

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<sup>۱</sup>

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<sup>۲</sup> 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

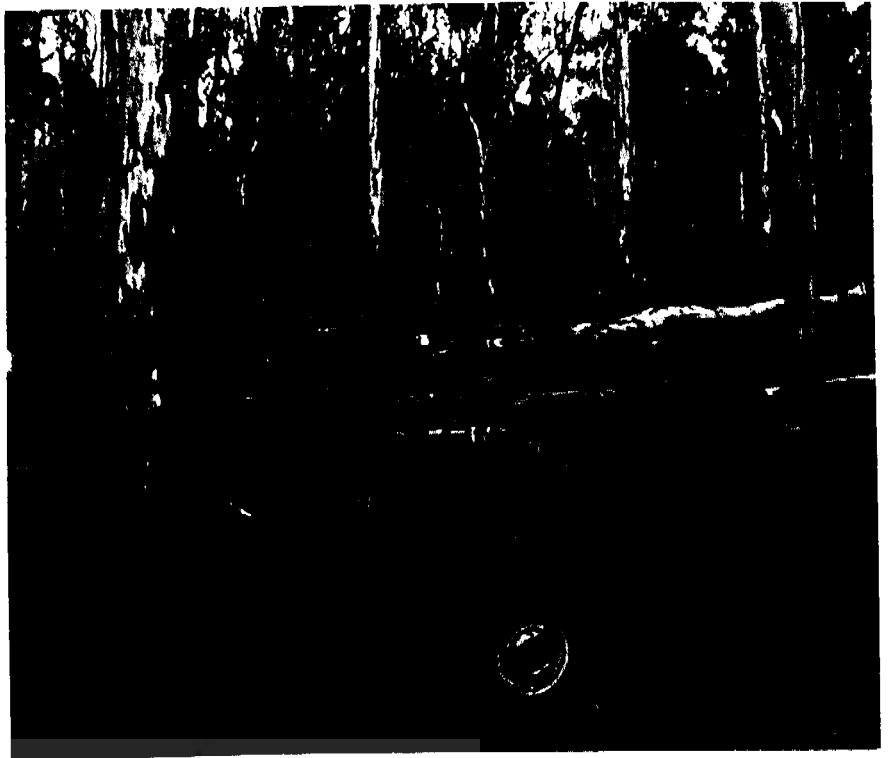
از «جمعیت کارگران، هانس کریستین آندرسن<sup>۳</sup> تا سوپر مارکتها

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»<sup>۱۱</sup> 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»<sup>۱</sup> 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<sup>۴</sup> مدیر شرکت تعاونی خرده‌فروشی نور نیبل<sup>۵</sup> در نزدیکی کولدینگ<sup>۶</sup>، موفق به تاسیس شرکت تعاونی خرده‌فروشی یاتلند<sup>۷</sup> 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<sup>۸</sup> که در سال ۱۸۸۶ تاسیس شده بود، ادغام شدند و مجموعه این تشکیلات، FDB<sup>۹</sup> 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<sup>(۱)</sup>. 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 تعمیم 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 زیک‌گوه‌رند

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: هر کس 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- نگاه‌کنید 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 سالخورده‌گان 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، ۱۵۰۰۰۰ 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-زنچو یک سیستم اینترنت فرارخوان خانگی تاسیس خواهد نمود

جازنچو از طریق ایجاد یک شبکه سایت کامپیوتری می‌تواند به

سیستم‌های <http://www.rim.or.jp/ci/ja> یا از طریق بروشورهای آی.سی.با 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 جازنچو 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 جازنچو، فعالیتهای این گروه را ترویج خواهد داد. (اخبار جازنچو شماره ۳ نوامبر ۱۹۹۵)

## حضور فعال گروه جازنچو 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 جازنچو 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.

## پرتغال

## 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»<sup>۱</sup> 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.

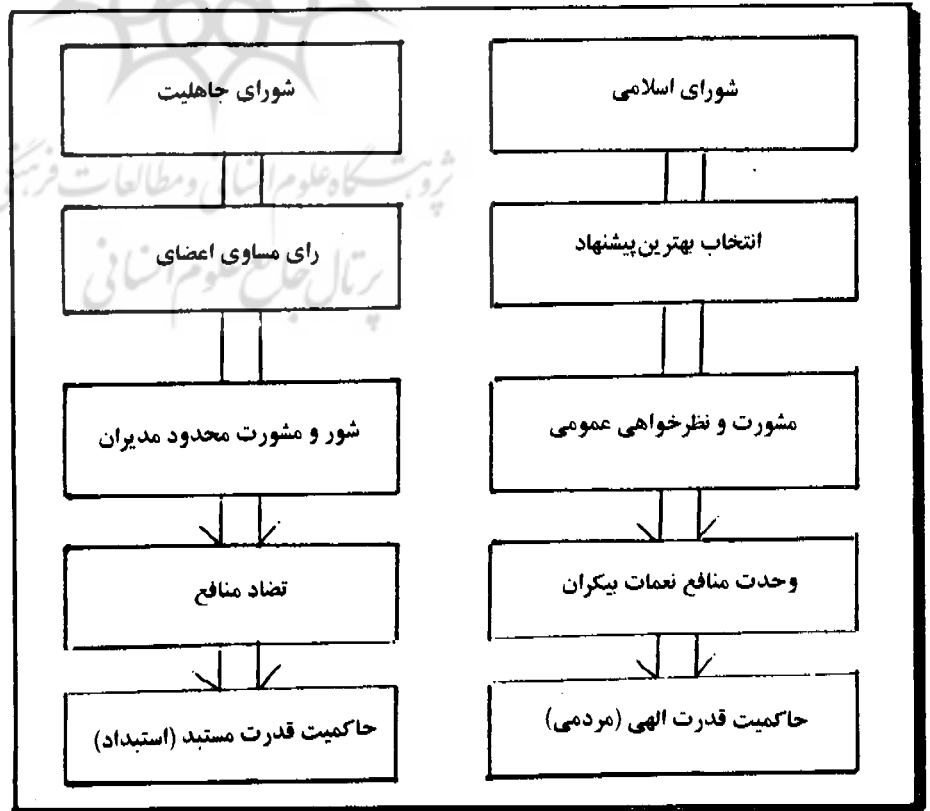
۴- در نظام مدیریتی اسلامی، قرآن به عنوان کتاب مرجع و راهنما و اساسی‌ترین مبنای رفع نیاز جامعه مورد مطالعه و تحقیق مردم قرار خواهد گرفت.

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، راه‌حلی 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، قهور 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.

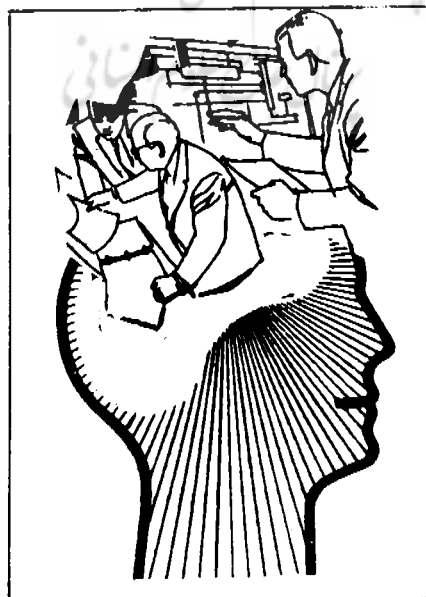
### انواع بوروکراسی‌ها

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 چهقدر 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



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  
 بپردازد.
- هزینه‌های غیرمستقیم را پوشش دهد،  
 یعنی هزینه‌های اداره فروشگاه مانند  
 دستمزدها، اجاره، بیمه، برق مصرفی و تلفن را  
 بپردازد؛ و

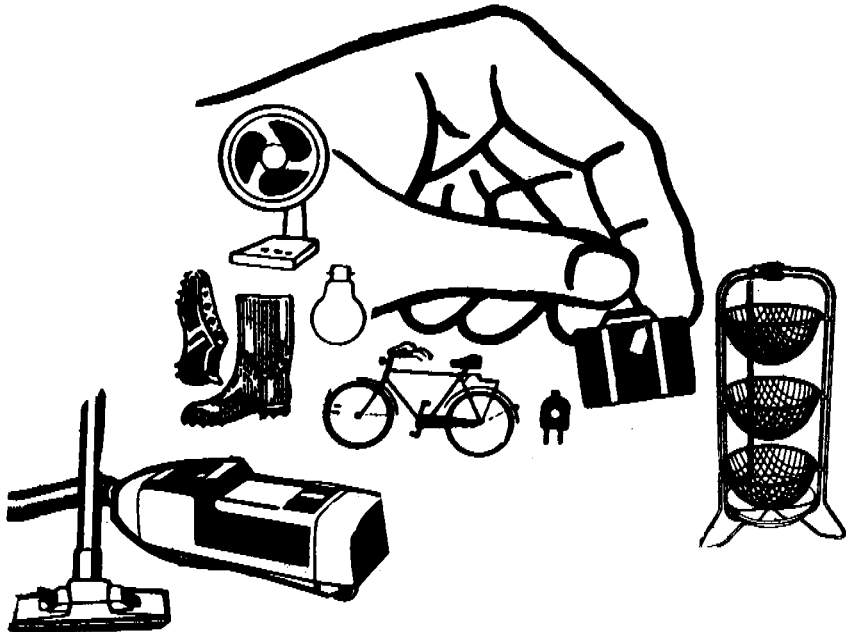
- سود مناسبی را تامین نماید.

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

IMPROVE YOUR BUSINESS: مأخذ:

سازمان بین‌المللی کار - ژنو - ۱۹۸۶ - قسمت هشتم

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.

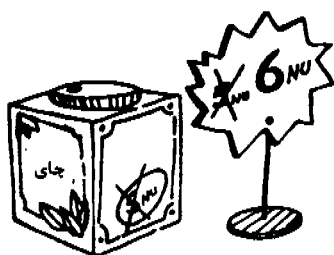
- اگر میزهای مشابه با کیفیتی مشابه در  
 حدود ۶۸۰ تا ۷۳۰ واحد پول ملی به فروش  
 برسند، نجار موردنظر ما هنوز با مشکلی مواجه  
 نیست و قیمت ۷۱۴ واحدی که او محاسبه



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.



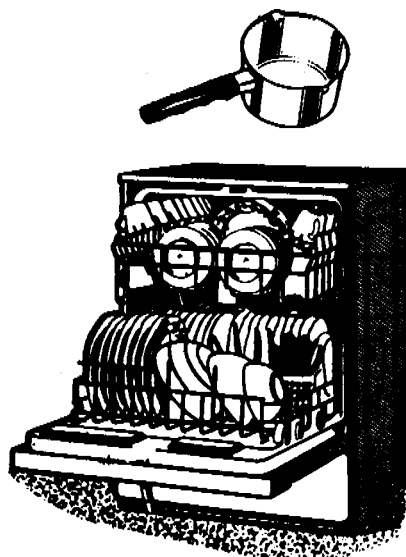
با افزایش قیمت، حاشیه سود خود را افزایش دهید.

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 کالاهای مختلف بدست می‌آورید به تریبی



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



این است که حاشیه سود کالاهای مختلف چقدر باید باشد؟ شما چگونه می‌توانید مقدار کافی و قابل قبولی از حاشیه سود روی کالاهای 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):

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

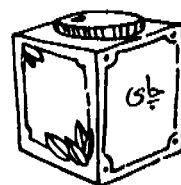
حاشیه سود متوسط =  $15\% \times \frac{480000 - 408000}{480000}$   
 اگر تصور می‌کنید حاشیه سود سال گذشته، سود کافی برای شما تامین کرده است، می‌توانید در سال جاری نیز همین حاشیه را انتخاب کنید. اما بیاد داشته باشید در صورتی می‌توانید درصد مشابهی از حاشیه سود مانند

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.

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

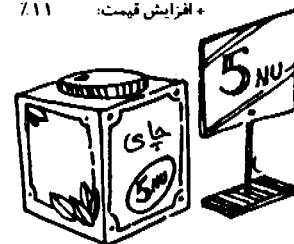
یادآوری: برای تحصیل ۱۰٪ حاشیه سود در معاملات چای او باید ۱۱٪ افزایش هزینه روی جمع هزینه‌ها منظور کند. در آینده بیشتر راجع به این مطلب گفته خواهد شد. سئوالی که برای خرده‌فروش مطرح است

چگونه قیمت‌گذاری کنیم



هزینه‌های انجام شده: ۴/۵۰ واحد پول ملی

+ افزایش قیمت: ۷/۱۱



قیمت فروش: ۵ واحد پول ملی

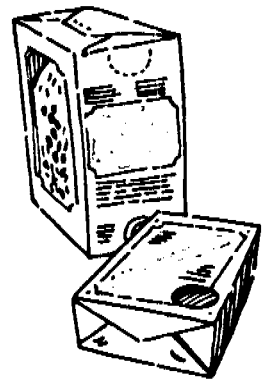


باشد که تقریباً فروش کل شما، تامین کننده حاشیه سود متوسط مورد نظر باشد. راه آسانی برای اطمینان از اینکه بالاخره حاشیه سود تخمین شما حاصل خواهد شد وجود ندارد. تنها قدرت شما در اداره کار و کسب راهنمای شما خواهد بود.



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 سوال زیر را با خود مطرح نمائید:

- 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 سوال 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 نمائید.

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:

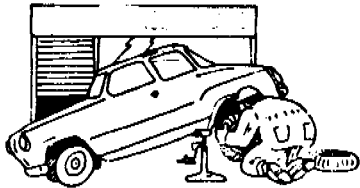
یک خواروبار فروش تصمیم گرفته است روی فروش چای ۱۷ درصد حاشیه سود داشته باشد. جمع هزینه های مستقیم و غیر مستقیم یک بسته چای ۳ واحد پول ملی است. اکنون به جدول نگاه کنید. رقم متناظر

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	۳ واحد پول ملی
قیمت فروش		

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

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

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

# پرسش و پاسخ حقوقی

**پرسش:** آقای ایرج طهماسبی بازرس یکی از شرکتهای تعاونی توزیعی با طرح این مساله که یکی از اعضای اصلی هیات مدیره شرکت از سمت خود استعفاء نموده است، سوال کرده‌اند: آیا هیات مدیره می‌تواند برای جانشینی عضو مستعفی از عضو علی‌البدل دعوت نماید یا آنکه برای تصمیم‌گیری در مورد استعفای عضوی از هیات مدیره می‌بایست مجمع عمومی فوق‌العاده تشکیل شود؟

**پاسخ:** گرچه در قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران و اساسنامه تعاونیهایی که وضعیت خود را با قانون تطبیق داده‌اند، تصریح شده که مرجع ذیصلاح برای اتخاذ تصمیم پیرامون استعفای هیات مدیره، مجمع عمومی فوق‌العاده است، لیکن باید توجه داشت که حکم قانون و اساسنامه در این مورد ناظر به استعفای جمع هیات مدیره به عنوان نماینده قانونی تعاونی است زیرا با استعفای جمعی هیات مدیره، اداره امور تعاونی دچار تزلزل و تضعیف شده و احتمالاً با وقفه و رکود ناشی از عدم برگزاری به موقع جلسات هیات مدیره مواجه می‌گردد و در چنین صورتی تشکیل مجمع عمومی فوق‌العاده به قید فوریت ضروری می‌باشد. چنانچه مجمع عمومی فوق‌العاده مطابق با مقررات اساسنامه تشکیل و رسمیت یافته و به اکثریت لاقبل سه چهارم آراء اعضای حاضر در جلسه استعفای هیات مدیره را تصویب نماید، رفع مسئولیت اداره امور شرکت تعاونی از هیات مدیره مستعفی، منوط به انتخاب هیات مدیره جدید در مجمع عمومی عادی، اعلام قبولی آنان، صدور تاییده ثبتی از سوی وزارت تعاون و

آگهی آن از طریق مرجع ثبت شرکتهای و بالاخره تحویل شرکت و اموال و دارائیهای و دفاتر و مدارک و اوراق و اسناد آن (ضمن تنظیم صورتجلسه) از هیات مدیره مستعفی به هیات مدیره منتخب مجمع عمومی عادی می‌باشد.

در مواردی که به علت بروز حالاتی نظیر استعفا، فوت یا ممنوعیت قانونی عضوی از اعضای هیات مدیره از انجام وظیفه باز می‌ماند نیازی به تشکیل مجمع عمومی عادی یا فوق‌العاده نیست زیرا اصولاً عضو یا اعضای علی‌البدل هیات مدیره برای جایگزینی با عضو اصلی، در صورت وقوع هر یک از مواردی که ذکر شد، در مجمع عمومی عادی یا عادی بطور فوق‌العاده انتخاب می‌شوند. بنابراین تا زمانی که عضو علی‌البدل هیات مدیره وجود دارد، و یا حتی در شرایطی که هیات مدیره از اکثریتی که برای اداره امور تعاونی لازم است، خارج نشده و تعداد اعضای هیات مدیره ولو در حداقل مورد نیاز برای تشکیل جلسه و رسمیت یافتن آن و اتخاذ تصمیمات، حفظ شده باشد، برگزاری مجمع عمومی عادی یا

فوق‌العاده به منظور طرح استعفای یک یا تعدادی از اعضای هیات مدیره، لزومی ندارد. مگر آنکه تمامی اعضای هیات مدیره مستعفی شده باشند که در این صورت می‌بایست مجمع عمومی فوق‌العاده جهت تصمیم‌گیری درباره قبول یا رد استعفای جمعی هیات مدیره دعوت به تشکیل گردد.

بدیهی است استعفای انفرادی هر یک از اعضای هیات مدیره بشرطی قابل طرح در جلسات هیات مدیره است که باقیمانده اعضای آن بتوانند جلسه رسمی هیات مدیره را تشکیل داده و تصمیم‌گیری نمایند. بعنوان مثال چنانچه تعداد اعضای اصلی هیات مدیره یک شرکت تعاونی طبق اساسنامه آن هفت نفر و تعداد اعضای علی‌البدل دو نفر باشند با استعفای دو نفر از اعضای اصلی، دو عضو علی‌البدل جایگزین آنها شده و پس از آن نیز استعفای همزمان یا غیر همزمان سه نفر از اعضای هیات مدیره، با توجه به اینکه چهار نفر اعضای باقیمانده هیات مدیره می‌توانند جلسه رسمی هیات را تشکیل دهند، قابل طرح در جلسه خواهد بود. لیکن در چنین وضعیتی استعفای عضو دیگر هیات مدیره به سبب آنکه بقیه اعضای هیات از اکثریت خارج شده و قادر به تشکیل جلسه نخواهند بود، نمی‌تواند مورد تصمیم‌گیری قرار گیرد و در نتیجه ناگزیر می‌بایست عضو مربوط از استعفای خود انصراف حاصل نموده و همراه با بقیه اعضا در جلسات و تصمیم‌گیری‌های هیات مدیره حضور یافته و مشارکت نماید.

در حالتی که تعداد اعضای هیات مدیره به حداقل ممکن از حیث امکان تشکیل جلسات تنزل یافته دو سوال اساسی زیر مطرح می‌شود: الف - اگر عضوی از ۴ عضو باقی مانده علیرغم انجام دعوت، در جلسات هیات مدیره

شرکت نکرده و باین ترتیب موجبات عدم رسمیت جلسات را فراهم نماید، مرتکب تخلف از مقررات اساسنامه شده است یا نه؟  
ب - در چنین موقعیتی اعضای باقیمانده هیات مدیره و بازرس چه وظیفه‌ای برعهده دارند؟

**پاسخ:** در جواب بدو سوال بالا متذکر می‌شود که عدم حضور هر یک از اعضاء در جلسات هیات مدیره در وضعیت موصوف بلحاظ آنکه مانع از جریان صحیح اداره امور شرکت از طریق رسمیت نیافتن جلسات هیات مدیره می‌گردد، سهل‌انگاری در انجام وظیفه و تخلف عضو غایب در جلسات هیات مدیره محقق است و پیش از آنکه بازرس تعاونی مجمع عمومی فوق‌العاده را برای اتخاذ تصمیم درباره عزل کلیه اعضای باقیمانده هیات مدیره دعوت به تشکیل نماید، آن عده از اعضای هیات مدیره که در جلسات هیات مدیره حضور می‌یابند لازم است برای براءت خود از انتساب ارتکاب تخلف، عدم رسمیت جلسات را با تصریح بر دعوت از عموم اعضای هیات مدیره و توضیح علت در دفتر صورتجلسات هیات مدیره به امضای خود درج نموده و به منظور ممانعت از تسری تخلف عضو غایب هیات مدیره به سایر اعضاء، مراتب را کتباً و مستنداً به بازرس یا بازرسان تعاونی به عنوان ناظر داخلی و وزارت تعاون یا اداره کل تعاون استان به عنوان ناظر عالی بر نحوه اداره امور تعاونیها، گزارش نمایند تا مجمع عمومی (یا عادی بطور فوق‌العاده) برای رسیدگی به موضوع و عنداللزوم برکناری عضو متخلف هیات مدیره و انتخاب جانشین وی و تکمیل هیات مدیره برای بقیه مدت خدمت هیات مدیره توسط بازرس (یا بازرسان) دعوت به تشکیل گردد. در هر حال مجمع عمومی

فوق‌العاده در صورتی که رسیدگی به عزل یا استعفای هیات مدیره (به صورت جمعی) در دستور جلسه باشد، قابل تشکیل است. چهار مورد دیگر از اختیارات مجمع عمومی فوق‌العاده به سبب عدم ارتباط با سوال مطرحه، در این قسمت، مورد بحث و بررسی قرار نمی‌گیرد.

**پرسش:** آقای غلامعلی حسین‌زاده مدیرعامل یکی از شرکتهای تعاونی مصرف عنوان کرده‌اند که در اساسنامه تعاونی ما برانتخاب ۵ نفر عضو اصلی هیات مدیره تصریح شده است و چون تعداد اعضای علی‌البدل هیات مدیره بطور واضح و روشن مشخص نگردیده، هر بار به هنگام انتخابات هیات مدیره، علاوه بر انتخاب ۵ نفر عضو اصلی، دو نفر نیز به سمت عضو علی‌البدل هیات مدیره انتخاب می‌شوند. در این مورد دو سوال برای اینجانب به شرح زیر مطرح است که درخواست پاسخ آنها را دارم.

اولاً آیا برای انتخاب عضو علی‌البدل هیات مدیره نیاز به رای‌گیری جداگانه است یا نه؟  
ثانیاً مجمع عمومی می‌تواند به جای دو نفر علی‌البدل اقدام به انتخاب تعداد بیشتری نماید؟

**پاسخ:** عضو یا اعضای علی‌البدل هیات مدیره از بین کاندیداهایی انتخاب می‌شوند که پس از اعضای اصلی، بیشترین آراء را کسب نموده باشند. بدیهی است احراز اکثریت مطلق آراء اعضای حاضر در جلسه مجمع عمومی، در مرحله اول انتخابات، مشمول اعضای علی‌البدل نیز می‌گردد.

در مورد سوال دوم باید توجه فرمایید که

در قانون و اساسنامه تعاونیها مقرر شده است که به تعداد حداکثر یک سوم اعضای اصلی هیات مدیره می‌توان عضو علی‌البدل انتخاب نمود. بنابراین در شرکت تعاونی با پنج نفر عضو اصلی هیات مدیره، انتخاب دو عضو علی‌البدل مجاز نبوده و تنها یک عضو علی‌البدل قابل انتخاب است.

**پرسش:** آقای ف. عباسی عضو هیات مدیره یکی از شرکتهای تعاونی صاحبان صنایع کشور سوال کرده‌اند که آیا در تعاونیها تعداد صاحبان امضای مجاز برای قرارداد و اوراق و اسناد تعهد آور می‌تواند چهار نفر باشند؟

**پاسخ:** چون در قانون بخش تعاونی یکی از وظایف و اختیاراتی که برای هیات مدیره تعاونیها منظور شده انتخاب دارندگان امضاهای مجاز شامل یک یا دو عضو هیات مدیره به اتفاق مدیرعامل می‌باشد لذا انتخاب ۴ نفر به عنوان دارندگان امضاهای مجاز مغایر و مخالف با نص صریح قانونی است. در شرکتهای اتحادیه‌های تعاونی هیات‌های مدیره موظفند علاوه بر تعیین مدیرعامل به عنوان دارنده امضای ثابت، یک یا دو عضو هیات مدیره را نیز به صورت ثابت یا متغیر در سمت دارندگان امضاهای مجاز انتخاب و به وزارت تعاون یا اداره کل تعاون استان مربوط جهت صدور تأییدیه ثبتی معرفی نمایند، در صورتی که در اساسنامه یک تعاونی به انتخاب یک عضو هیات مدیره به اتفاق مدیرعامل به عنوان دارندگان امضاهای مجاز تصریح شده باشد، هر دو نفر دارای امضای ثابت برای قراردادها و اوراق و اسناد بهادار خواهند بود.

نقش زنان در تعاونها از موضوعات جالب توجهی است که غالباً در مباحث نظری تعاون و در مناسبتهای مربوطه به حضور زنان در فعالیتهای اجتماعی مطرح می‌شود.

در ادبیات تعاونی نیز هرگاه که تاثیر تعاون بر گروههای گوناگون، نظیر کشاورزان و کارگران مورد بحث قرار می‌گیرد ارتباط بانوان و تعاون هم فصلی را به خود اختصاص می‌دهد. و در بسیاری از ممالک جهان و برخلاف انتظار، در بعضی از کشورهای باصطلاح پیشرفته و متمدن بانوان حتی تا مدتی دراز در قرن میلادی حاضر، از حق رای که بدیهی‌ترین حقوق اجتماعی است محروم بودند و مجال ابراز وجود و خودنمایی آنها، نه در مجالس قانونگذاری و نه در کرسی‌های خطابه و مسندهای تصمیم‌گیری، که در آگهی‌های تبلیغاتی سالنهای مد و مجالس نامناسب به عنوان شیئی کالا صفت، موجودی خوش نقش و سزاوار پوشش‌های رنگارنگ و همشینی سرگرم کننده بود.

از این رو، مصلحان و خیراندیشان و مقدم بر آنها، صاحب‌نظران عدالتخواه تعاونی که یکی از اهداف عمده آنها گسترش نهضت تعاون به دور از هرگونه تبعیض در جوامع انسانی بود، هر فرصتی را مغتنم شمرده و برای رفع این نقیصه تلاش می‌کردند. ناگفته پیداست این امر در کشور ما که زنان بویژه بعد از گسرش اسلام، از حقوق مساوی با مردان برخوردار بوده‌اند و منزلتی خاص داشته‌اند، نمی‌تواند مصداق داشته باشد. در مقدمه قانون اساسی



## «نقش زنان در تعاونها»

مرزهای ناگفته و ناشنیده‌ها را در می‌بوردد و شادمان است از اینکه دگرباره هویت گمشده خویش را بازیافته است و به روشنایی‌های نیافته رسیده است.

ریاست محترم جمهوری، در مورد اشتغال زنان چنین بیان داشته‌اند که:

«سیاستهای اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، نزدیک به تمام مشاغل را در جامعه، برای زنان مجاز دانسته و لذا زنان علاوه بر حفظ و اداره خانواده، در بسیاری از مشاغل اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی، همگام با مردان در صحنه حضور فعال دارند. جامعه زنان کشور همانگونه که در عرصه‌های اجتماعی فرهنگی و سیاسی حضور ارزشمند خود را به ثبوت رساندند باید جایگاه واقعی خویش را در فعالیتهای جمعی و بویژه تعاونی بیابند.

مهمتر از همه وزارت تعاون باید برای ایجاد تشکلهای بانوان در قالب انواع تعاونی به نحو مطلوب و شایسته برنامه‌ریزی کند.»

و در اینجا اهمیت اشتغال و تعاونی‌های

زنان بخوبی آشکار می‌گردد.

از: لیلا اسراری

دانشجوی سال آخر رشته تعاون و رفاه

دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیریز

بنام او که هستی را آفرید و نعمتهای بیکران خویش را نصیب آفریدگانش ساخت. او که به ابر آموخت تا چگونه بیارد. به بهار یاد داد که چگونه سبز باشد.

و همکاری و تعاون را سرمشاه زیستن، یافتن و رسیدن قرارداد.

اینک از پس سالهای تیره و خاموش زور، دگرباره زنان جامعه اسلامی ما نقش خویش را باز می‌یابند و همت عالی خود را برای هر چه شکوفاتر شدن استعدادهای نهفته، بکار می‌گیرند.

امروزه زن مسلمان نیز با روحیه‌ای عالی و دستهای توانا و با توکل بر خدای یگانه می‌تواند پایای مردان در سنگر کار و تلاش به فعالیت پردازد و دین خویش را نسبت به جامعه اداء کند.

زن، بازوی توانای اجتماع عظیمی است که

در جهت متعالی، همچنان به پیش می‌رود و



جمهوری اسلامی در این باره می‌خوانیم:

«زن... ضمن بازیافتن وظیفه خطیر و پراج  
سرداری در پرورش انسانهای مکتبی پیش  
آهنگ و خود هم‌رزم مردان در میدانهای فعال  
حیات می‌باشد و در نتیجه پذیرای مسئولیتی  
خطیرتر و در دیدگاه اسلامی برخوردار از  
ارزش و کرامت والا تر خواهد بود».

دیگر دیدگاه قابل طرح این است که زنان  
در همه جا، کم و بیش نیمی از اجتماع را  
تشکیل می‌دهند و به هر توصیف، نیروی  
بالقوه کار به شمار می‌روند. از این نظر و تا  
آنجا که باستثمار زنان نیانجامد و مخل وظایف  
خطیر مادری آنان نباشد، اشتغال بانوان در  
تشکلهای تعاونی می‌تواند نه فقط آرمان  
خواهی ضد تبعیض تعاونگران را تحقق بخشد  
بلکه یاران وظیفه‌شناس بیشتری را در خدمت  
این بخش مردمی اقتصاد قرار دهد و تجلیات  
فکری و تلاشهای عملی «نیم دیگر جمعیت» را  
بر امکانات محیط کار بیفزاید.

جنبه دیگری که باید به آن اشاره شود،  
مزیت نسبی اشتغال بانوان در پاره‌ای از امور  
جامعه است. بانوان صلاحیت و توانایی بیشتری  
برای تاسیس مدارس تعاونی، تعاونیهای  
بهداشتی و درمانی، مهد کودکها و  
کودکستانهای تعاونی و استراحتگاههای  
عمومی دارا هستند. استعدادهای خاص، رافت  
مادری و صبر و حوصله زنان منشاء مزیت  
نسبی آنان در اینگونه امور بشمار می‌آید. بدین  
لحاظ فعالیت بانوان در زمینه‌های مذکور باید  
مورد ترویج قرار گیرد.

اشتراک وظایف و مسئولیتهای زنان و  
مردان از خانواده شروع می‌شود و از  
همانجاست که می‌تواند تعاون سازنده بوجود  
آید و مبنای فعالیتهای اجتماعی قرار گیرد.

تعاون شیوه‌ای است که از ابتدای پیدایش  
خود هیچگونه تبعیضی بین زنان و مردان  
روانداشته و در همه تلاشهایی که انجام آن به  
نفع شهروندان و یا به سود گروهی خاص و در  
جهت توسعه اقتصادی جامعه باشد، نه فقط

سهمی مساوی برای زنان قائل شده است، بلکه  
در مواردی که نیاز مشترک مصالح و یا منافع  
آنان در امری برتری داشته باشد، چنانکه  
معمول موسسات تعاونی است، تفوق آنها را به  
رسمیت می‌شناسد.

بنابراین در پایان بنابه کارآیی زنان پیشنهاد  
می‌گردد: که برای فراهم نمودن شرایط کار  
برای این قشر از طریق ایجاد تشکلهای تعاونی  
و حمایت دولت، زمینه‌های فرهنگی و  
اجتماعی و اقتصادی این امر مهم شناسایی و  
تحقیقات علمی لازم در جهت زمینه‌یابی برای  
ایجاد فعالیتهای مرتبط با استعدادها و  
قابلیت‌های زنان توسط وزارت تعاون و مراکز  
علمی پژوهشی و اتحادیه‌های تعاونی انجام  
گیرد و به این موضوع بطور جدی نگرسته  
شود.

دوم اینست که از طریق اتاق‌های تعاون،  
اتحادیه‌های تعاونی با همکاری کمیسیون‌های  
امور زنان در استانداری‌ها و ادارات کل تعاون  
استانها، زمینه‌های مساعد جهت مشارکت دادن  
زنان در تصمیم‌گیریهای اساسی تعاونیها فراهم  
گردد.

و پیشنهاد سوم: وزارت تعاون به امر  
آموزش و ترویج تعاون در بین زنان و  
آموزش فنی، حرفه‌ای و مدیریتی آنان توجه  
ویژه‌ای مبذول دارد و حمایت لازم را از زنان  
از طریق تشکیل موسسات اعتباری غیربانکی و  
تعاونی زنان و یا صندوقهای اعتباری تعاونی  
مخصوص زنان با سرمایه و مدیریت زنان  
بعمل آورد.

به امید آنکه زنان جامعه اسلامی ایران  
دوشادوش مردان فردای این خاک شهیدپرور  
را خورشید باران کنند. انشاء...

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی





برای بدست آوردن مقدار سود ناویژه لازم است سهم سود ناویژه در هر ساعت کار جبران شود. بنابراین سهم هزینه ساعتی برای جبران یا تامین سود ناویژه به ترتیب زیر محاسبه می‌شود:

کل ساعات کار در سال آینده سود ناویژه سال آینده سهم هزینه ساعتی =

در مورد تعمیرگاه خدمات خوب محاسبه چنین است:

واحد پول ملی ۲۰ =  $\frac{\text{واحد پول ملی } ۱۹۲۰۰۰}{\text{ساعت } ۹۴۰۰}$

اکنون ما می‌توانیم نرخ خدمات ساعتی را با افزودن سهم هزینه‌های مستقیم ساعتی بر سهم سود ناویژه ساعتی به قرار زیر محاسبه کنیم.

هزینه‌های مستقیم (دستمزد در هر ساعت انجام خدمت ۸/۳۰ + سهم سود ناویژه در هر ساعت خدمت ۲۰)

= نرخ خدمات ساعتی در سال آینده ۲۸/۳۰

نکته‌ای مهم در هزینه‌یابی و قیمت‌گذاری

پیشنهاد می‌کنیم که در مورد تمام مثال‌های این بخش، نکته زیر را یادداشت نموده و سعی کنید آن را در محاسبات خود بکار برید.

در تمام محاسبات، ما فرض کرده‌ایم که کارگران در طول ساعات کاری که به آنها مزد پرداخت می‌شود، واقعاً کاری برای بنگاه انجام می‌دهند. متأسفانه، در شرایط زندگی واقعی، این وضعیت به ندرت مصداق دارد. گاهی ممکن است شما، کاری برای کارگران خود نداشته باشید، زیرا سفارشی برای انجام کار ندارید (ولی به آنها دستمزد می‌دهید - مترجم).

هم‌چنین، اوقاتی وجود دارد که کاری تمام شده و قبل از اینکه کار جدیدی شروع شود، کارگران وقت خود را تلف نموده و دست به کار نمی‌شوند. از هر ۱۰۰ ساعت کاری که شما در قبال آن دستمزدی پرداخت می‌کنید، ممکن است واقعاً در ۷۰ یا ۸۰ ساعت از آن واقعاً کاری انجام شده باشد. این موضوع (ضایعات وقت - مترجم) بر نحوه محاسبه هزینه‌های مستقیم و هزینه‌های غیرمستقیم ساعتی شما اثر می‌گذارد.

راه ساده جلوگیری از اثرگذاری ضایعات وقت در محاسبات این است که ساعات تخمینی انجام کار را با توجه به تجربیات خود به کمک ضریبی به ساعات واقعی انجام کار تبدیل کنید و رقم متناظر با آن را بدست آورید. مثلاً اگر شما تخمین می‌زنید که از هر ۱۰۰ ساعتی که شما بابت آن به کارگران مزد می‌پردازید فقط ۷۰ ساعت کار واقعی انجام می‌شود، این ضریب یا این عامل ۰/۷ یا ۷۰ درصد است.

در مثال تعمیرگاه فوق، شما باید این ضریب را به روش زیر اعمال کنید.

ساعت ۶۵۸۰ =  $\frac{۹۴۰۰ \times ۰/۷}{\text{ساعت}}$

توجه کنید که اگر این عامل یا این ضریب را اعمال کنید، نرخ هزینه دستمزد مستقیم ساعتی و هزینه‌های غیرمستقیم ساعتی بالاتر خواهد رفت. این نرخ‌ها صحیح‌تر هستند ولی توجه داشته باشید که بالاتر هم هستند.

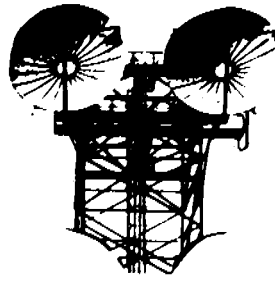
بقیه از صفحه ۱۴

برنامه‌ریزی گردید تا در مرحله نخست تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بخش تعاونی در سطوح اجرایی تارده مدیران موظف سازماندهی گردد که در حال حاضر به لطف پروردگار گام‌های نخستین در این زمینه با موفقیت برداشته شده؛ لیکن با وسعت و پراکندگی این بخش و لزوم تبیین و تعمیق فرهنگ تعاونی در اذهان و باورهای آحاد جامعه، طبعاً اکثراً به این سطح تحصیلی با اهداف وافق‌های روشن آینده بخش سازگاری کافی نداشته و بدین لحاظ برپایه مطالعات به عمل آمده در حال حاضر تحقق دو هدف دیگر مدنظر و در دست اقدام قرار داده شده است:

نخست در نظر است با کسب موافقت

مراجع قانونی ذی‌ربط علاوه بر افزایش مقطعی تحصیلی تا سطوح کارشناسی و کارشناسی ارشد و گسترش رشته‌های آموزشی مورد نیاز، ۵ واحد آموزش عالی دیگر به صورت غیرمتمرکز و با پراکندگی جغرافیایی مناسب، به اتکاء استعداد و زمینه‌های فرهنگی مناطق مختلف کشور، تاسیس و راه‌اندازی شده و به موازات آن با نگرش به گستره و تنوع میدان عمل بخش تعاونی و با حضور متجاوز از ۳۰ هزار تعاونی در سطح مملکت و پیش‌بینی تشکیل ۲۱۲۰۰ تعاونی طی برنامه دوم، لازم است این واقعیت روشن را نیز پذیرفت که فرایند طی شده مذکور در روندی متناسب با نیازهای آموزش عالی این بخش هماهنگ نشده و هنوز جای آموزش‌های علمی و کاربردی در این رشته به حد کفایت خالی است. بنابراین شایسته است به منظور جبران این کمبودها، با تکیه بر تکالیف قانونی وزارت فرهنگ و آموزش عالی که ناظر بر تامین نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز کشور می‌باشد آموزش مدیران و اعضاء تعاونیها پیگیری شود. تا برپایه نیاز و ظرفیت بخش تعاونی جهت تربیت نیروی انسانی متخصص برای اداره امور تعاونی‌ها و توسعه اقتصاد تعاونی از دیدگاه مدیریت، بازرگانی، تولیدی، مالی، آموزش ترویجی، اقتصاد تعاونی و... مساعی لازم از طریق دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور در مقاطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا به کار رود، تا از این رهگذر نیز زمینه جذب دانش آموختگان در شبکه‌های تعاونی و سازمانهای مرتبط به منظور بهره‌وری بیشتر از این بخش از اقتصاد فراهم گردد.

\* - این بخش از مقاله نوشته آقای اکبر دهدشتی است.



# بازتاب فعالیتهای تعاونی در رسانهها

منبع: خبرگزاری جمهوری اسلامی

ابراهیم غفاری روز یکشنبه هدف از تاسیس این شرکت تعاونی را کمک به توسعه ورزش شهرستان گنبد و جذب ورزشکاران با صلاحیت در واحدهای تولیدی تحت پوشش و کمک به وضعیت مالی ورزشکاران منطقه ذکر کرد.

وی افزود: این شرکت تاکنون موافقت اصولی احداث دو واحد پروار بندی گوساله نژاد هولشتاین و پرورش مرغ تخمگذار به میزان ۳۰ هزار قطعه را از مراجع ذیصلاح کسب کرده است.

غفاری در ادامه اظهار داشت: علاوه بر آن یک قطعه زمین به مساحت دو هکتار با تاسیسات مورد نیاز شامل انبار و آب و برق برای فعالیتهای این شرکت تهیه شده است.

رئیس اداره تربیت بدنی گنبد حضور در مزایده باغات و اراضی مزروعی مجموعه سوارکاری شهرستان گنبد را از برنامههای امسال این شرکت تعاونی در راستای فعالیتهای اقتصادی آن اعلام کرد.

ارائه می‌دهند. این تعاونیها ۱۸۰ میلیون عضو دارند و سالانه ۴۵۵ میلیارد دلار درآمد ایجاد می‌کنند.

شمار تعاونیهای اعتباری و پس‌انداز در سراسر جهان به حدود ۳۳ هزار شرکت با ۸۸ میلیون عضو می‌رسد. دارائیهای این تعاونیها بالغ بر ۴۱۸/۴ میلیارد دلار است. براساس این گزارش ۳۹ میلیون عضو تعاونیهای بهداشتی در چهارده کشور جهان از خدمات این تعاونیها بهره‌مند می‌باشند.

موضوع روز جهانی تعاونیها در سال جاری «کمک تعاونیها به منظور فقرزدایی، توانمند ساختن توسعه پایدار و متمرکز برای مردم» می‌باشد.

**شرکتیهای تعاونی در سراسر جهان به فقرزدایی کمک می‌کنند**

تهران - ۷۵/۴/۱۲

شرکتیهای تعاونی در سراسر جهان با بیش از ۷۶۰ میلیون سهامدار، به فقرزدایی در دنیا کمک می‌کنند.

این مطلب در گزارش اداره اطلاعات همگانی ملل متحد که به مناسبت روز جهانی تعاونیها (۱۶ تیرماه) انتشار یافت، آمده است.

براساس این گزارش تقریباً سه میلیارد نفر در سراسر جهان (شامل سهامداران و اعضای خانواده‌هایشان) از درآمد و دسترسی به خدمات و کالاهای تعاونیها بهره‌مند هستند.

۲۰ درصد جمعیت ۱۶ تا ۶۰ سال در کشورهای در حال توسعه، ۳۳ درصد جمعیت همین گروه سنی در کشورهای توسعه یافته و ۳۹ درصد جمعیت این گروه سنی در کشورهای در حال انتقال از اقتصاد سوسیالیستی به اقتصاد مبتنی بر بازار، عضو تعاونیها هستند.

تولیدکنندگان محصولات کشاورزی در ۳۳۰ هزار شرکت تعاونی در سراسر جهان عضویت دارند و به صورت گروهی خدمات مشترک و بازاریابی را در ۴۷ کشور جهان

**ایجاد تعاونی در بخش معدن غربی اطمینان سرمایه‌گذاری را تضمین می‌کند**

ارومیه - ۷۵/۳/۲۷

به اعتقاد کارشناسان اقتصادی آذربایجان غربی ایجاد تعاونی در بخش معدن اطمینان سرمایه‌گذاری در این بخش را بالا می‌برد.

این کارشناسان می‌گویند با توجه به وجود امکانات بالقوه معدنی در استان آذربایجان غربی تاسیس و راه‌اندازی تعاونیهای معدنی فرصتهای جدید شغلی ایجاد می‌کند و روند توسعه را در منطقه سرعت می‌بخشد.

مدیرکل معادن و فلزات آذربایجان غربی می‌گوید: به منظور استفاده از مزایای بخش

**شرکت تعاونی چند منظوره ورزشی شهرستان گنبد تاسیس شد**

گنبد - ۷۵/۳/۲۰

رئیس اداره تربیت بدنی گنبد اعلام کرد: در راستای سیاستهای سازمان تربیت بدنی و با موافقت اداره کل تربیت بدنی استان مازندران شرکت تعاونی چند منظوره ورزشی ورزشکاران و هیئتهای ورزشی این شهرستان تاسیس شد.

تعاونی معدن‌داران بخش خصوصی در استان به تشکیل تعاونی‌ها تشویق می‌شوند.

علی قره‌باغیان می‌افزاید: به معدن‌داران بخش خصوصی که تمایل به تشکیل تعاونی معدنی داشته باشند وام اشتغال سریع اختصاص می‌یابد.

به گفته وی میزان وام اشتغال سریع به ازای هر فرد شاغل در یک تعاونی معدن ۱۲ میلیون ریال تعیین شده است.

وی اضافه می‌کند همچنین امتیاز بهره‌برداری تعاونی‌های معدنی به مدت ۶ سال واگذار می‌شود در حالی که قرارداد استخراج فروش مواد معدنی در بخش خصوصی ۵ ساله است.

قره‌باغیان می‌گوید پروانه تعاونی‌های معدنی در خاتمه به دفعات مکرر قابل تمدید است ولی در بخش خصوصی واگذاری معدن در پایان یک دوره بهره‌برداری با آگهی مزایده صورت می‌گیرد.

کارشناسان امور معدن آذربایجان غربی استفاده از وام‌های یارانه‌ای، وجود امکانات صندوق تعاون و بهره‌گیری از تجارب گروهی و جمعی را از دیگر مزایای تعاونی‌های معدنی ذکر می‌کنند.

یک کارشناس امور معدن می‌گوید: از مزایای مهمی که تعاونی‌های معدنی از آن برخوردارند ضرورت استفاده از وجود یک فرد متخصص در امر معدن و زمین‌شناس در بین اعضا است که بهره‌برداری اصولی و بهینه از معدن را امکان‌پذیر می‌سازد.

وی می‌افزاید: به منظور بهره‌برداری بیشتر از معادن و افزایش ضریب تولیدی معادن باید وزارت معادن و فلزات استفاده از حداقل یک متخصص در تمامی معادن کشور را اجباری کند.

تاکنون ۲۴ تعاونی معدنی در آذربایجان غربی ایجاد شده که از این تعداد سه تعاونی به علت مشکلات مالی راکد هستند.

مدیرکل تعاون آذربایجان غربی می‌گوید: تعاونی‌های معدنی استان در زمینه استخراج و فرآوری گچ، آهک، پوکه معدنی، نمک معدنی، میکا، خاک نسوز، دولومیت و سنگ‌های تزئینی از جمله گرانیت، مرمر، مرمریت، تراورتن و سنگ چینی فعالیت دارند.

اسماعیل صباحی می‌افزاید: اکثر تولیدات مرغوب معادن استان از طریق این تعاونی‌ها صورت می‌گیرد.

وی می‌افزاید: در سال گذشته تعاونی‌های معدنی آذربایجان غربی حدود ۳۰۰ هزار تن ماده معدنی استخراج کردند.

براساس آمارهای موجود تعاونی‌های معدنی آذربایجان غربی ۱۹۵ عضو دارند و برای ۳۱۵ نفر نیز در سطح استان اشتغال ایجاد کرده‌اند.

مدیرکل تعاون آذربایجان غربی می‌گوید: در طول برنامه دوم توسعه تعداد تعاونی‌های معدنی به ۲۲ مورد خواهد رسید.

کارشناسان اقتصادی و معدنی آذربایجان غربی آیین‌نامه جدید تبصره ۳ را از عوامل محدودکننده توسعه تعاونی‌های معدنی عنوان می‌کنند.

مهندس حمید بانه‌ای کارشناس اداره امور تعاونی‌های تولیدی اداره کل تعاون آذربایجان غربی می‌گوید: براساس این آیین‌نامه وام تبصره ۳ با احتساب اعضای تعاونی واگذار خواهد شد که میزان این وام ۳۰ میلیون ریال به ازای هر عضو است.

وی می‌افزاید با توجه به محدودیت اعضای تعاونی‌های معدنی (بین ۷ تا ۱۰ نفر این میزان

وام تکافوی نیازهای این تعاونی‌ها را نخواهد کرد.

وی اضافه می‌کند افزایش هزینه‌ها و تورم موجود در جامعه به خصوص افزایش خدمات حمل و نقل و ماشین‌آلات، تعاونی‌های معدنی را با مشکل مواجه می‌کند. مهندس بانه‌ای می‌گوید: با توجه به کمبود اعتبارات اکثر معدن‌داران آذربایجان غربی برای حمل مواد معدنی از ماشین‌آلات کرایه‌ای استفاده می‌کنند که این امر باعث کاهش سود سالانه تعاونی‌ها می‌شود.

در سال گذشته از محل تبصره ۳ بیش از ۷ میلیارد و ۶۱۰ میلیون ریال برای بخش صنعت و معدن آذربایجان غربی اختصاص یافته بود که صددرصد آن جذب شده است.

در سال جاری نیز افزون بر ۱۲ میلیارد ریال اعتبار از محل تبصره ۳ به بخش صنعت و معدن آذربایجان غربی منظور شده است.

مدیرکل تعاون آذربایجان غربی عدم ابلاغ به موقع اعتبارات تبصره‌ها را از دیگر مشکلات توسعه تعاونی‌ها در استان ذکر می‌کند و می‌افزاید: کمبود اعتبارات مالی با توجه به افزایش هزینه‌ها تعاونی‌های معدنی استان را با مشکل روبه‌رو خواهد کرد.

هم‌اکنون از مواد معدنی استخراجی توسط تعاونی‌های معدنی آذربایجان غربی گرانیت، مرمر و میکا به خارج از کشور صادر می‌شود.

مدیرکل معادن و فلزات آذربایجان غربی لزوم توجه به افزایش فرآوری مواد معدنی را برای توسعه صادرات مورد تاکید قرار می‌دهد و می‌گوید: به منظور افزایش فرآوری تولیدات معدنی جواز تاسیس کارخانه گرانیت بری با ظرفیت یکصد هزار مترمربع در سال، در ارومیه صادر شده است.

علاوه بر تعاونی‌های معدنی هم‌اکنون در

سطح آذربایجان غربی ۲ معدن دولتی و ۴۹ معدن بخش خصوصی به فعالیت می‌پردازند. همه ساله بیش از یک میلیون و ۵۰۰ هزار تن مواد معدنی از معادن موجود در معادن استان آذربایجان غربی استخراج می‌شود.

### ۵۶۰۰ تن ماهی کیلکا در آبهای انزلی صید شد

انزلی - ۷۵/۳/۶

یک مقام مسئول در شیلات استان گیلان گفت: طی دو ماه نخست سالجاری، صیادان انزلی با ۴۷ فروند شناور موفق به صید ۵۶۰۰ تن ماهی کیلکا شدند.

غلامرضا مهدی‌زاده معاون صید صنایع روز یکشنبه افزود: این مقدار صید در مدت مشابه در ۲۰ سال گذشته بی‌سابقه بوده است.

معاونت صید شیلات گیلان در ادامه گفت: سال گذشته ۲ هزار و ۹۳۵ صیاد استان گیلان در قالب ۳۹ تعاونی صیادی پره موفق شدند ۲ هزار و ۳۰۷ تن انواع ماهی استخوانی صید کنند.

وی افزود: این میزان نسبت به سال پیش از آن ۵ درصد افزایش داشته است.

### سال گذشته صندوق تعاون ۵۶ میلیارد ریال تسهیلات اعتباری داد

تهران - ۷۵/۳/۲۱

صندوق تعاون در سال گذشته ۵۶ میلیارد ریال تسهیلات اعتباری به اتحادیه‌ها و تعاونیها به صورت وامهای کوتاه و میان مدت در قالب عقود اسلامی پرداخت کرد.

از میزان تسهیلات تخصیصی ۱/۹۵۲ میلیارد ریال به بخش کشاورزی و دامپروری ۵/۷۷۴ میلیارد ریال به بخش صنعت و معدن، ۴/۵۷۱ میلیارد ریال به بخش مسکن و

عمران و ۴۳/۹۴۰ میلیارد ریال در اختیار بخش خدمات، بازرگانی و حمل و نقل قرار گرفت.

تسهیلات مذکور با سود ۲۰ درصد کمتر از نرخ مصوب شورای پول و اعتبار به ۳۴ اتحادیه و شرکت تعاونی اعطاء شد و نسبت به تسهیلات واگذار شده در سال ۷۳ به میزان ۱۳۹ درصد افزایش داشت.

به گزارش روابط عمومی صندوق تعاون تا پایان اردیبهشت ماه امسال این صندوق بیش از ۲۲ میلیارد ریال سپرده به صورت سپرده قرض‌الحسنه جاری، سرمایه‌گذاری مدت‌دار و پس‌انداز قرض‌الحسنه از سوی تعاونیها جذب کرد.

### طرح آبرسانی به شرکت تعاونی

بادامستان شهرکرد به بهره‌برداری رسید

شهرکرد - ۷۵/۳/۶

طرح آبرسانی به شرکت تعاونی بادامستان شهرکرد با صرف ۵/۹ میلیارد ریال اعتبار روز یکشنبه با حضور وزیر تعاون به بهره‌برداری رسید.

مدیرکل تعاون چهارمحال و بختیاری ظرفیت آبدهی این پروژه را برای به زیرکشت بردن ۴۵۲ هکتار زمین، ۸۵ لیتر در ثانیه اعلام کرد.

شیرعلی خداینده گفت: در فاز اول اجرای این طرح ۱۵۵ هکتار از اراضی منطقه ایلبگی شهرستان شهرکرد با ارتفاع ۲۷۰ متر از سطح رودخانه زاینده رود به زیرکشت درخت بادام خواهد رفت.

به گفته وی اجرای این طرح زمینه اشتغال ۱۱۵ نفر را در این منطقه فراهم کرده است.

همچنین با صرف دو میلیارد و یکصد میلیون ریال اعتبار، بهره‌برداری از دو واحد

تولیدی روز یکشنبه با حضور وزیر تعاون در چهارمحال و بختیاری آغاز شد.

مدیرکل تعاون چهارمحال و بختیاری گفت: طرح پرورش مرغ گوشتی با ظرفیت سی هزار قطعه در هر دوره در زمینی به مساحت ۲۵ هزار متر مربع اجرا شده است.

شیرعلی خداینده افزود: در طرح پرورش گاوگیری نیز که در زمینی به مساحت ۱۱ هزار مترمربع اجرا شده ۷۰ راس گاو شیری پرورش داده خواهد شد.

وی افزود: با بهره‌برداری از این دو طرح ۲۲ نفر در این منطقه مشغول به کار شدند.

### فروش و پیش‌فروش بلیط اتوبوس بین شهری در ۲۰ نقطه تهران

تهران - ۷۵/۳/۱۳

مدیرعامل اتحادیه شرکتهای تعاونی مسافری کشور گفت: به منظور کاهش سفرهای شهری و رفاه مسافری بین شهری این اتحادیه با همکاری «شرکت پیک بادپا» وابسته به شهرداری تهران اقدام به فروش و پیش‌فروش بلیط اتوبوس برای شهرستانها کرده است.

احمدرضا عامری که روز یکشنبه با خبرنگاران گفتگو می‌کرد افزود: این روش در ایام نوروز بطور آزمایشی در تهران انجام شد و پس از بررسی و رفع نواقص و تقویت نقاط قوت آن از روز شنبه ۱۹ خرداد ماه جاری بطور مستمر در ۲۰ ایستگاه شرکت حمل و نقل کالای تهران، عرضه خواهد شد.

وی گفت: قیمت عرضه بلیطهای پیش‌فروش در این مراکز همان قیمت مصوب است و در صورتی که متقاضی بخواهد بوسیله تلفن بلیط رزرو و در محل سکونت خود آن را

دریافت دارد، هزینه اضافی از سوی شرکت سرویس دهنده از وی دریافت خواهد شد.

عامری افزود: براساس توافق به عمل آمده با شرکت طرف قرارداد، قرار است تعداد این مراکز که در مکانهای مختلف شهر از جمله کیوسک‌ها و میادین میوه و تره‌بار مسقر مشخص شده است، تا پایان سال جاری به یکصد مرکز و سپس با توجه به استقبال مسافری و نیازهای شهری افزایش بیشتری یابد. مدیرعامل اتحادیه شرکتهای مسافربری کشور در مورد فعالیتهای تعاونی‌های مسافربری گفت: در سال ۷۴ حدود ۴۷ میلیون مسافر بین شهری از طریق ۳۸ مرکز تعاونی در ترمینالهای سه‌گانه شهر تهران جابجا شده‌اند و حدود ۱۰ هزار مسافر برون مرزی از این ترمینالها استفاده کرده‌اند.

### آذربایجان غربی توان تولید ۵۰ هزار تن محصولات شیلاتی دارد

ارومیه - ۷۵/۳/۲۴

مدیر نمایندگی شیلات آذربایجان غربی گفت: امکانات تولید محصولات شیلاتی استان از ۵۰ هزار تن در سال بیشتر است.

مهندس محمود ولی‌پور روز پنجشنبه افزود: هم‌اکنون از ۱۰ دریاچه پشت سدها و آبگیرها و ۴۱ مزرعه گرم آبی و ۴ مزرعه سردآبی سالانه سه هزار تن ماهی پرداخت می‌شود.

وی با اشاره به جریان ۲۴ رودخانه دائمی و فصل و ۱۵ هزار چشمه و قنات و ۱۵۰ حلقه چاه آرتزین و زمینهای مناسب تاکید کرد دستیابی به ۵۰ هزار تن محصولات شیلاتی در این استان دور از انتظار نیست.

ولی‌پور گفت: براساس برنامه‌ریزی انجام شده در طول برنامه دوم توسعه میزان تولیدات

شیلاتی استان به ۱۰ هزار تن می‌رسد.

وی افزود: هم‌اکنون افزون بر ۵۰ مزرعه گرم آبی و سردآبی در آذربایجان غربی در دست ساخت است.

مزرعه تعاونی گرم آبی ارومیه در زمینی به وسعت ۹/۵ هکتار و با دو هکتار استخر پروراندی با ۱۷۰ میلیون ریال اعتبار به بهره‌برداری رسیده است.

ظرفیت تولید سالانه این استخر ۵۴ تن در سال است.



### ۴۶ میلیارد ریال اعتبار به طرحهای تولیدی در هرمزگان اختصاص یافت

بندرعباس - ۷۵/۳/۲۴

ریس سازمان برنامه و بودجه هرمزگان گفت: امسال ۴۶ میلیارد ریال اعتبار برای اجرای طرحهای تعاونی و تولیدی در این استان اختصاص یافت.

مهندس سیدابراهیم علوی روز پنجشنبه افزود: ۲۳ میلیارد ریال از این اعتبارات فقط جهت اجرای طرحهای تکثیر و پرورش میگو در مناطق ساحلی هرمزگان در اختیار متقاضیان قرار می‌گیرد.

وی اضافه کرد: سهم اعتبارات بخش تعاون ۲۴ میلیارد و ۵۰۰ میلیون ریال و سهم بخش خصوصی ۲۱ میلیارد و ۵۰۰ میلیون ریال است.

وی گفت: این اعتبارات در قالب تبصره ۳ قانون بودجه و از طریق سیستم بانکی حداکثر تا سقف یک میلیارد ریال به متقاضیان پرداخت خواهد شد.

### ارزش اقتصادی فرش دستباف کشور ۳۲۰۰ میلیارد ریال برآورد شد

ساری - ۷۵/۳/۲۲

یک مقام مطلع در ساری گفت: سالانه ۶ میلیون متر مربع فرش دستباف به ارزش اقتصادی ۳۲۰۰ میلیارد ریال در کشور تولید می‌شود.

معاون عمران و صنایع روستایی وزارت جهاد سازندگی روز سه‌شنبه در اولین نمایشگاه فرش دستباف استان مازندران گفت: ۱/۵ میلیون نفر بافنده روستایی در امر تولید فرش اشتغال دارند.

وی افزود: تاکنون ۲۲۰ اتحادیه تعاونی فرش در سطح کشور تشکیل شده است. وی تعداد بافندگان فرش دستباف شهری و روستایی در سطح کشور ۲/۵۱ میلیون نفر ذکر کرد.

### کار اجرایی مجتمع مسکونی لشکر ۵۸ ذوالفقار آغاز شد

تهران - ۷۵/۳/۲۶

کلنگ احداث مجتمع مسکونی یک هزار و ۳۰۰ واحدی پرسنل لشکر ۵۸ تکاور ذوالفقار نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی توسط حجت‌الاسلام والمسلمین قوچانی ریاست سازمان عقیدتی سیاسی و فرماندهی نیروی زمینی به زمین زده شد.

تیمسار دادبین فرمانده نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران که در این مراسم



حضور داشت، تعداد تعاونی‌های مسکن نیروی زمینی را بالغ بر پانصد تعاونی اعلام کرد و گفت: تعاونی‌ها باید با بکارگیری هر چه بیشتر و بهتر امکانات و همکاری‌های همه جانبه مسئولین مشکل مسکن نیروی‌های مسلح را هر چه زودتر برطرف سازند.

به گزارش روابط عمومی اداره عقیدتی سیاسی نیروی زمینی تیمسار براتی مسئول این پروژه در این مراسم گزارشی از فعالیت‌های هیات مدیره تعاونی را ارائه نمود.

وی افزود: این مجتمع با ۲۲ بلوک در ۱۴ طبقه ساخته می‌شود.

### یک مقام مسئول، ۳۰ شرکت تعاونی گلیم‌بافی در خراسان و سمنان تشکیل شد

مشهد - ۷۵/۳/۲۲

۳۰ شرکت تعاونی تولیدی گلیم که ۲ هزار و ۷۰۰ بافنده را زیر پوشش دارد امسال در استانهای خراسان و سمنان تاسیس شد. مدیرعامل صنایع دستی شمال شرق کشور روز سه‌شنبه گفت: تا پایان امسال ۲۰ تعاونی گلیم‌بافی دیگر نیز در این مناطق ایجاد می‌شود. ابوالقاسم رضی کاظمی افزود: ۵۰ شرکت تعاونی نمد مالی، فیروزه تراشی، پوستین‌دوزی، گلیم‌بافی و سنگ تراشی وابسته به سازمان صنایع دستی شمال شرق ایران ۶ هزار صنعتگر را زیر پوشش دارد.

وی گفت: با اختصاص ۳۵۰ میلیون ریال اعتبار امسال حدود ۴ هزار نفر در رشته‌های مختلف صنایع دستی آموزش می‌بینند.

مدیرعامل صنایع دستی شمال شرق کشور افزود: با ایجاد ۶۵ دستگاه دارقالی در اردوگاه مهاجران افغانستان در تربت جام ۳۵۰۰ بافنده افغانی نیز به تولید قالی اشتغال دارند.

براساس آمارهای رسمی حدود ۲۰ هزار صنعتگر در ۲۰ رشته صنایع دستی در استانهای خراسان و سمنان زیر پوشش سازمان صنایع دستی شمال شرق کشور قرار دارند.

### ۶/۵ میلیارد ریال برای تشکیل تعاونی در مناطق محروم استان مرکزی اختصاص یافت

اراک - ۷۵/۳/۲۹

سرپرست اداره کل تعاون استان مرکزی گفت: ۶ میلیارد و ۵۰۰ میلیون ریال از محل تبصره ۳ قانون بودجه سالجاری برای تشکیل شرکت تعاونی در مناطق محروم استان اختصاص یافت.

جواد حسینی روز سه‌شنبه افزود: این تسهیلات اعتباری صرف تشکیل ۳۱ شرکت تعاونی در زمینه کشاورزی، صنعتی و خدماتی خواهد شد.

وی گفت: با تشکیل این تعاونیها زمینه اشتغال ۲۱۷ نفر فراهم خواهد شد.

حسینی افزود: براساس تصویب‌نامه هیات وزیران امسال سرانه ایجاد اشتغال هر نفر در طرحهای تعاون ۳۰ میلیون ریال تعیین شده است.

براساس آمار موجود ۵۶ دهستان در استان مرکزی در لیست مناطق محروم کشور قرار دارد.

### حدود ۲۸/۶ میلیارد ریال از محل تبصره ۳ به تعاونی‌های مازندران اختصاص یافت

ساری - ۷۵/۳/۳۰

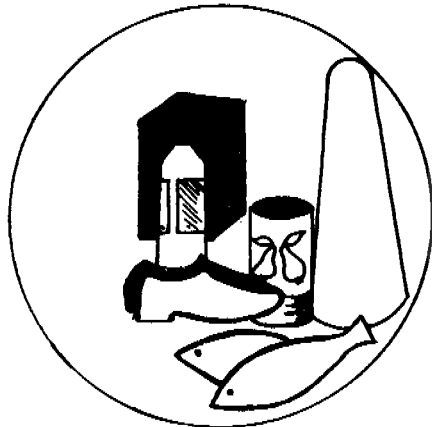
مدیرکل تعاون استان مازندران گفت: از محل اعتبارهای تبصره ۳ قانون بودجه

سالجاری ۲۸/۶ میلیارد ریال به تعاونی‌های استان مازندران اختصاص یافته است. سید محمود رفیعی روز چهارشنبه گفت: این مبلغ نسبت به اعتبار مشابه سال گذشته حدود ۳۰ درصد رشد دارد.

وی افزود: با جذب این اعتبار ۷۰ شرکت تعاونی در سطح استان راه‌اندازی می‌شود.

وی گفت: این شرکتهای تعاونی فرصت اشتغال برای ۹۶۵ نفر از اهالی منطقه را ایجاد می‌کنند.

وی افزود: تعاونی‌های مناطق محروم استان در جذب این بودجه از اولویت برخوردارند.



### ۴۰ میلیارد ریال به بخش تعاون استان ایلام اختصاص یافت

ایلام - ۷۵/۴/۱۰

۲۰ میلیارد و ۸۰۰ میلیون ریال برای اجرای طرحهای تولیدی و صنعتی به بخش تعاون استان ایلام اختصاص یافت.

حمیدرضا زرین چنگ مدیرعامل تعاون استان ایلام روز یکشنبه گفت: این میزان اعتبار برای تاسیس شرکتهای تعاونی تولیدی در زمینه کشاورزی، صنعت، خدمات تا پایان امسال در این استان هزینه می‌شود.

وی افزود: اعتبارات بخش تعاون استان



# اطلاعات تعاونی خود را بیازمایید

- ۱- کدامیک از موارد زیر باید در اساسنامه هر شرکت یا اتحادیه تعاونی قید گردد؟  
الف - نام با قید کلمه تعاونی.  
ب - هدف، موضوع، نوع، میزان سرمایه، مرکز اصلی و نشانی.  
ج - مقررات مربوط به عضو، ارکان تعاونی، ضوابط مالی و کار، انحلال و تصفیه.  
د - همه موارد بالا.
- ۲- آئین‌نامه اجرایی قانون بخش تعاونی در چه مرجعی به تصویب رسیده است؟  
الف - در مجمع عمومی فوق‌العاده تعاونیها.  
ب - در هیات وزیران.  
ج - در مجلس شورای اسلامی.  
د - بوسیله وزارت تعاون.
- ۳- اخراج افراد از عضویت شرکتهای تعاونی در صلاحیت کدامیک از مراجع زیر است:  
الف - مجمع عمومی.  
ب - هیات مدیره.  
ج - وزارت تعاون.  
د - بازرسان.
- ۴- کدامیک از موارد زیر وجه تمایز اصلی در تشخیص تعاونیهای تولیدی از توزیعی می‌باشد:  
الف - استفاده از خدمات تعاونی  
ب - برخورداری از سود خالص سالانه  
ج - معافیت از پرداخت مالیات  
د - اشتغال به کار اعضاء در تعاونی
- ۵- شرکتهای تعاونی مصرف جزء چه نوع از انواع تعاونیهای زیر هستند؟  
الف - تعاونیهای تولیدی  
ب - تعاونیهای چندمنظوره  
ج - تامین‌کننده نیاز مصرف‌کنندگان  
د - تامین‌کننده نیاز تولیدکنندگان
- ۶- تغییرات اساسنامه هر شرکت یا اتحادیه تعاونی را چه مرجعی تصویب می‌کند؟  
الف - مجمع عمومی موسس  
ب - مجمع عمومی فوق‌العاده

- ج - مجمع عمومی عادی  
د - هیات مدیره
- ۷- هیات مدیره یک شرکت تعاونی با چه اکثریتی از حیث آراء می‌تواند قسمتی از اختیارات خود را به مدیرعامل تفویض کند؟  
الف - با اکثریت نصف بعلاوه یک آراء هیات مدیره حاضر در جلسه هیات  
ب - به اتفاق آراء  
ج - با اکثریت حداقل سه چهارم آراء موافق اعضاء هیات مدیره حاضر در جلسه.  
د - با اکثریت  $\frac{2}{3}$  آراء هیات مدیره
- ۸- عالی‌ترین مرجع نظارت بر حسن اجرای قوانین و مقررات بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران در تعاونیها کدام است؟  
الف - وزارت تعاون (و وزارتخانه‌های کشاورزی و جهادسازندگی در تعاونی مربوط)  
ب - بازرسان تعاونی  
ج - اتحادیه‌های تعاونی  
د - مجمع عمومی
- ۹- در شرکتهای تعاونی عضو علی‌البدل هیات مدیره چگونه می‌تواند به عضو اصلی هیات مدیره تبدیل شده یا به عنوان عضو اصلی انجام وظیفه کند؟  
الف - در غیاب هر یک از اعضاء اصلی هیات  
ب - بنا به دعوت هیات مدیره یا بازرسان  
ج - طبق درخواست وزارت تعاون  
د - در صورت استعفاء، فوت، ممنوعیت قانونی و یا غیبت غیرموجه مکرر عضو اصلی هیات مدیره
- ۱۰- شرکتهای و اتحادیه‌های تعاونی از چه نوع شخصیتی برخوردار هستند؟  
الف - شخصیت حقیقی  
ب - شخصیت حقوقی مستقل  
ج - شخصیت حقوقی تحت پوشش ارگان دولتی مرتبط با فعالیت آن  
د - شخصیت حقوقی غیرمستقل و وابسته به وزارتخانه ناظر بر فعالیت تعاونی
- ۱۱- مدت خدمت مدیرعامل در شرکتهای تعاونی چند سال است و

# بخشنامه وزارت تعاون

## ادارات کل تعاون استانها

بعد از سلام، نظر به اینکه براساس بند الف، تبصره ۳ قانون بودجه سال ۱۳۷۵ کل کشور، اعتبارات تعاونیهای تحت پوشش وزارت تعاون، مستقیماً و با معرفی طرحهای آنها توسط وزارت تعاون به بانکهای عامل، مورد استفاده قرار خواهد گرفت، به منظور تسریع در جذب اعتبارات و رعایت اولویتها و عدالت در تصویب طرحها، بدینوسیله ضوابط و شرایط الزامی که هر طرح و هر تعاونی جهت استفاده از تسهیلات باید دارا باشد، عوامل و ملاکهای امتیازبندی طرحها، نحوه و اولویت بررسی طرحها، جهت اجرا ابلاغ می‌گردد.

### الف) ضوابط و شرایط الزامی که هر طرح و هر تعاونی متقاضی استفاده از تسهیلات تبصره ۳ باید دارا باشد:

۶- طرح متعلق به تعاونیهای صنوف تولیدی، تعاونیهای حمل و نقل و اتحادیه‌های آنها نباشد. (در اینگونه طرحها، از تبصره ۵۰ کارسازی شود).

#### ضوابط و شرایط الزامی هر طرح

تبصره: در مواردی از طرحهای تعاونیهای مذکور در بند ۶ که بنا به تشخیص «کمیسیون بررسی طرحها موضوع بند د - ۶» دلایل موجهی دال بر ناتوانی تعاونیهای مذکور در ارائه وثیقه کافی بوده و اجرای طرح از اولویت ویژه‌ای برخوردار باشد، با رعایت سایر شرایط و الزامات، امکان استفاده از تسهیلات تبصره ۳ میسر خواهد بود.

۱- طرح دارای توجیحات اقتصادی، فنی و مالی باشد.

۷- سرمایه ثبت شده تعاونی در تعاونیهای ایثارگران و در طرحهای خود اشتغالی و معلولین و مناطق محروم از ۱۰ درصد سرمایه‌گذاری مورد نیاز طرح و در سایر تعاونیها از ۲۰ درصد سرمایه‌گذاری مورد نیاز طرح کمتر نباشد.

۲- طرح با مجموع تسهیلات مورد درخواست و سهم آورده متقاضی، قابل اجرا بوده و به انجام برسد و نیاز به اعتبار تکمیلی در سالهای بعد از محل تبصره‌های قوانین بودجه نداشته باشد.

۳- سرانه تسهیلات مورد درخواست به ازاء هر فرصت شغلی از ۳۰ میلیون ریال بیشتر نباشد.

۸- نسبت تعداد اعضاء تعاونی به تعداد فرصتهای شغلی از (۸۰٪) کمتر نباشد.

۴- در تعاونیهایی که به منظور ایجاد اشتغال اعضاء تاسیس شده‌اند (تعاونیهای تولیدی، خدماتی، چند منظوره خاص)، تجارب و تخصصهای اعضاء باید متناسب با تجارب و تخصصهای مورد نیاز مشاغل طرح باشد به نحوی که اعضاء در زمان بهره‌برداری در مشاغل پیش‌بینی شده شاغل گردند.

۹- تعاونی طبق مقررات قانون بخش تعاونی تاسیس شده و یا اساسنامه خود را با آن تطبیق داده باشد.

تبصره: در مواردی که راه‌اندازی طرحها نیاز به طی دوره‌های آموزشی تخصصی داشته باشد، موضوع نیاز در متن طرح پیش‌بینی و هزینه آن لحاظ خواهد شد.

۱۰- مدیرعامل، اعضاء هیات مدیره و بازرسان تعاونی، با رعایت مقررات مربوطه انتخاب شده و دوران تصدی آنها سپری نشده باشد.

۱۱- نصاب تعداد اعضاء و میزان حداقل و حداکثر سهام آنها در تعاونی، طبق آئین‌نامه (اصلاحی) مواد ۶ و ۲۰ قانون بخش تعاونی (که به شماره ۱/۱۹۵۲ مورخ ۶/۴/۷۳ ابلاغ شده است) و در تعاونیهای چند منظوره نیز طبق بخشنامه شماره ۱/۶۶۹۴ مورخ ۸/۱۲/۷۳ باشد، همچنین میزان کل سهام اعضاء و سایر سهامداران با آنچه در

#### ضوابط و شرایط الزامی هر تعاونی

۵- مجریان، قادر به ارائه وثیقه کافی نباشند (ناتوانی مجریان در ارائه وثیقه احراز شود). برای طرحهای تعاونیهایی که مجریان آنها توانایی ارائه و سپردن وثیقه را دارند، از تسهیلات تبصره ۵۰ استفاده شود.

اساسنامه قید شده مطابقت داشته باشد.

### ج) اولویت در بررسی و معرفی طرحها به بانکهای عامل

طرحها به پنج دسته تقسیم می‌شوند و باید به ترتیب دسته‌بندی زیر، مورد بررسی و رسیدگی قرار گیرند:

۱- طرحهای مصوب در دست اجرای سالهای گذشته که بنا به دلایلی نیاز به اعتبار تکمیلی دارند.

تبصره: به طرحهایی که قبلاً مورد بهره‌برداری قرار گرفته است و جهت توسعه نیاز به تسهیلات مالی دارند از محل تبصره ۳ اعتباری تعلق نخواهد گرفت.

۲- طرحهایی که در سال ۱۳۷۴ مرحله کمیسیون بررسی نهایی را طی کرده و امکان پوشش دادن اعتبار وجود نداشته است.

۳- طرحهایی که در سال ۱۳۷۴ به تائید کمیسیون داخلی بررسی طرحهای اداره کل تعاون رسیده است لکن به تائید کمیسیون بررسی نهایی طرحها نرسیده‌اند.

۴- طرحهایی که در اداره کل تعاون استان در دست بررسی است و تاکنون به بانکها ارسال نشده‌اند.

۵- طرحهایی که در طی سالجاری درخواست تسهیلات از محل تبصره ۳ خواهند داشت.

هر طرحی که مورد رسیدگی قرار می‌گیرد مشروط به دارا بودن ضوابط و الزامات (موضوع بند الف) و همچنین دارا بودن حداقل (۷۰ امتیاز) از مجموع امتیازات موضوع ردیف (ب) باید بلافاصله به بانک عامل ذیربط معرفی شود.

### د) نحوه بررسی

۱- در هر استان کمیسیونی مرکب از «مدیرکل تعاون استان، رئیس اداره امور تعاونها، کارشناس مسئول ذیربط طرح (حسب مورد) و کارشناس مسئول اقتصادی»، مسئول رسیدگی به کلیه طرحها و تعیین طرحهایی است که با توجه به رعایت الزامات و میزان امتیازات باید به بانک معرفی شوند. (زمان بررسی برای هر طرح در استان حداکثر ۲۰ روز می‌باشد)

تبصره: به منظور تسهیل در امر تصویب طرحها از نمایندگان بانکهای عامل جهت حضور در جلسه کمیسیون دعوت بعمل آید.

کمیسیون مذکور موظف است طرحها را از نظر رعایت الزامات و شرایط و میزان امتیازات رسیدگی کرده، ضمن اظهارنظر در مورد هر

۱۲- طرح تعاونی در چارچوب اهداف، موضوع، حدود و حوزه عملیات تعاونی (طبق اساسنامه مصوب) باشد.  
۱۳- تکلیف تعهدات و شروط ضمن عقد قبلی و ۴٪ حق تعاون (در صورت وجود چنین تعهداتی) روشن شده باشد.

### ب) عوامل و ملاکهای امتیازبندی طرحها

با توجه به بالا بودن میزان تقاضا (در مقایسه با میزان اعتبارات) ضرورت دارد که طرحها و متقاضیان آنها برحسب اولویتها، امتیازبندی شده و تعاونیهای واجد بالاترین امتیازات، در برخورداری از تسهیلات از اولویت برخوردار گردند. در جدول صفحه پیوست به ۱۶ عامل در ۴ سرفصل، امتیازاتی داده شده که مجموع آنها ۱۰۰ می‌باشد:

سرفصل (۱) - نوع تعاونی و وضع آن از لحاظ برخورداری از تسهیلات حداکثر ۱۵ امتیاز

سرفصل (۲) - تعداد و ترکیب اعضای تعاونی حداکثر ۴۰ امتیاز  
سرفصل (۳) - مشخصات طرح حداکثر ۲۹/۵ امتیاز

سرفصل (۴) - زمان تاسیس و درخواست تعاونی حداکثر ۵/۵ امتیاز

