک کارخانه، یک مرکز آموزش و شورای عالی استانها.

فرهنگ معانی مشارکت در قرآن

(شَاوَرَةٌ) فی‌الامر: در کار با او مشورت کرد.
(تَشَاوَرٌ و اشْتَوْر) القوم: آن گروه با یکدیگر مشاوره کردند.
استَشَاوَرْتُ: با او مشورت کرد، از او نظر خواست.
المُشِير: راهنما، دلسوز، رایزن، اشاره کننده، مشورت کننده
المُشَوَّرَة و المشورة: نصیحت، پند و اندرز، مشورت و مشورت کردن

در امور سیاسی شهر یا کشوری که در آن زندگی می‌کنند بر تعیین سرنوشت خود دخالت و نظارت می‌کنند. در قلمرو مدیریت نیز بدنبال جنبش مدیریت علمی و رواج جنبش روابط انسانی مشارکت بعنوان روشی کارساز در برانگیختن کارکنان برای کار بهتر و بیشتر شناخته شد و اکنون نیز مشارکت بعنوان یک وسیله مناسب برای تغییر و تحول و انگیزش در کار شناخته شده است. در بسیاری از سازمانها برای دست یافتن به وضعی بهتر از مکانیزم مشارکت جهت بسیج توانایی کارکنان خود استفاده می‌کنند.

مشارکت در قالب شورا در مکتب انسان ساز اسلام نیز واجد اصلی متین و استوار است. اصل شورا به عنوان شیوه‌ای در مدیریت جامعه اسلامی بر پایه مبانی قرآن و سنت استوار است. آیاتی از قرآن که در زمینه خصایص و شیوه عمل مومنان «امر هم شوری بینهم» و نیز به صورت دستوری بر پیامبر(ص) «وشاور هم فی‌الامر» آمده و نیز با بررسی نمونه‌های عملی در سیره پیامبر اسلام(ص) که در جنگ بدر، احد، خندق و همچنین در جریان عهدنامه پیامبر با مردم طائف دیده می‌شود. هیچگونه جای تردیدی در خصوص اهمیت شورا و مشارکت برجای نمی‌گذارد.

نگارنده بر این ادعا است که اساس

ای برادر یار دانایی بجوی
مساجرای مشورت با او بگویی
مشورت ادراک و هشیاری دهد
عقل‌ها هر عقل را یاری دهد
گفت پیغمبر بکن ای رای زن
مشورت کالمستشار موتمن
مشورت در کارها واجب بود
تا پشیمانی در آخر کم شود
مشورت کن با گروه صالحان
بر پیغمبر امر «شاورهم» بخوان
«امر هم شوری» برای این بود
کز تشاور سهو و کژ کمتر شود
کاین خردها چون مصایح نور است.

بیست مصباح از یکی روشن تر است

مقدمه:

مشارکت از دیر باز یکی از ابزار زندگی انسان به شمار می‌رود. کانون خانواده بر پایه مشارکت استوار است و تامین هدفهای آن از راه مشارکت میان اعضای آن آسانتر صورت می‌گیرد. همه ادیان و مذاهب کوچک و بزرگ جهان مشارکت را بستر کوششهای عبادی و سیاسی خود می‌دانند و گردهم آمدن و با یکدیگر کار پرداختن را برتر می‌شمارند. در فعالیت سیاسی نیز مشارکت یک ابزار مناسب است و بسیاری از مردم از راه مشارکت

زمینه‌های تاریخی مشارکت:

هر چند مشارکت را از دریچه‌های مختلف می‌توان مورد تحلیل قرار داد ولی در این مقاله با توجه به موضوع، مشارکت را در زمینه‌های تاریخی آن یعنی در ایران و اسلام مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد.

زمینه‌های تاریخی مشارکت در ایران

زمینه‌های تاریخی مشارکت در دو مقطع قبل و بعد از انقلاب مورد بررسی قرار می‌گیرد.

الف - مشارکت در ایران قبل از پیروزی انقلاب اسلامی

در تاریخ گذشته ایران، چه قبل و چه بعد از اسلام، در ادواری سابقه شرکت مردم در اداره کشور را شاهد بوده‌ایم. در ایران باستان، در بین اقوام آریایی انتخابات وجود داشت. سالمندترین شخص بعنوان رئیس عشیره انتخاب می‌شد. در هر روستا، بزرگ روستا، توسط اهالی بعنوان دهخدا انتخاب می‌گردید. چند عشیره دور هم جمع می‌شدند و یک واحد جغرافیایی به نام ده‌یورا تشکیل می‌دادند. شوراهایی که بین اقوام آریایی وجود داشت آنها را به اهمیت کار جمعی آشنا کرده بود. حتی در زمان اشکانیان هم این کار ادامه داشت و شاه اشکانی را مجلس انتخاب می‌کرد. در زمان اشکانیان دو نوع مجلس مشورتی وجود داشت. مجلس مرکب از اولاد ذکور خاندان شاهی که پیرترینشان عنوان رئیس مجلس را داشت و مجلس دیگر به نام مجلس سناکه از مردان پیر و مجرب و روحانیان بلندمرتبه قوم پارت تشکیل می‌شدند، وقتی این دو مجلس با هم ترکیب می‌یافت. مجلس جدید را مجلس مهستان یا مجلس بزرگان می‌گفتند که تصمیمات بزرگ کشوری در این

مجلس گرفته می‌شد. تصمیماتی چون انتخاب یا عزل شاه. از تاریخ پارت چنین بر می‌آید که مجلس مهستان چند نفر از پادشاهان را بعلت رفتار ناخوشایند و غیر قابل عامه از سلطنت خلع کرده است و بهمین ترتیب در زمان ساسانیان قباد را خلع کردند.

اما در نظام گذشته یعنی سلطنت پهلوی تا وقوع انقلاب اسلامی، شاه مرکز امور کشور بود و همه چیز حول او می‌چرخید. تمامی تصمیمات در مرکز گرفته می‌شد و قدرت در تهران بود و هیچ کس از خود اختیاری نداشت.

ب: مشارکت و ابعاد آن در بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران

وقوع انقلاب شکوهمند اسلامی ایران در ۲۲ بهمن ۱۳۵۷ که منتهی به فصل جدیدی در کشور گردید، نتیجه یک همکاری و هماهنگی بی‌نظیر اکثریت قریب به اتفاق ملت ایران بود و می‌توان از آن بعنوان یکی از قویترین و بارزترین نمونه‌های مشارکت مردم در تحقق یک امر خطیر یاد کرد.



رهبر انقلاب حضرت امام خمینی نیز اهمیت و توجهی که به مساله شوراها داشتند شاید کم‌نظیر باشد. روزهایی که ایشان در پاریس بودند و کشتی انقلاب را هدایت می‌کردند یکی از مسائلی که بطور موکد مطرح می‌کردند، مساله شوراها و مشارکت مردم در امور بود، و قانون اساسی کشور بعنوان شالوده نظام نیز بطور ریشه‌ای و اصولی به مساله شوراها و مشارکت مردم پرداخته است بطوری که علاوه بر نکات مهم در مقدمه و استنادات آن در باب مشارکت عمومی در اصول قانون اساسی نیز به این امر اشاره دارد که چند مورد از آن به مختصر بشرح ذیل مورد بررسی قرار می‌گیرد:

بند ۸ از اصل سوم: مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش.

بند ۱۵ از اصل سوم: توسعه و تحکیم برادری اسلامی و تعاون بین همه مردم.

البته موارد فوق را فقط بدلیل تصریح کامل امر تعاون و مشارکت آورده‌ایم وگرنه با دقت بر مفاد اصول و بندهای مختلف قانون اساسی روشن می‌گردد که اجرای قانون اساسی بدون مشارکت عامه مردم عملی نیست و برای تحقق آن جلب مشارکت مردمی الزامی است. در اصل ۵ قانون اساسی که برای تعیین تکلیف رهبری جامعه در زمان غیبت امام معصوم (ع) مساله ولایت امر و امامت امت را روشن نموده است و بحق باید آنرا مهمترین اصل قانون اساسی نامید. که پس از ذکر صفات فقیه جامع‌الشرایط می‌گوید:

که اکثریت مردم او را به رهبری شناخته و پذیرفته باشند.

ذکر این شرط و دادن این حق بزرگ به مردم است که می‌تواند زمینه‌ساز مشارکت

عمومی مردم در تعیین رهبر یعنی بالاترین سطح مدیریت جامعه باشد.

اصل ۶ و ۷ با تکیه بر دستورات قرآن کریم اداره امور جامعه را با اتکاء به آراء عمومی و از راه انتخابات و تعیین رئیس جمهور و نمایندگان مجلس شورای اسلامی و اعضاء شوراهای در سطوح مختلف استان، شهرستان، شهر، محل، بخش، روستا دانسته و رای مردم را در تعیین ارکان اصلی تصمیم‌گیری کشور موثر می‌داند.

در اصل ۸ نیز از اصول بسیار مهم برای اداره جامعه بصورت سالم یاد شده است. دعوت به خیر، امر به معروف و نهی از منکر و وظیفه‌ای است همگانی و متقابل برعهده مردم نسبت به یکدیگر، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت.

در اصل ۹: حفظ آزادی، استقلال، وحدت و تمامیت ارضی کشور وظیفه دولت و آحاد ملت است.

در بند ۳ از اصل ۴۳: ایجاد فرصت مناسب برای شرکت فعال هر فرد در رهبری کشور به این شکل مطرح می‌گردد که:

برای تامین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادگی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران براساس ضوابط زیر استوار است:

- تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعت کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعالی در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد.

صراحت مطالب فوق در ضرورت حضور و مشارکت فعال هر فرد ایران در مسائل اساسی

اداره جامعه و رهبری کشور نشان می‌دهد که مساله مشارکت عمومی و مردمی تا چه حد مورد توجه قانون اساسی و حضرت امام(ره) و مردم بوده است. چرا که قانون مزبور مورد تایید و تاکید امام امت بود و مردم ایران پس از تصویب مجلس خبرگان قانون اساسی با اکثریت قاطع به آن رای مثبت دادند.

پ - مشارکت در نظام مدیریت اسلامی

اسلام که مکتب مکرمت انسان و مذهب منزلت بشر است بیشترین تلاش خود را در تقویت ابعاد روحی و پرورش شخصیت انسان بکار می‌گیرد و اعتقاد دارد که اقتصاد را باید در پناه اعتقاد سامان داد و معاش را در مسیر معاد جستجو کرد تا تعادل زندگی بر هم نخورد و مسخ انسان فراهم نیاید و لذا از طرق مختلف، با برنامه‌های متنوع، چون ناخدایی دلسوز، او را بر کشتی مطمئن نشانده و از میان امواج پرتلاطم دریای زندگی به ساحل نجات می‌رساند. و به همین خاطر است که انسان در اسلام، انسانی خودباخته، ضعیف و متلون و وحشت زده و سرگردان نیست. او دارای روحیه اعتماد به نفس و خود یافته، شجاع و مصمم، راه مقصود و هدف مطلوب را بدون هیچگونه تردیدی دنبال می‌کند.

اسلام برای دستیابی به بسیاری از زیباییها، پرورش شخصیت انسانها را در سرلوحه برنامه‌های خود قرار می‌دهد و از طرق مختلف و با برنامه‌های گوناگون این منظور را تعقیب می‌کند که یکی از شیوه‌های بسیار مناسب و پرجاذبه آن مشورت است.

قرآن شریف که کتاب پرورش شخصیت و برنامه جامع مدیریت در نظام تشکیلاتی اسلام است تا آنجا که به موضوع شورا اهمیت می‌دهد که از امور مهم حکومتی گرفته، تا از

شیر گرفتن کودکی در محیط خانواده را به مشورت واگذار نماید:

«فَإِنْ أَرَادَا نِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَ تَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا» بقره آیه ۲۳۳
«هر آنگاه که پدر و مادر با رضایت و مشورت بخواهند»
«کودک را زودتر از شیر باز گیرند گناهی بر آنها نیست.»

از خصلت‌های زیبایی را که قرآن برای انسانهای شایسته، در ردیف پذیرش دعوت خداوند و اقامه نماز و انفاق رزق برمی‌شمرد مشورت است و می‌فرماید:

«وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ
وَ أَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَ مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ
 يُنْفِقُونَ»

شورا آیه ۳۶
«آنان که دعوت پروردگارش را اجابت کردند و نماز را بپا داشتند و»
«امورشان را به مشورت گذاشتند و از آنچه روزیشان کردیم انفاق می‌کنند.»

در این آیه درباره صفات مومنین صحبت شده است و این مسلماً معنایش این است که مومنین استبداد به رای ندارند و کارشان را با تکروی انجام نمی‌دهند بلکه می‌نشینند و صحبت می‌کنند و پس از مشورت و مشاوره، آن فکری را که اکثریت آرا را دارد. می‌پذیرند و قبول می‌کنند و بعد به مرحله اجرا می‌گذارند. خداوند در قرآن شریف برنامه عمل رسول اکرم(ص) را که رمز کامیابی و پیشرفت آن حضرت بود با عباراتی کوتاه بیان فرموده است:

«وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ»
آل عمران ۱۵۹
در امور اجتماعی با مسلمین مشورت نما،

موقعی که خط‌مشی معین شد در اجرای آن تصمیم قاطع به خداوند اتکاء کن خداوند دوست دارد توکل کنندگان را.

در این عبارت کوتاه وظیفه پیامبر در مقابل مردم و نسبت به خودش و در پیشگاه خداوند تعیین شده است.

مشورت در زندگی سیاسی و نظامی پیامبر اسلام با نبوغ ذاتی و درایت و هوش فوق‌العاده‌ای که داشتند به عنوان اصل تربیتی مورد توجه قرار داشته است و در بسیاری موارد یاران با صفای خود را به گردش می‌طلبید و موضوع خاصی را با آنها به مشاوره می‌گذاشت.

در جنگ بدر سپاه اسلام مقرر فرماندهی خود را در جایی قرار داده بود که به نظر حجاب بن منذر مناسب نبود. خدمت رسول خدا که فرماندهی سپاه اسلام را برعهده داشت رسید و عرض کرد: آیا انتخاب چنین مکانی بامر خداوند است؟ پیامبر فرمود: امر خداوند نیست که حق اظهار نظر نداشته باشید، موضوع قابل مشورت است. حجاب گفت: به نظر من جایی را باید انتخاب کرد که نزدیک آب باشیم تا دشمن نتواند با قطع آب، سپاهیان اسلام را از پای درآورد، که نظر او مورد قبول واقع شد. در جنگ احد که سپاه هزار نفری قریش از مکه با همه ساز و برگ نظامی برای هجوم به مدینه آماده شده بود پیامبر خدا اصحاب خود را جمع کرد و در رابطه با این موضوع که در شهر مدینه بمانند یا اینکه در بیرون شهر با دشمن بجنگند، مشورت فرمود و چنین نتیجه گرفت:

«فَأَسَارَ جُمُوهَرُهُم بِالْخُرُوجِ إِلَيْهِمْ فَخَرَجَ إِلَيْهِمْ»
تفسیر ابن کثیر ص ۴۲
که باید از شهر خارج شد.

در جنگ خندق که همه احزاب برای از

بین بردن اسلام و سرکوبی مسلمانان متحد شده بودند، پیامبر اکرم در چگونگی مقابله با دشمن نظر اصحاب خود را خواست که در این نظرخواهی سلمان فارسی پیشنهاد کردن خندق را داد.

مورخین و مفسرین اسلامی یکی از صفات پیامبر را در مسند مدیریت کثرت مشاوره دانسته‌اند و گفته‌اند:

«كَانَ رَسُولٌ (ص) كَثِيرُ الْمَشَاوِرَةِ لِأَصْحَابِهِ»

تفسیر جلالین ص ۹۴

سیره پیامبر چنین بود که با اصحاب خود



زیاد مشورت می‌کرد. در پیام حضرت علی(ع) به مالک اشتر: درباره نظرخواهی از بزرگان آمده است:

در جهت استحکام و استوار ساختن اصول و پایه‌ها و راه‌های اصلاحی کشور داری و برپا داشتن اصولی که ملت‌های پیشین و اسبق بر آنها تکیه نموده با علماء و دانشمندان و حکماء و اندیشمندان گفتگو و تبادل نظر و هماهنگی و نظرخواهی بنما.

از دیگر مسائلی که بسیار شایان ذکر و اهمیت است مساله تبادل نظر و مشورت در اتخاذ تصمیم و انتخاب راه‌های معقول و صحیح که علم روز باین نقطه اهمیت زیادی می‌دهد و امام علیه‌السلام مالک‌اشتر را در آنچه که موثر در اصلاح امر مملکت و کشورداری است موظف می‌فرماید که با علماء و دانشمندان و حکما به تبادل نظر و گفتگو بنشینند و جهت تصمیم‌گیری در انتخاب روشهای مخصوص برای اداره کشور و اصلاح امور مردم و جامعه به عقل و فکر و تجربیات خود اکتفا نکنند، زیرا در گفته‌های آنان نیز هدایت و راهنمایی‌هایی خواهد بود که در مجموع با آنها می‌توان به یک نظریه صحیح و تصمیم قوی‌تری رسید.

اما نقش پیامبران در ارتباط با نظامهای استبدادی و غیرالهی همیشه آن بوده است که قدرت را به صاحبان اصلی آن یعنی مردم بازگردانند، مردم در کارها مشارکت داشته باشند، خصوصاً در تصمیم‌گیریها از شور و مشورت آنها که در واقع صاحبان اصلی سرنوشت خویشند، بهره‌گیری کامل بعمل آید.

«ولقد كتبنا فی الزبور من بعد الذکر الارض لیرثها عبادی الصالحون»
الانبیا ۱۰۵
در تورات موسی و زبور داود پس از آن

توسعه مستمر نیروی انسانی در جهان

قسمت سوم

مأخذ: گزارش و دستور کار بیست و یکمین اجلاس آی.سی.ا. منچستر ۱۹۹۵
به مناسبت یکصدمین سالگرد تاسیس اتحادیه بین‌المللی تعاون (۱۸۹۵-۱۹۹۵)

برگردان: طاهره فرخی مرجانه سلطانی

• **تعاونیها همواره به عنوان مکانیزمی موثر در برقراری مساوات، معارفقر، ایجاد فرصتهای مناسب شغلی برای همه افراد جامعه وارد عمل می‌شوند و به کارگزاران واقعی توسعه پایدار نیروی انسانی مبدل می‌گردند.**

قاره آمریکا

۱- مقدمه:

قاره آمریکا ۴۸ کشور و ۶۰۰ میلیون نفر را دربر می‌گیرد. جمع تولید خالص^۱ داخلی این قاره به ارزش ۷ تریلیون دلار آمریکا می‌باشد.

ویژگی اصلی منطقه تنوع و گوناگونی آن است. این قاره دو کشور از ثروتمندترین کشورهای جهان را در خود جای داده است. نام کشور کانادا در جایگاه نخست و ایالات متحده آمریکا در مقام هشتم فهرست توسعه جهانی نیروی انسانی به ثبت رسیده است. اما از سویی دیگر در این فهرست آمیزه‌ای از کشورهای در حال توسعه با اختلاف سطح فاحش نیز دیده می‌شوند که از جمله آنها کشور هائیتی در رتبه ۱۲۷ و کشور هندوراس در ردیف ۱۱۵ با سطح توسعه بسیار اندک قابل ذکر می‌باشند.

برخلاف درصد بالای نرخ رشد و توسعه در کشور صنعتی کانادا و ایالات متحده، توسعه اقتصادی و اجتماعی آمریکای لاتین طی ۳۰ سال اخیر با کساد روبرو بوده به گونه‌ای که دهه ۸۰، با تشدید این وضعیت، به عنوان «دهه از دست رفته یاد شده است.

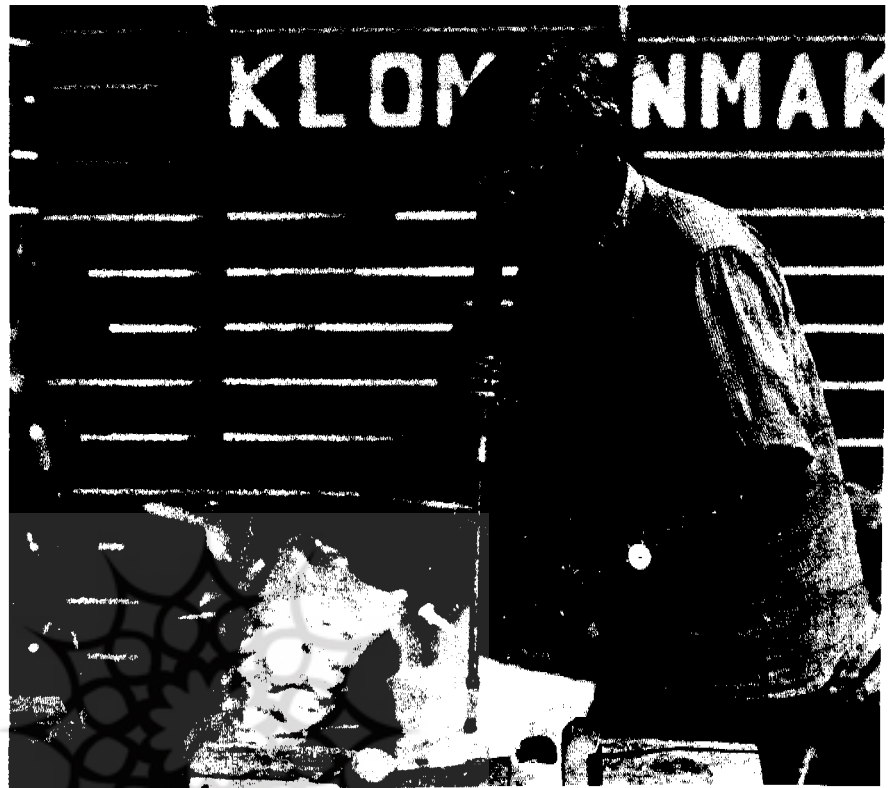
وقوع بحران^۲ انرژی در اواسط دهه ۱۹۷۰، فشار دیون اقتصادی خارجی در دهه ۸۰، اجرای برنامه‌های تعدیل و ثبات ساختاری که از سوی موسسات اعتباری بین‌المللی حمایت می‌شدند، اتخاذ سیاست درهای باز تجاری و آزادسازی اقتصادی در چارچوب مفاهیم جدید اقتصادی، همه و همه ویژگی وضعیت اقتصادی آمریکای لاتین را توصیف می‌نماید.

همانگونه که می‌دانیم، با کمکهای بین‌المللی پیشرفتهای مهمی نیز طی دوره مذکور حاصل شد که از جمله می‌توان به ترقی برخی شاخصهای اقتصادی از قبیل: «میزان امید^۳ به زندگی» که به ۱۶ سال افزایش یافت، «میزان مرگ و میر نوزادان» که از ۱۵۷ مورد در هر ۱۰۰۰ نفر به ۷۲ مورد کاهش یافت، «بهبود وضع تغذیه» به میزان ۲۰ درصد و افزایش سطح سواد تا حدود ۴۰٪ اشاره نمود. با این وجود، شاخصهای اجتماعی فصلی نشانگر آن است که هنوز بیش از یک چهارم جمعیت به حداقل درآمد، مایحتاج اساسی زندگی و یا به خدمات اجتماعی مناسب دسترسی ندارند.

علاوه بر این کمبودها و افزون بر آن، تنوع و گوناگونی وضعیت منطقه، ویژگی بارز دیگری را نیز می‌توان برای قاره آمریکا برشمرد که همانا عدم تساوی و برابری مردم در برخورداری از مواهب اجتماعی و اقتصادی در منطقه است. نابرابری اقتصادی، سیاسی و اجتماعی موجب کاهش فرصتها و به هدر رفتن استعداد نسلهای کنونی و آینده شده و امکان بهره‌مندی از مزایای توسعه را به آنان نمی‌دهد. برای نمونه در کشور برزیل^۴، ۲۰٪ ثروتمندترین قشر جمعیت، ۲۶ بار بیش از ۲۰٪ فقیرترین قشر جمعیت درآمد کسب می‌نمایند. در پرو^۵، ۴۰ درصد جمعیت فقیر کشور بندرت ۱۳ درصد درآمد ملی را بخود اختصاص می‌دهند (در مقایسه با ۲۱ درصد در مراکش، ۲۰ درصد در هند و ۲۳ درصد در اندونزی). در شیلی در فاصله سالهای ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۸ درآمد واقعی ۲۰ درصد جمعیت فقیر حدود ۳٪ افت نشان داد، حال آنکه درآمد واقعی ۲۰ درصد ثروتمندترین قشر جامعه حدود ۱۰٪ افزایش یافت.

در هائیتی^۶، پرو و بولیوی^۷ ۶۵ تا ۸۵ درصد میزان مرگ و میر طبیعی ریشه در فقر

• **تعاونیها در این عصر جهانی‌سازی، در کلیه بخشها و در تمامی کشورها در تلاش و نگاه هستند تا با تقویت و تحکیم موطع رقابتهای همچنان به حفظ بازارهای خود و ارائه خدمات به اعضا، ادامه دهند.**



اقتصادی بلندمدت بدون در نظر داشتن ابعاد اجتماعی ناممکن است. توسعه پایدار مفهوم جامعی است که، به منظور بهره‌مندی و حفظ منافع آحاد مردم، می‌بایست غایت آمال جوامع بشری قرار گیرد. بی‌تردید بدون اصلاحات اجتماعی، اصلاحات اقتصادی نیز بی‌ثبات و ناپایدار خواهد بود.

۲- توسعه مستمر و تعاونیها

مقدمه فوق ما را به مفهوم توسعه مستمر، یا آنگونه توسعه‌ای که برای مردم و به دست مردم صورت می‌پذیرد و در اجلاس سران تعدادی از کشورها در ریو در ژوئن ۱۹۹۲ مورد حمایت قرار گرفته، هدایت می‌نماید. در این مفهوم جدید، رشد اقتصادی یک وسیله است و نه یک هدف. توسعه مستمر از فرصتهای موجود نسل کنونی و نسل آینده حفاظت کرده و به نظامهای طبیعی که حیات بشر به آنها وابسته‌اند پایبند می‌باشد.

اگر بگوئیم تعاونگران بیش از ۱۰۰ سال است که خود را وقف این مفهوم کرده‌اند، سخنی به گزاف نگفته‌ایم. پیوند بین تعاون و توسعه مستمر نیروی انسانی زمانی آشکارتر می‌شود که تعاونیها به عنوان کارگزاران مسائل اقتصادی و اجتماعی عمل می‌کنند و هنگامی که مشارکت زنان را در عرصه‌های اجتماعی ترویج می‌دهند، زمانی که تکنولوژیهای نوین و ابزار تولید را توسعه می‌دهند و یا آن هنگام که کالاهای مرغوب را با قیمتهای مناسب در دسترس مصرف‌کننده قرار می‌دهند، زمانی که میزان بهره‌وری و کارایی را بالا می‌برند وقتی در پی آنند تا بر توان اقتصادی اعضا خود بیفزایند و مهمتر از همه وقتی که به عنوان

برنامه‌های کارآمد و موثر «تعدیل و اصلاح ساختاری»، بخصوص در سالهای آغازین دهه ۹۰، به کلی منسوخ و نمونه‌های مطلوبی از رشد اقتصادی در بسیاری از کشورها عرضه شدند، میزان رشد تورم و بخصوص تورم حاد^{۱۲} و فرساینده کاملاً مهار گردید. اجرای سیاست بازار باز^{۱۳}، تحقیق و پژوهش برای یافتن فرصتهای بین‌المللی و افزایش توان بهره‌وری، همچون نیروی محرکه‌ای صادرات و بخشهای مالی را به جنبش درآورد. دست آوردهای اولیه این اقدامات موجب ایجاد انگیزه تمرکز منابع در بخشهای خاصی از تولید و امید دستیابی به رشد مستمر اقتصادی گردید.

گرچه واقعیت نشان می‌دهد که رشد

دارد. در گواتمالا^۸ و هندوراس^۹، ۸۰ درصد جمعیت در وضعیت فقر بسر می‌برند، در السالوادور^{۱۰} وضعیتی مشابه برای ۶۷ درصد جمعیت وجود دارد. سطح فقر در کشور کاستاریکا^{۱۱}، با وجود برخورداری سیستم تامین اجتماعی، به ۲۵ درصد کل جمعیت می‌رسد.

در ایالات متحده آمریکا، در سال ۱۹۹۲ میزان بیکاری به ۷/۴ درصد رسید که بیشترین رقم بیکاری طی چند دهه قبل بود. در همین سال نرخ میزان بیکاری در کانادا نیز به ۱۱/۳ درصد جمعیت رسید که بالاترین سطح این پدیده طی نه سال قبل از آن بود.

اما همه این شیوه‌های نامطلوب که در «دهه از دست رفته» بکار گرفته شده بود با اجرای

• در سراسر قاره آمریکا، تعاونیها با تاسیس مدارس تعاونگری برای تحقق مفهوم توسعه پایدار انسانی تلاش می‌کنند. تعاونیها با ارائه امکانات لازم به اعضا، خود آنان را قادر می‌سازند تا به عنوان گروههای فشار، امتیازات لازم را برای دفاع از حقوق و یا بهبود و ارتقاء منافع مردم کسب نمایند.

مکانیزمی موثر در برقراری مساوات، مهار فقر، ایجاد فرصتهای شغلی مناسب برای همه افراد جامعه وارد عمل می‌شوند، به کارگزاران واقعی توسعه پایدار نیروی انسانی مبدل می‌گردند. در اینجا اگر بخواهیم قدری به چند و چون مسئله پردازیم، باید به این پرسش که چگونه تعاونیها در توسعه پایدار نیروی انسانی مشارکت دارند، پاسخ گوئیم.

تعاونیها در فعالیتهای روزانه خود با تقسیم عادلانه سود و افزایش منابع درآمد اقشار کم‌توان، بدور از هرگونه تبعیض، موجبات برقراری مساوات و برابری در ۴۸ کشور منطقه در قاره آمریکا را فراهم نموده‌اند. صدها هزار شرکت تعاونی در این قاره به منظور توسعه مناطق روستایی ایجاد شده‌اند که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره نمود: تعاونیهای برق روستایی در ایالات متحده آمریکا که در سال ۱۹۹۴ بیش از ۲۲ میلیون نفر را از نعمت برق بهره‌مند ساختند و یا، تعاونیهای اصلاح اراضی در السالوادور، پرو و کاستاریکا که بخش وسیعی از افراد محروم از مواهب اقتصادی و اجتماعی را تحت پوشش دارند.

تعاونیها در بسیاری از کشورهای قاره آمریکا، از جمله ایالات متحده و کانادا، در صحنه توزیع کالا و خدمات در مناطق روستایی و شهری نقشی اساسی دارند. تعاونیها در زمینه برق‌رسانی، مسکن، مصرف، حمل و نقل و اخیراً با موفقیت شایان توجه در زمینه

بهداشت، تلاشهای پیگیری در حفظ سطح رقابتی خود با دیگر مراکز انجام داده‌اند که امکان تداوم ارائه خدمت به اعضا را برای آنها فراهم می‌سازد. برای کشاورزان خرده پای برزیل، اروگوئه، السالوادور، گواتمالا، جمهوری دومینیکن، مکزیک، کانادا و ایالات متحده، تعاونیها تنها راه دستیابی به زمین کشاورزی، آب، اعتبار و تکنولوژی مورد نیاز هستند.

استعداد بالقوه تعاونیها در ایجاد وحدت اجتماعی یکی از عناصر مهم توسعه مستمر در قاره آمریکاست. شیوه تعاونی به خاطر کارآیی خود در سطح محلی کاملاً شناخته شده است، اما فعالیتهای منطقه‌ای، ناحیه‌ای و قاره‌ای تعاونیها نیز روز بروز اهمیت بیشتری می‌یابد. شبکه‌های ارتباطی بین قاره‌ای هم اکنون در بخشهای بانکداری، بیمه و تولید فعال هستند و در زمینه‌های کشاورزی، مصرف، بهداشت و درمان و مسکن نیز فعالیت خود را آغاز کرده‌اند.

تعاونیها در این «عصر جهانی سازی»^{۱۴} در کلیه بخشها و در تمامی کشورهای منطقه در تلاش و تکاپو هستند تا با تقویت و تحکیم موضع رقابتی خود، همچنان به حفظ بازارهای خود و ارائه خدمات به اعضا ادامه دهند. برنامه اتحادیه بین‌المللی تعاون I.C.A. با عنوان «بازسازی و تطبیق^{۱۵} با شرایط زمانی» به گونه‌ای طراحی شده که تعاونیها بتوانند توان بین‌المللی خود را از جنبه تامین منابع انسانی،

منابع مالی و تکنولوژیکی با کیفیتی مطلوب توسعه دهند.

جای آن دارد که بر اهمیت استعداد قابل توجه تعاونیهای قاره آمریکا در بالا بردن میزان مشارکت زنان در امر توسعه سیاسی، اقتصادی و اجتماعی تاکید شود. امروزه بر همگان روشن است که هرگاه زنان در برنامه‌ریزی‌ها، زبان، مدیریت و حتی آمار دستی داشته باشند همگان می‌توانند از منافع حاصله بهره‌مند گردند.

بعلاوه، تعاونیها در سراسر این قاره مستقیماً با حراست از منابع طبیعی بطور اعم و حفاظت از منابع غذایی، انرژی و منابع تفریحی بطور اخص در بخشهای مربوط به خود سروکار دارند. در مجموع تعاونیها به صورت دستگاههای حمایتی برای استفاده معقول و منطقی و حفظ ارزشهای تمامی این مجموعه عمل می‌کنند. هر روزه تعداد بیشتری از طرحهای تعاونی ارائه می‌شود که بر تکنولوژیهای سالم، باز یافت ضایعات و کاهش

۳- چالشهای آینده

تعاونیهای قاره آمریکا به دلیل تلاشهایی که در راه توسعه پایدار می‌کنند، بیش از هر زمان دیگر با جو ناپایدار اقتصاد کلان روبرو هستند. کسری موازنه مالی، کسر بودجه تجاری، بدهیهای داخلی و خارجی و بی‌ثباتی قیمتها، همه و همه دست به دست هم داده‌اند. تا رسیدن به سطح مناسب رقابتی و بهره‌وری را

• توسعه پایدار از فرستهای موجود نسل کنونی و نسل آینده حفاظت کرده و به نفعهای طبیعی که حیات بشر به آنها وابسته است پایبند می‌باشد.

• پیوند بین تعاون و توسعه پایدار زمانی آشکارتر می‌شود که تعاونیها به عنوان کارگزاران واقعی و راستین مسائل اقتصادی و اجتماعی عمل می‌کنند.

گروههای فشار، امتیازات لازم را برای دفاع از حقوق و یا ترقی منافع خود کسب نمایند.

در خاتمه باید متذکر شد که مهمترین اشتراک مساعی و یاری تعاونیها، احساس ارزشی و اعتباری ویژه‌ای است که به اعضا خود می‌بخشند. تعاونیها علاوه بر برآورد نیازهای اقتصادی، به میلیونها نفر فرصت پرورش حس تعلق اجتماعی و بالندگی قدر و منزلت انسانی را می‌دهند که این حس می‌تواند از نسلی به نسل دیگر منتقل شود. سطح جهانی نیز کمک می‌کند.

1- Internal net Product.

2- Emery Crisis.

3- Life Expendency

4- Brazil

5- Peru.

6- Haiti

7- Bolivia

8- Guatemala

9- Honduras

10- El Salvador

11- Costa Rica

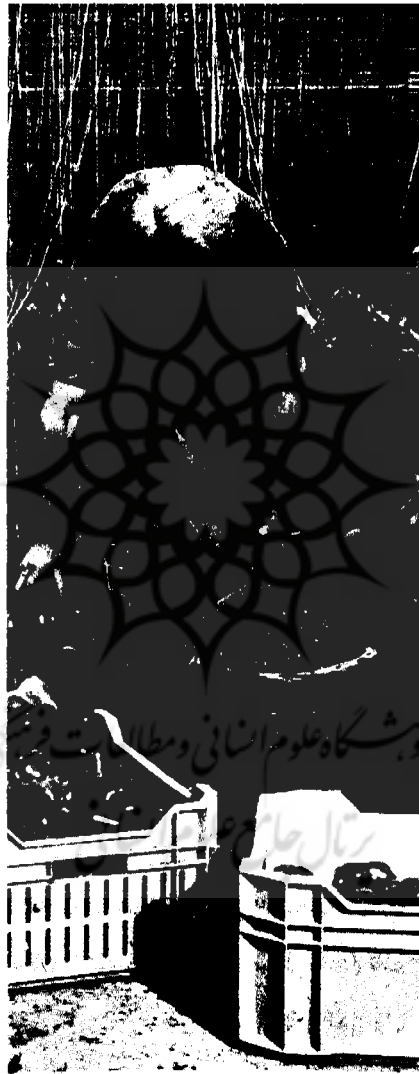
12- Hyper- Inflation

13- Opening Markets

14- Era of Globalisation

15- Reconversion

16- Schools for Clemocratic Participation



تعاونیها در قاره آمریکا به تعهد خود در خصوص مفهوم توسعه پایدار نیروی انسانی بر مبنای پیش‌بینی منافع مادی و نتایج ملموس در قبال اعضا عمل نموده‌اند. یک چنین فعالیتهایی بدون تردید به توسعه پایدار در

که لازمه ارائه خدمت به اعضا می‌باشد دشوار شود.

دولتها غالباً از هزینه‌های اجتماعی و زیست محیطی تولید، به هنگامی که بقای حیات تجاری تعاونیها به افزایش توان رقابتی آنان بستگی دارد، غافلند و این مشکل تعاونیها را بشدت رنج می‌دهد.

این اوضاع ناپایدار و بی‌ثبات اهمیت توسعه امر تعاون در بین گروههای یاریگر را در سطوح ملی، منطقه‌ای و قاره‌ای دو چندان می‌کند. تعاونیها در بخشهای بانکداری، انرژی، بیمه، مسکن و حمل و نقل بیشتر به اهمیت گسترش پیوستگی با یکدیگر به منظور توسعه فعالیتهای تجاری و دفاع از موضع خود به عنوان کارگزاران اقتصادی و اجتماعی امر توسعه پی می‌برند.

شان و اعتبار روز افزونی که تعاونیها برای اتحاد و هم پیمانی مدبرانه، تطبیق با شرایط آلودگیها از هر نوع تاکید دارند.

در سراسر قاره آمریکا، تعاونیها با تاسیس «مدارس مشارکت مردمی»^{۱۶} برای تحقق مفهوم توسعه پایدار نیروی انسانی تلاش می‌کنند. تعاونیها با ارائه امکانات لازم به اعضا خود آنان را قادر می‌سازند تا به عنوان زمان و بازسازی ثمربخش، توسعه منابع انسانی و گسترش تجارت قائلند، نشان از آن دارد که

فعالتهای اقتصادی اغلب از ناحیه خود روستایان برنخاسته بلکه از سیاستگذاریهای کشاورزی کشور مالی و واسطه‌گریهای ماموران اجرایی و طرحهای علمی و فنی تعاون ناشی می‌شود.

گروههای روستایی که (هم از نظر طرح بخش تعاون و از دیدگاه بسیاری دیگر) به عنوان تنها گروه هدف شناخته شده‌اند، در بین روستایان به «گروه مردان» معروفند. گروههای روستایی به انجام امور مطرح در روستاها از جمله «امور زنان» مثل رسیدگی به مسئله زایمان می‌پردازند اما زنان رسماً در تصمیم‌گیری این گروهها دخالت ندارند.

تعاونیها و زنان

بخش آخر

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

برگردان از: اداره امور بین‌الملل وزارت تعاون

ج - تفکیک کار زنان مردان / دسترسی به منابع

در بسیاری از مناطق کشور، زنان زمینهای شخصی خود را کشت می‌کنند، حال آنکه در سایر مناطق تنها «جسورترین» زنان از نعمت زمین شخصی برخوردارند.

کدخدای روستا زمین را تقسیم کرده و به خانواده‌ها واگذار می‌کند. سپس این مرد است که تصمیم می‌گیرد کدام بخش را به همسرانش بسپارد و نحوه تقسیم نیز بر عهده اوست.

معمولاً زنان بر روی زمین کشاورزی خانواده کار می‌کنند و محصولاتی چون بادام زمینی، ارزن و برحسب موقعیت منطقه پنبه تولید می‌کنند. زنانی که بر روی زمینهای شخصی خود کار می‌کنند محصولاتی چون برنج، بادام‌زمینی و ارزن تولید می‌کنند. از سویی دیگر، اغلب گروه‌های زنانی که به صورت اشتراکی کار می‌کنند به سبزیکاری می‌پردازند. اما بازاریابی و حمل و نقل این محصولات

نظر اصلی طرح ارائه یک موضع‌گیری اقتصادی برای روستاها و گروههای زنانی است که معمولاً با فعالتهای فرهنگی و اجتماعی سروکار دارند. دو فعالیت اصلی در اجرای این طرح که در ساختار عملی طرح «توسعه ملی تعاونیها» مورد علاقه قرار گرفت، پیش‌بینی آموزش و اعتبار در سطح ۱۲۰ روستا در سال ۱۹۹۱ بود.

ب - گروه روستایی / گروه زنان

انجمنهای مذکور که در سطح روستاها تشکیل شدند نمایانگر بخشی از ساختار جامعه روستایی کشور مالی می‌باشند. اگر معنای ناب و دقیق کلمه مورد نظر باشد، آنها را نمی‌توان تعاونی نامید. زیرا نخست آنکه عضویت در آنها داوطلبانه نیست بلکه فرد از بدو تولد بدون میل خود داوطلب محسوب می‌شود و عدم مشارکت او به معنای کنار گذاشته شدن وی از جامعه روستایی است. دوم آنکه ابتکار عمل در خصوص

۵- مطالعات موردی طرحهای شاخه تعاون

در ذیل خلاصه‌ای از طرحهای شاخه تعاون دفتر بین‌المللی کار آمده است که زنان به عنوان یکی از عوامل اجرایی در آنها مشارکت دارند. این طرحها با طرحهای خاص زنان و دیگر طرحهای جاری مقایسه شده است.

۵-۱ تشکیل و ترویج تعاونیها در کشور مالی

الف - تاریخچه، فعالیتها و اهداف طرح:

این طرح در سال ۱۹۷۹ با حمایت مرکز آموزش تعاونی در شهر باماگو آغاز شد و در سال ۱۹۸۴ به منظور همکاری با طرح «توسعه ملی تعاونیها» (DNACCOOP) برای ترویج گروههای تعاونی روستایی تغییر جهت داده و بعدها، یعنی در سالهای ۱۹۸۸/۸۹، گروههای زنان در روستاها به عنوان پاره‌ای از وجود گروه هدف^۱ در آمدند.

مشکلاتی را برای زنان ایجاد می‌کند. و در بعضی موارد آنان موفق به فروش کلیه محصولات خود در داخل روستا نمی‌شوند.

در برخی مناطق زنان مجاز نیستند به تنهایی سفر کنند، در نتیجه همسرانشان با اختصاص بخشی از درآمد خود برای هزینه سفر آنان را به شهر مجاور می‌برند.

بعلاوه مسئولیت امور روزانه همچون تدارک غذا، تهیه آب آشامیدنی و سوخت نیز به دوش زنان است. در حالی که مردان تنها طی فصل بارانی (۳ ماه در سال) بر روی زمین کشاورزی خانواده کار می‌کنند و در خلال فصول خشک (۹ ماه دیگر) بشدت بیکار هستند که این خود به مهاجرت جمع کثیری از روستاییان به شهر بخصوص مهاجرت مردان جوان می‌انجامد.

در کشور مالی مردان و زنان به داشتن بودجه‌های جداگانه و مسئولیتهای پولی متفاوت عادت کرده‌اند، قرض دادن و قرض گرفتن و داد و ستد بین زن و شوهر امری عادی است. زنان هزینه پوشاک خود و کودکانشان را خود متقبل می‌شوند. اما رسماً این مردان هستند که باید خوراک خانواده را تامین کنند. گرچه در سالهای اخیر زنان به اجبار بخشی از درآمد شخصی خود را به عنوان کمک خرج خانواده صرف می‌کنند.

د- آموزش

به دلایل عدیده، ارائه خدمات به زنان، واجد همان شرایط مطلوب و مناسب به مردان نیست: تعداد کارکنان زن کمتر است (۱۰ متصدی زن در مقابل ۲۵ متصدی مرد)، متصدیان زن از تجربه کمتری برخوردارند،

تسهیلات آمد و شد مناسبی ندارند، متصدیان مرد در مقابل زنان احساس مسئولیت نمی‌کنند و عکس آن نیز صادق است.

در بیشتر روستاها تا پیش از آغاز پروژه تعاونی، هیچ گونه کلاس سوادآموزی وجود نداشت. و حتی در طول ۴ سال اول آغاز بکار پروژه، تنها مردان در مورد مختلط یا جداگانه بودن کلاسهای درس تصمیم گیرنده واقعی بودند. غالباً تصمیم به جدا کردن کلاسها گرفته می‌شد که در واقع به معنای عدم تشکیل کلاس زنان بود.

ه- اعتبار

تعاونیها با استفاده از یک سیستم تنخواه‌گردان، اعتبار لازم را به صورت منفرد یا گروهی و طبق اولیتهای روستاییان در اختیار آنان قرار می‌دهند. اعتباراتی که به شکل منفرد به اشخاص اعطاء می‌شود، اساساً برای تهیه مواد اولیه تولید کشاورزی همچون بذر و استخدام نیروی کار کمکی صرف می‌شود. در اواسط دهه ۱۹۸۰، اکثر گروههای روستایی، موجودی این صندوقهای پول را به تامین و ذخیره غلات اختصاص دادند. کمی پس از آن بسیاری از گروهها دست به تجاری سازی غلات زدند و در نتیجه وضعیت را به جایی رساندند که دیگر امنیت غذایی خواب و خیالی بیش نبود. تا سال ۱۹۹۱ تنها گروههای انگشت شماری از زنان (غیر از گروههای روستایی) از وجوه صندوقهای پول بهره‌مند می‌شدند. برخی از این گروهها ۲ یا ۳ سال از عمر خود را صرف آموزش می‌کردند، اما از پرداخت اعتبار به آنان خبری نبود.

۲-۵ پروژه آموزش تعاونی، در نپال

الف- تاریخچه پروژه، اهداف و فعالیتها

پروژه تعاونی (COOP) در سال ۱۹۸۵ با هدف کمک به مرکز آموزش تعاونی در نپال آغاز شد. در سال ۱۹۸۹ گروههای آموزش سیار متشکل از داوطلبان دانمارکی و ماموران آموزش نپالی در سطح بخشها و حتی روستاها با شیوه تمرکززدایی به آموزش مردم پرداختند. در سال ۱۹۹۱، هشت گروه در ۸ بخش از نواحی مختلف مشغول به کار شدند که ۵ گروه آنان اساساً با شرکتهای تعاونی کشاورزی (ساجا) و ۳ مورد دیگر با گروههای زنان همکاری کردند. گروههای سیار در زمینههای سوادآموزی، آموزش تعاونی و مدیریت، حسابداری و غیره به ارائه آموزش می‌پرداختند. با توجه به نیاز گروههای خاص زنان، تاکید بیشتر بر به جریان انداختن پس اندازهای زنان بود تا برای هزینه‌های غیر مترقبه، با برای فعالیتهای درآمدزا صرف شود.

ب- ساجا / شبه تعاونیهای زنان

تعاونیهای ساجا در نپال مسئولیت تهیه مواد اولیه تولید کشاورزان را برعهده دارند. عضویت در این تعاونیها اکثراً با مردان است در این کشور از آغاز تاکنون «جنبش» تعاون تحت سیطره و نظارت مستقیم دولت اداره می‌شود. در سال ۱۹۸۸ با همکاری «بخش توسعه موقعیت زنان» وابسته به وزارت عمران و «هیئت صنایع روستایی»، تعدادی از تعاونیهای زنان تشکیل شدند. اما تعداد زنان فقیر وابسته به فرقه برهمنی در این تعاونیها بسیار اندک

بود. اکنون شمار روزافزونی از زنان غیر عضو تعاونیهای زنان، «شبه تعاونیهای» با ۵ تا ۸ نفر عضو (اقتصادی، اجتماعی و متجانس) تشکیل می دهند تا به طور گروهی به پس انداز پول، هر چند اندک بپردازند.

دولت برخلاف دخالت خود در ساجا، چندان دخالتی در فعالیتهای شبه تعاونیهای زنان ندارد. ظاهراً زمین برای مشارکت موثر اعضای در گروههای زنان بیشتر فراهم است.

ج - تفکیک جنسیت در کار / دسترسی به منابع

زنان روستایی در نپال معمولاً سنگینی مسئولیت کودکان، کار منزل، پرورش احشام و سبزیکاری را بردوش می کشند. آنان محکوم به کار بر روی زمین کشاورزی خانواده هستند، مگر آنکه متعلق به مرفه ترین طبقه یا گروههای اقتصادی اجتماعی باشند.

گرچه در مورد عضویت در تعاونی باید گفت که فقط صاحبان زمین می توانند به عضویت تعاونیهای کشاورزی در آیند. اما شانس زنان برای تملک یک زمین منوط به آن است که در سن ۳۵ سالگی زمین را از والدین خود به ارث ببرند و این مسئله هم به شرط بیوه یا مجرد بودن زن محقق می شود.

در مورد مردان وضعیتی غیر از این حاکم است. کشاورزان مرد با مالکیت زمین، امکان دریافت اعتبار از محل تعاونی (از بانک توسعه کشاورزی نپال) و همچنین بذروکود را دارند.

د - آموزش

هیئت صنایع روستایی نپال با همکاری بخش توسعه موقعیت زنان از طریق تعاونیهای

زنان به پرورش مهارتها در زمینه بافندگی، دوزندگی و نساجی مبادرت نموده اند. آموزش اینگونه هنرهای سنتی در بسیاری موارد با نیازهای بازار مصرفی هماهنگ نیست و در سودبخش بودن یا نبودن این فعالیتها برای زنان جای تردید وجود دارد.

با پیاده شدن طرح «آموزش سیار» در روستاها، بطور منظم نمایندگانی از دیگر نهادهای عمومی همچون سازمان تامین اجتماعی، بانکها و خدمات دامپروری و غیره برای ارائه موضوعات خاص دعوت می شوند.

در این دوره ها زنان بخوبی از کلاسهای سوادآموزی استقبال کرده اند و میزان عدم موفقیت آنها در پایان دوره ها تاکنون تنها ۲ تا ۳ درصد بوده است. گردشهای علمی زنان از یک روستا به نقطه ای در یک ناحیه دیگر، فکر خلاق زنان را بارور می سازد.

ه - پس انداز و اعتبار

در خانواده های روستایی اهل نپال، شوهران بیشتر تمایل دارند پول را در اختیار خود گرفته و همسران آنان به هنگام نیاز از آنان درخواست پول کنند و این عاملی می شود که زنان پس اندازهای اندک خود را دور از چشم شوهر و خانواده نگاه دارند. (این مسئله در بین مردم تبت که زن و مرد به درآمد خانواده دسترس دارند، متفاوت است.)

فعالیت اصلی شبه تعاونیها حول محورهایی چون پس انداز گروهی، واریز کردن این پول در حسابهای بانکی و قرض دادن آن به یکدیگر می چرخد. این وامها صرف هزینه های پیش بینی نشده شخصی می شود یا به مصرف سرمایه گذاری در فعالیتهای درآمدزا

می رسد. سلسله مراتب موجود در فرقه «تبدیها» از حضور تشکیلات زنان در سایر فرق و در نتیجه شرکت در سطوح مختلف اقتصادی، اجتماعی یک گروه پس انداز کننده ممانعت بعمل می آورد. در نتیجه گروههای زنان کم درآمد با پس انداز اندک تنها می توانند اعتباراتی بسیار ناچیز در اختیار اعضای خود قرار دهند. تشکیل سرمایه گروه اگر نگوئیم ناممکن است، اما دشوار می نماید.

۲-۵ آنچه تاکنون آموخته ایم

کمیته های علمی و فنی شاخه تعاون (COOP) از یکسو گروههای تعاونی چند منظوره غیررسمی همچون گروههای روستایی، گروههای زنان، مردان و تشکیلات زنان کشاورز (آفریقای غربی / آکوپام، نپال، پرو / بولیوی) را زیر پوشش می گیرد و از سوی دیگر بر تعاونیهای کشاورزی رسمی و موسسات آموزشی تعاونی (اندونزی، نپال، آلسکوپ) عرضه می شود.

۱- ساختار قدرت در بین اقشار فقیر یک جامعه روستایی فقیر هیچگاه به حساب نیامده است. حتی اگر قرار باشد گروه هدف از فقیرترین طبقه جامعه تشکیل شود، باز هم فقیرترین افراد امکان راهیابی به این گروهها را ندارند. بنابراین، طرح به جای آنکه جامعه ای مساوات طلب ایجاد کند، به رواج تبعیضهای اجتماعی بیشتر دامن می زند. و این سئوالها و ابهامات را مطرح می کند که:

- زنانی که با هم مشکل می شوند از چه اقشاری هستند؟
- چه کسانی قبل از همه اعتبار، احشام،

ابزار کار از قبال این طرح دریافت می‌کنند، چه کسانی در فعالیتهای درآمدزا مشارکت دارند؟ - آیا تعاونیها اصولاً به درد زنان فقیر رسیدگی می‌کنند؟

۲- در بیشتر طرحها، هیچگونه رویکرد اصولی برای بهبود مشارکت زنان در تصمیم‌گیریها، نمایندگی در هیئت مدیره‌ها، کمیته‌های فنی و غیره پیش‌بینی نشده است.

۳- مسئله «طبقه‌بندی» و آموزش زنان در طرحها با وجود زنان به عنوان مولفه‌های طرح نسبتاً ناچیز است.

۴- گروههای زنان را بدون در نظر گرفتن محدودیتهای زمانی زنان در فعالیتهای درآمدزا درگیر می‌کنند. کارهایی چون سبزیکاری در مناطق کم آب بیش از حد تصور وقت‌گیر است. مشاغلی که اینگونه ایجاد می‌شوند غالباً به استقلال بیشتر زنان منتهی نمی‌شوند بلکه پیامد آن تنها ساعات کاری بیشتری است و به عبارتی فقط به حضور فیزیکی زنان اهمیت می‌دهند نه نیازهای اصلی آنان.

۵- بیشتر طرحها گروههای زنان را در

کارهای درآمدزای متعارف همچون بافندگی و نساجی در نپال شرکت می‌دهند که تقاضای کافی برای این قبیل محصولات وجود ندارد، یا در آفریقای غربی آنان را به اداره کردن آسیابهای غلات می‌گمارند که کاری کم منفعت است.

۶- راهبردهای دفتر بین‌المللی کار شاخه تعاون / طرح و ارائه پروژهها

کارکنان و مشاوران شاخه تعاون به منظور تضمین حضور همه جانبه زنان در جنبش تعاون باید به شکلی اصولی شخصیت حقیقی زن را در خانواده، روستا و جامعه به رسمیت بشناسند و دیگر زن را به عنوان فردی که شوهر، پدر و برادرش نماینده او هستند تلقی نکنند. در مرحله طرح و ارائه پروژههای شاخه تعاون یک تحلیل مبسوط در مورد گروه هدف و عوامل مختلف مطرح در پروژهها از جمله جنس، سن، طبقه اجتماعی و غیره باید صورت گیرد. این اطلاعات پردازش شده در اسناد پروژههای شاخه تعاون به صورت گزارش

پیشرفت و ارزیابی کار هماهنگ می‌گردد. پیش‌بینی می‌شود که افراد ذینفع در طراحی، اجراء و ارزیابی پروژههای شاخه تعاون شرکت فعال نمایند. اسناد مربوط به هر پروژه، اطلاعات مربوط به نحوه فعالیت زنان و مردان در طراحی و اجرای آن پروژه را شامل می‌شود.

اجرای پروژه

شرح کارها و وظایف کارکنان پروژههای شاخه تعاون، اهمیت پرداختن به مسئله جنسیت را یادآور می‌شود.

پروژههای تعاونی بر مشارکت فعال اعضا تاکید می‌کنند و این خود سبب ایجاد ساختارهای مردمی‌تر و تساوی بیشتر فرصتها برای اعضا زن و مرد می‌شود.

شاخه تعاون از طریق کمکهای علمی و فنی و خدمات مشورتی خود به تعاونیها، دسترسی بیشتر زنان به منابع مختلف را میسر می‌سازد. گرچه تلاش بیشتری لازم است تا فعالیتهای درآمدزا و سودآور به زنان شناسانده شود.

بازنگری و ارزیابی پروژهها

در سیستمهای بازنگری و ارزیابی پروژههای شاخه تعاون، خواسته‌های زنان ملحوظ می‌شود. گزارشها و دیگر اسناد مربوط به پیشرفت کار پروژهها به روشنگری موانع مشارکت زنان در طرحهای توسعه تعاونی و اقداماتی جهت رفع این موانع می‌پردازد.

چندین پروژه شاخه تعاون از جمله آکوپام و دیگر پروژههای انجام شده در هائیتی، نپال، اندونزی، نیجر و ساحل عاج پیش از این، مطالعاتی در مسائل زنان، مردان و پروژههای



نیز پیروی می‌کند و مشخصه اکثر فعالیتهای بخش تعاون در اقتصاد دانمارک، تابعیت آنها از جنبش تعاون و در نتیجه عمل به تعاون واقعی است.

دانمارک برای مراکز تجاری که براساس اصول تعاون سرمایه‌گذاری می‌شوند، قانون خاصی ندارد. اینگونه مراکز نیز تابع همان قوانین و مقررات دیگر بخشهای اقتصادی هستند.

موسسات بازرگانی زیرنظر شرکتهای تعاونی که توسط آنها اداره می‌شوند موظف به پرداخت مالیات هستند اما به دلیل ساختار خاص شرکت، مبنای مالیاتی «سود شرکت» بر مبنای متفاوت با شرکتهای دیگر است که با مسئولیت محدود فعالیت دارند و از این رو بطور جداگانه محاسبه می‌شود.

در دانمارک، بین بخش تعاونی و دیگر سازمانهای تجاری چندان تفاوت بارز و مشخصی وجود ندارد. برخی شرکتهای تک تک اصول اساسی تعاون تبعیت می‌کنند. اما برخی دیگر از شرکتهای هر چند کلیه این اصول را بکار نمی‌بندند، اما ویژگی بسیار مشابهی با ساختار تعاونی دارند و از اینرو خود را همقطاران فعال در نهضت تعاون دانمارک می‌دانند.

نظام تعاونی از اواخر قرن نوزدهم به این سو، از اهمیت ویژه‌ای برای کشاورزی دانمارک برخوردار گردید. بطوری که کشاورزان دانمارکی بطور سنتی اصطلاح «نهضت تعاون» را برای معرفی شبکه موسسات تجاری وابسته به صنعت و جامعه روستایی، همچون کارخانه لبنیات، کشتارگاه، شرکتهای عرضه محصولات کشاورزی یا شرکتهای

نهضت تعاون در کشور دانمارک

با توسعه نهضت تعاون دانمارک، برخی از اصول اساسی نسبت به سایر اصول رجحان یافته‌اند که کلیات اصلی این اصول به این شرح می‌باشد:

● عضویت، داوطلبانه و برای همه آزاد است.

● نظارت مردمی (اصطلاح معروف یک عضو - یک رای)

● حفظ دارایی شرکت از طریق پرداخت سود محدود سرمایه

● سودها به اعضا تعلق می‌گیرد و به نسبت سهمی که در بازده سرمایه دارند بین آنها تقسیم می‌شود.

یکی از ویژگی دیدگاههای تعاونی آن است که اهداف یک شرکت تعاونی بر مواردی چون بازگشت سود به اعضاء و نه بازگشت سرمایه اولیه تاکید دارد. بنابراین می‌توان گفت که نظام تعاونی همانگونه که واجد جنبه اجتماعی است، از اهداف اقتصادی

ترجمه: عالیه وزیر

مأخذ: مجموعه مقالات تعاون در دانمارک

اشاره:

در اقتصاد دانمارک خمیره فعالیتهای بسیاری از افراد متعهد و تلاشگر در قالب شرکتهای تعاونی شکل می‌گیرد. ساختار صوری آنها متنوع است و به انواع شرکتهای با مسئولیت محدود، شرکتهای تعاونی یا شرکتهای تعاونی با مسئولیت محدود می‌گردد. اما در همین گوناگونی، نقاط اشتراکی می‌توان یافت که آنها را از دیگر انواع سازمانهای تجاری جدا می‌سازد. آنها شرکتهای نماینده نظام تعاونی در اقتصاد دانمارک هستند.

زمانی که اولین بنگاه تعاونی جهان یعنی شرکت پیشگامان منصف راچدیل در سال ۱۸۴۴ تاسیس شد، پاره‌ای از اصول اساسی نظام تعاون تدوین گشت و این نظریه‌ها تاکنون به عنوان رهنمود تعاونیهای مصرف و تولید سراسر جهان حفظ شده‌اند.

مصرف و غیره بکار می‌برند. جنبش تعاون کارگران که اکنون به دلیل پذیرش آن از سوی دیگر گروه‌های جامعه به عنوان «جنبش تعاون شهری» معروف است، پایه‌پای جنبش اولیه تعاون، همراه با تعاونیهای خرده‌فروشی و تولید در خدمت منافع اعضا بودند و بخشی از جنبش کارگری را تشکیل می‌دادند.

در ادامه این گفتار، شرحی از تاریخچه شیوه تعاون در دانمارک و بسیاری از جلوه‌های گوناگون تعاونی در جامعه کنونی دانمارک به تفصیل آمده است:

اصول و اندیشه تعاون، دیدگاه‌های جهانی و روش سنتی در دانمارک

فکر اولیه نظام تعاون، به شکل کنونی آن، در نیمه اول قرن نوزدهم شکل گرفت. مشکلات اجتماعی ناشی از صنعتی شدن و ظهور خلق‌الساعه طبقه نوگرا، الهام‌بخش این پندار بود. یکی از اولین جرعه‌ها برای نظم بخشی به افکار پراکنده در مورد جنبش تعاون در ذهن رابرت اوون (۱۸۵۸-۱۷۷۱) زده شد، اما تلاش وی برای جامه عمل پوشاندن به این افکار با شکست مواجه گشت. در سال ۱۸۴۴ گروهی از کارگران، اولین شرکت تعاونی مصرف خرده‌فروشی دنیا را در شهر راجدیل، یکی از شهرهای شمالی انگلستان در حوالی منچستر، تاسیس نمودند. در تحقق این امر، کارگران مبتکر شماری از اصول اساسی را که تا آزمون خطمشی تعاونیها محسوب می‌شد به عینه به اجرا در آوردند.

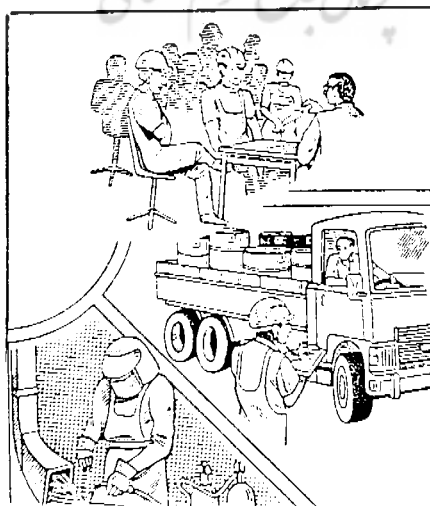
ایده شرکتیهای خرده‌فروشی مصرف از شهر راجدیل به دیگر نقاط بریتانیای کبیر (آن زمان) و از آنجا به سراسر قاره اروپا منتشر شد.

پیش از آن در فرانسه تعدادی از نظریه‌پردازان، تئوریهای مشابه با نظریه رابرت اوون مطرح کرده بودند و در اواخر دهه ۱۸۴۰ شرکتیهای براساس نظریه تعاون در آلمان شکل گرفتند. تا برای طبقات کم درآمد تسهیلات اعتباری فراهم کنند.

تعاون به عنوان ابزاری اقتصادی اجتماعی

فکر تعاون در قرن نوزدهم بیشترین تاثیر را بر شرکتیهای مصرف خرده‌فروشی بر جای گذاشت. در تشخیص موقعیت نظام تعاون، چه در آن دوران و چه پس از آن، بسیار اهمیت دارد که به تعاون به چشم یک وسیله برای بهسازی وضعیت قشر محروم از مزایای اجتماعی نگریست. این پندار اکنون در سایر کشورها نیز معتبر است. تا سال ۱۸۹۵ نظام تعاون، اساساً در شکل شرکتیهای خرده‌فروشی آنچنان فراگیر شد که دیگر امکان شکل‌گیری اتحادیه بین‌المللی تعاون (ICA) بطور همه جانبه فراهم شده بود.

از آن زمان تاکنون، آی.سی.آی. را در قالب مبنا و مرکز ثقل جنبش تعاون در کشورهای



دیدگاه جهانی

در عصر حاضر، نظام تعاونی آشنای همگان است و اساساً در دو قلمرو تعاونیهای مصرف خرده‌فروشی و شرکتیهای تعاونی مرتبط با کشاورزی قویتر از سایر زمینه‌هاست. جنبش تعاون در بسیاری از کشورها از اهمیت خاصی برخوردار است به عنوان نمونه، بخش کشاورزی در ایالات متحده امریکا، حجم اعظم فعالیت‌های خود را بطور اخص به گونه تعاون اختصاص داده است.

در کشورهای سوسیالیستی، تولید عمده کشاورزی اغلب در تعاونیها سازماندهی می‌شود. گرچه این کشورها به شدت به نظارت دولت وابسته‌اند و ایجاد ارتباط با اعضاء کاملاً با آنچه در دانمارک و دیگر کشورهای غیر سوسیالیستی می‌گذرد در تباین است.

یکی از عوامل تسریع رشد جنبش تعاون در کشورهای در حال توسعه، رهایی این کشورها از چنگال قدرتهای مستعمراتی است. اکثر این کشورها سیاست اقتصادی مبتنی بر نظام تعاونی را پیشه خود کرده‌اند. در اینجا نیز نظارت مردم گواه این مدعاست. تجربه بدست آمده در کشورهای در حال توسعه بشدت متنوع است، اما بخشی از کمک‌های دولت دانمارک به کشورهای در حال توسعه، به شکل همکاری برای تاسیس و راه‌اندازی موسسات تعاونی ارائه شده‌اند.

بدون تردید، تعاون در کشور دانمارک بسیار مدیون جنبشهای بین‌المللی است که شرح آن در گذشته رفت. با این وجود، حال و هوای خاص دانمارک قرن نوزدهم، خود قوه محرکه نهایی را برای به حرکت در آمدن نظام تعاون وارد نمود. در حالی که شرکتهای تعاونی خرده‌فروشی از فعالیتهای پیشگامان انگلیسی الهام می‌گرفتند و با همان سبک و سیاق عمل می‌نمودند، نهال جنبش کشاورزی با همه اهداف عملی خود و مستقل از روند توسعه تعاون در دیگر کشورها نشو و نما یافت. به واقع، تعاون در کشاورزی دانمارک در قرن حاضر، الگویی برای بالنده کردن تعاون در صنایع کشاورزی دیگر کشورهاست.

اصلاحات کشاورزی و آزادی سیاسی^۱

بنیان دانمارک نوین با ایجاد اصلاحات کشاورزی در نیمه دوم قرن هجدهم گذارده شد. اصلاحات یاد شده قطعاً در شکل‌گیری اقتصاد و فرهنگ دانمارک تا دهه ۱۹۵۰ تأثیرگذار بودند، اما از این تاریخ به بعد، گرایش به صنعتی شدن و شهرنشینی با سرعتی برق‌آسا شدت گرفت.

با اجرای اصلاحات، ساختار کشاورزی با سایر بخشها به موازنه و تعادل دست یافت و سراسر قرن نوزدهم با پیشرفتهای اقتصادی و اجتماعی چشمگیری برای کشاورزان همراه بود. به دنبال اصلاحات، دست آورد آزاد سیاسی نصیب کشاورزان شد. از سال ۱۸۴۱، جمعیت کشاورز دانمارک حرفی برای گفتن در دولت محلی داشت و با ارائه اولین قانون

اساسی دانمارک در سال ۱۸۴۹، کشاورزان در سیاستهای ملی صاحب قدرت و نفوذ شدند.

از دهه ۱۸۴۰ به این سو و به موازات این پیشرفتهای کشاورزان برای شرکت در امور سیاسی، علمی و فنی، اقتصادی و فرهنگی بامشارکت یکدیگر به تشکیل سازمانهای مخصوص به خود مبادرت نمودند. در طول این سالها، کشاورزان سخت می‌کوشیدند تا خود را از وابستگی به زمین‌داران عمده، بوروکراتها و قشر مرفه و طبقه متوسط شهرنشین رهایی بخشند. در دهه ۱۸۸۰، روند آزادی با نبرد سیاسی بین دولت محافظه کار و حزب لیبرال وابسته به کشاورزان طبقه متوسط به اوج خود رسید.

گروندویک^۲ و دبیرستان ملی

همراه با آزادی سیاسی و اجتماعی جمعی روستایی، گسترش نهضت گروندویک در دهه ۱۸۶۰ به ایجاد استقلال فرهنگی خدمت شایانی نمود. عقاید مذهبی و تعلیماتی ن.ف.س. گروندویک که در بین سایر عقاید او در دبیرسناهای ملی تجلی یافت، اساس یک فرهنگ نوین کلیسایی و جایگزین فرهنگ کهنه سنتی روستایی شد که هنوز کشاورزان طبقه متوسط، پیش قراولان این نهضت هستند. اهمیت نهضت گروندویک و دبیرستان ملی برای جنبش تعاون در دانمارک اغلب مورد بحث قرار می‌گیرد. این مدارس عناصر مهمی در روند آزادی قرن نوزدهم این کشور به شمار می‌روند. دبیرستانهای ملی در شکل‌گیری بنیان جنبش تعاون سهیم هستند اما چنین نهادی را در خود نپروراندند.

شرکتهای تعاونی خرده‌فروشی

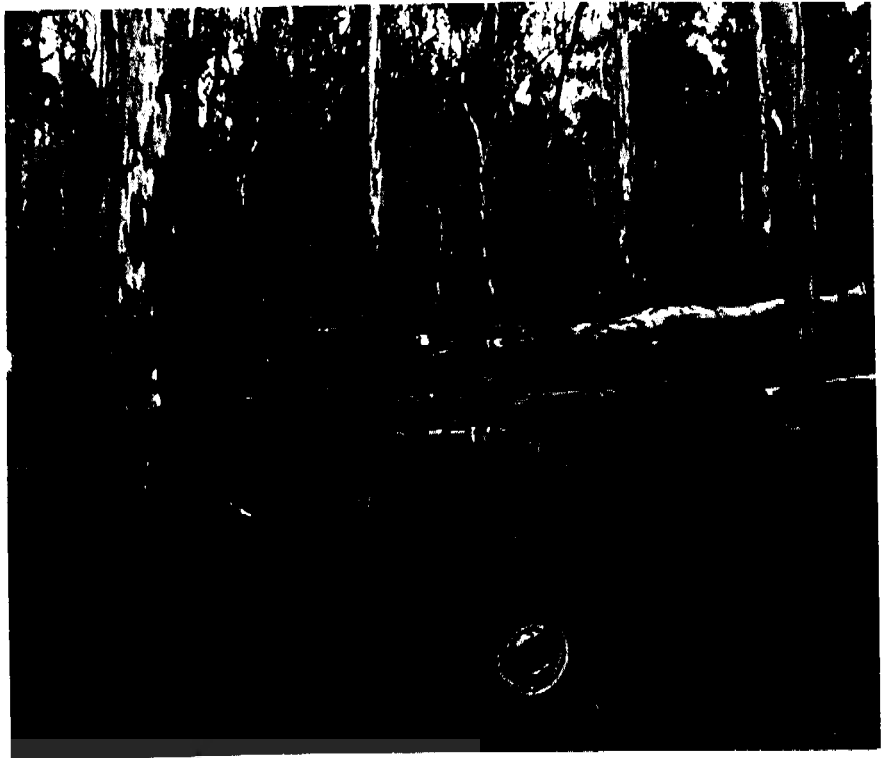
از جمعیت کارگران، هانس کریستین آندرسن^۳ تا سوپر مارکتها

تاریخ تاسیس تعاونیهای مصرف خرده‌فروشی به سال ۱۸۶۶ باز می‌گردد، یعنی زمانی که یک روحانی بنام هانس گریستین آندرسن (۱۸۱۷-۸۸) «جمعیت کارگران تیسند» را بنا نهاد. همانطور که از نام انجمن پیداست، هدف این انجمن تهیه کالاهای با کیفیت و ارزان قیمت برای قشر کم درآمد شهر بود. آندرسن که مطالعاتی در زمینه شرکتهای تعاونی انگلیسی داشت، با ابتکار عمل خود، راه‌حلی در جهت رفع مشکلات اجتماعی آن روزگار ابداع نمود. در دهه ۱۸۶۰ دیگر همه به این باور دست یافته بودند که فقیرترین طبقه جامعه با ملحق شدن به شرکتهای تعاونی می‌توانند وضعیت خود را بهبود بخشند و در نتیجه شهروند بهتری برای جامعه خود باشند. فکر ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف، همچون ایده شرکتهای بیمه درمانی و بانکهای پس‌انداز وسیله‌های خودیاری در دست مردم بودند.

شرکتهای تعاونی به سرعت در همه جا پراکنده شدند و در سال ۱۸۷۱ یک انجمن ملی بدین منظور ایجاد شد. اکثر شرکتهای با ابتکار عمل افراد نیکوکاری چون پاستور سن که خواهان مشارکت اجتماعی بودند، بنا شدند.

رشد شرکتهای تعاونی خرده‌فروشی روستایی

در اواسط قرن هفدهم، شرکتهای خرده‌فروشی با ایجاد پایگاهی در مناطق روستایی و با کمک کشاورزان، مدیران



اف.دی.بی. به یک واردکننده نفت تبدیل شد و در سال ۱۹۱۱ «کارخانه تعاونی سیمان دانمارک» به عنوان عملی مقابله جویانه علیه نظارت تک شرکتی بر بازار تاسیس شد.

شرکتهای تعاونی مصرف یکی پس از دیگری ایجاد شدند. با آغاز قرن جدید، شرکتهای تعاونی یاد شده در مناطق شهری نیز برپا شدند و با شعله‌ور شدن آتش جنگ جهانی اول، تعداد این شرکتها در مجموع به ۱۵۰۰ عدد رسید. حزب سوسیال دمکرات با وجود آمدن جنبش مخالفت می‌کرد، اما در مجمع حزب به سال ۱۹۰۸ تصمیم به اتخاذ روشی مثبت در قبال جنبش گرفته شد. در شرکتهای تعاونی شهری، اغلب افراد وابسته به جنبش کارگری سردمدار این حرکت بودند. در سال ۱۹۱۷، تعدادی از شرکتهای تعاونی در پایتخت با یکدیگر ادغام شدند و «شرکت تعاونی کپنهاگ»^{۱۱} را ایجاد نمودند.

شرکتهای تعاونی و جنگ

جنبش تعاونی خرده‌فروشی حتی پس از جنگ نیز به حرکت توسعه‌ای خود ادامه داد. در سال ۱۹۳۹ باطغیان جنگ جهانی دوم، تعداد شرکتهای خصوصی از مرز ۱۹۰۰ واحد گذشت و قریب به یک سوم خانوارهای دانمارکی به عضویت این شرکتها در آمدند. شرکتهای تعاونی در روستاها به نسبت مناطق شهری قویتر بودند چراکه فروشگاههای روستایی محلی بیشتر اجناس خوراکی و فرآورده‌های کشاورزی را عرضه می‌کردند و از اینرو عضو طبیعی و مهمی از بیکر جامعه روستایی بودند.

تقریباً همه در مناطق روستایی تاسیس شدند. در سال ۱۸۸۵ «انجمن خرید استانی رینگ یوبینگ»^۱ با اهدافی مشابه اهداف شرکتهای تعاونی مصرف، اما با اصول ساختاری تقریباً متفاوت تشکیل شد.

اف.دی.بی. اساساً برای عملکرد عمده‌فروشی تاسیس شد تا مزایای خرید به شیوه کلی را به شرکتهای محلی نیز انتقال دهد. سورین یورگنسن حامی سخت‌کوش تحقق و تعمیم نظریه تعاون در اقتصاد بود و دلیل این مدعا تولید خواروبار در داخل کارخانه‌های اف.دی.بی. است.

از نظر سورین یورگنسن، گرایشهای انحرافی در خط سیر توسعه صنایع کشور از سیاستهای انحصارطلبانه ناشی می‌شوند. این دیدگاه در اف.دی.بی. و دیگر سازمانهای تعاونی پیاده شد و آغازی بود برای یک حمله تعرضی متقابل به صورت ایجاد شرکتهای رقابتی.

مدارس و هنرمندان صنایع دستی در سطح وسیع ابتکار عمل را به عنوان اعضاء کمیته بدست گرفتند. شرکتهای تعاونی خرده‌فروشی بخش مهمی از «سیج داوطلبانه» عمومی جمعیت روستایی را شکل دادند که به موازات کشمکشهای سیاسی بین محافظه‌کاران و لیبرالها، مسیر خود را پیمود.

در سال ۱۸۸۴، سورین یورگنسن^۴ مدیر شرکت تعاونی خرده‌فروشی نور نیبل^۵ در نزدیکی کولدینگ^۶، موفق به تاسیس شرکت تعاونی خرده‌فروشی یاتلند^۷ در محل انجمن ملی قدیمی شهر نمود که دیگر اثری از آن برجای نمانده بود. سورین یورگنسن چهره اصلی جنبش بود و در سال ۱۸۹۶، سازمان یاتلند با همتای خود، یعنی سازمان زیلند^۸ که در سال ۱۸۸۶ تاسیس شده بود، ادغام شدند و مجموعه این تشکیلات، FDB^۹ یا «شرکت تعاونی عمده‌فروشی دانمارک» نام گرفت. به دنبال آن ۹۷۰ شرکت تعاونی محلی و

«راهبردهای گسترش فرهنگ تامین اجتماعی در جامعه»

داشته باشد. ضمن اینکه برای دستیابی به آن تلاش می‌کند، می‌کوشد تا شرایط یک چنین زندگی را فراهم نماید.

در گذشته به منظور برخورداری از امنیت اقتصادی از شیوه‌های سنتی استفاده می‌شد که علی‌الاصول به دو دسته تقسیم می‌شدند.

الف - شیوه‌های حمایت فردی، یعنی خودیاری بدون استفاده از کمک دیگران.

ب - شیوه‌هایی که توسط افراد دیگر تامین می‌شد.

از گذشته‌های دور افراد در مقابل اتفاقاتی که تامین مالی و آسایش آنها را تهدید می‌کرد، اقدام به پس‌انداز می‌نمودند تا بتوانند نیازهایی را که در آینده با آنها مواجه می‌شدند مرتفع نمایند. نیازهای اساسی خود و خانواده تحت تکفل^(۱). این اقدام در واقع نوعی تامین توسط خود فرد بود.

اما از آنجا که افراد همواره به تنهایی حتی با استفاده از اندوخته خود قادر به رفع نیازهای غیرمترقبه و پیش‌بینی نشده زندگی نبودند، اشکال دیگری از حمایت‌ها مطرح گردید که توسط افرادی نظیر خویشان، همسایه‌ها و اهل محله، هماریهای خود افراد و یا اقدامات خیرخواهانه افراد متمکن انجام می‌پذیرفت و چنین حمایتی ناشی از همان احساس مسئولیتی بود که آحاد مردم نسبت به یکدیگر داشتند و به خصوص در مکتب اسلام روی آن بسیار تاکید شده است کما اینکه در حدیث است: من اصبح ولم یهتم بامورالمسلمین فلیس بمسلم و یا: کلکم راع و کلکم مسئول، عن رعیت. این دو حدیث و احادیث مشابه دیگر گویای این مطلب هستند که اصولاً انسانها نسبت به یکدیگر وظایف و مسئولیتهایی دارند که باید

از: عنایت‌اله یزدانی - عضو هیات علمی گروه

علوم سیاسی دانشگاه اصفهان

* مقدمه:

از نظرگاه اندیشمندان انسان موجودی اجتماعی و به اصطلاح مدنی‌الطبع است. یعنی وجود او، حیات و تحرک و تحول و رشد و تعالی او، در بستر اجتماع متجلی می‌شود. بنابراین با توجه به نیازهای مختلفی که دارد با همیاری، کمک و همکاری دیگران در جهت رفع این نیازها گام برمی‌دارد. زیرا برای او داشتن شرایط سالم و مناسب زندگی، یک ضرورت است. به همین خاطر انسان همیشه سعی دارد که بین امکانات و شرایط زندگی خود نوعی تعادل و تناسب ایجاد نماید.

در این میان، مسئله قابل توجه این است که به خاطر مکانیسم وجودی انسان، نیازهای امر بسیار متنوع و متعدد است. علاوه این نیازها دائماً در حال گسترش و تحول هستند.

«مازلو» به پویایی نیازها اشاره داشته و برای انسان پنج گروه نیازها را مطرح می‌کند.

۱- نیازهای جسمی

۲- نیاز به محبت و تعلق

۳- نیاز به احترام، ارزش قائل شدن و

حرمت انسانی

۴- نیاز به خویش‌نمایی

۵- نیاز به ایمنی و اطمینان

بنابراین برای انسان، در طول دوران حیات داشتن شرایط مناسب زیستی یک ضرورت حیاتی است. اما اینکه آیا در آینده هم انسان از این وضعیت برخوردار خواهد بود یا نه؟ و آیا در آینده عواملی مثل بیماری، سیل، زلزله، از کارافتادگی و بیکاری و... زندگی او را تهدید نمی‌کند؟ مطلبی است جداگانه به همین خاطر نیاز پنجم یعنی نیاز ایمنی و اطمینان برای بشر بسیار مهم است. ما قصد داریم با بهره‌گیری از منابع و متون مختلف ضمن تبیین نظام تامین اجتماعی، به بررسی چگونگی تمیم فرهنگ تامین اجتماعی در جامعه پردازیم.

* کلیات:

اصولاً همیشه برای انسان داشتن آینده‌ای روشن برخوردار از شرایط مطلوب و تامین و امید به چنین آینده‌ای ایده‌آل بوده است. به همین منظور برای بشر ایجاد تعادل بین امکانات و شرایط زندگی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر می‌باشد.

امروزه ثابت شده که اگر آدمی چنین آینده روشنی را در اندیشه و ذهنیت خود

سالنامه شماره ۲



بین‌المللی، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود را که لازمه مقام و رشد و نمودار شخصیت اوست، با در نظر گرفتن سازمان و منابع هر کشور بدست آورد. (۴)

* جایگاه تامین اجتماعی در جامعه ایران:

با توجه به حوادثی که ممکن است در زندگی هر کسی رخ دهد، از جمله بیماری، بیکاری از کارافتادگی، نقص عضو و غیره. ایرانیان نیز از قدیم‌الایام در جهت رفع خطرات و حوادث احتمالی آینده اقداماتی انجام می‌دادند. این اقدامات در ابتدا به شیوه مختلف انجام می‌پذیرفت. که در آن مردم از حمایت‌های زیر برخوردار می‌شدند:

۱- حمایت توسط خانواده از طریق فرزند

پسر.

۲- حمایت توسط دیگران، افرادی که

نسبت به هموطنان خویش احساس مسئولیت و وظیفه می‌کردند. و چنین نگرشی حتی در ادبیات ما نیز به چشم می‌خورد. چنانچه شاعر

شیرین سخن ایرانی سعدی می‌گوید:

بنی آدم اعضای یکدیگرند

که در آفرینش زیک گوه‌رند

چو عضوی به درد آید روزگار

دگر عضوها را نماند قرار

تو کز محنت دیگران بیغمی

نشاید که نامت نهند آدمی

۳- حمایت از طریق موسسات مذهبی،

موقوفات و بنگاههای نیکوکاری.

۴- از طریق پس‌انداز فردی برای دوران

ضرورت (۵)

۵- حمایت توسط سازمانها و ارگانهای

دولتی، چنانچه برای اولین بار در سال ۱۳۰۹

دوم آغاز گردید. (۶) در همین راستا گزارش

بورج دربارہ بیمه‌های اجتماعی که در سال

۱۹۴۲ میلادی منتشر شد یکی از مهمترین

اسناد اجتماعی عصر حاضر است. این گزارش

در برگیرنده بسیاری از خدمات و کمک‌هایی

بود که دولت باید درباره گروه‌های محروم،

ناتوان و بیکار و نیازمند مردم ارائه کند. (۳)

در دوره جدید علاوه بر دولتی شدن تامین

اجتماعی، این تشکیلات از جمله حقوق اساسی

انسانها شناخته شد. و در ماده ۲۲ اعلامیه

جهانی حقوق بشر به آن تأکید شد: هرکس به

عنوان عضو جامعه حق تامین اجتماعی را دارد

و مجاز است به وسیله مساعی ملی و همکاری

در راستای انجام هر چه بهتر آنها تلاش نمایند و یکی از مظاهر آن همین تامین اقتصادی (اجتماعی) و حمایت دیگران است.

* دولت و تامین اجتماعی:

با گسترش سازمانهای حکومتی و توسعه

نقش دولت، پیچیده شدن جوامع و افزایش

جمعیت ضرورت ایجاب می‌کرد که وظیفه

تامین اجتماعی از سوی سازمانها، تشکیلات و

نهادهای دولتی انجام پذیرد.

اقدامات دولتها برای تضمین امنیت

اجتماعی و استقرار نظام تامین اجتماعی به

مفهوم امروزی نخست اوایل جنگ جهانی

مقرراتی به صورت تصویب‌نامه هیات دولت در باب بیمه‌های اجتماعی به تصویب رسید.

در نظام مقدس جمهوری اسلامی، دولت نسبت به حقوق مردم خود را مسئول و موظف می‌داند چنانکه حضرت امام (ره) در خصوص وظایف دولت نسبت به مردم می‌فرماید: ما امروز احتیاج داریم که این ملت را امیدوار کنیم و دلگرم و ما هر چه داریم از این ملت است. (۶)

همچنین در اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران آمده است که: برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تامین کند. (۷)

با این حال، مشکل اساسی جامعه ما این است، که مسئله تامین اجتماعی به شیوه امروزی آن در میان مردم جایگاه واقعی خود را پیدا نکرده و عمومیت نیافته است.

لذا در نتیجه عواملی چند مسئله مهم و حیاتی تامین اجتماعی در فرهنگ عمومی جامعه مقام، موقعیت و ضرورت خود را نیافته است. در حالی که اگر این مسئله وارد فرهنگ عمومی شود و جزء باورهای عمومی فرهنگ مردم شود و ضرورت آن برای مردم روشن گردد، این فرایند می‌تواند مقام و اعتبار خود را در جامعه به دست آورد و استفاده از آن

عمومیت پیدا کند تا شرایط امید به آینده و تامین آن ایجاد شود که در آن صورت در رهیافت توسعه کشور نقش آفرین خواهد بود.

* راهبردها:

برای اینکه یک مسئله‌ای و از جمله تامین اجتماعی در فرهنگ عمومی جامعه جایگاهی پیدا کند، ضروری می‌نماید که یکسری اقدامات و شرایطی انجام پذیرد تا فرهنگ استفاده از تامین اجتماعی گسترش یابد. زیرا به قول مونتسکیو پالمر و لاری اشترن فرهنگ در هر جامعه‌ای به عنوان عامل تعیین کننده اصلی رفتار انسانی متمرکز می‌شود. (۸) که در استفاده از تامین اجتماعی دارای شرایط لازم باشد.

بنابراین فرهنگ است که می‌گوید کدام یک از هدف‌های مادی و اشکال رفتاری مهم است و ارزش نگهداری دارد و کدام یک باید به علت نداشتن ارزش کنار گذاشته شود. (۹) و تامین اجتماعی دقیقاً یکی از ارزش‌های فرهنگی است که باید در جامعه جایگاه خود را باز یابد. به همین منظور راهبردهای زیر برای گسترش فرهنگ تامین اجتماعی در جامعه ایران پیشنهاد می‌گردد.

* تبلیغات:

امروزه تبلیغات به عنوان یک عامل مهم پیام رسانی در جوامع مختلف تاثیرات فراوانی دارد و مورد توجه خاصی است. به خصوص اینکه تکنولوژی تبلیغاتی امروزه متحول و توسعه یافته شده است. اصولاً در هر جامعه‌ای مطلوبیتها و ارزشها از راه تبلیغات ماهرانه در معرض توجه و نظر قرار داده می‌شود. (۱۰)

در عصر ارتباطات ابزارهای تبلیغ فراوانی

هستند و در هر جامعه‌ای این ابزارها عبارتند از: ۱- تلویزیون، ۲- رادیو، ۳- مطبوعات، ۴- سینما و تاتر که می‌توان از طریق آنها در جهت انتقال فرایند تامین اجتماعی به جامعه و نحوه استفاده از آن به مردم و عمومی شدن فرهنگ تامین اجتماعی استفاده نمود.

* آموزش:

یکی دیگر از راه‌های تعمیم و گسترش فرهنگ تامین اجتماعی در جامعه، آموزش است. امروزه آموزش به عنوان مهمترین رکن برنامه‌ریزی جامعه مطرح است. زیرا کلیدی‌ترین عنصر در توسعه یک جامعه مردم آن جامعه هستند که باید از فرهنگ، آگاهی مطلوبیتهای اجتماعی و مهارت‌های گوناگون برخوردار شوند. (۱۱)

بر همین مبنا جامعه‌شناسان مکتب کارکردگرایی اعتقاد دارند که آموزش نقش تداوم بخشیدن به جامعه را به گونه‌ای آرام برعهده داشته و امید بقای جامعه را افزایش می‌دهد. (۱۲) همچنین افلاطون اعتقاد داشت که آموزش و پرورش به مردان و زنان امکان می‌دهد که همه چیزها را در موضع و پایگاه راستین و در تمامیت آن مشاهده کنند. (۱۳)

با توجه به مطالبی که گذشت معلوم می‌شود اصولاً فرایند آموزش در جامعه می‌تواند مجموعه‌ای از نقش‌های موثر را ایفاء نماید و از رهگذر آن می‌توان اقدام به آموزش تامین اجتماعی نمود که نتیجه آن بسط فرهنگ تامین اجتماعی است. آموزش در این راستا می‌تواند به دو صورت رسمی و غیررسمی انجام پذیرد.

آموزش غیررسمی از طریق عوامل

رسانه‌های صوتی، تصویری و نوشتاری انجام می‌پذیرد. که از این رهگذر می‌شود اقدام به آموزش فرایند تامین اجتماعی کرد و در این زمینه آموزش باید به شیوه‌های مناسب و برحسب استعدادها و ظرفیتها ترتیب یابد.

آموزش رسمی از طریق موسسات و سازمانهای آموزشی شامل مدارس، دانشگاهها و سایر مراکز آموزشی انجام می‌پذیرد. (۱۴) و از آنجا که این آموزش در سازمان‌دهی رفتار افراد در جامعه و سامان‌دهی فکری آنان موثر است می‌توان بوسیله آن مطلوبیتهای اجتماعی، تعالیم زیستی و امور ضروری زندگی را به افراد آموخت. به همین خاطر می‌توان تامین اجتماعی را به عنوان یک مطلوب اجتماعی و ضرورت اجتناب‌ناپذیر از طریق آموزش رسمی وارد فرهنگ عمومی جامعه کرد. و در این راستا باید به مؤلفه‌های زیر توجه داشت.

۱- به منظور آموزش تامین اجتماعی به کودکان، نوجوانان و جوانان یعنی نسل آینده جامعه باید درسی یا واحد درسی در این باره اختصاص داد و یا مطالبی شیرین و جذاب و آموزنده در کتابها و دروس مختلف در مقاطع گوناگون گنجانند.

۲- اختصاص رشته و یا رشته‌هایی در خصوص تمام جوانب امر تامین اجتماعی در دانشگاهها و یا مراکز آموزش عالی تا جنبه‌های تخصصی این نیاز حتمی جامعه بررسی علمی شود.

۳- ایجاد مرکز یا مراکز آموزشی عالی تامین اجتماعی نیز در تعمیم فرهنگ تامین اجتماعی بسیار موثر خواهد بود.

۴- آموزش بزرگسالان و اقصاء مختلف

جامعه توسط مراکز آموزش رسمی، موجبات آگاهی آنها از ضرورت تامین اجتماعی را فراهم می‌آورد.

* مکانیزمهای تشویقی:

از نظرگاه روانشناسان رفتار به وسیله متغیر و یا متغیرهایی که آنرا تعقیب می‌کند، کنترل می‌شود. یعنی این متغیرها در احتمال وقوع آن رفتار موثر است. بنابراین اگر بخواهیم رفتاری آموخته و همگانی شود باید آنرا تقویت کنیم. (۱۵)

بنابراین یکی از مؤلفه‌های کارساز در گسترش استفاده از فرایند تامین اجتماعی و ازدیاد تمایل مردم به بهره‌گیری از آن بکارگیری مکانیزم تشویق است. زیرا همانطور که ذکر آن گذشت عمل تشویق موجب تقویت اندیشه تامین اجتماعی در جامعه می‌شود. در این راستا می‌توان از تشویق‌های

مادی و معنوی بهره جست. نظیر اختصاص جوایز نقدی و غیرنقدی، کمکهای بلاعوض، اعطاء تسهیلات و وام، اعطاء نشان و درجات، معافیتها و بخشودگیها، تنظیم برنامه‌هایی به منظور معرفی افراد نمونه، ارتقاء سطح شغل و تشکیل مراسم مخصوص.

البته در این راستا باید اولاً به شخصیت فرد فرد مردم توجه داشت، ثانیاً تشویق باید مناسب، بجا و به اندازه باشد. ثالثاً تبلیغات مستقیماً به رفتار افراد مربوط شود و بلافاصله اعمال گردد. رابعاً از تشویق‌های بی‌مورد باید خودداری کرد. (۱۶)

* تعالیم دینی:

با توجه به اینکه مکتب انسان ساز اسلام، به دلیل جامعیتی که دارد، تمامی جنبه‌های حیات آدمی را دربر می‌گیرد و به همه نیازهای سالم و ضروری انسان دقت نظر داشته و در هر مورد



رهنمودها، تعالیم و اصول لازم را ارائه داده است. در خصوص مسئله تامین اجتماعی همانطور که قبلاً نیز اشاره شد اولاً خاستگاه این مقوله در اسلام همان مسئولیت‌پذیری مسلمانان و احساس این مسئولیت نسبت به دیگر مسلمانان است. همچنین اسلام درباره این نیاز عمومی خصوصاً بعد تکافل یا کفالت اجتماعی، وظایفی برای هر یک از افراد در حد واجب و مستحب در نظر گرفته است. (۱۷)

و در این راستا مسائلی چون ضرورت دستگیری محرومین، اختصاص بخشی از زکات برای در راه ماندگان، خودزکات و خمس، صدقات خیرات، قرض الحسنه و غیره در متون اسلامی اعم از قرآن، نسبت و فقه و نظرات علما، و فقها، مورد توجه دقیق قرار گرفته است.

بنابراین با توجه به فضای خاص اسلامی جامعه ایران می‌توان با بهره‌گیری از منابع اسلامی و اصول و قواعد شریعت اسلام

ضرورت تامین اجتماعی را در باورهای مردم وارد کرد. و این وظیفه از یک طرف برعهده، علماء، و عاظم، روحانیت و اندیشمندان اسلامی است که از طریق قلم و کلام به اشاعه فرهنگ تامین اجتماعی کمک کنند. و از طرف دیگر سازمانها و ارگانهای ذیربط مثل وزارت ارشاد، حوزه‌های علمیه، ستادهای نماز جمعه و جماعات و غیره این وظیفه را بعهده دارند.

* نتیجه:

از آنچه که به رشته تحریر درآمد، می‌توان نتیجه گرفت که تامین اجتماعی یک ضرورت حتمی همگانی است و با توجه به مسائلی همانند بیماری تصادف، از کارافتادگی و... برخورداری از نظام تامین اجتماعی بدون تردید یک نیاز حیاتی است.

حال با توجه به ضروری بودن آن، بحث همگانی نمودن فرهنگ تامین اجتماعی پیش می‌آید که باید از طریق روشهای تبلیغ، آموزش، مکانیزمهای تشویقی، تعالیم دینی و

سهولت استفاده از آن با شرایط مناسب، اقدام به الفاء تامین اجتماعی به عنوان یک مطلوب اجتماعی در فرهنگ عمومی جامعه نمود.

بنابراین در صورت عمومیت یافتن فرهنگ تامین اجتماعی و در نتیجه نهادی شدن این فرهنگ، و استفاده مردم از این نظام، آینده آنان، آینده‌ای روشن، تامین و مطمئن خواهد بود و در نتیجه جامعه به یکی از مهمترین و کلیدی‌ترین مؤلفه‌های توسعه دست خواهد یافت. انشاء...

منابع و مآخذ:

- ۱- دکتر طالب مهدی، تامین اجتماعی، مشهد: آستان قدس، ۱۳۶۸، ص ۵۱
- ۲- دکتر عسرانی، حیدرقلی مقدمه‌ای بر بیمه‌های اجتماعی از دید توسعه اقتصادی - اجتماعی، تهران: سکه، ص ۱۰
- ۳- دکتر عالم: عبدالرحمن، بنیادهای علم سیاست، تهران: نشرنی، ۱۳۷۳، ص ۳۸۰
- ۴- دکتر پاکباز، خسرو: تامین اجتماعی، تهران: ارژنگ، ۱۳۴۷، ص ۱۴
- ۵- دکتر طالب مهدی، همان کتاب، صص ۲۱۸-۲۱۹
- ۶- حضرت امام خمینی (ره)، در جستجوی راه از کلام امام، دفتر نهم، تهران: امیرکبیر، ۱۳۶۲، ص ۳۲۱
- ۷- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصل ۲۹
- ۸- پالمر، مونتگی و لاری اشترن، نگرشی جدید به علم سیاست، ترجمه منوچهر شجاعی، تهران، دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، ۱۳۷۱، ص ۹۸
- ۹- منبع پیشین، ص ۱۰۰
- ۱۰- نگاه کبید به بنیادهای علم سیاست، دکتر عبدالرحمن عالم، ص ۳۶۷
- ۱۱- مجله سیاسی - اقتصادی، مقاله: اصول ثابت توسعه سیاسی، دکتر محمود سریع‌القلم
- ۱۲- دکتر محسنی، منوچهر، مقدمات جامعه‌شناسی، تهران: مؤلف، ۱۳۷۰، ص ۴۲۷
- ۱۳- فاستر، مایکل ب، خداوندان اندیشه سیاسی، ج-۱، ترجمه دکتر جواد شیخ‌الاسلامی، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۷۳، ص ۱۸۵
- ۱۴- دکتر مقدم، بدری، کاربرد روانشناسی در آموزشگاه، تهران: سروش، ۱۳۶۶، ص ۶۱
- ۱۵- منبع پیشین، ص ۱۸۷
- ۱۶- منبع پیشین، ص ۱۸۸-۱۹۰
- ۱۷- خامنه‌ای، سیدمحمد، بیمه در حقوق اسلام، تهران: نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۵۹، ص ۵۱



تعاونی انجام داده‌اند. پروژه‌های شاخه تعاون بیش از هر چیز برگردآوری اطلاعات خام مربوط به تفکیک جنسی در تعاونیها و دیگر گروههای خودگردان ملی تاکید می‌کند. دیدگاهها و موازین مورد رجوع، خواه برای ارزیابیهای شاخه تعاون انجام شود یا برای مشاوره‌ها و مطالعات، مسائل جنسیت را به عنوان بخش خاصی جهت تحلیل شامل می‌شود.

توسعه منابع انسانی

بالا بردن سطح آگاهی زنان و مردان در نمایندگیهای توسعه تعاونیها و پروژه‌های نقش زنان و ویژگیهای آنها، مسائل اقتصادی و سایر موارد، و نیز افزایش فعالیت زنان در روند توسعه غالباً پیش شرط عملکرد آتی محسوب می‌شود. از اینرو، شاخه تعاون در فعالیتهای تحقیقاتی، خدمات مشاوره و کاربرد روی پروژه‌ها، نیاز به تعاونیهای مختلط و شرکت دادن زنان و فعالیتهای آنان را پیش از پیش با اهمیت جلوه می‌دهد. «آموزش برای بالا بردن سطح آگاهی زنان» (GAT)، مامورین دولت، تعاونیها، مراکز طرح و آموزش همانطور که پروژه شاخه تعاون در اندونزی پیش‌بینی نموده است، به عنوان بخشی از فعالیتهای پروژه شاخه تعاون تداوم خواهد داشت.

زنان در کشورهای در حال توسعه نیاز مبرمی به فرصتهای آموزشی و تربیتی دارند. بخش همکاریهای علمی و فنی شاخه تعاون در نظر دارد زنان را بطور اصولی در مسائلی چون سوادآموزی کاربردی، آموزش مدیریت و حسابداری و آموزش حرفه‌ای درگیر کند تا از این وادی فرصتهای آموزشی برابر با مردان در

اختیار زنان قرار گیرد. آموزش و پرورش چنانچه با نیازهای زنان هماهنگ شود، به آنان امکان تشکیل گروههای خاص زنان را بطور کارآمد می‌دهند تا در مدیریت تعاونیهای مختلط شرکت کنند، میزان بهره‌وری را بالا ببرند و روند کنونی را به حرکتی سریعتر و سودآورتر تبدیل کنند.

در تجربه‌های بدست آمده از دوره‌های آموزشی برای زنان و مردان اغلب، تعداد کمتر شرکت‌کنندگان مربوط به زنان است؛ شاخه تعاون برای خاتمه دادن به این وضع و تشویق زنان به شرکت در دوره‌ها، برنامه‌های خاص زنان را به مورد اجرا گذاشت. شاخه تعاون برای دوره‌های آموزشی تعاونیهای مختلط در صورت لزوم از سیستم سهمیه‌بندی برای زنان و مردان شرکت‌کننده بهره می‌جوید. انگیزه‌های مشارکت زنان در آموزش تعاونی از یک منطقه به منطقه دیگر متفاوت است. برای پاسخگویی به مشکلات خاص زنان، مطالب آموزشی خاصی مورد نیاز است. گسترش کنونی مطالب آموزشی جدید برای آموزش مدیریت تعاونی به شیوه متکام (MATCOM) موجب یکدست شدن علائق زنان و مردان نسبت به آموزش تعاونی می‌شود. پروژه‌های شاخه تعاون بر آموزش زنان به عنوان حرکت آفرینان، مرییان و عاملان توسعه و همچنین برکار در شرایط مساوی تاکید می‌کنند.

تحقیقات

هر مبحث تحقیقاتی در شاخه تعاون به موضوع اطلاعات انسانی، در مورد مردان و

زنان، جوانان و سالخوردگان می‌پردازد.

با وجود کنکاشهای چندین ساله در موضوع زن و توسعه، هنوز تحقیقات موضوعی خاصی در این رابطه انجام نشده است و در نتیجه اطلاعات موجود ناکافی است. شاخه تعاون قصد آن دارد تا مباحث روابط زنان و مردان در تعاونیها، تاثیر آن در عملکرد اقتصادی، تنگناهای خاص مشارکت زنان از نوع قانونی یا دیگر تنگناها را به صورت مطالعات موردی به اجرا گذارد.

لذا «شاخه تعاون» با توجه به کار مولد و توان زنان، با همکاری سایر شاخه‌های دفتر بین‌المللی کار امکان تسهیلات مراقبت روزانه براساس زمینه‌های تعاون را بررسی می‌کند.

قانونگذاری

شاخه تعاون که با همکاری دولتها ایجاد شده و تنظیم قانون تعاونی را برعهده دارد، بر اهمیت حذف قوانین تبعیض‌آمیز از متون قانون تاکید نموده و سعی دارد مفادی را برای بهبود مشارکت مساوی زنان در توسعه تعاونیها بگنجاند. برای مثال باید شرایط عضویت در آیین‌نامه بیشتر تعاونیها بازنویسی شود.

در سطح بین‌المللی نیز اقدام به بررسی مجدد بیانیه شماره ۱۲۷ سازمان بین‌المللی کار گردیده است تا رسیدگی به خواسته‌های زنان و ایجاد حال و هوای مساعد برای تشکیل تعاونیها و مشارکت عادلانه در آنها برای زنان و مردان بطور مساوی ممکن و میسر شود.

1- Target group

گروه هدف گروهی است که به عنوان نمونه انتخاب می‌شود و برنامه‌های طرح بر روی آن پیاده می‌شود.



از سرزمینهای دور

ورود دژاردان به بازارهای سرمایه آمریکا

جنبش صندوق مردمی دژاردان در کبک کانادا اولین «سهام قرصه دژاردان» را به ارزش ۲۰۰ میلیون دلار در آمریکا عرضه نمود. این اوراق قرصه که عمدتاً به سرمایه‌گذاران موسس در ایالات متحده آمریکا ارائه می‌شود، دارای نرخ بهره‌ای برابر با ۷/۳۷ درصد بوده و با این خرید نیز هیچگونه حق رأیی به خریداران تعلق نمی‌گیرد.

بنابه گفته آقای کلود بلاند، رئیس دژاردان، این شکل جدید انباشت سرمایه نشانگر آن است که سیستم تعاونی می‌تواند با موفقیت و سربلندی وارد بازار سرمایه‌گذاری شود و در عین حال به رسالت، ارزشها و شخصیت متمایز خود پایبند بماند.» (نشریه دژاردان، ۹ آگوست ۱۹۹۵)

چین

گشایش دفتر پکن توسط اعضا، اتحادیه تعاونی و بیمه مشترک

تعاونیهای ان.تی.یو.سی اینکام در سنگاپور و یونیول در ایتالیا اولین بیمه‌گذاران تعاونی در جهان هستند که مجوز تاسیس دفتر نمایندگی در چین را صادر نمودند.

این دو سازمان با اتحادیه تجاری و فدراسیون خلق چین (ACFTU) در طرحهای مشترک و تحقیقات بازار همکاری خواهند کرد. یونیول جزء ۱۰ بیمه‌گذار اصلی در ایتالیاست که بیش از ۲/۸ میلیون بیمه‌نامه صادر نموده و حق بیمه سالانه‌ای برابر ۱/۸۸۶ میلیارد لیره ایتالیا در اختیار دارد.

ان.تی.یو.سی اینکام نیز اقدام به صدور مجوز یک دفتر نمایندگی در ویتنام کرده است. و با کنفدرسیون کل کار در ویتنام یک یادداشت تفاهم امضاء کرده تا به کمک هم یک تعاونی بیمه تاسیس کنند. (شبکه ارتباطی تعاونی و بیمه مشترک، سپتامبر ۱۹۹۵)

مأخذ: خبرنامه اتحادیه بین‌المللی تعاون - شماره یک - ۱۹۹۶

تدوین: مری تریسی

برگردان از: اداره امور بین‌الملل وزارت تعاون

کانادا

مانور نمایشی تعاونیهای جوانان در کانادا

شبکه تعاونیهای جوانان کانادا (CCYN) در اجلاس برنامه‌ریزی ملی که در نوامبر گذشته در وینی‌پگ برگزار شد، اقدام به برگزاری یک مانور نمایشی نمود. در این نشست تعاونیهای جوانان از سراسر کانادا گرد هم آمدند. در سال ۱۹۹۶، شبکه تعاونیهای جوانان کانادا به منظور یافتن راههایی برای تشریک مساعی، تهیه سرمایه لازم و ایجاد شبکه ارتباطی با سازمانهای تعاونی همکاری خواهند کرد. شبکه تعاونی جوانان از سوی اتحادیه شرکت‌های تعاونی کانادا حمایت می‌شود.

(اخبار شبکه تعاونیهای جوانان کانادا، دسامبر ۱۹۹۶)

کنفرانس الکترونیک براساس اصول تعاونی

اتحادیه تعاونیهای کانادا با بهره‌گیری از اصول اصلاح شده تعاون، کنفرانسی سه هفته‌ای در مورد اینترنت (شبکه بین‌المللی کامپیوتری) برگزار نمود. در این اجتماع ۷۰ شرکت‌کننده از کانادا، آمریکا، انگلستان، استرالیا، سوئیس و سوئد گرد هم آمدند. چکیده‌ای از مباحث ارائه شده در این کنفرانس، از طریق بروشورهای اتحادیه بین‌المللی تعاون در دسترس عموم خواهد بود.

اتحادیه تعاونیهای کانادا در آینده نزدیک با عرضه یک دیسکت کامپیوتری، بیانیه هویت و اصول تعاونی را به صورت یک رسانه ارتباطی معرفی خواهد نمود. این نسخه شامل تاریخچه‌ای کوتاه از تعاونیها و پیشینه بیانیه و اصول اتحادیه بین‌المللی تعاون (آی.سی.آ) همراه با عکسهای تمام رنگی است.

تعاونیهای مصرف، مشارکت در بازار را افزایش می‌دهند

گروهی متشکل از دو تعاونی مصرف در فنلاند طی سال ۱۹۹۴ برای رونق بخشیدن به اقتصاد فنلاند مشارکت نموده‌اند. با این اقدام فروش گروه S که در زمینه مواد غذایی و خواروبار فعالیت دارد به ۴/۴ درصد افزایش یافته و سهم خود در بازار را به ۲۲ درصد افزایش داده است. عایدی تعاونی سوک در حال حاضر ۹۰ میلیون مارک فنلاند می‌باشد که در مقایسه با سال گذشته ۱۷ میلیون افزایش نشان می‌دهد.

بازگشت خالص سرمایه برای شرکت ترادکا کانسولیدیت ۳ درصد رشد داشته و سود حاصله از عملکرد این شرکت از ۱۲۰ میلیون به ۳۷۰ میلیون مارک افزایش یافته است. طی سال جاری، ۱۵۰۰۰ خانوار به طرح شبکه مشتریان وفادار ملحق شدند. (نشریه سوک و ترادکا، فوریه ۱۹۹۶)

هند

بازشناسی تعاون

موسسه مدیریت امور روستایی (IRMA)، آناند در هند در ماه نوامبر ۱۹۹۶ اقدام به برگزاری یک سمینار ملی تحت عنوان «بازشناسی تعاون» خواهد نمود. با توجه به تغییرات چشمگیر اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در سالهای اخیر، این موسسه خواستار طرحهای تحقیقاتی در موضوعاتی «چون مبانی تعاون»، «تدابیری برای الگوهای آینده»، و «تعاونیها در بافت بالنده» شده است. این موسسه برای پژوهشهای عملی اقدام به تهیه سرمایه حمایتی خواهد کرد و در زمینه پرداخت هزینه‌های سفر و میزبانی از نویسندگانی که مقالات آنان برای شرکت در سمینار پذیرفته شده، فعالیت خواهد نمود.

برای کسب جزئیات بیشتر با پرفسور ر. راجاگوپالان، از موسسه مدیریت امور روستایی با صندوق پستی ۶۰، آناند ۳۸۸۰۰۱، گوجرات، هند مکاتبه نمایند.

تلفن: ۴۰۳۹۱-۲۶۹۲ (۹۱) فاکس: ۴۰۱۸۸-۲۶۹۲ (۹۱)

ژاپن

جا - زنجو یک سیستم اینترنت فرارخوان خانگی تاسیس خواهد نمود

جائزنجو از طریق ایجاد یک شبکه سایت کامپیوتری می‌تواند به

سیستم‌های <http://www.rim.or.jp/ci/ja> یا از طریق بروشورهای آی.سی.آی به سیستم‌های <http://www.coop.org> دسترسی پیدا کند.

این سایت کامپیوتری در نظر دارد یک سیستم اطلاع‌رسانی کشاورزی داخلی ایجاد نماید تا اینگونه بر اهمیت سرویس اطلاع‌رسانی جازنجو و رابطه متقابل با دیگر شبکه‌های ارتباطی بین‌المللی تاکید شود. این سایت از طریق متمرکز شدن هر نوع ساختار و عملکرد اقتصادی خود و با استفاده از انتشار منظم اخبار جازنجو، فعالیتهای این گروه را ترویج خواهد داد. (اخبار جازنجو شماره ۳ نوامبر ۱۹۹۵)

حضور فعال گروه جازنجو در امور رفاهی سالخوردهگان

در مقابل افزایش سریع سن در جامعه روستایی ژاپن، گروه جا، برنامه آموزشی «یاورخانه» را آغاز نموده که بیش از ۱۸۰۰۰۰ نفر یاور را در سال گذشته تعلیم داده است و در نظر دارد این تعداد را به قریب ۶۰۰۰۰ نفر تا پایان سال ۲۰۰۰ افزایش دهد.

این گروه همچنین «برنامه مشارکت داوطلب محلی» را با حضور یاوران تعلیم دیده، زمان و جوانان ترتیب داده است.

این گروه مشغول ساخت و راه‌اندازی ۱۴ خانه است که به صورت مرکز مراقبت روزانه در اداره سرپرستی توشیگی فعالیت دارند و مرکزی در شهر فوجی، اداره سرپرستی شیزوکا در اواخر سال جاری افتتاح خواهد نمود.

(اخبار جازنجو شماره ۴ دسامبر ۱۹۹۵)

لهستان**تصویب قانون اتحادیه‌های تعاونیهای اعتبار از سوی مجلس****لهستان**

اکتبر گذشته، مجلس لهستان قانون اتحادیه‌های تعاونی اعتبار را که توسط انجمن ملی اتحادیه‌های اعتباری لهستان تسلیم شده بود، تصویب نمود.

این قانون تقریباً با حمایت قاطع مجلس با ۳۱۷ رأی موافق و تنها ۸ رأی مخالف تصویب شد. این پیروزی با پشتوانه دو سال کار مجدانه بدست آمده و هدف آن ضمانت قانونی جنبش اتحادیه‌های تعاونیهای اعتباری لهستان است.

پر تغال**یازدهمین همایش بین‌المللی سیریک**

یازدهمین همایش بین‌المللی سیریک در روزهای ۲۰ و ۲۱ می

سال ۱۹۹۶ در لیسبون برگزار خواهد شد. موضوع اصلی کنگره «حرکت به سوی همبستگی اقتصادی و اجتماعی» مشارکت موسسات عمومی، «تعاونیها و موسسات اجتماعی و اقتصادی» خواهد بود.

عناوین بحثها عبارتند از: ممانعت از محرومیت اجتماعی، روشهای ایجاد و سرمایه‌گذاری خدمات عمومی و اجتماعی، توسعه مناطق دورافتاده از مرکز، شبکه‌های ارتباطی فراملی، تجربه‌های خصوصی‌سازی (از جمله اروپای شرقی)؛ خدمات به نفع عموم در مقابل مشاغل آزاد؛ آینده خدمات عمومی در اتحادیه اروپا (۱۹۹۶ کنفرانس بین دول برای بازبینی پیمانهای اروپا، منشور اروپای خدمات عمومی). برای اطلاعات بیشتر با:

برناردتری، مدیر کنگره بین‌المللی سیریک، دانشگاه لیج در سارت - تیلمن بلژیک و Bat.B33-bte 6,B-4000 Liege فاکس ۶۶۲۹۵۸ - ۴۱ (۳۲) تلفن ۶۶۲۷۴۶ - ۴۱ (۳۲) (اخبار بین‌المللی سیریک، اکتبر ۱۹۹۵) تماس حاصل فرمایید.

سوئیس

برگشت میگرو به بازارهای سرمایه

فدراسیون تعاونیهای میگرو برای یک وام ۱۰ ساله ۲۵۰ میلیون فرانک سوئیس به بازارهای سرمایه سوئیس رو آورده است که دیون کوتاه مدت خود را یک کاسه خواهد نمود. از سال ۱۹۸۳ این اولین باری است که میگرو که بزرگترین خرده‌فروش سوئیس می‌باشد وارد بازارهای سرمایه شده است. (ژورنال ژنو، ۱۳ سپتامبر ۱۹۹۵)

روسیه

«ان.سی.بی.ای» و «سی.بی.آی» طرح جدید روسیه را مورد

تائید قرار می‌دهند

سازمان تجارت تعاونی (NCBA) طی یک قرارداد فرعی، تحت عنوان «تجارت بین‌المللی تعاون» سومین قرارداد مربوط به برنامه «تغذیه برای توسعه» را (USDA) در نهم فوریه به امضاء رساند. هدف اصلی از این اقدام هم تاسیس یک صندوق ویژه جهت تضمین منابع مالی موردنیاز واردات در منطقه «خابراوسک کرای»^۱ واقع در خاور دور روسیه اعلام گردید.

تضمین موردنظر به عنوان وثیقه‌ای جهت تقویت اسناد اعتباری متعلق به شرکتهای گسترش منابع تغذیه در «خابراوسک» به منظور

خریدهای عمده کالاهای موردنیاز، غذاهای نیمه آماده بسته‌بندی شده، استفاده خواهد شد. لازم به توضیح است که با این عمل، کمبود اعتبارات موردنیاز برای واردات به میزان واقعی در منطقه مذکور مشخص خواهد گردید.

(NCBA اخبار آزاد، فوریه ۱۹۹۶)

تاسیس موسسه CLUSA جهت توسعه تعاون

سازمان ملی تجارت تعاونی «NCBA» در ژانویه ۱۹۹۶، موسسه «CLUSA» جهت توسعه تعاون را بنا نهاد. این موسسه توان تعاونیها را در زمینه ارائه راه‌حلهای اساسی برای مشکلات موجود افزایش داده و در حقیقت به عنوان یک واسطه در ارائه الگوهای موفق توسعه تعاون در کشور و ماورا بحار اقدام می‌نماید. برای این موسسه آقای «جان گاسی» به عنوان دبیرکل این موسسه منصوب گردیده است و علاوه بر آقای «گاسی» یک کمیته داخلی جدید هم با تصدی مسئولیت تنظیم خط‌مشی کلی و دستورالعمل‌های لازم برای موسسه مزبور، بکارگمارده شده است. اعضاء این کمیته عبارتند از:

- «جیم کاوله» جانشین رئیس اداره امور بین‌المللی (NCBA)

- «پاول هازن» مسئول ارشد امور اجرایی (NCBA) و «جودی زیواکتر»

مدیرعامل (اجرایی) موسسه توسعه تعاون (CDF).

(مطبوعات آزاد (NCBA)، ژانویه و فوریه ۱۹۹۶)

زامبیا

ZCF - اقتصاد رو به نزول»

اتحادیه تعاونیهای زامبیا ZCF طی سالهای ۹۵-۱۹۹۴ با کاهش سودهایی معادل ۱۴۵ میلیون «K» در مقایسه با ۸۷۰ میلیون «K» سال قبل از آن مواجه گردید. اما این اتحادیه سیاستهای بازسازی خویش را به منظور همسویی با نتایج «برنامه‌های تعدیل ساختاری» همچنان ادامه داد. تعداد کارکنان در این بخش از ۴۱۵ به ۲۸۲ نفر کاهش یافت تا بخشی از اقدامات کاهش هزینه‌های اتحادیه تحقق یابد.

(تولید ناخالص داخلی) در زامبیا طی سال ۱۹۹۴ بمعنی واقعی کاهش یافت و فرآورده‌های کشاورزی نیز بمیزان ۱۹/۷ روند روبه کاهش را طی نمود، بگونه‌ای که متعاقب این کاهش ذرت و غذاهای وابسته به آن طی چهارماهه اول سال ۱۹۹۵، وارد این کشور گردید.

(گزارش سالانه اتحادیه تعاونیهای زامبیا ۱۹۹۵)

این را نوشتم که زمین و حکمرانی بر آن را بندگان صالح به ارث می‌برند.

آمرانه و استبدادی و نظام الهی و مشارکتی را می‌توان براساس آیات قرآنی به شرح ذیل خلاصه کرد: (تصویر شماره ۱)

مدیریت آمرانه و استبدادی

- ۱- زیربنا = زور و سلطه
- ۲- ظلم و ستم برای مردم
- ۳- منافع فردمستبد و یارانش
- ۴- طبقات فقیر و غنی
- ۵- شورای جاهلیت (رای و نظر مستبد)
- ۶- اختناق و سانسور
- ۷- فساد اجتماعی و فرهنگی
- ۸- فساد اقتصادی و مالی جامعه
- ۹- نظم و نظام زور مدار
- ۱۰- امیال و هوی و هوس مستبد
- ۱۱- روند ناآگاهانه و انحراف فکری فرد و جامعه

۱۲- جامعه سست بنیان و فروپاشیده

مدیریت مشارکتی و الهی

- ۱- زیربنا = حمد = تفکر، تشکر
 - ۲- رحمت و نعمات بی‌کران برای مردم
 - ۳- منافع مردم
 - ۴- قسط و عدل اجتماعی
 - ۵- شورای اسلامی
 - ۶- آزاداندیشی و آزادی بیان
 - ۷- تطهیر و رشد روابط اجتماعی و فرهنگی
 - ۸- تطهیر و رشد سریع اقتصادی جامعه
 - ۹- نظم و نظام تشکر مدار
 - ۱۰- فطرت و طبیعت مردم و جامعه
 - ۱۱- روند آگاهانه تفکر فرد و جامعه
 - ۱۲- جامعه باتقوا، خود نگهدار و دوام‌یابنده
- در پایان این قسمت می‌توان نظام الهی و مشارکتی را به شرح زیر جمع‌بندی نمود:
- ۱- اصلی‌ترین هدف نظام مدیریت الهی و قرآنی و اسلامی کرامت بخشیدن به مومنین و

مسلمین تمامی انسانهای عالم است.

۲- نظام مدیریتی اسلامی مبتنی بر فکرها و اندیشه‌ها و پیشنهادات مردم می‌باشد. درهای رحمت الهی را به روی جامعه اسلامی ما و تمامی جوامع اسلامی دیگر می‌گشاید. روز به روز و لحظه به لحظه نعمات بی‌کران الهی را نصیب مسلمین خواهد کرد.

۳- در نظام مدیریتی اسلامی تمامی مشکلات جوامع اسلامی به سرعت حل و فصل خواهد شد. و هیچ مشکلی نیست که آسان نشود.

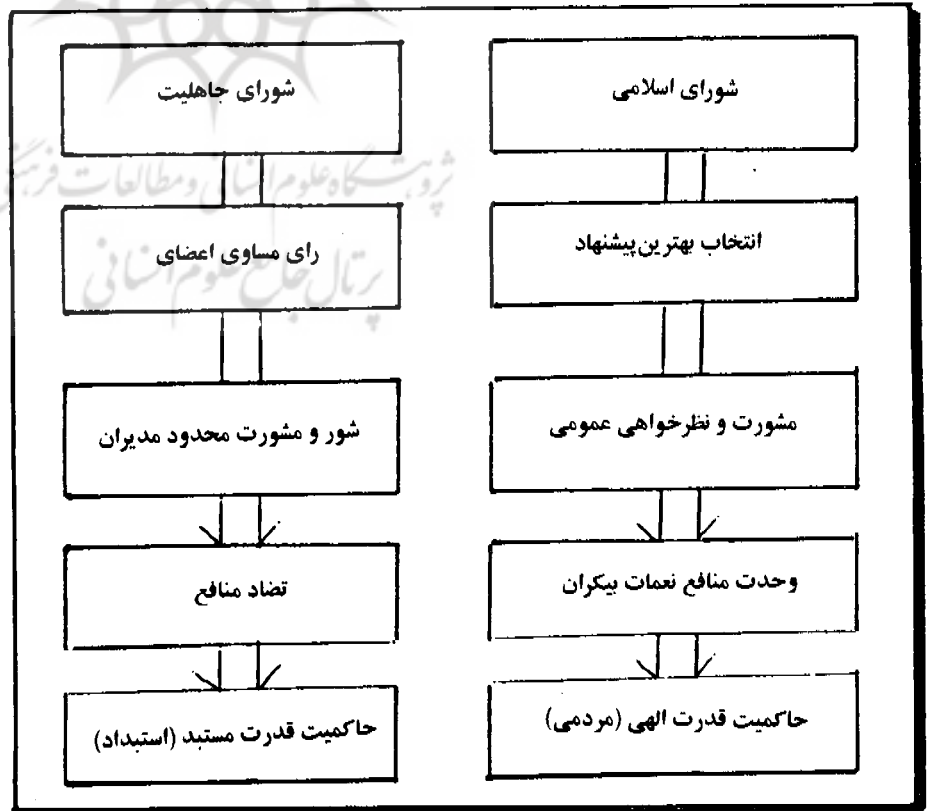
۴- در نظام مدیریتی اسلامی، قرآن به عنوان کتاب مرجع و راهنما و اساسی‌ترین مبنای رفع نیاز جامعه مورد مطالعه و تحقیق مردم قرار خواهد گرفت.

۵- نظام مدیریت اسلامی مبتنی بر مشارکت است که سرعت مردم را به وحدت کلمه و توحید هدایت نموده و زمینه وحدت جوامع اسلامی و تشکیل امت بزرگ اسلام را فراهم می‌نماید.

۶- نظام مدیریت اسلامی بر قوانین فطری عمومی جهان و انسان به عنوان جزیی از جهان آفرینش، استوار است و لذا جامعه‌ای فطری پدید می‌آورد که با فطرت مردم و انسانها انطباق دارد.

۷- نظام مدیریت اسلامی مبتنی است بر اصل مقدس امر به معروف و نهی از منکر و لذا بهترین روشهای تفکر و اندیشیدن و مجادله و گفتگو را به عنوان حرکت تکاملی بخش خویش بر می‌گزینند.

۸- نظام مدیریت اسلامی، اخلاقیات و حسن سلوک و رفتار انسانی و ترتیب صحیح را بر جامعه حاکم می‌نماید: دوستی و صمیمیت، بکرنگی، سلامت و عشق و محبت را در جامعه گسترش می‌دهد.



تحلیل بوروکراسی از دیدگاه‌های مختلف

از: پرویز بلقیسی

آن، چنان شهرت یافت که در فرهنگ لغات کشورها نیز ظاهر شد. مثلاً فرهنگ لغت فرانسه در سال ۱۷۹۸ میلادی بوروکراسی را قدرت نفوذ روسا و کارکنان ادارات دولتی تعریف می‌کند. آلمانی‌ها در سال ۱۸۱۳ بوروکراسی را به معنای اختیار یا قدرتی که ادارات دولتی بدون حق برای خود جهت اعمال بر شهروندان قائل هستند، تعریف کرده است. بهر صورت، از نوشته‌های قرن نوزدهم در خصوص بوروکراسی حداقل دو مفهوم استنباط می‌شود:

۱- عده‌ای بوروکراسی را شکلی از دولت تلقی می‌نمودند نظیر استوارت میل و دوگورنی.
۲- عده‌ای بوروکراسی را دخالت بی‌مورد خدمت‌گزاران حقوق‌بگیر کشوری می‌دانستند. با توسعه صنعت و تجارت در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، نظریات عمیقتری توسط افرادی نظیر موسکا (Mosca)، میشل (Michel) و ماکس وبر (Weber) ارائه گردید.
موسکا (۱۸۵۸-۱۹۴۰) که یک حقوقدان و جامعه‌شناس ایتالیایی بود، مفهوم بوروکراسی را از مباحث سیاسی به جامعه‌شناسی کشاند و میشل (۱۸۷۶-۱۹۴۰) که در علوم سیاسی، اقتصاد و جامعه‌شناسی سرآمد عصر خود بشمار می‌رفت، همانند موسکا بوروکراسی را در حکومت‌های جدید عنصری ضروری می‌دانست.
و سرانجام هر زمان که از بوروکراسی سخن به میان می‌آید نام ماکس وبر جامعه‌شناس آلمانی (۱۸۶۴-۱۹۲۰) با آن همراه است. وبر که در جامعه‌شناسی یک

پرسش علمی، راه‌حلا و پاسخ‌های هنجاری و تکلیفی عرضه کردند. به این معنا که مفهوم «سازمان ایده‌آل» با «مدل مطلوب» را مطرح کردند. لذا بجای تلقی علمی با پدیده‌ای موسوم به سازمانهای اجتماعی، برداشتی ارزشی، تکلیفی جایگزین آن شد و به تدریج این سؤال مطرح گردید که سازمانهای کارآمد «باید» از چه شکل و ساختاری متابعت کنند و واژه بوروکراسی (Bureaucracy) یا دیوان‌سالاری در قاموس و تحلیل و نقد سازمانهای اجتماعی (سیاسی، اداری، اقتصادی و...) بکار گرفته شد.

زمان پیدایش مفهوم و معنای بوروکراسی به قرن‌ها پیش می‌رسد. یعنی از زمانی که حکومت‌های مقتدر وقت، بدون استفاده از «سازمانهای بزرگ» امکان ظهور نمی‌یافتند. ولی رواج و استعمال کلمه بوروکراسی با مفهومی که امروزه موردنظر نظریه‌پردازان سیاسی و مدیریت است، بیش از دو قرن سابقه و قدمت ندارد.
این واژه طی سی سال از آغاز پیدایش

ادعای گزافی نیست اگر عصر حاضر را عصر وابستگی انسانها به سازمانهای اجتماعی بنامیم. امروزه کمتر کسی است که در زندگی فردی و اجتماعی خود به نحوی از انحاء از بدو تولد تا مرگ به نوعی به سازمانهای اجتماعی وابستگی و پیوند نداشته باشد. حال چنین پیوندی (البته یک جانبه) میان انسانها و سازمانهای اجتماعی برقرار شده است، پس اقامه مسئله‌ای موسوم به اثر بخشی و موثر بودن سازمانها، مسئله غیرمنطقی و نابجایی به نظر نمی‌رسد.

تاریخ سیر اندیشه‌های دانش مدیریت نشان می‌دهد، مسئله کارآیی و اثربخش بودن سازمانهای اجتماعی همواره یکی از مشغله‌های فکری اندیشمندان بشمار می‌رفته و در ذهن و عین در جستجوی یافتن پاسخ این پرسش بوده‌اند که اثربخش بودن سازمانها چیست و سازمانهای کارآمد از چه شکل و ساختاری تبعیت می‌کنند؟ لیکن متقدمین نظریه پرداز مدیریت تاکنون نتوانستند پاسخی علمی برای این پرسش بیابند. لاجرم در مواجهه با یک

به اعتقاد «ماکس وبر» جامعه شناس آلمانی، بوروکراسی نوعی سازمان ایده آل یا مدل مطلوب است که کاملاً عقلایی بوده و از تلاشها و کوششهای انسانی حداکثر کارآیی را استحصال می‌کند.

ساختارگرا (Structuralist) به شمار می‌رفت کوشید پاسخی جامعه‌شناسانه برای پرسش کارآیی سازمانهای اجتماعی بیابد.

به اعتقاد وبر، بوروکراسی نوعی سازمان ایده آل (Ideal Type) یا مدل مطلوب است که کاملاً عقلایی (Rational) بوده و از تلاشها و کوششهای انسانی حداکثر کارآیی (Efficiency) را استحصال می‌کند. در واقع بوروکراسی به زعم این نظریه پرداز، نوعی ساختار است که موجب افزایش کارآیی می‌شود مشروط بر اینکه براساس قواعد و موازین زیر شکل گرفته باشد:

- ۱- هدفها مشخص و صریح باشند.
- ۲- سلسله مراتبی از اختیارات و ادارات وضع گردیده باشد.
- ۳- اختیارات منبعث از مشاغل نه افراد باشد.
- ۴- تقسیم کار مبتنی بر تخصص صورت پذیرفته باشد.
- ۵- مقررات و رویه‌های نوشته شده و مدونی برای تنظیم و آئین‌مند نمودن تصمیمات، سیاستها و اقدامات وضع گردیده باشد.

۶- خصوصیات شخصی و ارجحیت‌های فردی جایی در تصمیم‌گیریها نداشته و با مسائل و امور به گونه‌ای غیر شخصی برخورد شود.

۷- انتخاب، انتصاب و ارتقاء براساس صلاحیت‌های حرفه‌ای، مهارت و شایستگی انجام پذیرد و شغل ماموران اداری تنها کار و

حرفه اصلی آنها باشد.

۸- بین منافع سازمان و منافع افراد تفاوت و تمایز وجود آمده باشد.

بنابراین وبر بوروکراسی را نوعی ساختار اجتماعی می‌داند که کارآیی، سرعت و عدم ابهام را تا حد مطلوب افزایش می‌دهد و نوعی سازمان خردگرا - قانونی است.

مدل سازمانی که وبر تحت عنوان بوروکراسی به جامعه معرفی نمود، تلاش آگاهانه‌ای بود علیه تبعیض و زدودن رابطه بازی در سازمانهای اداری که بیش از نیم قرن در جامعه او دامن گسترده بود او سعی کرد اقدامات تبعیض آمیز تصمیم گیرندگان اداری را که به اشکال گوناگون نظیر ارج نهادن به رابطه و خویشاوندگرایی (Nepotism) از کالبد نظام اداره امور جامعه خود تصفیه سازد و معیار صلاحیت و شایستگی را جایگزین ارزشهای حاکم نماید و نوعی امنیت شغلی را در مدیریت انسانها ترویج نماید و کارکنان را در قبال اقدامات و تصمیمات دل‌بخواه و خود



مختارانه مدیران ارشد مصون و محفوظ نگه‌دارد. تاکید «وبر» بر تدوین مقررات و رویه‌ها از آن جهت بود تا نوعی برخورد و رفتار همسان و یکنواخت در محیط‌های سازمانی بوجود آورد تا از اتخاذ تصمیم‌های متعارض و گوناگون در موارد همسان و مشابه اجتناب شود و جریان امور از حالت ابهام درآید و نوعی شفافیت به تصمیمات اداری بخشیده شود و اجرای امور مبتنی بر روش و آئین مشخص صورت پذیرد و آزادی عمل بوروکرات‌ها (اعضای بوروکراسی) محدود و مشخص گردد. لذا بر تعریف مشاغل، مشخص شدن حدود وظایف و اختیارات تاکید می‌نمود و فقدان این موازین را برای کارآیی سازمانهای اجتماعی زیان آور می‌دانست. «وبر» بر استاندارد شدن (Standardization) ساختار، فرآیندها و رفتارها تاکید می‌نمود. به اعتقاد وبر در سازمانهای بوروکراتیک کارکنان براساس شغل حقوق دریافت می‌نمایند و نه به لحاظ ارجحیت‌های شخصی یا منزلت‌های فردی یا موقعیت‌های اجتماعی. به همین دلیل او بر اصل غیرشخصی بودن (Depersonalization) سازمانهای بوروکراتیک بسیار تاکید داشت و معتقد بود ارتقاء انسانها در سازمانهای بوروکراتیک بایستی براساس معیارهای عینی نظیر ارشدیت و موفقیت استوار باشد. از آنجایی که بوروکرات‌ها مالکان سازمان تلقی نمی‌شوند، از این رو باید بین امور شخصی آنها و امور سازمانی تفاوت قائل شد و

مدیریت سازمان را به منزله مالکیت آن تلقی ننمود. زیرا اداره صحیح یک سازمان بوروکراتیک با احساس مالکیت حاصل نمی‌شود، بلکه اصول و موازین خاص خود را می‌طلبد. مدل ایده آل یا مطلوب و بر بر حفظ حقوق انسانها تاکید می‌ورزد. به این معنا که با مشخص شدن حدود وظایف و اختیارات، هر فرد در قبال تصمیمات خود مختارانه مافوق خود مصون و محفوظ خواهد ماند.

بنابراین چنانچه اصول سازمان ایده آل ماکس وبر بخوبی مورد تحلیل قرار گیرد درمی‌یابیم که مدل سازمان بوروکراتیک ضمن تاکید بر افزایش کارایی سعی بر ایجاد یک نوع ارتباط عقلایی عادلانه و مبتنی بر قانون دارد.

کارکرد پیامدهای نامطلوب بوروکراسی‌ها

چنانچه در نظریه‌های مطرحه در خصوص بوروکراسی دقت شود معلوم می‌گردد، مفهوم بوروکراسی در اصل ساخته و پرداخته اندیشه جامعه‌شناسان بوده است ولی چون به جنبه‌های کارایی، قدرت و دموکراسی توجه نشان داده است مورد نظر اندیشمندان مسائل مدیریت و سیاست نیز واقع شده است. عده‌ای از تحلیل‌گران مسائل اجتماعی و دانش اداره در غرب نظیر مرتون (Merton)، سکر نیک (Selznick) و گلدنر (Gouldner) به جنبه‌های کارکرد نامطلوب یا سوء عملکرد بوروکراسی‌ها (Dysfunctions) نظر افکنده‌اند و

بوروکراسی‌ها را به لحاظ اینکه دارای قدرت و امکانات هستند و به همین سبب به راحتی می‌تواند مورد سوء استفاده و بهره‌برداری نابجا قرار گیرند، شدیداً مورد انتقاد بلکه آنرا بدبینانه مورد سرزنش قرار داده‌اند. بر اساس تحقیقات و یافته‌های محققین مورد اشاره، سازمانهای بوروکراتیک کارکردهای نامطلوبی نظیر آنچه که در ذیل بیان می‌شود از خود بروز و ظهور می‌دهند:

۱- جابجا شدن هدف (Goal Displacement) از طریق جلوه دادن اهداف واحدهای فرعی و یا اهداف شخصی بوروکرات‌ها به عنوان اهداف سازمانی و تبدیل شدن وسایل و طرق (Means) نیل به اهداف به هدف سازمانی (Ends).

۲- استفاده نابجا و نامناسب از قوانین و مقررات و رویه‌ها به قصد فساد اداری، تبعیض و امتیاز طلبی.

۳- ایجاد روحیه بی‌تفاوتی و از خودبیگانگی (Alienation) در بوروکرات‌ها و عدم پابندی و تعهد (Commitment) به اهداف سازمانی و غلبه روحیه تلاش برای تحقق اهداف شخصی.

۴- ایجاد شبکه قدرت و نهایتاً تمرکز قدرت (Concentration of Power) در يد مدیران ارشد و سطوح عالی بوروکراسی.

۵- ایجاد مانع در مسیر پویایی (Dynamism) و نوآوری (Innovation) و گرایش به انجام امور تکراری و یکنواخت و

**بوروکراسی مدیریت عم امتیازات و مزیت‌های کارکردیش
همچون هر نسلی چنانچه هدایت و مجاز نشود،
کارکردهای نامطلوبی از خود بروز خواهد داد.**

توسعه فرهنگ سازمانی پرهیز از تغییر و حفظ وضعیت موجود و نهایتاً ایستایی و رکود سازمانی.

۶- حاکمیت رابطه (Favoritism) و خویشاوندگرایی (Nepotism) در مناسبات و برخورد با ارباب رجوع و مشتریان و سیاست‌های اداری نظیر انتصاب و ارتقاء و نظایر آن.

۷- ضعف و ناتوانی در به‌کرد و تصحیح رفتار و کارکرد. سازمانهای بوروکراتیک به تدریج به لحاظ غلبه فرهنگ محافظه کاری و حفظ وضعیت و موقعیت‌های موجود و عدم توجه به عوامل و خواسته‌های محیطی به سیستم‌های بسته‌ای تبدیل می‌شوند و نیاز به اصلاح و رفتار سازگار با محیط (Adaptive Behavior) را از دست می‌دهند.

بوروکراسی و نظام سیاسی

رابطه بین بوروکراسی و نظام سیاسی (Political system) برای نخستین بار توسط ماکس وبر مورد بحث قرار گرفت. در مطالعات تطبیقی و مقایسه‌ای نظام مدیریت دولتی کشورها، بوروکراسی به مفهوم نظام اداری دولت یا نظام اداری سیستم سیاسی بکار برده می‌شود. وبر معتقد بود سیاستمداران می‌بایست بر وظایف وضع قانون و سیاست‌گذاری (Policy making) تاکید داشته باشند و بوروکرات‌ها به وظایف اداری یعنی اجرای سیاست‌ها و وظایف عمومی اشتغال ورزند. در واقع وبر به نظریه جدایی سیاست از اداره (Administratin) یعنی مجزا بودن وظایف سیاسی از وظایف اجرایی معتقد بود و تاکید می‌نمود که بوروکرات‌ها نباید در وضع

در مدل سازمانی «ویبر» تلاش آگاهانه‌ای علیه تبعیض و زدودن رابطه بازی در سازمانهای اداری بود که بیش از نیم قرن در جامعه او دامن گسترده بود. او سعی کرد اقدامات تبعیض آمیز تصمیم‌گیرندگان اداری را که به اشکال گوناگون نظیر ارج نهادن به رابطه و خویشاوندگرایی، قلمرو می‌یافت از کاربرد نظام اداره امور جامعه خود تصفیه سازد و مهیار صلاحیت و شایستگی را جایگزین ارزشهای حاکم نماید.

را بعنوان عنصر تشکیل دهنده آن احاطه کرده است.

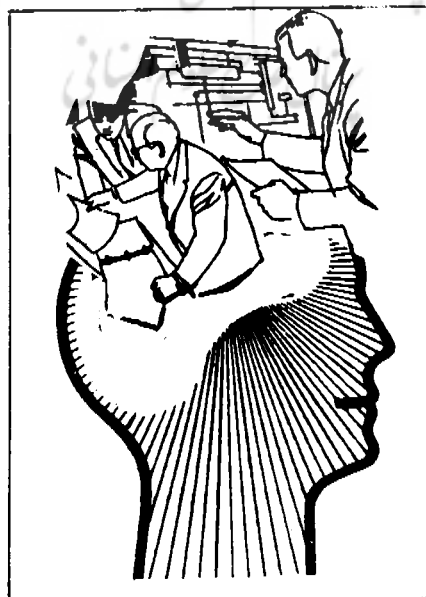
انواع بوروکراسی‌ها

به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، در دنیا کشوری بدون بوروکراسی یافت نمی‌شود. هر نوع نظام یا سیستم اداره امور خود نمونه‌ای از بوروکراسی است. در واقع این عده معتقدند بوروکراسی مظهر سبک و اسلوب اداره امور جامعه تلقی می‌شود. به همین دلیل در سالهای اخیر مطالعات تطبیقی و مقایسه‌ای در بار انواع بوروکراسی‌ها در جوامع مختلف صورت پذیرفته است و نوع بوروکراسی کشورهای مختلف همواره مورد توجه محققان این رشته بوده است. یکی از کسانی که به مسئله بررسی رابطه بوروکراسی با نظام سیاسی در جوامع مختلف توجه نموده است مرل فنسود (M. Fainsod) است. این محقق پنج نوع بوروکراسی در ارتباط با نظام شیاسی تشخیص می‌دهد:

- ۱- بوروکراسی نماینده
 - ۲- بوروکراسی حزبی
 - ۳- بوروکراسی تحت حاکمیت نظامیان
 - ۴- بوروکراسی تحت حاکمیت رهبر
 - ۵- بوروکراسی حاکم
- «فنسود» معتقد است بوروکراسی نماینده در یک جریان سیاسی رقابتی شکل می‌گیرد. بوروکراسی‌های نوع دوم را مولود رژیم‌های سیاسی تک حزبی می‌داند که بوروکراسی را

سیاستمداران توصیه می‌کند که زمام نظارت بر دستگاه اجرایی و اداری کشور را از کف ندهند و اداره آنرا به دست بوروکرات‌ها نسپارند.

یکی دیگر از کسانی که به مسئله ارتباط بوروکراسی با نظام سیاسی توجه نشان داده است «فرل هدی» (Heady) است. «هدی» در این زمینه چنین تحلیل می‌کند: «محیط بوروکراسی را می‌توان به دایره متحدالمرکزی تشبیه نمود که بوروکراسی در مرکز آن واقع شده است نزدیکترین دایره بیشترین تاثیر و دورترین دایره کمترین اثر را بر بوروکراسی خواهد داشت. اگر بزرگترین دایره را کل جامعه یا نظام اجتماعی تصور نمائیم، دایره پس از آن نظام اقتصادی یا وجهی از نظام اجتماعی را نشان می‌دهد. به همین ترتیب دایره درونی نظام سیاسی خواهد بود که بوروکراسی



سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها مداخله نمایند و وارد دایره سیاست شوند. زیرا اگر چنین اختیاری به آنها داده شود در این صورت نمی‌توان انتظار داشت که اصل جدایی سیاست از اجرا بطور کامل رعایت شود. زیرا بوروکرات‌ها (کارکنان سازمانهای اداری) خواسته‌های فردی و گروهی خود را به نام سیاست‌ها و خط‌مشی‌های جامعه تهیه و به مرحله اجرا درمی‌آورند. او بوروکراسی را برای کسانی که می‌خواهند دستگاههای بوروکراتیک را نظارت نمایند، یک وسیله قدرت می‌پنداشت و معتقد بود در شرایط متعارف، قدرت یک بوروکراسی کاملاً پیشرفته، بیش از حد لزوم و نیاز خواهد بود و عاملی که منجر به چنین وضعیتی می‌شود همانا تفوق و برتری صلاحیت تخصصی بوروکرات‌ها در مقام مقایسه با صلاحیت تخصصی سیاست‌گذاران است.

وی اعتقاد داشت نظام اداره بوروکراتیک همواره کوشش می‌کند تا آنجا که ممکن و میسر است اقدامات و تصمیمات خود را پنهان نگاه دارد تا از این طریق مورد انتقاد واقع نشود. اگر بوروکرات‌ها بتوانند تصمیمات خود را پنهان سازند و راه هرگونه نظارت و کنترل را بر عملکرد رفتار اداری خود مسدود نمایند، نهایتاً استبدادی بوجود خواهد آمد که بر از آن به عنوان استبداد بوروکراتیک Bureaucratic Absolutism یاد می‌کند. و بر به

هدایت می‌نمایند. در بوروکراسی‌های نوع سوم نظامیان به عنوان بوروکرات تسلط و حاکمیت دارند. به این معنا که نیروهای نظامی عهده‌دار دستگاه اداری کشور هستند. در بوروکراسی نوع چهارم، بوروکراسی به عنوان سازوکاری جهت تامین و تحقق اهداف رهبر مورد استفاده قرار می‌گیرد. در بوروکراسی‌های نوع پنجم، بوروکراسی عملاً بر نظام سیاسی تسلط و حاکمیت دارد و بوروکرات‌ها کوشش می‌نمایند قدرت سیاست‌گذاری و اتخاذ تصمیم را هم در امور اجرایی و هم امور سیاسی، خود بدست گیرند. در بوروکراسی‌های حکومت‌کننده (حاکم) تمیز و تشخیص ساختارهای سیاسی و اداری جامعه از یکدیگر بسیار دشوار و پیچیده است و نوعی اختلاط در کارکردهای اجتماعی در جامعه حاکم است.

بوروکراسی کشورهایی مثل فرانسه و آلمان در طبقه‌بندی نظام‌های بوروکراتیک کلاسیک یعنی همانند و منطبق با مدل «ویر» می‌باشد. «فرل هدی» برای بوروکراسی ژاپن طبقه‌بندی خاصی قائل است و از بوروکراسی این کشور به عنوان نظامی مبتنی بر «مدرنیسم اداری» یاد می‌کند. به اعتقاد «هدی» بوروکراسی کشورهای در حال توسعه متأثر از نظام سیاسی آنهاست و بجای اینکه بوروکراسی اینگونه کشورها طبقه‌بندی و شناسایی شوند ارجح آنست نظام‌های سیاسی آنها را شناسایی و طبقه‌بندی نمود. «هدی» معتقد است بوروکراسی کشورهای در حال توسعه را نباید با نظام بوروکراتیک ماکس وبر مورد مقایسه قرار داد.

به اعتقاد «فرد ریگز» (Riggs) که از

محققین مطالعات تطبیقی مدیریت است در نظام‌هایی که بوروکراسی بر سایر اجزاء نظام سیاسی تسلط و حاکمیت یافته است نظام سیاسی نامتعادلی بوجود خواهد آمد و نوعی عدم تعادل و توازن میان بوروکراسی و نظام سیاسی بروز خواهد نمود. در نظام‌های بوروکراتیک نامتعادل گروه حاکم کوشش می‌کند تا اختیارات و قدرت را تحت سیطره و سلطه خود درآورد. از این رو، بوروکراسی هم بر فرآیند تنظیم و وضع سیاست‌ها و هم بر اجرای آنها حاکمیت خود را اعمال می‌کند.

«ریگز» معتقد است تمرکز قدرت در دست بوروکرات‌ها به عدم توجه به نیازها و خواسته‌های عمومی منجر می‌شود. تقویت مدیریت دولتی در جوامع در حال توسعه، مانع توسعه سیاسی اینگونه جوامع می‌شود. وی معتقد است میان قدرت بوروکرات‌ها و بازده اداری آنها رابطه‌ای معکوس و مخالف یکدیگر برقرار است. بدین معنا که هر چه قدر مقامات اداری از قدرت و اختیار بیشتری برخوردار باشند، بازدهی کمتری خواهند داشت. «ریگز» خصلت‌هایی نظیر رابطه بازی فساد، ارتشاء، عدم کفایت در اجرای قانون، انگیزه شدید به کسب قدرت و استقلال عمل و حفظ و صیانت منافع شخصی را از ویژگی‌های بوروکراسی جوامع در حال توسعه می‌داند.

بوروکراسی و مردم

با توجه به آنچه که بیان شد می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که بوروکراسی یک نظریه رایج در جوامع فعلی برای اداره امور است. در قرن حاضر اغلب اندیشمندان مسائل اداره،

واژه بوروکراسی را به مثابه «سازمان» (Organigzation) یا «نظام اداری» (Administratiue System) بکار می‌برند. چنانچه در قرن نوزدهم، هیچگاه کسی دانشکده را به عنوان یک بوروکراسی تلقی نمی‌نمود. ولی امروزه مفهوم بوروکراسی در خصوص انواع سازمانها اعم از دولتی یا غیردولتی، نظامی یا تجاری، صنعتی یا خدماتی بکار برده می‌شود و مترادف و هم معنای «سازمانهای بزرگ اجتماعی» بکار گرفته می‌شود و از دیدگاههای مختلف سیاسی، جامعه‌شناسی، اقتصادی و مدیریت مورد تحلیل و تدقیق قرار می‌گیرد.

بوروکراسی در زمان پیدایش با تحلیل‌های سیاسی مورد حمله قرار می‌گرفت ولی پس از آنکه به عنوان یک نظام و مدل برای اداره امور انتخاب گردید، به عنوان پاسخی برای دست‌یابی به کارآیی و کفایت اداره امور سازمانهای بزرگ پذیرفته شد.

مطالعه تاریخ بوروکراسی نشان می‌دهد، واژه بوروکراسی بیش از همه واژه‌های مدیریت گاه تحسین شده و گاه مسبب آلام اجتماعی تلقی شده است و گاه نیز به معنای مدل مطلوب و کارآمد و گاهی هم مسئول همه مصائب زیان‌بار مبتلا به جهان امروز قلمداد گردیده است. علیرغم افراط و مبالغه‌ای که در تشخیص علل آلام و مصائب اجتماعی بکار رفته است، لیکن در همه انتقادات علیه بوروکراسی حقایقی نیز نهفته است. زیرا بوروکراسی به عنوان وسیله‌ای موثر برای اعمال سلطه‌گری گروه‌های قدرتمند، هر آینه می‌تواند دموکراسی را به مخاطره اندازد. بنابراین باید بین جوامعی که تحت سیطره

بوروکراسی‌ها اداره می‌شوند و جوامعی که ساختار و نهادهای اجتماعی خود را در قالب مدل عقلایی، قانونی طراحی نموده و اداره می‌کنند تفاوت قائل شد. برخلاف فرضیه عده‌ای از محققین نظیر «وارن بنیس» (Bennis) که عصر حاضر را عصر پایان حیات بوروکراسی‌ها تصور می‌نمایند. همچنان که بوروکراسی‌گرایی در نظام‌های اکثر جوامع دامن گسترده است، صاحب‌نظران مسائل بوروکراسی مرتباً کارکردهای نامطلوب و مخاطرات بوروکراسی‌ها را خاطر نشان می‌سازند و آثار بوروکراسی را بر ارزشهای انسانی و مردم‌گرایانه مورد ارزیابی و تحلیل قسار می‌دهند. بوروکراسی تا چه اندازه می‌تواند برای دموکراسی زیان‌بار باشد؟ و یک جامعه تا چه اندازه می‌تواند بوروکراسی شدن سازمانها و نهادهای اجتماعی خود را متعادل و متوازن سازد؟

به اعتقاد «پیتر بلاو» (Blau) مردم برای بوروکراسی‌ها گروهی مرزی بشمار می‌روند.

یعنی نه جزیی از بوروکراسی هستند و نه کاملاً خارج از آن قرار دارند، لذا اعمال اختیارات بوروکراتیک برای جامعه و مردم دارای پیامدهایی است. بسیاری از اقدامات بوروکراسی که از سوی ارباب رجوع مورد اعتراض واقع می‌شود و دردسر و زحمت تلقی می‌شود از نظر بوروکراسی نه تنها کارآمد نیست بلکه ضروری بوده و برای حفظ کارآیی آن لازم است.

بطور مثال، تکمیل فرم‌های متعدد برای انجام کاری از نظر ارباب رجوع عملی مسخره‌آمیز به نظر می‌رسد ولی برای بوروکراسی بدون داشتن چنین اطلاعاتی، انجام عملیات دچار اختلال خواهد شد. «پیتر بلاو» معتقد است ارباب رجوع غالباً ناکارآمد مدرن بوروکراسی را در نمی‌یابد، زیرا مجال درک آنرا دارا نیست. ارباب رجوعی که مستأصل در تقابل تشکیلات نیرومند بوروکراتیک ایستاده و در انتظار تصمیمی است که برای وی ارزش حیاتی

دارد، تنها به شرایط استثنایی خود می‌اندیشد، لیکن دستگاه غیر شخصی بوروکراتیک، موضوع او را صرفاً به عنوان یک مقوله در کنار سایر مسائل مورد رسیدگی قرار می‌دهد و خشم و غضب او علیه تصمیمات مخالف، تاثیری بر تصمیم بوروکراسی ندارد.

هنگامی که اقدامات بوروکراسی به زیان منافع ارباب رجوع عمل می‌کند وی از طریق انتقاد و ابراز تفر صرفاً به نوعی تلافی روانی دست می‌زند. تحقیقات نشان داده است انتقاد از کاغذ بازی در افرادی که خود را در قبال بوروکراسی ناتوان درک کرده‌اند بیشتر رایج بوده است.

به عقیده بلاو محافظه‌کاران برخلاف طرفداران اصلاحات بنیادی، مشکل کاغذبازی را به عنوان مشکل عمده بوروکراسی جلوه می‌دهند. آنان با ساختار و قدرت نظام بوروکراتیک فعلی مخالفتی ندارند. از این رو، آماج مخالفت خود را به سمت سیستم‌های درون بوروکراسی متوجه می‌نمایند.

پیتر بلاو در کتاب «بوروکراسی در جامعه نوین» می‌نویسد: در اتحاد جماهیر شوروی (سابق) انتقاد از دولت جزء در یک مورد اکیداً ممنوع است و آن یک مورد مجاز همانا انتقاد کردن از سوء مدیریت و کاغذبازی است. لذا این شیوه به عنوان جان‌نشین روانی برای ابراز مخالفت با خط‌مشی‌های بوروکراسی بکار گرفته شده است.

بنابراین ناتوانی و ناکامی مردم در قبال نیروی فائق بوروکراسی بیشتر به شکل متمم نمودن بوروکراسی به عدم کارآیی، کاغذبازی و تشریفات زائد (Red Tape) ابراز گردیده است.



قیمت‌گذاری برای یک بازرگان
 برای یک بازرگان، قیمت‌گذاری از
 هزینه‌یابی مهم‌تر است. قیمت‌هایی که شما با
 مشتری حساب می‌کنید، مقدار فروش شما را
 تعیین می‌کند و بر این اساس مقدار پولی که
 وارد بنگاه شما می‌شود محاسبه می‌گردد.
 پولی که از فروش بدست می‌آید باید سه
 کار زیر را انجام دهد:

● هزینه‌های مستقیم را پوشش دهد، یعنی
 بهای خرید مواد اولیه و حمل و نقل آنها را
 پردازد.

● هزینه‌های غیرمستقیم را پوشش دهد،
 یعنی هزینه‌های اداره فروشگاه مانند
 دستمزدها، اجاره، بیمه، برق مصرفی و تلفن را
 پردازد؛ و

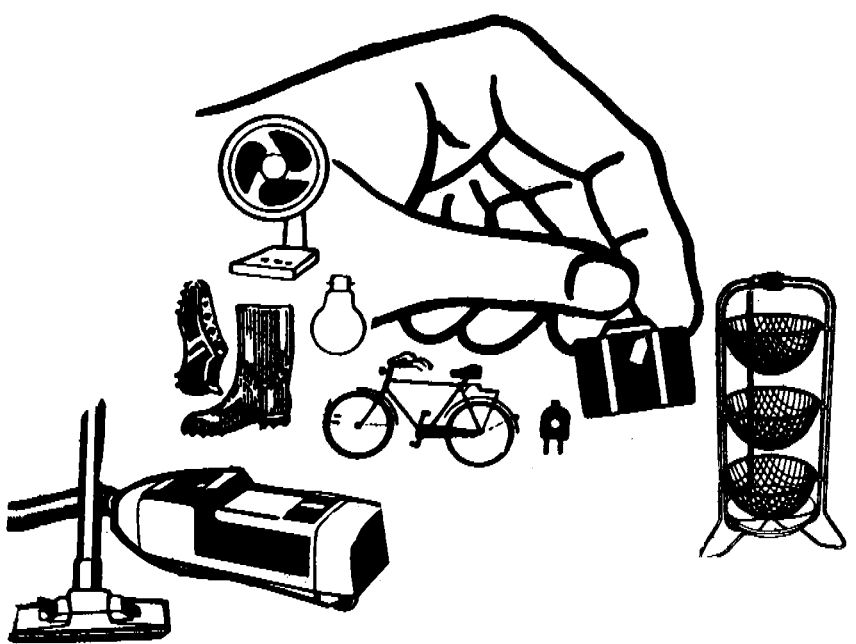
● سود مناسبی را تامین نماید.

وقتی قیمت فروشی را برای کالای معینی
 تعیین می‌کنید، باید بیاد داشته باشید که پول
 دریافتی بابت فروش آن قلم کالا باید همواره
 سه مورد فوق را پوشش دهد.

اگر یک پاکت کوچک چای را به مبلغ
 $\frac{4}{5}$ واحد پولی بخرید و به مبلغ $\frac{4}{5}$ واحد
 پولی بفروشید، پول کافی برای خرید مجدد
 یک بسته کوچک چای بدست آورده‌اید ولی
 هیچ پولی برای پوشش هزینه‌های اداره
 فروشگاه ندارید. یعنی هیچ سودی بدست
 نیاورده‌اید.

خرده‌فروش‌ها باید قبل از فروش کالا به
 مشتری، مقدار کمی به قیمت خرید کالا
 بیفزایند. به این مقدار افزایش، افزایش بهاء یا
 افزایش هزینه می‌گویند. خرده‌فروشها به این
 ترتیب پول اضافی بدست می‌آورند که برای
 تامین برخی هزینه‌های دیگر به کار می‌رود.
 یعنی هزینه‌های اداره فروشگاه و سود از این
 محل تامین می‌شود.

تمام خرده‌فروش‌ها به منظور تحصیل
 سود، درصدی بر قیمت خرید خود می‌افزایند.
 به عبارت دیگر، آنها برای پوشش هزینه‌های
 خود به حاشیه سود احتیاج دارند.
 این حاشیه سود معمولاً به صورت



به کسب و کار خود رونق دهید

ترجمه: محمد بلوریان تهرانی

مأخذ: IMPROVE YOUR BUSINESS

قسمت هشتم

سازمان بین‌المللی کار - ژنو - ۱۹۸۶

کرده تقریباً درست است و میزهای تولیدی او
 با اندک کوششی در زمینه‌های بازاریابی به
 فروش خواهند رفت.

● اما اگر قیمت بازار بین ۵۸۰ تا ۶۸۰
 واحد پول ملی باشد، او دچار دردسر خواهد
 بود. او برای تحقق فروش، باید قیمت‌های
 خود را کاهش دهد. اگر او نتواند میزهای خود
 را در قیمتی بالاتر از ۵۸۰ واحد پولی
 بفروشد، باید جداً هزینه‌های خود را کاهش
 دهد. او در این قیمت هنوز ۳۱ وحد پولی در
 هر میز سود می‌برد ولی این سود برای حفظ
 سلامت کار و کسب او کافی نیست.

در بسیاری از صنایع، و در شرایطی که
 رقابت شدید است، شما نمی‌توانید ۳۰ درصد
 بر هزینه‌های خود بیفزایید (۲۳ درصد سود
 بربید - مترجم). ممکن است شما بتوانید با
 افزودن ۲۰ درصد روی هزینه‌ها به قیمتی
 برسید که کالا (به آسانی) به فروش رود. اگر
 از هزینه‌های خود آگاه باشید، آنگاه خواهید
 دانست که چه باید بکنید.

به این کسر یا درصد، حاشیه سود
 می‌گویند. در سطور آینده این بخش، مجدداً
 این مطلب مورد اشاره واقع خواهد شد. (به
 قسمت افزایش هزینه یا حاشیه سود مراجعه
 کنید).

قیمتی که ما محاسبه می‌کنیم، قیمتی است
 که شخص نجار نیز طالب است کالای خود را
 به آن قیمت بفروشد ولی ممکن است نتواند به
 چنان رقمی دست یابد. این امر بستگی به
 وضعیت بازار و نوسانات واقعی قیمت‌ها دارد.

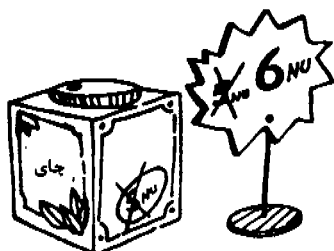
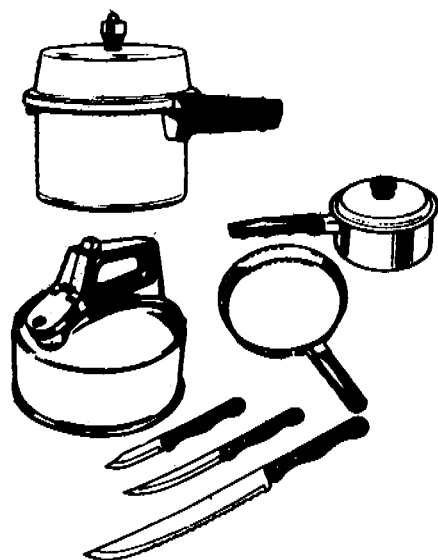
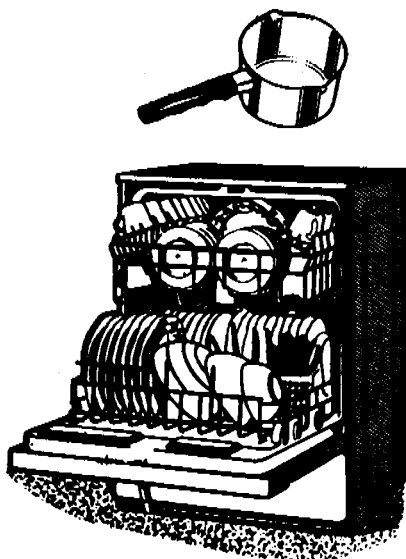
● اگر میزهای مشابه با کیفیتی مشابه در
 حدود ۷۳۰ تا ۷۸۰ واحد پول ملی در بازار
 به فروش برسند، وضعیت نجار موردنظر ما
 خوب است و او می‌تواند حتی با افزایش
 اندکی در قیمت‌های خود، میزها را در فاصله
 ۷۳۰ تا ۷۸۰ واحد پولی بفروشد و مطمئن
 باشد که سود خوبی عایدش خواهد شد.

● اگر میزهای مشابه با کیفیتی مشابه در
 حدود ۶۸۰ تا ۷۳۰ واحد پول ملی به فروش
 برسند، نجار موردنظر ما هنوز با مشکلی مواجه
 نیست و قیمت ۷۱۴ واحدی که او محاسبه

سال گذشته را بکار بندید که واقعاً بتوانید چنین سودی را تحصیل کنید. اکنون مجدداً به ارقام و نتایج سال قبل برگردید و تخمین بزنید که آیا همان حاشیه سود سال قبل کافی است یا باید رقم بزرگتری را انتخاب کنید.

اگر نسبت به نتایج سال قبل راضی نیستید، باید برای سال جاری حاشیه سود بالاتری را هدف‌گیری نمایید. هم‌چنین اگر، حاشیه سود امسال واقعاً می‌تواند بالاتر از سال قبل باشد باید به همین نحو عمل کنید.

- قیمت‌های خود را افزایش دهید؛ یا
- هزینه‌های خود را کاهش دهید.



با افزایش قیمت، حاشیه سود خود را افزایش دهید.

این است که حاشیه سود کالاهاى مختلف چقدر باید باشد؟ شما چگونه می‌توانید مقدار کافی و قابل قبولی از حاشیه سود روی کالاهاى خود انتخاب کنید که علاوه بر پوشش هزینه‌های غیر مستقیم، سود مناسبی را نیز برای شما ببار آورد؟

برای پاسخ به این سؤال، ابتدا به نتایج عملیات تجاری خود در سال گذشته نظری بیفکنید و خلاصه‌ای از ارقام فروش و هزینه‌ها در طول سال تهیه کنید. (مانند مثال زیر):

فروش	۴۸۰۰۰۰
- هزینه‌های مستقیم	۴۰۸۰۰۰
سود ناخالص (ناویژه)	۷۲۰۰۰
- هزینه‌های غیرمستقیم	۵۲۰۰۰
= سود خالص	۲۰۰۰۰

از جدول خلاصه فوق، شما می‌توانید متوسط حاشیه سود خود را محاسبه کنید، (به شرح زیر):

$$\text{حاشیه سود متوسط} = 100 \times \frac{\text{هزینه‌های مستقیم} - \text{فروش}}{\text{فروش}}$$

$$\text{حاشیه سود متوسط} = 15\% \times \frac{480000 - 408000}{480000}$$

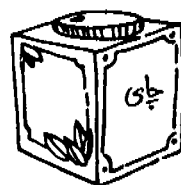
اگر تصور می‌کنید حاشیه سود سال گذشته، سود کافی برای شما تامین کرده است، می‌توانید در سال جاری نیز همین حاشیه را انتخاب کنید. اما بیاد داشته باشید در صورتی می‌توانید درصد مشابهی از حاشیه سود مانند

درصدی از بهای فروش بیان می‌شود. در مثال ما، خرده‌فروش تصمیم گرفته است که ده درصد به عنوان حاشیه سود در معاملات چای بدست آورد.

$$10\% = \frac{0.10}{5} \times 100$$

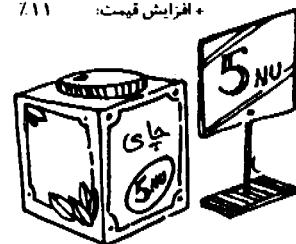
یادآوری: برای تحصیل ۱۰٪ حاشیه سود در معاملات چای او باید ۱۱٪ افزایش هزینه روی جمع هزینه‌ها منظور کند. در آینده بیشتر راجع به این مطلب گفته خواهد شد. سئوالی که برای خرده‌فروش مطرح است

چگونه قیمت‌گذاری کنیم



هزینه‌های انجام شده: ۴/۵۰ واحد پول ملی

+ افزایش قیمت: ۷.۱۱



قیمت فروش: ۵ واحد پول ملی

وقتی نسبت به تحصیل حاشیه سود معینی، تصمیم گرفتید، باید برای بدست آوردن آن بکوشید. این کار آسان نیست زیرا شما نمی‌توانید حاشیه سود متوسط موردنظر را روی همه کالاها بدست آورید. در مورد بعضی از کالاها شما قادر هستید حاشیه سودی بالاتر از حد متوسط به دست آورید در حالیکه در مورد برخی دیگر از کالاها شما نمی‌توانید به این رقم دست یابید.

شما باید سعی کنید حاشیه سودی که روی کالاهاى مختلف بدست می‌آورید به ترتیبی



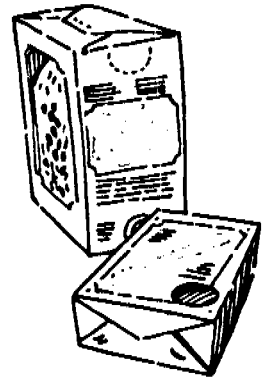
با کاهش هزینه‌ها نیز می‌توانید حاشیه سود خود را افزایش دهید.

باشد که تقریباً فروش کل شما، تامین کننده حاشیه سود متوسط مورد نظر باشد. راه آسانی برای اطمینان از اینکه بالاخره حاشیه سود تخمین شما حاصل خواهد شد وجود ندارد. تنها قدرت شما در اداره کار و کسب راهنمای شما خواهد بود.



کالاهای پرسود

پس از شش ماه از تخمین اولیه، خلاصه دیگری از وضعیت تجاری خود تهیه کنید و ببینید آیا متوسط حاشیه سود شما در عملیات بازرگانی تغییر کرده است یا خیر. اگر متوسط حاشیه سود شما خیلی کمتر شده بود، می توانید قریباً بیشتر روی خرید کالاهای لوکس که می توان حاشیه سود بیشتری روی آنها بدست آورد، فکر کنید. هم چنین ممکن است شما بتوانید حاشیه سود خود را روی کالاهایی که قبلاً نیز عرضه کرده اید، افزایش دهید.



بعضی از کالاها پرسود و برخی کم سود هستند ولی ترکیب آنها سود متوسطی را عاید می سازد.

اگر متوسط حاشیه سود شما برابر یا بیشتر از مقدار تخمینی، ولی ارقام فروش کمتر از ارقام پیش بینی شده بود، ممکن است به منظور افزایش فروش سعی کنید حاشیه سود متوسط را کاهش دهید.

حاشیه سود و افزایش قیمت. وقتی حاشیه سود مورد نظر خود را روی



افزایش هزینه درصدی از جمع هزینه های کل است.

کالاهای مختلف تعیین نمودید، باید سؤال زیر را با خود مطرح نمایید:

- در موقع فروش کالا، چقدر بر جمع هزینه های مستقیم و غیر مستقیم اضافه کنم تا به حاشیه سود دلخواه برسم؟

ما قبلاً مثالی در این باره مطرح کرده ایم: یک خرده فروش یازده درصد بر جمع هزینه های مستقیم و غیر مستقیم یک بسته چای افزود تا به حاشیه سود ده درصدی در بهای فروش برسد. حالا این سؤال مطرح است که: چگونه خرده فروش متوجه شد که افزایش هزینه ۱۱ درصدی باعث تحصیل حاشیه سود ۱۰ درصدی می شود؟

محاسبه ارقام افزایش هزینه بر جمع هزینه های مستقیم و غیر مستقیم برای دستیابی به هر رقم از حاشیه سود امکان پذیر است.

اما این کار مشکل است. برای سهولت امر، جدول صفحه بعد ارائه می گردد. در این جدول ارقام متناظر برای کسب حاشیه سود از یک تا پنجاه درصد را ملاحظه می نمایید.

درصد های حاشیه سود در ستون سمت چپ و درصد های افزایش بر جمع هزینه های مستقیم و غیر مستقیم در ستون سمت راست آورده شده اند. مثلاً: برای تحصیل ۲۶ درصد حاشیه سود باید ۳۵ درصد بر جمع هزینه های مستقیم و غیر مستقیم افزود. و یا برای تحصیل ۱۲ درصد حاشیه سود باید ۱۳/۵ درصد بر جمع هزینه های مستقیم و غیر مستقیم افزود.

مثال:

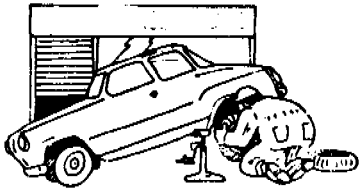
یک خواروبار فروش تصمیم گرفته است روی فروش چای ۱۷ درصد حاشیه سود داشته باشد. جمع هزینه های مستقیم و غیر مستقیم یک بسته چای ۳ واحد پول ملی است. اکنون به جدول نگاه کنید. رقم متناظر

برای تحصیل ۱۷ درصد حاشیه سود، ۲۰ درصد افزایش بر جمع هزینه است و می توانید قیمت فروش یک بسته چای را به ترتیب زیر محاسبه کنیم:

۳ واحد پول ملی	۷.۲۰ درصد افزایش	۳ واحد پول ملی
پول ملی	= در جمع هزینه های مستقیم و غیر مستقیم	قیمت فروش

هر وقت خواستید قیمت فروش کالایی را حساب کنید، می توانید به همین ترتیب عمل نمایید. در صورتیکه:

- ارقام هزینه های مستقیم و غیر مستقیم را بدانید.
- درصد حاشیه سود مورد انتظار را معین کرده باشید.



قیمت گذاری برای یک واحد خدماتی

موسسات خدماتی مانند رستوران ها، تعمیرگاه های اتومبیل، خشک شویی ها، آژانس های مسافری یا مسئولین حمل و نقل، کالایی را تولید نمی کنند یا به فروش نمی رسانند که قابل مشاهده یا قابل لمس باشد. آنها خدماتی را در مقابل دریافت پول به مردم ارائه می دهند. این خدمات وقتی می تواند ارائه شود که از ماشین آلات و دستگاه ها استفاده شود (خشک شویی ها) یا از نیروی کار متخصص بهره گیری شود (مکانیک ها در تعمیرگاه های اتومبیل).

در موسسات خدماتی، هزینه های مستقیم شامل هزینه استفاده از ماشین آلات و هزینه نیروی کار است.

هزینه های غیر مستقیم شامل تمام انواع هزینه های دیگری است که برای اداره بنگاه

باید پرداخت شود مانند هزینه اجاره، هزینه‌های اداری و دفتری، بیمه، تلفن و غیره پولی که شما بابت انجام خدمات خود دریافت می‌کنید باید آنقدر باشد تا موارد زیر را پوشش دهد:

- هزینه‌های مستقیم؛
- هزینه‌های غیرمستقیم؛ و
- مقداری سود متعارف

بهای خدمات معمولاً براساس نفر ساعت کار انجام شده محاسبه می‌شود که آن را نرخ خدمات ساعتی می‌نامند و برابر روش زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{سهم سود} = \text{سهم هزینه} + \text{نرخ خدمات خالص در هر ساعت} = \text{مستقیم در هر ساعت} + \text{غیرمستقیم در هر ساعت}$$

سهم سودخالص در هر ساعت به منظور پوشش دادن به هزینه‌های غیرمستقیم و سود، به سهم هزینه‌های مستقیم اضافه شده است.

مثال: نرخ خدمات ساعتی در مورد «تعمیرگاه خدمات خوب» به شرح زیر خواهد بود:

سهم هزینه‌های مستقیم در هر ساعت

محاسبه سهم هزینه‌های مستقیم در هر ساعت، آسان است. در تعمیرگاه خدمات خوب، هزینه‌های مستقیم شامل دستمزد کارگران (بانضمام مزایای اجتماعی آنها) است. شما می‌توانید هزینه دستمزد ساعتی را به ترتیب زیر محاسبه کنید.

۱- جمع کل ساعات کاری که بر همان اساس باید در سال آینده به کارگران موسسه دستمزد پرداخت شود تخمین بزنید. آسان‌ترین روش محاسبه این رقم، ملاحظه ارقام مشابه در سال گذشته است. در سال گذشته، تعمیرگاه خدمات خوب، پنج کارگر استخدام کرده و کل ساعاتی که به کارگران در آن سال دستمزد پرداخت شده است، به شرح زیر بوده است:

$$۱۴۰۰ \text{ ساعت} = ۲۷ \text{ هفته} \times ۴۰ \text{ ساعت} \times ۵ \text{ کارگر}$$

تعمیرگاه خدمات خوب تخمین می‌زند که تعداد ساعات کار در سال آینده با سال گذشته برابر باشد.

جدول راهنمای حاشیه سود

ارقام برحسب درصد

حاشیه سود	افزایش هزینه	حاشیه سود	افزایش هزینه	حاشیه سود	افزایش هزینه
۱	۱/۰۱	۱۸	۲۲	۳۵	۵۲
۲	۲/۰۵	۱۹	۲۳/۵	۳۶	۵۶/۵
۳	۳/۱	۲۰	۲۵	۳۷	۵۹
۴	۴/۲	۲۱	۲۶/۵	۳۸	۶۱/۵
۵	۵/۳	۲۲	۲۸	۳۹	۶۲
۶	۶/۴	۲۳	۳۰	۴۰	۶۶/۵
۷	۷/۵	۲۴	۳۱/۵	۴۱	۶۱/۵
۸	۸/۶	۲۵	۳۲/۵	۴۲	۷۲/۵
۹	۱۰	۲۶	۳۵	۴۳	۷۵/۵
۱۰	۱۱	۲۷	۳۷	۴۴	۷۸/۵
۱۱	۱۲	۲۸	۳۹	۴۵	۸۱/۵
۱۲	۱۳/۵	۲۹	۴۱	۴۶	۸۵
۱۳	۱۵	۳۰	۴۳	۴۷	۸۸/۵
۱۴	۱۶/۵	۳۱	۴۵	۴۸	۹۲/۵
۱۵	۱۷/۵	۳۱	۴۷	۴۹	۹۶
۱۶	۱۹	۳۳	۴۹/۵	۵۰	۱۰۰
۱۷	۲۰/۵	۳۴	۵۱/۵		

کنید. به این ترتیب هزینه‌های مستقیم ساعتی بدست می‌آید:

$$\text{واحد پول ملی در هر ساعت} = \frac{۷۸۰۰۰ \text{ واحد پول ملی}}{۹۴۰۰ \text{ ساعت}} = ۸/۳۰$$



سهم سود ناویژه (سودخالص) در هر ساعت خدمت برای محاسبه سهم سود ناویژه در هر ساعت انجام خدمت اطلاعات زیر باید در اختیار باشد:

● کل هزینه‌های غیرمستقیم شما در سال آینده چه رقمی خواهد بود؟

● چه مقدار سود خالص از کاروکسب شما در سال آینده مورد انتظار است؟

آسان‌ترین راه برای رسیدن به اطلاعاتی پیرامون موضوعات فوق این است که میزان هزینه‌ها و میزان فروش در سال آینده را تخمین بزنید.

در جدول زیر هزینه‌ها و فروش تعمیرگاه خدمات خوب تخمین زده شده است:

درآمد ناشی از تعمیرات	۲۷۰۰۰۰
- هزینه‌های مستقیم (دستمزد)	۷۸۰۰۰
سود ناویژه	۱۹۲۰۰۰
- هزینه‌های غیرمستقیم	۱۷۲۰۰۰
سودخالص	۲۰۰۰۰

۲- کل دستمزدهای قابل پرداخت در سال آینده را با توجه به دستمزدهای پرداخت شده در سال قبل تخمین بزنید.

جمع کل دستمزد ماهانه و مزایای متعلقه در این تعمیرگاه به شرح زیر است:

$$\begin{aligned} \text{واحد پولی} &= ۵۰۰۰ = ۱۰۰۰ \times \text{پنج کارگر} \\ \text{واحد پولی} &= ۱۵۰۰ = ۱۵۰۰ \times \text{یک سرپرست} + \\ &= ۶۵۰۰ = \text{جمع دستمزد ماهانه} \\ \text{جمع دستمزد سالانه} &= ۷۸۰۰۰ = ۶۵۰۰ \times ۱۲ \end{aligned}$$

براساس جدول بالا، شما می‌توانید مبلغ کل دستمزد در سال آینده را تخمین بزنید. فرض کنیم که کل مبالغ پرداختی بابت دستمزد در سال آینده با دستمزدهای پرداخت شده در سال گذشته برابر باشد.

۳- کل دستمزدهای قابل پرداخت در سال آینده را برکل ساعات کار سال آینده تقسیم