

باور است که دولت باید با تمام عوارضی که ممکن است در ارتباط با ارائه خدمات عمومی، اشتغال و بودجه‌های عمومی داشته باشد، کوچک شود و به پایین‌ترین حد تصدی خود در امور برسد.

در اثر مواجهه با ابعاد این روند و عوارض اقتصادی و اجتماعی حاصل از قطع سریع خدمات عمومی و عملکرد آنها، بانک جهانی چنین احساس کرد ضرورت دارد که تصویر متعادلی از نقش دولت در توسعه اقتصادی و اجتماعی ارائه دهد. از این رو کارآمدی دولتها برای ارائه کالا و خدمات و مقررات و ایجاد نهادهایی که موجب شکوفایی بازار گردد و مردم را به طرف زندگی سالم‌تر و شاداب‌تر هدایت کند جنبه حیاتی دارد.

برای رسیدن به چنین دولت مؤثر و کارآمدی، بانک جهانی دو استراتژی را مورد تأیید قرار می‌دهد: یکی این که هر دولتی در برنامه توسعه کشور باید دارای شریک مؤثر و معتبر شود و دیگر این که دولت را به سوی توان و قابلیت‌های خود و نیز افزایش این توان و تقویت مؤسسات عمومی رهنمون سازد. بانک جهانی تصریح می‌کند که دولتها باید دارای مرکزیت توسعه اقتصادی - اجتماعی گردند و تنها تمهید مستقیم رشد نشوند بلکه به عنوان شریک یا واسطه یا تسهیل کننده عمل کنند، مؤثر بودن دولت همچنین بخش مربوط به حق تدبیر و مشارکت در جامعه مدنی است. بانک جهانی سه راه حل را در این زمینه قابل دستیابی می‌داند:

- از طریق تحقق جامعه مدنی افکار و عقاید ابراز می‌گردد و برای اجرای آن نیز فشار لازم وارد می‌شود به گونه‌ای که امکان کسب اعتباری را برای خود فراهم می‌سازد که در این صورت نیاز به اداره مناسب آن می‌باشد.



نقش تعاونیها در راه

خصوصی سازی خدمات

از: کابریل استریج

مترجم: دکتر مصطفی مهاجرانی

وقتی که فرآیند خصوصی سازی و تغییر ساختار ایجاد می‌شود انجام تحقیقات و تحلیل تجارب عملی مورد نیاز خواهد بود و تجارب طویل‌المدت تعاونی‌ها در زمینه خدمات عام‌المنفعه مانند پزشکی و به طریق اولی روزهایی مدرن در مورد مراقبتهای اجتماعی و پزشکی واقعیات زیادی را ارائه می‌دهد. تعاونیها در این زمینه دارای نقش اصلی و تعیین کننده می‌باشند.

باز اندیشی نقش دولت

زمانی بیش از یک دهه از آغاز بازنگری نقش دولت در ساختارهای اجتماعی جوامع گوناگون می‌گذرد ولی این فرآیند هنوز به پایان نرسیده است. این مقوله آخرین بار در سال ۱۹۹۷ در گزارش توسعه بانک جهانی، تحت عنوان «دولت در جهان» مورد بررسی قرار گرفت. در طول سالها، فرآیند تغییر نقش دولت، جهات متفاوتی به خود گرفته است. بعد از آن که آهنگ رشد

ساختارها و عملکرد دولتها در دهه ۱۹۸۰ به علت محدودیت بودجه و برنامه‌های اصلاح ساختار و انتقال از اقتصاد متمرکز به اقتصاد بازار کند شد، نگرانی‌ها درباره کاهش حجم بودجه و فعالیتهای دولت فزونی یافت چرا که خدمات، قبل از آن که به وسیله نهادهای عمومی ارائه شود، می‌تواند خصوصی شده و به سادگی عهده دولت حذف گردد و در نتیجه الگوی «دولت لاغر» ظهور کند. حاصل رویکرد گذشته این

- در ورای بازار، جامعه مدنی می‌تواند اطلاعاتی را ارائه داده و بازخورد این اطلاعات را به مردم بازگردانده و نیاز به اصلاح خدمات را مطرح نماید.

- ارائه دهندگان خدمات عمومی می‌توانند نه تنها همه جنبه‌های دوراندیشانه را در نظر داشته باشند بلکه همه خدمات مورد نیاز تهیه‌کنندگان را به صورت بدل یا آلترناتیوی در جامعه مدنی ارائه داده و کمک کنند که خلأ موجود برطرف شود. مطمئناً تأمین خدمات معمولی و به نفع مردم (اگر دولت رها کند) مستلزم از بین بردن آنها نیست، بلکه سئوالی که مطرح می‌شود این است که چه کسی خواهان ارائه خدمات عمومی به نفع مردم می‌باشد و چه کسی صلاحیت ارائه آنها را دارد؟!

خدمات عمومی مورد علاقه مردم

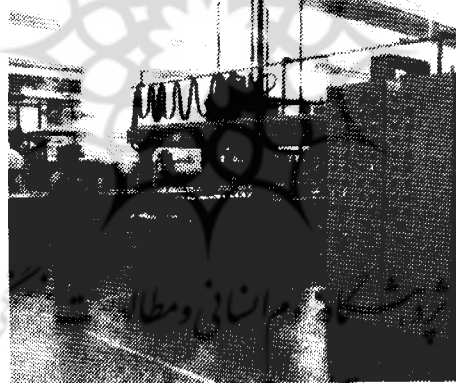
نقش دولت برای تجدید ساختار، تعدیل و کوچک کردن بودجه عمومی جامعه در کلیه سطوح محلی، ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی همواره مورد بازاندیشی است و یافتن مدل‌های جدید تأمین اعتبار و ارائه خدمات عمومی به نفع مردم دائماً پی‌گیری می‌شود. برای مثال در اروپا کوشش می‌شود که این نوع خدمات به مردم ارائه شود، در حالی که حفاظت از محیط زیست باعث تقویت و احیاء اقتصادی و اجتماعی و پیشبرد علاقه مصرف‌کنندگان شده و جزو اصول اساسی اجرای چنین خدماتی است به علاوه مداومت و دسترسی به این نوع خدمات را به صورت فراگیر در نظر دارد. ضروری است که ارائه خدمات به نفع عموم و ارائه خدمات عمومی به وسیله مقامات دولتی تفکیک شود.

انواع خصوصی سازی

در یک تعریف ساده چنین می‌توان گفت: کناره‌گیری دولت از ارائه خدمات

عمومی خصوصی سازی نامیده می‌شود. خصوصی سازی در کشورهای صنعتی و در کشورهای در حال توسعه و به طریق اولی در اقتصادهای در حال انتقال به اجرا در می‌آید. این امر اشاره دارد به مدیریتی از نوع خصوصی که خدمات مورد علاقه عمومی را طی قراردادی به بخش خصوصی انتقال داده یا می‌فروشد و یا در این چارچوب حق امتیازی واگذار می‌کند. در مورد واگذاری این نوع خدمات به بخش خصوصی، مروری سیستماتیک بر انواع خصوصی سازی که اخیراً تحت عنوان خدمات عمومی بین‌المللی ظاهر شده خواهیم داشت که به هدف این مقاله کمک می‌کند.

- خصوصی سازی مسئولیتها، شامل انتقال رسمی به سازمانهای خصوصی استفاده‌کننده، منسوخ شدن یا کاهش خدمت مؤسسات دولتی، آزادسازی و به



هم ریختن ساختار خدمات رسانی بخش دولتی.

- خصوصی سازی مالکیت‌ها، شامل واگذاری کل یا قسمتی از دارائیها، انتقال اسناد به مدیریت و کارکنان واحدها.

- خصوصی سازی تدارکات، شامل قراردادهای اجاره‌ها، امتیازها، اداره قراردادهای خریدها.

- خصوصی سازی تأمین اعتبار شامل تأمین اعتبارات لازم برای امور زیربنایی عمومی، سرمایه‌گذاری پروژه‌های مشترک استفاده‌کنندگان قبلی و جدید.

- تجاری کردن امور شامل ایجاد رقابت در مناقصه بین پیمانکاران داخلی و خارجی. پیش‌بینی ایجاد بازارهای داخلی. معرفی اهداف تجاری و به کارگیری مدیریت روشها.

مشکل ویژه‌ای که در راه خصوصی سازی متوجه خدمات عمومی می‌گردد آن است که این امر فقط وقتی می‌تواند در حد محدودی اتفاق بیفتد که مقامات دولتی مطمئن باشند که خدمات عمومی و معمولی برای هرکسی در دسترس بوده و در زمینه تأمین کیفیت و استاندارد اطمینان وجود داشته باشد. برای مثال در غالب خدمات عمومی مورد علاقه (به خصوص در مورد خدمات پست و مخابرات) کمیسیون جامعه اروپا از کشورهای عضو خواسته است که اعمال نفوذ کنند تا تعهدات ارائه‌دهندگان خدمات مطابق با استانداردهای بین‌المللی باشد و ایجاد اطمینان نمایند که خدمات برای هر فردی قابل دسترس باشد. این خدمات شامل آنهایی است که از لحاظ اجتماعی، پزشکی و اقتصادی دچار محرومیت هستند.

خصوصی سازی بخشی از خدمات خاص

خدمات مورد علاقه عمومی از نظر

فرهنگی، سنتی، اقتصادی، سیاسی و سایر عوامل در جامعه مدنی، از یک کشور به کشور دیگر متفاوت می‌باشد. این خدمات ممکن است شامل امور عام‌المنفعه (مانند گاز، برق و آب) زیربنایی و ارتباطات (مانند حمل و نقل، پست، مخابرات، اطلاعات، تکنولوژی سمعی و بصری، خدمات اجتماعی و محلی مانند (آموزش و پرورش مراقبت از بچه‌ها و سالمندان، اوقات فراغت و ورزش) خدمات پزشکی و بهداشتی باشد.

تلاش برای خصوصی سازی در این بخش با توجه به نکات زیر نتایج متفاوتی داشته است. در بخش خدمات عام‌المنفعه نیاز به سرمایه‌گذاری بلندمدت و بالا بودن استانداردها می‌باشد. خدمات آموزشی، بهداشتی و پزشکی نیاز به پرسنل تحصیل کرده و تکنولوژی‌های سمعی و بصری، مراقبت از روشها و اخلاق بوده و حاکمیت بر موضع غالب بازار را می‌طلبد.

- شکل خصوصی سازی و روش به دست آوردن مالکیت ممکن است نقش مهمی را بازی کرده و به نظر می‌رسد که موضع بازار (رقابت یا انحصار) از اهمیت خاص برخوردار باشد. ظرفیت مواجهه با خدمات بین‌المللی، برای گفتگوهای اجتماعی با توجه به نکات زیر تعیین می‌شود:

- آیا در منطقه سطح توسعه و امکانات شبکه سراسری دارای نقش مهمی می‌باشد؟

- آیا در کشور الگوهای سنتی، فرهنگی و اجتماعی به خصوص در مورد خدمات اجتماعی و بهداشتی با یکدیگر مربوط هستند؟

- در نوع گفتگوهای اجتماعی این که آیا گفتگو در ارتباط با پرسنل ارائه دهنده

خدمت و به طریق اولی متقاضیان و مصرف کنندگان برقرار می‌شود؟

راه حل‌های تعاونی برای خصوصی سازی

وقتی قرار باشد خدمات مورد علاقه عمومی خصوصی شود تعاونی‌ها چه نقشی می‌توانند به عهده گیرند؟ شکل سازمانی تعاونی‌ها به گونه‌ای است که امکان تجهیز منابع ملی در جامعه را از طریق تلاش همگانی، تحمل هزینه‌های اجتماعی و ایجاد روشهای غیر انتفاعی، کنترل هزینه‌ها و به طور منظم ایجاد مسئولیت و همبستگی در جامعه فراهم می‌کند.

وقتی که فرآیند خصوصی سازی و تغییر ساختار ایجاد می‌شود انجام تحقیقات و تحلیل تجارب عملی مورد نیاز خواهد بود و تجارب طویل‌المدت تعاونی‌ها در زمینه خدمات عام‌المنفعه مانند پزشکی و به طریق اولی روشهای مدرن در مورد مراقبتهای اجتماعی و پزشکی واقعیات زیادی را ارائه می‌دهد. تعاونیها در این زمینه دارای نقش اصلی و تعیین کننده می‌باشند. از نظر تحلیلی ضروری است که بین تعاونیهای مصرف کنندگان و آنهايي که به وسیله ارائه دهندگان خدمات ایجاد می‌شوند تفاوت قائل شد. تعاونیهای مصرف کنندگان خدمات به طور کلی به دلیل آن وجود دارند که خدمات خود را در محل‌هایی ارائه می‌دهند که تعاونیهای ارائه دهندگان خدمات موجود نیستند. بهترین نمونه‌ای که می‌توان در این زمینه نام برد تعاونیهای توزیع برق در ایالات متحده، آرژانتین، برزیل، بولیوی و شیلی است. در حال حاضر در آرژانتین بیش از ۵۰۰ شرکت تعاونی، توزیع ۱۰ درصد برق کشور را به عهده دارند و پیش بینی

می‌شود که این مقدار به ۱۵ درصد برسد. در مناطق روستایی ۱۰۰ درصد توزیع برق به عهده تعاونی‌ها است این تعاونی‌ها در زمینه سایر امور عام‌المنفعه مانند آب و مخابرات نیز فعالیت دارند. مزایای اقتصادی و اجتماعی این تعاونیها موضوع دیگری است که بیشتر به ایجاد اشتغال، توسعه اقتصادی کمک می‌نماید. همچنین این تعاونی‌ها فرصتهایی برای تنوع بخشیدن به فعالیت‌های خود فراهم می‌کنند. فعالیت‌هایی مانند مراقبتهای بهداشتی (ژاپن و ایالات متحده) و بیمه (فرانسه).

تداوم فعالیت تعاونیهای توزیعی امروزی نتیجه کار مأمورینی است که کالاها را از بیرون خریداری می‌کنند یا اشخاصی که بدون دریافت مزد کار می‌کنند و فرصت مطلوبی برای عرضه خدمات مورد علاقه عموم را فراهم می‌نمایند.

اگرچه آنها دارای سنتهای قدیمی مانند ارائه خدمات پزشکی توسط تعاونی‌ها در برزیل می‌باشند ولی برخی از تعاونیها در زمینه حمل و نقل، بیمه، بهداشت و امور اجتماعی نیز خدماتی ارائه می‌دهند. در کشورهایی که دارای سنت یا قوانین جدید در زمینه غیر متمرکز کردن خدمات و واگذاری امور به واحدهای محلی می‌باشند (مانند ایتالیا و انگلستان) زمینه خاصی برای ایجاد چنین تعاونی‌هایی فراهم آمده است. مقامات محلی برای عقد قرارداد و یا خرید خدمات از چنین تعاونی‌هایی استفاده می‌کنند. نمونه این مسئله تعاونی‌های کار برای راه اندازی فعالیت‌های تفریحی در بریستول انگلستان است. این نوع تعاونی‌های کار برای ارائه خدمات مورد نیاز عموم در ظرفیتهای مختلف وجود دارند، تعاونی‌های کوچک با ده نفر عضو،

شکل سازمانی تعاونی‌ها به گونه‌ای است که امکان تجهیز منابع ملی در جامعه را از طریق تلاش همگانی، تحمل هزینه‌های اجتماعی و ایجاد روشهای غیر انتفاعی، کنترل هزینه‌ها و به طور منظم ایجاد مسئولیت و همبستگی در جامعه فراهم می‌کند.

برای همه قابل دسترس باشد؟ موضوعی که همچنین مطرح می‌شود این است که چه کسی یا کسانی نیاز به این خدمات دارند؟ آیا مقامات عمومی باید خدمات را به افرادی که عضو تعاونی نیستند ارائه دهند؟ یا این که خدمات در یک زمینه خاص همچون بیمه به منظور پایین آوردن هزینه قشر عظیمی از محرومین که دارای ظرفیت لازم هستند باید ارائه شود. در این رابطه منابع لازم برای خدمات اساسی مورد علاقه عموم باید

دهندگان خدمات مورد علاقه عمومی، ضروری است که بین خدمات تعاونی‌های مصرف کنندگان و ارائه دهندگان خدمات تفاوت قائل شد و مشخص نمود که این تعاونی‌ها چگونه به وجود می‌آیند و با چه مسائلی مواجه بوده و به وسیله آنها چه طور خصوصی سازی به مرحله اجرا در می‌آید؟ بنابراین در پاراکرافهای بعدی موارد مربوط را مورد تحلیل قرار داده و به عنوان نتیجه‌گیری کلی مطرح می‌کنیم:

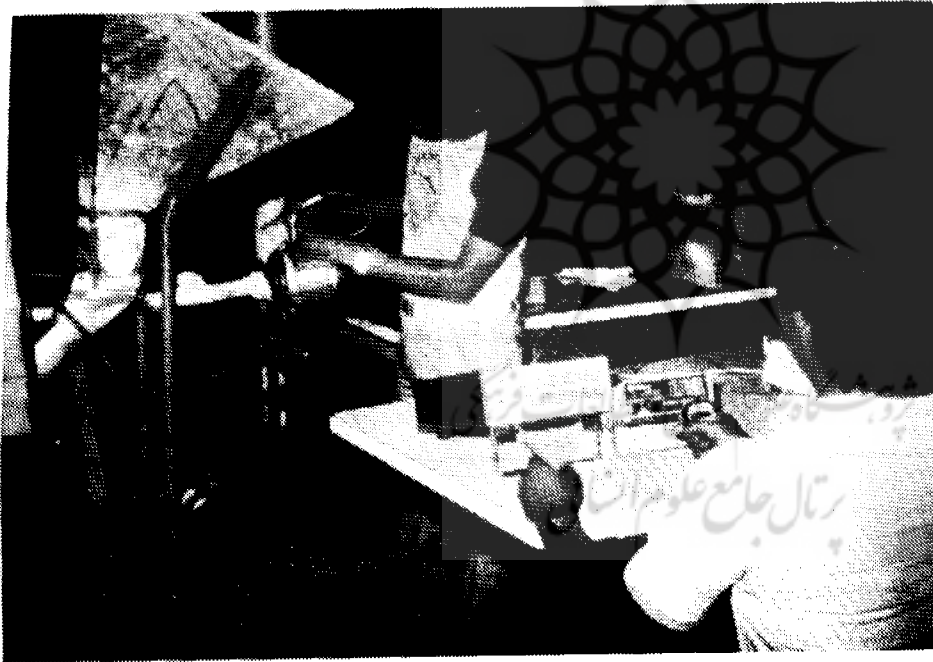
تعاونیهای متوسط، و یا مانند آن چه فوقاً در مورد بریستول اشاره شد با ۲۲۰ نفر عضو و یا تعاونی‌های خیلی بزرگ بهداشتی درمانی با ۶۰۰۰۰ عضو.

با این حال تلاشهایی به کار رفته است تا تعاونی‌های مورد علاقه بخش خصوصی و بخش عمومی از لحاظ مصرف کنندگان یا ارائه دهندگان تحت عنوان تعاونی‌های چند منظوره و تعاونی‌هایی با سهامداران گوناگون به وجود آید. به طور مثال به موجب قانون مصوب ۱۹۹۱ ایتالیا تعاونی‌های اجتماعی با گروههای متفاوت به وجود می‌آیند، به گونه‌ای که حتی دولتهای محلی هم در آن مشارکت می‌کنند. تجربه چنین تشکلهای سازمانی هر چند هنوز در آغاز کار می‌باشد ولی تمرینهایی در این موارد می‌تواند صلاحیت اجرا و تکرار آن را مشخص نماید.

همچنین ارائه نمونه‌هایی در مورد تعاونی‌هایی که دارای موفقیت در زمینه ارائه خدمات مورد علاقه عموم بوده‌اند می‌تواند راهگشا باشد. در گزارش ۱۹۹۷، بانک جهانی فرصتهایی را در اختیار شهروندان قرار می‌دهد تا به گفتگو پرداخته و رقابتهای بیشتری بین آنها فراهم شود و این در حالی است که آنها بیشتر تحت نفوذ انحصاری بخش خصوصی یا بخش دولتی قرار دارند. حال ببینیم نقاط ضعف تعاونی‌ها در زمینه خصوصی سازی چه می‌تواند باشد.

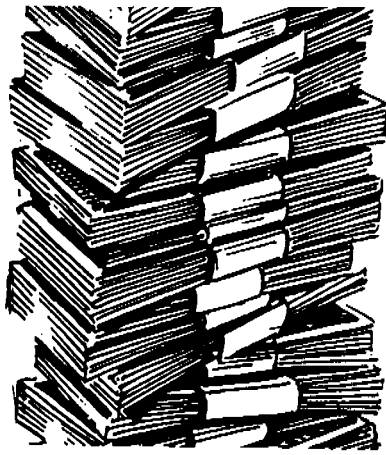
نقاط ضعف تعاونیها در زمینه خصوصی سازی

برای تحلیل نقاط ضعف اجرایی ارائه



فراهم شود. از نظر اجتماعی و سیاسی شایسته است در بیشتر کشورهای در حال توسعه راه حل‌های تعاونی مورد استفاده قرار گیرد. وقتی که کیفیت خدمات عمومی بسیار ناچیز باشد و یا این خدمات در

اگر تأمین اعتبار و در اختیار قرار دادن آن بایستی به وسیله تعاونیهای مصرف کنندگان و اعضاء آنها انجام شود سؤال اصلی که مطرح می‌شود این است که خدمات مورد علاقه عمومی چگونه باید



همکاری بازاریابی در اقتصاد جهانی

بر اساس تحقیقات بازار که در تمام قاره آمریکا اجرا شده بیش از پیش احساس میشود که زمان اجرای فکر بازار یابی با مزیت تعاونی فرا رسیده است. این اندیشه‌ای است که جذابیت آن با دغدغه‌هایی همراه می‌شود که در مقابل ظهور جامعه و اقتصاد جدید جهانی احساس می‌گردد.

صداقت حکم می‌کند همان باشیم که مدعی هستیم. تعاونی‌ها هم از این قاعده مستثنی نیستند - آنها باید همان باشند که می‌گویند.

نوشته: تام وب* ترجمه: سید جواد صالحی

مقدمه

دست اندرکاران تعاونیها در هر زمینه از تلاشهای بشری لازم است کار و فکر خود را در روند جریان‌هایی قرار دهند که بر جهان می‌گذرد اگر تعاونگران بدون اشراف به بحران زاد و بوم سیاره ماعمل کنند جزئی از مسئله خواهند بود نه بخشی از راه حل. بنابراین اگر بی‌اطلاع باشند که توزیع ثروت در اقتصاد و جامعه جهانی

روز به روز غیر عادلانه‌تر می‌شود از مرحله پرت خواهند افتاد. همچنین تعاونیها از امکانات بالقوه خود بی‌اطلاع خواهند بود اگر انتقال قدرت را از نهادهای مبتنی بر یک شخص یک رأی به آنهایی که مبتنی بر دلار می‌باشند انجام دهند. این روند اخیراست که من در این سخنرانی مایلیم مورد توجه خود قرار دهم. توانائی انتقال پول با فشار تکمه رایانه

در سراسر جهان و ظهور شرکتها و نهادهای مالی به نحو چشمگیری اساس قدرت دولتها را در معرض دگرگونی قرار داده است دولت‌های ملی اکنون با مجامعی سرو کار دارند که قادرند تقریباً به فوریت پول را از چنگ ملت‌هایی به در آورند که حداکثر بازده را برای آنها تأمین نمی‌کند.

شرکتها تحت فشار عظیمی جهت فرصتهای سرمایه گذاری در جایی که فضای زیستی، مالیاتی، تضمینی، و الزامات بهداشتی و ایمنی و دستمزدها برای رساندن بازده به حداکثر در کوتاه مدت مناسب باشد - قرار دارند. سوالی که لازم است تعاونیها بدان ببینند این است که آیا هرگونه شکلی از جامعه دموکراتیک می‌تواند بدون یک اقتصاد دموکراتیک یا اقتصادی نیرومند دوام بیاورد؟

این امر مبین انتقال عظیم فرآیند تصمیم‌گیری به شرکتها و بازارها از حیثه اختیار دولتهای ملی و محلی است. مفهوم آن قوی است. حکومت ملی بر شالوده یک شخص یک رأی بنا شده است. اساس بازارها و شرکتها یک دلار یک رأی است. در جهانی که ۲۵۸ میلیارد در ۲۵ درصد از ثروت جمعیت جهانی را صاحبند، این انتقال چه اهمیتی دارد؟ (در جهانی که ۲۰ درصد از مردم ۸۲/۷ درصد درآمد را دارا هستند) - از این انتقال نباید غافل بود. در آمریکای شمالی ۷۵ درصد از وقت شبکه‌ها را ۱۰۰ شرکت از بزرگترین شرکتهای آمریکایی در اختیار دارند.

معنای این امر برای تعاونی بستگی به این دارد که آنها خود را چگونه می‌بینند. آیا آنها تنها سازمانهایی مردمی هستند که تلاش می‌کنند شبیه آنهایی شوند که در حال رقابت با آنها هستند؟ می‌دانیم که تعاونیها تحت فشار عظیمی هستند پس آیا آنها باید درست شبیه رقبای سرمایه دار خود رفتار کنند؟ می‌دانیم که آنها جزایری هستند از تعاون در دریائی از فعالیت‌های

اقتصادی سرمایه سالار. آیا راضی اند به داخل دریا بلغزند؟

در اواخر دهه هشتاد برای یک تعاونی مصرف کاندادایی مهم کار می‌کردم و جزئی از وظیفه من تهیه و اجرای تحقیقات بازار بود. من از گرایش مثبت مردم نسبت به تعاونیها (و اتحادیه‌های اعتباری) و امر تعاون تحت تأثیر قرار گرفتم. تعداد اندکی از مردم نسبت به ارزشها و اصول تعاونی و یا فکر دریافت کالاها و خدماتی را که لازم داشتند - عکس العمل منفی داشتند. حتی حدود ۳۰ درصد از آنها می‌گفتند که حاضرند اندکی بیشتر از معمول بپردازند تا از تعاونی خرید کنند. این امر مرا واداشت ببینم تحقیقات بازاریابی دیگران با یافته‌های تحقیقات من می‌خواند یا نه. نتایج همخوانی داشت.

ارتباط بین تعلیم و تربیت و بازاریابی چیست؟

پیام‌های این پژوهش روشن است. مردم ارزشهای تعاونی را دوست دارند و فکر استفاده از بنگاههای تعاونی را برای رفع نیازهای خود می‌پسندند. ولی معنای این مطلب برای بنگاههای تعاونی چیست؟ بسیاری از تعاونیها اگره داشتند درگیر تبلیغات و بازاریابی شوند، براین اساس اعتقاد بر این بود که نیاپستی محصولات رابه غیر عضو تعاونی بفروشند. کار تعاونیها تعلیم و تربیت است نه بازاریابی! ولی واقعیت این بود که مردم من جمله بسیاری از اعضاء تعاونی از نحوه بازاریابی شرکتهای سرمایه مدار چیزهایی بسیاری می‌آموزند. صد شرکت سرآمد آمریکای شمالی میلیاردها دلار خرج تولید و اجرای برنامه‌های تبلیغاتی می‌کنند. این تبلیغات شکل موفق تعلیم و تربیت یا صحیحتر بگوییم آموزش و پرورش است، تبلیغات کار سازاست اما:

- پژوهش آشکارا به ما می‌گوید که مردم برای تعاونیها و تعاون ارزش قائلند.

- بازاریابی جزئی از نقش تعلیم و تربیت تعاونیهاست. تعلیم و تربیت فراتر از بازاریابی است و بیانگر فرصتی برای برای استحکام و گسترش دامنه آن است.

- تعاونی‌ها بیش از آنکه برای تعلیم و تربیت هزینه کنند صرف بازاریابی می‌کنند. من هنوز یکی را هم نیافته‌ام که چنین نباشد.

ادعاهای نادرست یا مبالغه‌آمیز از ناکارایی بدتر است و می‌تواند بسیار زیان آور باشد. تعاونیها از فعالیت‌های موسسات سرمایه مدار آسیب پذیرند چون دارای ارزشها، اصول و وجهه هستند. آیا تعاونیها می‌توانند همکاری را بفروشند؟

دو مفهوم داغ بازاریابی که خیلی مفید به



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رساله علمی جامعه‌شناسی

حال شرکتهای بزرگ آمریکای شمالی است یکی ارتباط و دیگری منش بازاریابی است. بازاریابی ارتباط کوششی برای ایجاد ارتباط و حس هویت یا شناسایی می‌باشد. بین شرکت و مشتریانش چنین علقه‌ای وفاداری به محصول رابهبود بخشیده و منجر به افزایش فروش می‌شود. برای ارتباط در بازاریابی نمونه‌هایی بسیاری موجود است از جمله پاتوق‌ها و باشگاههای خرده فروشی. بهترین راه ارزیابی آنها و یا شناسایی آنهاست.

- آنچه تعاونیها انجام می‌دهند مؤثرترین تبلیغ آنهاست. چه بخواهند و چه نخواهند، شیوه خرید و فروش کالای آنها برای اعضاء و عموم مردم بسیار آموزنده است. مردم با قدم گذاشتن به تعاونی‌ها و امتحان کالاها بیشتر می‌آموزند تا با قرائت جزوات.

- صداقت حکم می‌کند همان باشیم که مدعی هستیم. تعاونی‌ها هم از این قاعده مستثنی نیستند - آنها باید همان باشند که می‌گویند. بازاریابی به معنی تکیه بر

- آنچه تعاونیها انجام می دهند مؤثرترین تبلیغ آنها است. چه بخواهند و چه نخواهند، شیوه خرید و فروش کالای آنها برای اعضا و عموم مردم بسیار آموزنده است. مردم با قدم گذاشتن به تعاونیها و امتحان کالاها بیشتر می آموزند تا با قرائت جزوات.

علاقه عموم را به شیوه معمول شرکتهای سرمایه گذار جا بیندازد.

تعاونیها غالباً کار آن گونه بازاریابی تجاری را انجام می دهند که آموزش و ترویج مؤثری است. مثلاً هنگامی که یک تعاونی مصرف مثل رقبای تجاری خود ارقام پرسود را در معرض تماشا می گذارد، این امر پیام است برای اعضای است که به جزوات آموزشی بسیاری نیاز دارند. از این گذشته بیشتر تعاونیها سرمایه بیشتری را صرف بازاریابی می کنند تا آموزش. همانطوریکه که ما از فرزندان یاد می گیریم که آنچه انجام می دهیم بسی بیشتر از آنچه می گوئیم اهمیت دارد. برای تعاونیها، آموزش خرید و فروش را هم در بر می گیرد آموزشی که خردمندان است، آنها باید به گونه ای عمل کنند که گویی خرید و فروش جزئی از برنامه آنهاست. بازاریابی باید با تربیت تعاونی و طبیعت تعاونی همخوانی داشته باشد. این امری است بسیار مهم و فایده بخش چه بر حسب احساس حصول به دستاوردهای جدید و چه برای موفقیت بنگاه.

* آقای وب مدیر بخش توسعه در دانشگاه سنت فرانسیس گزایه واقع در آنتی گونیش، بالت نوا اسکاتیای کاناداست.

سازمانهای عمده تعاونی از جمله اتحادیه ملی تعاونی (NCBA) اتحادیه ملی تعاونیهای اعتبار (NCUNA) اتحادیه سراسری تعاونی برق روستایی (NRECA) در ایالات متحده و اتحادیه تعاونی کانادا (CCA) همگی از این فکر حمایت کرده اند. به علاوه اتحادیه مربیان تعاونی (ACE) چندین جایزه برای مزیت های بازاریابی تعاونی و برنامه آموزشی ممتازی که توسط تعاونی معلمان به اجرا درآمد کسب کرده است.

بر اساس تحقیقات بازار که در تمام قاره آمریکا اجرا شده بیش از پیش احساس میشود که زمان اجرای فکر بازاریابی با مزیت تعاونی فرارسیده است. این اندیشه ای است که جذابیت آن با دغدغه هایی همراه می شود که در مقابل ظهور جامعه و اقتصاد جدید جهانی احساس می شود. این نوعی تزریق فوری یا نوشدارو نیست. به خلاقیت و نوآوری نیاز دارد. در حال حاضر تعاونیها به تنهایی راههای تازه ای را جهت بازاریابی شروع کرده اند که سبب شده طبیعت تعاونی احساس غرور کند. اگر هر بنگاه عمده تعاونی بازاریابی پی به مزایای خلاقانه تعاون پی ببرد آنگاه امکان بالقوه ای وجود خواهد داشت که ارزشها و گرایشات مورد

خصصیت بازاریابی آن است که به پیشبرد عملیات و تولید شرکت منجر شود برای مثال این امر می تواند احساس مسئولیت زیست محیطی بوده یا ترویج هدف شایسته ای همچون فرزند پذیری یا استخدام معلولین.

به عکس، تعاونیها عموماً اشتیاقی برای ارتباط بازاریابی یا ارزشهای یگانه خود نشان ندادند در حالیکه تحقیقات بازاریابی نشان می دهد مردم برای هر دوی آنها ارزش قائلند. در واقع بر حسب ارتباط تعاونیها فرصت ایجاد نقطه استثنائی (USP) را دارند. نقطه استثنائی فروش رویای یک بازاریاب است.

به همین ترتیب در حالیکه شرکتهای سرمایه گذاری خود کار تجارت را به عهده دارند یک طرفه کار می کنند (به حداکثر رساندن بازده سرمایه) ولی تعاونیها دارای مشخصه دوطرفه هستند از جمله ارزشهایی که برای مردم والاست. چنین ارزشهایی شامل اعتماد، حمایت محلی، مردم سالاری، عدالت و انصاف است. تعاونی از بابت دو نقطه استثنائی فروش خوشبختند: "ساختار مالکیت" و "ارزشهایی" که بدان پای بندند بدون وجود تعاونیها کسب این دو نقطه استثنائی فروش دشوار خواهد بود.

اخلاق، ارتباط و اعتماد مزایایی است که به فکر بازاریابی تعاونیها در آمریکا کمک می کند تا به حال دو کنفرانس در این باب برپا شده و سومی هم در پائیز امسال برپا خواهد شد. در نشست های مهم تعاونیها بر اساس این فکر کارگاههای آموزشی بسیاری تشکیل شده است.

- بازاریابی جزئی از

نقش تعلیم و تربیت

تعاونیهاست.

RELATIONSHIP
CHARACTER MARKETING
REKLATIONSHIP MARKETING
IDENTITY
PROFUCT LOTYAL
UNIQUE SELLING POINT

کشور موسوم به ببرهای آسیایی و روسیه دارند، به خوبی نشان می‌دهد که راه توسعه الزاماً راهی نیست که غربیها تبلیغ می‌کنند. در این زمینه یکی از زمامداران کشورهای آسیایی در مورد نیاز به مقاومت در مقابل این روش‌ها می‌گوید:

«نمی‌گذاریم غربیها بر اقتصاد و سیاست ما سلطه یابند آنها با استفاده زیرکانه از ثروت و رسانه‌های گروهی خود به ما فشار می‌آورند تا در برابر خواسته هایشان تسلیم شویم برای این کار هم از الفاظ و واژه‌های جدید مثل بازار، آزاد سازی یا جهانی سازی... استفاده می‌کنند.» (۳)

● پی نوشتها:

۱- کیهان: ۷۶/۹/۱۵

۲- لازم به ذکر است که در زمان بررسی لایحه بودجه در مجلس شورای اسلامی بند مربوط به معافیت فارغ التحصیلان دانشگاهها و اپراگران بدون شرط تشخیص دستگاههای ذیربط از آورده منفاصا با درایت وزارت تعاون و نمایندگان مجلس جهت شرکتهای تعاونی در تبصره متذکر گنجانیده شد.

۳- کیهان: ۷۷/۳/۲۴

«کارل پوپر» بسیاری از مبانی و دستاوردهای عقیدتی انقلاب را زیر سؤال می‌برند، گروه دیگری از این جریان، با نادیده گرفتن پیشینه تاریخی رابطه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه نسخه یکسانی را که توسط ثنوریستهای ممالک توسعه یافته برای سراسر جهان! به ویژه در زمینه خصوصی سازی مطلق اقتصاد کشور توصیف می‌شود، تبلیغ می‌کنند. و مشخص نیست که اگر قرار است انحصارات دولتی از بین برود چرا می‌باید انحصارات خصوصی جایگزین آن شود. اینان هیچگونه علاقه‌ای به جایگزینی شرکتهای سهامی عام و تعاونیهای عام به عنوان روشهای جایگزین ندارند همچنین می‌خواهند هر گونه شیوه و راهکاری که در زمینه توسعه در کشور ابداع گردیده را صرفاً در قالب همین چارچوبهای نظری دیکته شده، مجدداً سازماندهی نمایند تا مورد قبول آنان واقع شود.

توجه به وضعیتی که اکنون چهار

سامان دهی به آن نائل شوند. اما استقلال فکری، عشق به مردم و عدالت خواهی ریلست جمهوری و حمایت کامل رهبر انقلاب از طرح مذکور موجب شد که این گروه نتوانند به خواسته‌های خود برسند و آخرین مانع سرمایه داری شدن کامل اقتصاد کشور یعنی اصل ۴۴ قانون اساسی را تغییر دهند. نگرانیهای برخاسته از سوی طیف‌های حامی اقتصاد بازار پس از اعلام طرح ساماندهی و تأکید بر عدم تغییر اصل مذکور در این طرح، آنان را دچار ناامیدی کرد.

نتیجه‌گیری

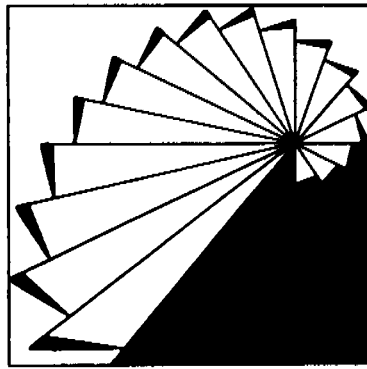
بررسی روند تحولات سالهای اخیر نشان دهنده این است که عده‌ای تلاش دارند کل دستاوردهایی را که این انقلاب نصیب مردم ساخته از آنان بگیرند.

غرب باورانی که در قلمروهای فکری - فلسفی فعالیت دارند با توجه به مشکلات سیاسی - اجتماعی، تحت تأثیر اندیشه‌های

رسانه‌های همگانی و نظام تربیتی جامعه مقدور نیست. وجود میلیونها عضو تعاونی در شهرها و روستاهای ایران، مبین آن است که توسعه کمی نهضت تعاون در کشور ما چشمگیر بوده و تشکیلات فراهم آمده، ظرفیت مشارکت همه جانبه در برنامه‌های مربوط به سازندگی و توسعه اقتصادی را واجد است، ولی ضروری است به موازات طرح چنین برنامه‌هایی، به رشد آگاهی اعضا بالقوه و بالفعل تعاونیها برای قبول مسئولیت نیز توجه شود. تلاش برای تحقق چنین امری، فراتر از توان دستگاه اداری معینی است، به ویژه که با وجود محدودیت‌های مالی و تعدد اولویتها، ثمر بخشی چنین هدفی به تحصیل اعتبارات دولتی بیشتری در کوتاه مدت وابسته است تا بی‌نیازی از این گونه اعتبارات در بلند مدت تدارک دیده شود.

تحمیل نشود و حیات اقتصادی مستقل مؤسسه را به خطر نیندازد.

توجه به مواد مزبور از شروط توسعه تعاونیها بوده و سودمندی برنامه‌های مورد نظر را موجب می‌شود. ولی ناگفته پیداست که برخورداری از چنین سطح تفکر و احساس مسئولیتی به کار فرهنگی و تربیتی نسبتاً طولانی وابسته است و ایجاد تحول فکری برای پذیرش عمومی مسئولیتهای موصوف در جوامعی که به هر دلیل از کاروان پیشرفتهای صنعتی عقب مانده و یا قدرت رقابتی فشرده را با رقیبان کارآزموده و سرسخت ندارند، بدون تدوین یک برنامه آموزشی دقیق و همکاری گسترده همه دستگاهها به ویژه



بهسازی سازمان، نظریه

اقتضا و تغییر

آنها بایکدیگر سرو کار دارد، همه اینها را بررسی می‌کند تا یک راه حل کلی برای اقدام مورد نظر پیشنهاد نماید؛ اما در هر صورت این راه حل همواره تابع موقعیت است. همچنین، تعدادی مهارت مفهومی از جمله تشخیص مسائل و مشکلات و درک انواع حالات و شرایطی که احتمال می‌رود رویاروی مسئول بهسازی سازمان قرار گیرد، در نظریه اقتضا تأثیر دارد.

نظریه اقتضا به ما می‌گوید که مدیران واحدهای مختلف هر سازمان ممکن است با شرایطی مواجه باشند که نتوان این شرایط را در نزد همه یا حتی دو نفر آنان یکسان دانست، بلکه شرایط یاد شده ابعاد متعددی دارد که احتمالاً یک یا چند بعد آن در مورد هر واحد سازمانی کاربرد داشته باشد. برای مثال، ساختار روابط انسانی واحدهای سازمانی، عواملی که برای هر اعضای هر واحد انگیزش ایجاد می‌کند، تضادهایی که به صورت بالقوه در بین افراد شاغل در هر واحد وجود دارد، و دهها عامل دیگر را جزء ابعاد شرایط می‌دانیم و در نظریه اقتضا مورد توجه قرار می‌گیرد.

به این ترتیب، همواره توصیه می‌شود که مدیر علاقمند به بهسازی سازمان به این چند نکته مهم التفات داشته باشد که اولاً به طوری که گفته شد همیشه یک راه حل برای دو مسأله وجود ندارد، ثانیاً شایسته است برای رفع هر مشکل از مشورت دیگران سود جوید، زیرا ممکن است هر کس یک یا چند بعد مسأله را ببیند نه تمامی آن را، ثالثاً برای ایجاد تغییر به منظور بهسازی سازمان روشهای مختلف را بررسی و هر کدام را آزمایش کند، و رابعاً بهترین راه حل هر مسأله را که پیدا کرد، موقتاً فقط درباره

دهنده آن مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس راههای ایجاد یک تغییر خاص مطالعه و انجام آن در شرایط زمانی و مکانی خاص توصیه یا منع می‌شود. بر اساس این نظریه، هیچوقت نمی‌توان گفت که برای اداره امور در همه حال یک روش خوب یا بهتر وجود دارد. بر عکس، به موجب نظریه اقتضا ترکیبی از عوامل متعدد از جمله محیط داخلی و خارجی سازمان، میزان تمایل اعضای سازمان به تغییر یا تغییراتی که برای بهسازی لازم است، و مانند آن تعیین کننده شیوه اداره امور در شرایط ویژه است.

به بیان دیگر، نظریه اقتضا با تعداد زیادی «اگر... در آن صورت»^(۳) و روابط

نوشته: دانلد اف. هاروی^(۱)
دانلد آر. براون^(۲)
ترجمه: دکتر غلامعلی سرمد

همه مدیران می‌خواهند بدانند که ارتباط سیستمهای فرعی با واحدهای تشکیل دهنده یک سازمان چه اندازه است، این واحدها تا چه حد هماهنگ کار می‌کنند، مشکلات متقابل واحدها چگونه حل می‌شود، و روابط هر کدام با محیط اطراف چگونه است، و بالاخره در سیر به سوی هدف اصلی سازمان در میان این واحدها تا چه حد همخوانی وجود دارد؟

بر اساس نظریه اقتضا، ویژگیهای خاص یک سازمان و واحدهای تشکیل

بن‌اعتمادی لزوم ویژگیهای چشمگیر عصر حاضر است. این بن‌اعتمادی همه چیز را از هوا و شرایط جوئی و بارندگی گرفته تا روابط انسانی و بحران انرژی و مانند آن را شامل می‌شود و به همین دلیل برنامه ریزی برای آینده را با مشکلاتی مواجه می‌سازد. به تعبیر دیگر، اوضاع اقتصادی، اجتماعی، فنی و سایر ساختارهای جهان مرتباً تغییر می‌کند و به دنبال خود ضرورت ایجاد تغییر در کالاها و خدمات را مطرح می‌سازد.

همان مسئله به کار ببرد و در آینده بدون مطالعه از آن استفاده نکند چرا که شرایط فردا با شرایط امروز الزاماً مشابه نخواهد بود.

ضربه آینده و تغییر

آلوی تانلر^(۱) در کتاب ضربه آینده^(۲) به این نکته اشاره می‌کند که اکثر انسانها برای مقابله با سرعت روز افزون تغییر آمادگی ندارند. ضربه آینده از پدیده‌های عصر ما است و معلول سرعت فزاینده تغییرات جامعه محسوب می‌شود. ضربه آینده فرهنگ تازه‌ای به جای فرهنگ سابق می‌نشانند و چون همواره و در مدت کوتاه با تغییرات زیاد همراه است، مدیران و سازمانها را نیز در بر می‌گیرد.

هرگاه تغییرات به صورت ناگهانی حاصل شود، مدیران برای واکنش در برابر آن آمادگی ندارند و به همین دلیل بر آنها سازمانشان "ضربه" وارد می‌شود. از اینرو شایسته است مدیرانی انعطاف‌پذیر تربیت کنیم تا شرایط، یا اقتضاهای هر موقعیت را به درستی درک و خود را با آن هماهنگ نمایند.

به تعبیر دیگر، "بی‌اعتمادی" از ویژگیهای چشمگیر عصر حاضر است. این بی‌اعتمادی همه چیز را از هوا و شرایط جوی و بارندگی گرفته تا روابط انسانی و بحران انرژی و مانند آن را شامل می‌شود و به همین دلیل برنامه ریزی برای آینده را با مشکلاتی مواجه می‌سازد. به تعبیر دیگر، اوضاع اقتصادی، اجتماعی، فنی و سایر ساختارهای جهان مرتباً تغییر می‌کند و به دنبال خود ضرورت ایجاد تغییر در کالاهای و خدمات را مطرح می‌سازد. در نتیجه، لازم است سازمانها و مدیران را طوری

در دنیای امروز باید تغییرات سریع را به عنوان واقعیات انکارناپذیر قبول کرد و سازمان را به گونه‌ای اداره نمود که بهبود و بهسازی آن همواره امکان‌پذیر باشد.



انعطاف‌پذیر کرد که بتوانند در برابر تغییرات تعادل خود را حفظ کرده، حتی الامکان راه بهسازی مداوم را طی کنند.

اگر از یک زاویه دیگر به قضیه نگاه کنیم، در حال حاضر تغییرات سازمانی و اجتماعی شامل موارد زیر است:

۱- روز به روز در کارها دانش و فن آوری جای قدرت بدنی را می‌گیرد.

۲- در دنیای اقتصاد بیش از آنکه تولید مطرح باشد، خدمت مطرح می‌شود.

۳- اقتصاد ملی مرتباً کم‌رنگتر می‌شود و جای خود را به اقتصاد جهانی سرشار از رقابت می‌دهد.

۴- برنامه ریزی بلند مدت بیش از پیش مورد توجه قرار می‌گیرد.

۵- خدمات بخشهای دولتی و خصوصی به سرعت تغییر جهت می‌دهد، زیرا عدم تمرکز اداری و بازرگانی به عنوان یک واقعیت مطرح می‌شود.

۶- در همه جا مردم و سازمانها سعی دارند بیش از آنکه به دولت متکی باشند، به نیروی خودکفایی متکی باشند.

بی تردید، تغییرات یاد شده در سازمانها نیز مؤثر است. برای مثال، تعلیمات فنی در کمتر از حدود ۱۰ سال ارزش علمی و کاربردی خود را از دست می‌دهد، اطلاعات مرتباً کهنه می‌شود، تحولات پتروشیمی بیش از سایر زمینه‌ها در سازمانها و محیط زیست تغییرات نامطلوب ایجاد می‌کند و مسایلی همچون حفاظت از محیط زیست، مبارزه با آلودگی، و امثال آن عنوان می‌شود. به همین دلیل، مسأله مدیریت نیروی انسانی، و تربیت نیروهای انسانی موجود یا جدید برای پاسخگویی به نیازهای امروز و فردای جامعه، به صورت مسأله‌ای بسیار جدی برای مدیران در می‌آید. با یک مثال، موضوع روشن می‌شود:

لوی اشتراس^(۱)، یک شرکت بزرگ سازنده کالاهای جین^(۲)، در سالهای اخیر

1- Alvin Toffler 2- Future Shock
1- Donald F. Harvey 2- D.R. Brawn

۳- در فارسی شرط و پاسخ شرط ب حرای شرط می‌گویند.

آلومین تانلر در کتاب *ضربه آینده* به این نکته اشاره می‌کند که اکثر انسانها برای مقابله با سرعت روز افزون تغییر آمادگی ندارند. *ضربه آینده* از پدیده‌های عصر ما است و معلول سرعت فزاینده تغییرات جامعه محسوب می‌شود. *ضربه آینده فرهنگ تازه‌ای به جای فرهنگ سابق می‌نشانند و چون همواره و در مدت کوتاه با تغییرات زیاد همراه است، مدیران و سازمانها را نیز در بر می‌گیرد.*

هر گاه بتوان گفت فلانی زنده است اما زندگی نمی‌کند، به درستی می‌توان این سخن را در مورد سازمانها نیز بکار برد. ج- تلاش برای انطباق سازمان با آنچه در محیط پیرامون می‌گذرد. منظور این نیست که سازمان به صورت در بست به عوامل محیطی تسلیم شود، بلکه التفات به این عوامل یک اصل اساسی است که باید مورد توجه قرار گیرد.

د- تلاش برای تغییر دادن ذهنیت افراد عضو سازمان، یا به عبارت دیگر تغییر دادن تدریجی فرهنگ سازمان به نحوی که بیش از پیش انعطاف‌پذیر باشند و بتوانند خود و سازمان را با تغییراتی که مرتباً رخ می‌دهد، هماهنگ سازند.

در واقع می‌توان گفت که نکته اخیر مهمترین و اساسی‌ترین اقداماتی است که می‌توان برای بهسازی سازمان توصیه کرد اعضای هر سازمان به تدریج با فرهنگ آن سازمان به گونه‌ای خو می‌گیرند که انگار با آن زندگی می‌کنند. به همین دلیل، در جزئیات آن فرهنگ غرق می‌شوند و در نتیجه این "غرق شدن"، واقعیات دنیای خارج را نمی‌بینند، یا به درستی ادراک نمی‌کنند.

ه- تلاش برای تغییر دادن ساختار زمانی، بویژه آنچه به ساختار روابط افراد

واحدهای کوچکتر به منظور برقراری تماس حضوری بیشتر با مشتریان.

۵- تغییر دادن تصویری که لوی در سالهای اخیر در ذهن مردم ایجاد کرده بود. زیرا نظر خواهی نشان می‌داد که این تصویر مطلوب نیست.

۶- و بالاخره در پیش گرفتن روحیه بازرگانی به جای روحیه اداری.

نگاهی دوباره به آنچه برای مثال درباره شرکت لوی بیان شد، نشان می‌دهد که در دنیای امروز باید تغییرات سریع را به عنوان واقعیات انکارناپذیر قبول کرد و سازمان را به گونه‌ای اداره نمود که بهبود و بهسازی آن همواره امکان‌پذیر باشد. به نظر نویسنده تحقق این امر می‌تواند علاوه بر آنچه تاکنون عنوان شده، به عواملی نظیر آنچه در زیر می‌آید، بستگی داشته باشد:

الف- تلاش در جهت افزایش کارایی یا بهره‌وری، یا هر عنوان دیگری که به بهسازی تولیدات و خدمات سازمان داده شود مشروط بر آنکه بهسازی به نفع مشتریان سازمان نیز باشد.

ب- تلاش برای فراتر رفتن از مرز زنده نگاه داشتن سازمان. به بیان دیگر، شما ممکن است بتوانید یک سازمان را سالها زنده نگاه دارید، اما به هیچ وجه نخواهید توانست ادعا کنید که سازمان یاد شده زندگی کرده است. منظورم این است که

با مشکلات زیر مواجه بوده است:

۱- کاهش درصد فروش تا جایی که طی یک سال سود آن ۷۹ درصد کاهش پیدا کرده بود.

۲- تنوع تولیدات از ابعاد مختلف رنگ و فرم.

۳- سرعت تغییرات جهانی از لحاظ مد، مشکل بازاریابی جدید و حفظ بازارهای قبلی.

۴- نداشتن ارتباط با مشتریان به دلیل ناسناس بودن اکثر آنان و در نتیجه ناتوانی در پیش بینی اینکه سلیقه آنها چه اندازه تغییر کرده و در آینده به چه لباسهایی تمایل پیدا خواهند کرد.

۵- اصرار شرکت بر تولید محصولات خود به رنگ آبی (بلو جین) طبق یک سنت. و دهها مشکل دیگر.

۶- مسؤولان شرکت یاد شده پس از آنکه به خود آمدند و مشکلات یاد شده را بررسی کردند، تصمیم گرفتند به کمک روشهای زیر نسبت به حل مسایل اقدام کنند:

۱- توجه بیشتر به کیفیت محصولات
۲- تغییر دادن فضای عاطفی محیط کار و تبدیل آن از یک ساختار اداری به یک شرکت خانوادگی

۳- ایجاد تغییر در رنگ و مدل و دیگر ویژگیهای لباسها

۴- توجه به عدم تمرکز تدریجی کارهای سازمانی با تکیه بر ایجاد

در سازمان مربوط می‌شود. برای مثال، امروزه ساختارهای "مردمی" یا به تعبیر دیگر "خانوادگی" بیش از سایر ساختارهای سازمانی کاربرد دارد و برای گردش صحیح امور توصیه می‌شود.

و- تلاش برای از بین بردن روحیه مقاومت مدیران و اعضای سازمان که موضوع بحثهای متعدد بوده و هست. (۱)

ز- توجه حتمی به این نکته که بهسازی سازمان الزاماً به معنی رضایت یا راضی نگه داشتن کلیه کارکنان و حتی مدیران آن نیست. در این سخن، اشاره‌ای است به این نکته که هر گاه مدیران بخواهند زمانی بهسازی سازمان را آغاز کنند که اکثر کارکنان به این کار رضایت و آمادگی داشته باشند، در واقع هیچوقت بهسازی انجام نخواهد شد. اما چنانچه روند بهسازی را به کمک عدد معدودی آغاز کنند و به مرور منافع آن آشکار شود، بر طرفداران آن مرتباً افزوده خواهد شد.

۱- طی سالهای اخیر در ماهنامه تعاون مقاله‌هایی با این محتوا چاپ شده و از جمله علاقمندان می‌توانند به شماره‌های شهریور ۱۳۷۳، فروردین ۷۴، آبان ۷۴ و فروردین ۷۵ که به همین قلم ترجمه و اقتباس شده، مراجعه نمایند. هر چند مقاله‌های دیگری نیز در همین زمینه در چند سال اخیر در ماهنامه چاپ شده که مستقیماً یا غیر مستقیماً مسأله تغییر و مقاومت در برابر آن، و راههای غلبه بر این مقاومت را مطرح کرده است.

بقیه از صفحه ۳۱

حاکمیت و تسلط بر فعالیتهای اقتصادی مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

پیمانهای استراتژیک، به عنوان یک



همراه با فضای بازتر اقتصادی، زمینه‌های لازم جهت ایجاد و رشد تعاونیهای بزرگی نظیر، تعاونیهای چند منظوره در سریلانکا، با امکانات بالقوه برای شکوفایی و تنوع بیشتر تعاونیها فراهم می‌شود. خلافاً فزاینده بین غنی و فقیر، تعاونیها در تمام سطوح، به مراتب بیش از گذشته، وارد عرصه‌های کار و تولید می‌نمایند.

در تدارک مقدمات مربوط به توسعه، تعاونیها می‌بایست دیدگاههای کنونی خود را در زمینه مشارکت، ساختارها و نیز استراتژیهای آینده مورد بازنگری مجدد قرار دهند.

پاسخگویی مناسب و به جا در سیستم بازار فعلی، ممکن است برای تعاونیها کاری مشکل و وظیفه‌ای دشوار قلمداد شود، مگر این که در زمینه حضور در فعالیتهای تجاری، از روشهای فعالانه‌تر بهره‌مند گردند. به خصوص که متعاقب پای پس کشیدن دولت‌ها از ارائه کمکهای مورد نیاز تعاونیها، آن دسته از تعاونیهای ضعیف از بین رفته و قویترها به حیات خویش ادامه خواهند داد. اما همین شرایط و موقعیت مناسب باعث شکل‌گیری و فعالیت گونه‌های جدیدی از تعاونیها خواهد شد که تحت مدیریتی نو تحول تازه‌ای به وجود خواهد آورد. مدیریت سنتی، می‌بایست همراه و همگام با بازار در حال تغییر، متحول شود تا بتواند تعاونیهای تحت سرپرستی خویش را اداره کرده و یا بارها کردن تعاونیها به حال خود، زمینه‌های لازم جهت ادامه بقاء آنها را فراهم نماید.

در حقیقت، تعاونیها به عنوان تنها رشته حیاتی اقشار فقیرتر جوامع محروم هموار باقی خواهند ماند.

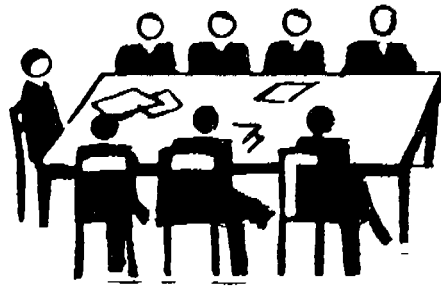
استراتژی، در گذشته محدودیتهای خاصی داشته‌است، معذک با وجود اصول و معیارهای جدید، این قبیل پیمانها، حتی بابخش خصوصی هم، امروزه به یک واقعیت انکارناپذیر مبدل شده است. اساساً، مشارکت به راههای گوناگونی می‌تواند تحقق یابد:

- بین تعاونیهای تولیدکننده و مصرف‌کننده؛
- بین تعاونیهای مصرف و تولیدکننده خصوصی (شخصیت حقیقی)؛
- بین تعاونی و سازندگان و تولیدکنندگان؛
- عملیات مشترک جهت انجام خرید(خرید انبوه برای زنجیره‌ای از تعاونیها)؛
- معاملات مشترک.

اصول پذیرفته شده، برای پیمانهای تجاری بازرگانی در قالب ارائه خدمت به اعضاء توسط تعاونیها معنا و مصداق عملی خواهد یافت.

نتیجه:

در آستانه ورود به قرن بیست و یکم،



مدیریت مشارکتی

(مفاهیم، روشها و راهکارهای نو)

(Participative Management)

حسین زارعی

■ مقدمه:

مشارکت در تمام دورانها با مردم بوده و تقریباً از زمانی که انسان به اجتماعی زندگی کردن روی آورد، مشارکت هم به عنوان جزء لاینفک زندگی انسانها درآمد و در سراسر روزگار راه تکامل پیمود تا جایی که امروزه مردم در تعیین سرنوشت خویش آگاهانه دخالت می‌کنند.

در دهه‌های اخیر اهمیت مشارکت مردم در امور سیاسی، اقتصادی و اجتماعی معنایی تازه یافته است. این اهمیت در درجه اول ناشی از رشد و پیچیدگی جوامع گوناگون است. به تبع این تغییر و تحول، سازمانها نیز رو به سوی پیچیدگی آورده‌اند، و برای پاسخگویی به این تغییر و تحول، مدیریت مشارکتی را در سرلوحه فعالیت خود قرار داده‌اند تا بتوانند از ایده‌ها و نظرات و ابتکارات کارکنان استفاده کنند. در همین راستا اگر جامعه را به عنوان یک اَبَر سازمان به حساب آوریم، افراد جامعه نیز به مثابه کارکنان آن سازمان هستند که می‌توانند در تصمیم‌گیریها و اداره امور آن مشارکت کنند.

در این مقاله ابتدا مفهوم مشارکت و مدیریت مشارکتی از بعد مدیریتی مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس درباره مشارکت در اسلام و روشهای اجرایی مشارکت بحث خواهد شد و در آخر نیز به آثار و فواید مشارکت و اجزاء اصلی آن و همچنین راهکارهای جدید اشاره خواهد شد.

تعریف مشارکت^(۱): مشارکت به مفهوم یاری دادن در پدید آوردن و پشتیبانی کردن از چیزی می‌تواند در دو سوی از هم جدا، ولی به هم پیوسته روی دهد: یکی در اداره امور و دیگری در پدید آوردن و مالکیت فرآورده‌ها. مشارکت از دیدگاه مدیریت را می‌توان در قلمرو انگیزشهای فرا مرتبه انسان به شمار آورد^(۲). همچنین مشارکت به معنی تعاون و همکاری و همفکری نیز به کار رفته است.

تعریف مدیریت مشارکتی^(۳):

مدیریت مشارکتی عبارت است از مجموعه گردش کار و عملیاتی که تمام کارکنان یک سازمان را در روند تصمیم‌گیریهای مربوط به آن سازمان دخالت داده و شریک می‌سازد. تأکید اصلی این نوع مدیریت، بر همکاری و مشارکت علاقمندان و داوطلبانه عموم افراد است و می‌خواهد از ایده‌ها، نظرات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند. لذا اساس فرآیند این نوع مدیریت بر بنیان تقسیم اختیارات بین مدیریت و کارکنان استوار است^(۴).

■ مشورت و مشارکت در اسلام:

مشورت و مشارکت، نظرجویی و رایزنی در فرهنگ غنی اسلامی و تاریخ کهنه ایران جایگاهی بس بالا و رفیع دارد و به مدد به کارگیری این شیوه در مدیریت و تصمیم‌گیری است که می‌توان به طریق صواب در انجام امور دست یافت و از میان راههای مختلف راه اصلح را برگزید و با یاری جستن از مشارکت و مشورت است که مخاطرات تصمیم‌گیری کاهش یافته، ضمانت اجرایی تصمیمات افزایش یافته، دامنه بصیرت و آگاهی مشورت‌کننده گسترده‌تر و روحیه کاری تقویت می‌گردد. در اسلام اهمیتی خاص به مشورت داده شده است و مشاوره به عنوان عامل جلوگیرنده از دیکتاتوری و استبداد، شخصیت‌دهنده به زیردستان، مشوق و

مدیریت مشارکتی عبارت است از مجموعه گردش کار و عملیاتی که تمام کارکنان یک سازمان را در روند تصمیم‌گیریهای مربوط به آن سازمان دخالت داده و شریک می‌سازد. تاکید اصلی این نوع مدیریت، بر همکاری و مشارکت علاقمندان و داوطلبانه عموم افراد است و می‌خواهد از ایده‌ها، نظرات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند. لذا اساس فرایند این نوع مدیریت بر بنیان تقسیم اختیارات بین مدیریت و کارکنان استوار است.

و از این طریق موفقیت‌هایی بس بزرگ نیز به دست آمده است. پیروزی انقلاب اسلامی ایران جز از راه مشارکت مردم میسر نمی‌شد. تجربه شوراهای اسلامی در روستاها و مساجد شهرها نماد مشارکت مردم در اداره امور است. در این نهادها اداره بسیاری از امور بدست خود مردم بود و آنها بدلیل نزدیک بودن به محل مشکل، بهترین کسانی بودند که می‌توانستند راه‌حلهایی را ارائه دهند. امید است که دولت کریمه جناب آقای خاتمی ریاست محترم جمهوری که با شعار «مشارکت مردم» پای به عرصه وجود نهاده است، بتواند با اجرای قانون شوراهای اسلامی شهر و روستا، موفقیتی بیش از پیش کسب نماید. مردم ایران آمادگی بالقوه برای مشارکت در تمامی امور را دارند، منتهی نیاز به برنامه‌ریزی دارند چرا که با برنامه‌ریزی صحیح، می‌توان زمینه‌های هرچه بهتر و بیشتر مشارکت مردم را فراهم آورد.

■ روش‌های اجرایی مدیریت مشارکتی:

مناسب‌ترین افرادی که توانایی رفع مشکلات و مسایل کاری را دارند، افرادی هستند که کار را انجام می‌دهند. به عبارت دیگر بهترین راه حل برای مهمترین مشکلات از محل وقوع مشکل بدست می‌آید بنابراین باید راههایی را بوجود آورد که افراد بتوانند با ارائه نقطه نظرهای خود به بهبود جریان کار در بخشی که فعالیت می‌کنند، بپردازند. مهمترین این راهها

برای تصمیم‌گیری با تمامی کارکنان و زیردستان شریک و سهیم می‌شود^(۷).

در اسلام با آن که سرپرستان و متصدیان امور به مشورت دعوت شده‌اند، اما اتخاذ تصمیم‌هایی بر عهده آنها گذاشته شده است و در واقع این مشورت گیرنده است که باید انتخاب کند و تصمیم بگیرد، متصدیان امور نیز با دریافت نظرات مشورتی و در چارچوب آگاهی و اشراف خاص که نسبت به شرایط و موقعیت و مسائل جانبی دارند، نظر را انتخاب کرده و برای اجرا امضاء می‌نمایند^(۸).

هدف از بحث فوق نشان دادن اهمیت و ارزش مشورت و مشارکت در تعالیم اسلامی بود و باید اذعان نمود آنچه که در چند دهه اخیر در غالب مدیریت مشارکتی و مدیریت مشورتی^(۹) در غرب مطرح شده است چهارده قرن پیش اسلام آن را مطرح نموده و در ادوار بسیاری به آنها عمل شده



محرک افراد به همکاری و هماهنگی صمیمانه، شرکت در عقل دیگران، به دست دهنده رأی صحیح، طریقه اصلح و راه نجات، قویاً توصیه شده است^(۵).

در مراحل سیاستگذاری نظام اسلامی، به تصمیم‌گیری و توکل به عقل فردی در هر درجه و مرتبه‌ای از علو و تعالی باشد اکتفا نشده چرا که می‌بینیم پیامبر اسلام با نوع ذاتی و درایت و هوش فوق العاده‌ای که داشتند علاوه بر تأییدات وحی از اندیشه‌ای ژرف و تابناک برخوردار بودند، با این وصف به اندیشه دیگران و یاری گرفتن از آن بسیار اهتمام می‌ورزیدند و در موارد بسیاری با اصحاب خود به مشورت می‌نشستند. در جنگ احد و احزاب، طبق نقل ابن هشام (ج ۲ و ۳ صفحات ۵۲ و ۷) در اصل و نحوه مبارزه و جنگ مشورت فرمودند^(۶).

مولای متقیان حضرت علی علیه السلام که دستور آن حضرت به مالک اشتر زیربنای مدیریت اسلامی است، در مورد مشورت می‌فرماید: «شاور قَبْلَ أَنْ تَعَزَّمَ وَ فَكِّرْ قَبْلَ أَنْ تُقَدِّمَ. قبل از تصمیم، مشورت کن و پیش از اقدام فکر کن». اما باید یادآور شد که بین مشارکت و مشورت تفاوت وجود دارد در واقع مشورت نقطه آغازین مشارکت یا مدیریت مشارکتی است، چرا که در روش مدیریت مبتنی بر مشورت مدیران غالباً قدرت و اختیارات را به میزان وسیعی در دست خود نگه می‌دارند ولی در عین حال مشورت با افراد و کارکنان خود را نیز طلب می‌کنند. اما در مدیریت مشارکتی مدیریت در اختیارات و قدرت

مشارکت کارکنان در اداره امور و حل مشکلات است. اما مشارکت، روشهای مختلفی دارد که متناسب با مقتضیات زمان و مکان و سازمان باید به کار گرفته شود، عمده ترین این روشها عبارتند از:

۱- **تصمیم‌گیری گروهی**^(۱۰): با توجه به محدودیت عقلایی که هر انسان به تنهایی دچار آن است، شاید همکاری و تشریح مساعی گروهی، تنها راه دستیابی به یک سیستم تصمیم‌گیری منطقی، منظم، جامع و کامل باشد. در تصمیم‌گیری گروهی، ضرورتاً تعداد افراد بیشتری با گرایشها، تمایلات، افکار و عقاید متفاوت و متنوع‌تری در تماس با یکدیگر قرار می‌گیرند. طبیعتاً تصمیم‌گیری گروهی بسیار پیچیده‌تر از تصمیم‌گیری انفرادی خواهد بود. در تصمیم‌گیری گروهی، راه‌های بیشتر و متنوع‌تری برای حل مسئله ارائه می‌شود. زیرا که اعضای گروه هر کدام با تجربیات خاص خود، مسئله را از دیدگاه بخصوصی نگریسته و این در مجموع، موجب بررسی و مطالعه موضوع تصمیم‌گیری از جوانب و زوایای گوناگون می‌گردد^(۱۱).

۲- **تیم‌های خودگردان**^(۱۲): یک تیم خودگردان، ریشه در روشهایی دارد که براساس تشکیل گروههای تخصصی به اجرا در می‌آید. تیم‌های خودگردان معمولاً دارای پنج تا سی عضو هستند که هرکدام دارای مهارتهای خاصی می‌باشند در هر زمانی که این تیمها در سازمان تشکیل گردند چنین وظایفی را انجام می‌دهند، عهده دار مشاغل متفاوتی می‌گردند و نوعی محصول یا خدمتی را بصورت کامل تولید یا ارائه می‌کنند و وظایف مدیریت (مثل برنامه‌ریزی کارها و امور مربوط به مرخصیهای کارکنان، سفارش مواد و استخدام اعضای جدید) را انجام می‌دهند^(۱۳).

۳- **تشکیل تیم**^(۱۴): به منظور حل مشکلاتی خاصی که وجود دارد، یا برای

اجرای بعضی از طرحها به همکاری و همفکری افراد مختلف از بخشهای مختلف نیازاست، ایجاد تیمهای متشکل از این افراد راه حلی برای دستیابی به چنین هدفی است. ضمن آنکه همکاری در قالب گروهها و تیمها کار را لذت بخش می‌سازد، این تیمها می‌توانند از نیروهای کارشناسی مربوط به همان رشته کاری تشکیل شده باشند.

۴- **گروههای کنترل کیفیت**^(۱۵): عمدتاً در این روش گروه کوچکی از کارکنان، هشت تا دوازده نفر داوطلب، به بررسی و تحلیل دشواریهای مربوط به کیفیت می‌پردازند و نظر خود را به مدیر به صورت مکتوب ارائه می‌دهند^(۱۶). اعضای این گروهها به صورت داوطلبانه به عضویت گروه در می‌آیند و هر گروه دارای یک سرگروه است که از بین خود اعضاء و توسط خود آنها انتخاب می‌شود.

۵- **سیستم کنترل کیفیت جامع**^(۱۷): کنترل کیفیت جامع سیستمی است که کلیه فعالیتهای یک شرکت را از طراحی گرفته تا تولید، فروش، امور ایمنی، قیمت تمام شده و سایر امور در بر می‌گیرد. فلسفه این سیستم عبارت از اینکه «کیفیت هر کالا یا خدمت به عهده انجام دهنده آن است» و چنانچه انگیزه مناسب و آموزش لازم برای کارکنان در مؤسسات فراهم گردد، باعث خواهد شد که فرد فرد آنها سعی کنند تا در کار روزانه شان به بهبود کیفیت کمک کنند بنابراین مدیریت بایستی وسایلی فراهم سازد که از نیروی فکری و هوشی کارکنان بطور مطلوب استفاده شود^(۱۸).

۶- **مشارکت در مالکیت**^(۱۹): تجربه‌های موفقیت‌آمیزی که از شرکت دادن کارکنان در اداره سازمانهای صنعتی و بازرگانی به دست آمد چنان نوبت بخش بود که راه برای گشودن دروازه مشارکت در مالکیت واحدهای صنعتی و بازرگانی هموار گردید. طرح مشارکت کارکنان در مالکیت هم اکنون پذیرش همگانی یافته و آثار

سودمند آن در عمل پدیدار شده است. مردم از پی آمدهای کار و کوشش خود به طور مستقیم بهره می‌گیرند و به بهبود چیزی که خود در پدید آوردن آن شریکند شوق بیشتر نشان می‌دهند.

مالکیت رسمی و عملی کارکنان به یکپارچگی آنان با مدیریت می‌انجامد و پی آمدهای اجتماعی، روانشناختی و رفتاری بسیاری پدید می‌آورد^(۲۰). بنابراین می‌توان گفت طرح مشارکت در مالکیت در واحدهای تولیدی و صنعتی نسبت به واحدهای اداری و غیر انتفاعی کاربرد بیشتری دارد.

۷- **سیستم کار بدون نقص**^(۲۱): روش کار بی نقص عبارت از مشارکت داوطلبانه افراد همگون در یک اداره که مشکلات و مسائل همان اداره را به اتفاق بررسی و حل می‌کنند. انتخاب روشهای بررسی مسائل و غیره به خود افراد واگذار شده است.

روش کار بی نقص، انجام کار بوسیله تعیین هدف است. در ابتدا یک هدف تعیین به صورت یک پروژه عمل شده و پس از تکمیل هدف، پروژه دیگری انتخاب می‌گردد. سعی بر این است که در مراحل اولیه هدفها آسان و سبک باشد و به تدریج هدفهای بالاتر انتخاب گردد. رسیدن به اهداف باعث می‌شود که اعضای گروهها رضایت خاطر شغلی داشته و اعتماد به نفس پیدا کنند. این نیاز معنوی است که بیشتر افراد را تشویق به مشارکت در این گروهها می‌کند.

گروههای کار بی نقص بین ۷ تا ۱۰ نفر عضو دارند و یک کمیته سازماندهی، متشکل از مدیران و رؤسای مؤسسات برای آموزش، آشنایی و ایجاد ارتباط و هماهنگی بین مدیریت و گروههای کار بی نقص تشکیل و یک فرد با کفایت به عنوان دبیر و هماهنگ کننده سیستم منصوب می‌گردد^(۲۲).

۸- **سیستم ساراتف**: سیستم ساراتف

عنوانی است که در روسیه بر روی یک جنبش صنعتی و تولیدی گذاشته شده است. از طریق این جنبش کیفیت کالا را بهبود بخشیده و مسئولیت رسیدن به کیفیت مطلوب را از بازرسان به کارگران تولیدی منتقل ساخته‌اند.

قبلاً کار بازرسان جدا کردن کالای سالم از کالای معیوب بود تا از رسیدن کالای معیوب به دست مصرف کننده جلوگیری شود. ولی در حال حاضر مفاهیم سیستم ساراتف، حصول کیفیت را بر عهده کاردانی و مهارت کارگر گذاشته است.

برای رسیدن به این مقصود، نخست باید شرایط لازم جهت رشد کارگر به حد کافی «خود بازرسی» به گونه‌ای موفقیت‌آمیز تأمین شود. در این راستا اقدامات زیر صورت می‌گیرد:

- برقراری مختصات و استانداردهای روشن و مؤثر تولید.

- ایجاد فرایندها و تهیه ابزار و وسایل لازم جهت رسیدن به استانداردهای مورد نظر.
- دادن اطلاعات، دستور کار و ابزار کافی.
- ارائه آموزش برای بکارگیری صحیح تسهیلات، ابزار و دستورهای کار

پس از آنکه هدف «خود بازرسی» تأمین شد، یک برنامه انگیزشی بکار گرفته می‌شود.

۹- سیستم دورو (۲۴): سیستم دورو در لهستان یکی از چند سیستمی است که در کشورهای اروپایی شرقی بکار گرفته می‌شود. هدف سیستم دورو نیز مانند سیستم ساراتف، انتقال مسئولیت کیفیت به دوش کارگران است. بدین صورت که مدیریت، شرایط مطلوبی را برای کارگر فراهم می‌سازد تا وی بتواند در سیستم دورو شرکت کند. البته قبول این کار از طرف کارگر جنبه داوطلبانه دارد و با امضاء یک کارت صورت می‌گیرد.

معمولاً نیمی از کارگران در این برنامه که قدم اول آن گذراندن یک دوره آموزش و

مشهورت و مشارکت، نظریه‌ی و رایزنی در فرهنگ غنی اسلامی و تاریخ کهنه ایران جایگاهی بس بالا و رفیع دارد و به مدد به (کارگیری این شیوه در مدیریت و تصمیم‌گیری است که می‌توان به طریق صواب در انجام امور دست یافت و از میان راههای مختلف راه اصلح را برگزید.

کشور ما نیز با توجه به اوضاع، شرایط، روحیات، فرهنگ و آداب و سنن ملی به عنوان نخستین روش اجرایی مدیریت مشارکتی انتخاب شده و بیش از چند سال است که عملاً در تعدادی از کارخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات خصوصی و به ندرت در سازمانهای دولتی به اجرا در آمده است.

بر اساس این طرح که با انگیزه اعتلای روحیه تعاون و همکاری کارکنان و همچنین ایجاد احساس مسئولیت آنان در مشارکت در سرنوشت سازمان است کلیه کارکنان از عالی‌ترین رده سازمانی تا پایین‌ترین سطح آن می‌توانند پیشنهادات، ایده‌ها، نظرات و ابتکارات خود را برای رفع مشکلات و نارسائیهای موجود در روند کارهای سازمان مربوطه ارائه دهند. پیشنهاد دهندگان بر طبق ضوابط خاصی مورد تشویق قرار می‌گیرند (۲۷).

■ اجزاء اصلح مشارکت (۲۸):

فرآیند مشارکت عمومی چهار عنصر اساسی دارد.

۱- مسئله یا موقعیت (۲۹)

۲- ساختارها، سیستم‌ها و فرآیندهای اداری (جائی که مشارکت در آن اتفاق می‌افتد).

۳- مدیران (۳۰)

۴- مردم (افراد بومی) (۳۱)

تلاشهای مشارکت معمولاً بطوری که عناصر فوق حول مسئله قرار گیرند. مطرح می‌شود. مردم در دورترین فاصله نسبت به مسئله قرار می‌گیرند. ساختارها و

بعد انجام یک آزمایش است مشارکت می‌کنند. سپس انتقال مسئولیت از بازرسان به کارگران صورت می‌گیرد این کار در راستای همان سیستم ساراتف صورت می‌گیرد که پیش نیاز آن، رسیدن کارگر به شایستگی «خود بازرسی» است. بازرسی از مرحله نهایی محصول به بخشهای دیگر از فرایند تولید منتقل می‌شود که شامل استفاده از ابزار، بازخوانی اطلاعات، کنترل نمودارها و سایر اقدامات معمول می‌باشد (۲۵).

۱۰- سیستم پیشنهادات (۲۶): یکی از مهم‌ترین روشهای اجرای مدیریت مشارکتی، سیستم پیشنهادات است که در



فرایندهای اداری نزدیکترین عناصر به مسئله هستند و مدیران، عامل بین ساختارها و مردم هستند. این موضوع در شکل ۱ نشان داده شده است.

در مشارکت سنتی، مدیران توانایی مردم در جهت نفوذ بر موقعیت یا فرآیند را کنترل می‌کنند. ساختارها و فرآیندهای اداری، چارچوبهای سیاسی و اجتماعی شکل یافته‌ای هستند که مدیران باید در این چارچوبها باشند. این چارچوبها به مدیر فقط بعد از اینکه مسئله تعریف شد، اختیار می‌دهد تا تصمیمات را تنظیم کند.

بنابراین مدیر قدرت واقعی برای تعریف مجدد مسئله یا تغییر فرآیندهای اداری که اجازه دهد افراد بیشتری مشارکت کنند را ندارد.

مشارکت سنتی غیر اثر بخش و متعارض است و خیلی دیرتر یعنی بعد از اینکه مشکل ایجاد شد واکثر تصمیمات اتخاذ شدند در فرآیند اتفاق می‌افتد. بنابراین مردم بجای اینکه برای تصمیم‌گیری همکاری فعالی داشته باشند، عکس العمل نشان داده و قضاوت کننده هستند و اغلب تلاشهای بهترین مدیران هم از بین می‌رود. مدیران افراد محلی و بومی هستند و در برابر تسهیم اطلاعات برای تصمیم‌گیری مقاومت نشان می‌دهند و بر تخصص فنی و حرفه‌ای خود جهت اثبات نقش خود در فرآیند اداری تاکید می‌کنند. مشارکت مردم نیز به جای نقش واقعی، نقش سمبلیک دارد.

طرح مجدد مشارکت:

مشارکت صحیح مشارکتی است که واقعی و قابل اعتماد باشد. مشارکت صحیح مشارکت عمیق و دائمی در فرآیندهای اداری با استعدادهای بالقوه برای همه مشارکت کنندگان جهت اعمال نفوذ بر موقعیت است.

در مشارکت صحیح مدیران باید هم بر فرآیند و هم بر پیامدها توجه کنند. در این مورد، مشارکت یک بخش کامل از اداره است. مشارکت صحیح زمانی دارای مفهوم است که مردم از شکل‌گیری مسئله تا تصمیم‌گیری در مورد آن به عنوان قسمتی از فرآیند بررسی باشند. قبل از اینکه در مورد مسئله‌ای تصمیم‌گیری شود باید به افراد فرصت داده شود تا اطلاعاتی را ارائه دهند. مردم نیز باید دقت کافی داشته باشند تا اطلاعات را تجزیه و تحلیل کنند. بنابراین تصمیم‌گیری خارج از این روال یک مشارکت ساختگی و غلو خواهد بود.

مشارکت صحیح و قابل اعتماد با مشارکت سنتی تفاوت دارد. مشارکت صحیح مردم را بعد از مسئله قرار می‌دهد و ساختار اداری و فرآیندها بیشترین فاصله را نسبت به مسئله دارند. اما مدیر هنوز پلی بین این دو می‌باشد این مسئله در شکل ۲ نشان داده شده است.

در اینجا مردم مرکزیت دارند و مستقیماً با مسئله مرتبط هستند آنها یک فرصت مساوی جهت تأثیرگذاری بر فرآیندها و پیامدها دارند. نفوذ مدیران بر مردم که

ناشی از روابطشان است به همان اندازه است که از تخصص و موقعیت شان ناشی می‌شود. ساختارهای اداری و فرآیندها به وسیله روابط و تعامل مردم و مدیران تعریف می‌شوند.

مشارکت صحیح مردم را در تصمیم‌گیریها به جای صرف قضاوت کردن، درگیر می‌کند و این نوع مشارکت ضرورتاً کاربیشتری برای مدیر ایجاد نمی‌کند. (۳۲)

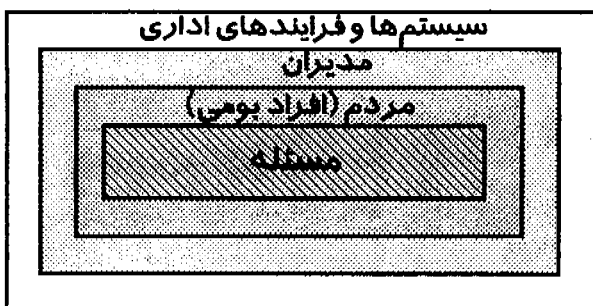
■ آثار و فواید مشارکت:

مشارکت کارکنان در امور سازمان به هر نحوی که باشد، چه در قالب نظرخواهی و مشاوره و چه شرکت در تصمیم‌گیریهای سازمانی اگر درست به کار گرفته شود، پیامدهای زیر را به دنبال خواهد داشت. (۳۳)

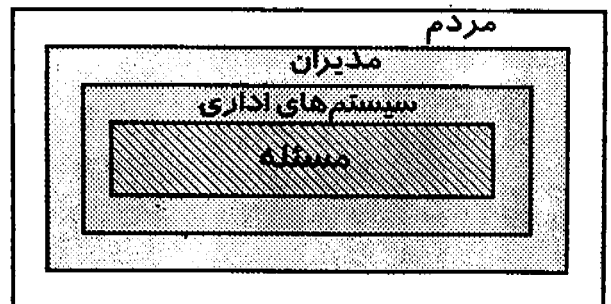
۱- درگیری ذهنی و عاطفی: در مشارکت، خود شخص درگیر است و تنها مهارت و کاردانی وی درگیر نیست. این درگیری روانشناختی است و نه جسمانی. انسانی که مشارکت می‌کند «خود-درگیر» است و نه «کار-درگیر». بنابراین انسانها بخشی از نیازهای عاطفی خود را از طریق مشارکت در اداره امور سازمان، ارضا می‌کنند.

۲- انگیزش برای یاری دادن: مشارکت، مردم را به یاری دادن برمی‌انگیزاند. مردم از طریق مشارکت بخت آن را می‌یابند که قابلیت‌های ابتکار و آفرینندگی خود را برای دست یابی به اهداف سازمان از بندرها سازند.

۳- پذیرش مسئولیت: مشارکت مردم را



شکل ۲: زمینه مشارکت صحیح



شکل ۱: زمینه مشارکت سنتی

برمی‌انگیزد تا در کوششهای گروه خود مسئولیت بپذیرند.

۴- تعهد و دلبستگی به اهداف سازمانی: مشارکت کنندگان در اداره سازمان خودشان، یک نوع تعهد و دلبستگی را نسبت به سازمان دارا خواهند شد و به نوعی سازمان را از آن خود می‌دانند و برای بقاء آن کوشش خواهند نمود. علاوه بر موارد فوق، پیامدها و نتایج زیر نیز از گذر مشارکت حاصل می‌شود:

- ۱- مشارکت عامل تقویت بنیانهای اعتقادی و عامل بروز شکوفایی افکار و ایده‌هاست.
 - ۲- مشارکت زمینه لازم برای «تغییر» را فراهم می‌کند.
 - ۳- مشارکت موجب احساس مسئولیت کارکنان در برابر انجام کار می‌شود.
 - ۴- مشارکت موجب پذیرش بهتر تصمیمات می‌شود.
 - ۵- مشارکت باعث اصلاح روابط اجتماعی و صنعتی در سازمانها و جامعه می‌گردد.
 - ۶- مشارکت به کارکنان احساس مالکیت می‌دهد.
 - ۷- مشارکت کارکنان می‌تواند عامل تحرک در کارایی مدیریت باشد.
 - ۸- مشارکت کارکنان ارتباطات از پایین به بالا را آسانتر می‌سازد.
 - ۹- مشارکت کارکنان می‌تواند انگیزه ایجاد همفکری و همکاری بیشتر بین آنان و مدیریت گردد.
 - ۱۰- مشارکت موجب کاهش خطاهای احتمالی می‌شود.
- و.....

باید متذکر شد که آثار مترتب بر مشارکت کارکنان در اداره مؤثر امور تنها به موارد فوق ختم نمی‌شود بلکه مشارکت آثار و فواید بسیاری دارد که به لحاظ اختصار در کلام به آنها اشاره نشد.

■ راهکارهای نو مشارکت:

امروزه مشارکت سیاسی که یکی از

ابعاد مشارکت می‌باشد، به عنوان یکی از پارامترهای اساسی توسعه یافتگی به شمار می‌رود. به عبارت دیگر هر چقدر افراد یک جامعه در فرآیند تعیین خط مشی و سرنوشت سیاسی خود در نظام شرکت کنند، نشان دهنده رشد و بلوغ سیاسی آنان است.

همچنانکه قبلاً نیز اشاره شد، اگر جامعه را به مثابه یک سازمان بزرگ در نظر بگیریم، افراد جامعه نیز کارکنان این سازمان بزرگ به حساب می‌آیند که برای مشارکت آنان راهها و روشهای فراوانی وجود دارد که به عمده‌ترین آنها در بخشهای قبلی اشاره شد. اما راهکار جدید که نشأت گرفته از مشارکت سیاسی است، تشکیل احزاب، انجمن‌ها، نهادهای گروههای سیاسی و ذی نفوذ می‌باشد. اجرای قانون شورای اسلامی و انتخاب شهرداران محلی از سوی مردم بهترین راهکار در جهت گسترش مشارکت سیاسی و اجتماعی مردم است. پیشنهادگیری از عموم مردم به لحاظ این که یکی از اجزای اصلی مشارکت عمومی افراد جامعه هستند، می‌تواند راهکار جدیدی در عرصه سیاست و مدیریت باشد، در این رابطه سیستم پیشنهادات را می‌توان در تمام سازمانها چه خصوصی و چه دولتی و همچنین سازمانهای اداری و سیاسی پیاده نمود، تحقیقات نشان داده است که هر گاه انسانها در انجام اموری یا تصمیم‌گیری نسبت به انجام آن امور شرکت داشته باشند عواقب آن را بهتر می‌پذیرند و به نوعی خود را در مقابل آن تصمیمات اتخاذ شده، مسئول می‌دانند.

■ نتیجه‌گیری:

به طور اختصار می‌توان گفت: مشارکت فرآیندی است پیرامون مردمی کردن اموری که بی‌شک در هر نظام اجتماعی یا سیاسی وجود دارد و میزان مشارکت و درجه مشارکت مردم در ابعاد جامعه به

نوع رژیم حاکم بستگی دارد. همچنین مشارکت کارکنان در سازمان نیز بستگی به دیدگاه مدیریت عالی سازمان دارد.

■ پانویست‌ها و مأخذ:

1. Participation

۲- دکتر محمد علی طوسی، مشارکت در مدیریت و مالکیت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ اول ۱۳۷۰، ص ۱۰.

3. Participative Management

۴- دکتر سید محمد عباس زادگان، مانی اساسی در سازماندهی و رهبری، شرکت سهامی انتشار، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۶ ص ۳۰۵

۵- سید محمود حسینی سیاهبوش، سیری کوتاه در مدیریت اسلامی، جهاد دانشگاهی مرکز، تهران، چاپ اول، ۱۳۶۶ ص ۹۷.

۶- حجت الاسلام و المسلمین دکتر فاضلی، «سیاستگذاری و تصمیم‌گیری در نظام رهبری و مدیریت اسلامی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ دوم ۱۳۷۵ ص ۴۰ و ۳۹

۷- دکتر سید محمد عباس زادگان، منبع پیشین، ص ۳۱۸

۸- سید محمود حسینی سیاهبوش، منبع پیشین، ص ۱۰۰

9. Consultative Management

10. Group Decision Making

۱۱- دکتر اسمعیل سعادت، فرایند تصمیم‌گیری در سازمان، انتشارات دانشگاه تهران، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۲ ص

12. Self Managed team

۱۳- ریچارد ال. دفت، تئوریهای سازمان و طراحی ساختار، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، جلد اول، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۴، ص ۴۳۳

14. Team Building

15. Quality Control groups

۱۶- دکتر اصغر مشککی، جایگاه نظام مشارکت در بهره‌وری سازمانی، مدیریت دولتی شماره ۳۹، بهار ۱۳۷۷ ص ۱۹

17. Control total Quality

۱۸- دکتر سید محمد عباس زادگان، منبع پیشین، ص ۲۲۷

19. Employee stock ownership plan (Esop)

۲۰- دکتر محمد علی طوسی، منبع پیشین ص ۳

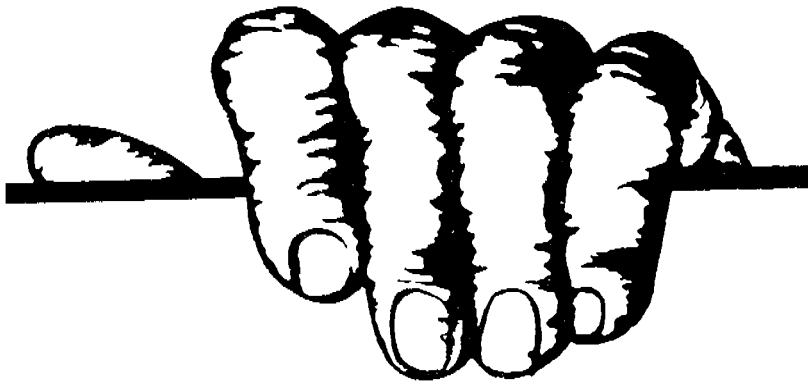
21. Zero Defect (Z.D)

۲۲- دکتر سید محمد عباس زادگان، منبع پیشین، ص ۳۲۹

وقوع انقلاب صنعتی و افزایش شکاف بین کشورها باعث گردید که کشورها به دو دسته کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه تقسیم گردد. برای کاهش شکاف و صنعتی شدن و افزایش فرصت‌های اشتغال در کشورهای در حال توسعه، بسیاری از صاحب‌نظران و کارشناسان مسائل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نظرات و دیدگاه‌های متعددی مطرح نموده‌اند که هر کدام با توجه به شرایط و مقتضیات زمانی و مکانی در برخی از کشورها به اجرا درآمده و منجر به موفقیت‌هایی شده است.

یکی از دیدگاه‌ها و نظریه‌های جدید پیرامون صنعتی شدن و ایجاد فرصت‌های اشتغال در کشورهای جهان به ویژه کشورهای در حال توسعه - نظریه جدید مربوط به فن آوری مناسب - می‌باشد. بر اساس این نظریه برای صنعتی شدن بهتر است که کشورهای در حال توسعه از نوعی فن آوری استفاده کنند که با شرایط اقلیمی، جغرافیایی، صنایع دستی و سنتی، نیازمندیها، نظام اجتماعی و فرهنگی و سایر موارد موجود در آن جامعه هماهنگ و منطبق باشد تا بتواند در کنار استفاده و به کارگیری از نیروی کار و حداقل سرمایه، موجب افزایش تولیدات گردد.

در قرون اخیر دگرگونی‌ها، تحولات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی عظیمی در بسیاری از کشورهای جهان از جمله کشورهای اروپایی به وقوع پیوسته است.



فن آوری و کار آفرینی

بررسی چند دیدگاه

از: اصغر محمدی

فن آوری مناسب عبارت است از آن گونه فن آوری که با شرایط و ساختارهای جغرافیایی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاسی یک جامعه یا یک واحد جغرافیایی انطباق و سازگاری داشته باشد و معمولاً این نوع از فن آوری کمتر به سرمایه نیاز دارد و می‌تواند فرصت‌های اشتغال زیادی فراهم کند.

منجر به پیدایش نظریه‌هایی جدید در مورد بیکاری و یا اشتغال گردید.

به نظر برخی از صاحب‌نظران مسائل اقتصادی و اجتماعی یکی از راه‌های مناسب و مطلوب برای افزایش فرصت‌های اشتغال در کشورهای در حال توسعه استفاده از فن آوری و صنایع کاربر می‌باشد، زیرا به علت ضعف علمی، تخصصی، مالی و... نه تنها با دستیابی به فن آوری جدید و مدرن و سرمایه بر مسئله

بحران‌های اقتصادی که در برخی از کشورهای جهان به وجود آمده‌های ناگواری از جمله فقر و بیکاری را افزایش داد. افزایش بیکاری و فقدان فرصت‌های شغلی مناسب برای نیروی کار موجب گردید که بسیاری از اقتصاددانان و جامعه شناسان برای کاهش بیکاری و ایجاد زمینه‌های اشتغال راه‌حلهایی را ارائه دهند که انطباق آنها با شرایط و موقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی در برخی از جوامع

بیکاری در کشورهای در حال توسعه حل نمی‌شود بلکه بسیاری از صنایع سنتی و داخلی آنها بر اثر فقدان رقابت بافن آوری جدید دچار ضعف و ورشکستگی می‌گردد. پدیده بیکاری با توجه به شرایط اقلیمی، اقتصادی و اجتماعی جوامع به اشکال و انواع گوناگون تقسیم می‌شود. در کشورهای توسعه یافته معمولاً درصد کمی از نیروی فعال آنها دچار بیکاری آشکار می‌باشند. ولی در کشورهای در حال توسعه علاوه بر اینکه تعداد قابل توجهی از نیروی توانمند با بیکاری آشکار مواجه می‌باشد، بیکاری پنهان و فصلی نیز قابل توجه است. بیکاری در کشورهای در حال توسعه معمولاً با فقر اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و... ارتباط دارد. تشدید بیکاری در کشورهای مذکور دارای تبعات و پیامدهای ناگوار بوده و می‌تواند منجر به افزایش آسیبهای اجتماعی گردد.

* کلیات

وقوع انقلاب صنعتی و صنعتی شدن برخی از کشورهای جهان از جمله کشورهای اروپایی، آمریکای شمالی و غیره شکاف میان کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه را افزایش داد. در قرن اخیر بسیاری از صاحبان مسائل اقتصادی و اجتماعی معتقد بودند که برای رشد و توسعه اقتصادی کشورهای در حال توسعه لازم است که الگوهای صنعتی در کشورهای توسعه یافته مورد تقلید قرار گیرند، لذا برخی از کشورهای در حال توسعه سعی کردند که با جذب سرمایه گذاریهای خارجی به صورت دریافت وام و کمک‌های خارجی و انتقال صنایع بزرگ و سرمایه بر، گامهایی در مسیر رشد و



توسعه بردارند. در کشورهای مذکور به سبب نادیده گرفتن بخش‌های اقتصاد داخلی به ویژه، کشاورزی و صنایع داخلی و سنتی، تولیدات کشاورزی و صنایع بنا به دلایل گوناگون به تدریج دچار نابودی و ورشکستگی شدند. از سوی دیگر، انتقال صنایع بزرگ و سرمایه بر به دلیل نیاز به سرمایه کلان، نیروی متخصص و ماهر، فقدان بازاریابی، وابستگی به خارج، عدم استفاده از ظرفیت تولیدی کامل و دیگر موارد نتوانست منجر به رشد، توسعه و گسترش فرصتهای اشتغال در بسیاری از کشورهای در حال توسعه گردد. روند صنعتی شدن کشورهای توسعه یافته در قرون اخیر با کشورهای در حال توسعه متفاوت بوده است. در قرون ۱۸ و ۱۹ در کشورهای توسعه یافته مازاد تولید کشاورزی و مازاد نیروی انسانی این بخش به صنعت انتقال یافت. رشد صنعت در بخش کشاورزی باعث ایجاد تحول شد و بدین جهت تحولات صنعتی جوامع راز کشاورزی به سمت صنعتی هدایت نمود. «این تحول یا دگرگونی در قشر بندی

حاصل می‌شود و با مشارکت گروهها و طبقات مردم توأم است، در نتیجه این مشارکت، حاکمیت به سمت مردم سالاری سوق داده می‌شود و توجه به دموکراسی شکل می‌گیرد از نقطه نظر فلسفی و فرهنگی تحولاتی در دیدگاه مسیحیت پدید می‌آید این دیدگاه بر خلاف گذشته به کار و سرمایه اهمیت می‌دهد»^۱.

در حالی که روند صنعتی شدن در کشورهای در حال توسعه برون زایی و تزیقی بوده است. به عبارت دیگر در کشورهای مذکور تکنولوژی و صنعت اغلب از کشورهای توسعه یافته وارد شده است و با ساختار جغرافیایی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سیاسی سازگاری نداشته است.

در برخی از کشورهای در حال توسعه به علت استفاده نامناسب از صنایع بزرگ و سرمایه بر بر میزان وابستگی آنها به کشورهای توسعه یافته افزوده شده است.

1: Appropriate Technology

از نظر پل هرسیون، استفاده از صنایع بزرگ و سرمایه بر نه تنها مشکلات اقتصادی و اجتماعی در کشورهای در حال توسعه را حل نکرده بلکه پیامدهای ناگواری به همراه داشته است. چنانکه می‌گوید: «استفاده از صنایع بزرگ تقلیدی از غرب، مشکل اشتغال را حل نکرده، بلکه نابرابری و انفجار جمعیت شهری را نیز وخیم‌تر کرده است چیزی که مورد نیاز است الگوی جدیدی از صنعتی کردن است که از صفر شروع کند، فن آوری بومی را تقویت کند، از منابع محلی استفاده نماید و ترجیحاً انسانها را به جای ماشین به کار گیرد.»

فقیر را می‌توان به مجموعه فن آوری نسبت داد.^۴

* دیدگاه شوماخر

در کشورهای در حال توسعه صنایع بزرگ و جدید و رقابت بین آنها نه تنها موجب ورشکستگی و نابودی هر چه بیشتر صنایع داخلی و سنتی می‌شود بلکه بر اثر سرمایه بر بودن صنایع بزرگ فرصتهای جدید شغلی چندانی به وجود نمی‌آید. بنابراین نیاز اساسی کشورهای در حال توسعه افزایش اشتغال است و توجه اصلی نباید به حد اکثر رساندن کارآیی و بهره‌وری باشد بلکه ایجاد فرصتهای اشتغال برای بیکاران ضرورت دارد بدین ترتیب بهترین راه حل برای کشورهای در حال توسعه استفاده از فن آوری مناسب می‌باشد. به نظر شوماخر «فن آوری متوسط بسیار بیشتر از فن آوری بومی (که اغلب در حال زوال قرار دارد) بهره‌زا خواهد بود از طرف دیگر از فن آوری پیچیده و سرمایه طلب صنعت جدید بسیار ارزان‌تر است.»^۵

* دیدگاه واترستون

برخی از صاحب‌نظران مسائل روستایی

جامعه یا یک واحد جغرافیایی انطباق و سازگاری داشته باشد و معمولاً این نوع از فن آوری کمتر به سرمایه نیاز دارد و می‌تواند فرصتهای اشتغال زیادی فراهم کند.

* دیدگاه مایکل تودارو

از نظر تودارو «اکثر کشورهای جهان سوم دارای عرضه فراوان کار و عرضه بسیار کم سرمایه، چه مالی و یا مادی هستند طبیعتاً انتظار می‌رود که روشهای تولید این کشورها به طور نسبی کاربر باشد.»^۳

از مشخصات جوامع در حال توسعه ضعف علمی و فن آوری می‌باشد بنابراین تلاش برای دسترسی به فن آوری جدید و سرمایه بر نه تنها راه حل مناسبی برای گسترش فرصتهای اشتغال نمی‌باشد بلکه زمینه را برای وابستگی بیشتر به کشورهای توسعه یافته مهیا می‌کند. «فن‌آوریهای وارداتی بنا به دلایل ذیل تناسبی با کشورهای در حال توسعه ندارد، مقیاس بیش از حد، سرمایه بری خیلی زیاد، مهارت طلبی شدید و محصولات بیش از حد پیشرفته پیچیده که به توزیع نابرابر درآمد منجر می‌شود و توزیع نابرابر درآمد لازمه آنست. مقدار زیادی از ماهیت دو گانه توسعه اقتصادی در کشورهای

به گونه‌ای که مسئله دوگانگی اقتصادی یعنی اقتصاد نوین و معیشتی، فقدان استراتژی توسعه، ضعف نظام اقتصادی و دیگر موارد موجبات رشد واسطه‌گری، ربا خواری، بورس بازی زمین و غیره را فراهم کرده است.

با توجه به مسائل یاد شده برخی از صاحب‌نظران مسائل اقتصادی و اجتماعی تودارو، پک(2)، شوماخر(3)، واترستون(4) آرپی. میسرا(5)، راههای مناسب و مطلوب برای ایجاد فرصتهای اشتغال در کشورهای در حال توسعه را صنعتی کردن مناطق کشاورزی و روستایی کشورهای مذکور و استفاده از فن آوری مناسب (صنایع متوسط و کوچک) می‌دانند.

* تعریف فن آوری مناسب

فن آوری مناسب عبارت است از: «آن فن آوری که منافع موجود در کشورهای در حال توسعه را به طور کارا مورد استفاده قرار دهد و با اهداف خاصی به توسعه اقتصادی - اجتماعی در این کشورها کمک نماید»^۲.

به عبارت دیگر فن آوری مناسب عبارت است از آن گونه فن آوری که با شرایط و ساختارهای جغرافیایی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاسی یک

2: Pack

3: Shumcher _ ernst

3: Water stom

5: R.P.Misra

دوم: تقویت و حمایت از صنایع دستی و سنتی و محصولات و کالاهای تولید شده توسط صنعتگران محلی

سوم: گسترش و حمایت از واحدهای صنعتی کوچک که فرآورده‌های کشاورزی را به کالاها و محصولات غذایی تبدیل می‌کند به عنوان مثال کارگاهها و واحدهای صنعتی بسته بندی مواد غذایی.

* دیدگاه استانی و موریس

استانی (7) و موریس (8) استقرار صنایع در مناطق روستایی و کشاورزی را بر حسب نظامهای سازماندهی سه طبقه تقسیم کرده‌اند که عبارتند از:

صنایع خانگی، صنایع کارگاهی و کارخانه‌های کوچک و متوسط

از آن جایی که ایجاد صنایع بزرگ و سرمایه بر در مناطق روستایی کشورهای در حال توسعه امکان‌پذیر نمی‌باشد، لذا سیاستها و برنامه‌های صنعتی در مناطق روستایی و کشاورزی می‌تواند به عنوان وسیله‌ای برای ایجاد اشتغال غیر کشاورزی در مناطق مذکور تلقی گردد. در برخی از کشورهای در حال توسعه مانند: «چین، هند و اندونزی تعداد افراد شاغل در صنایع روستایی از تعداد افراد شاغل در صنایع بزرگ شهری بیشتر می‌باشد.»⁶ صنعتی کردن روستاها با استفاده از صنایع متوسط و کوچک در کشورهای در حال توسعه منجر به متنوع ساختن اقتصاد مناطق روستایی و به دنبال آن کمک به مدرنیزه کردن کشاورزی و افزایش سطح درآمد و در نهایت افزایش فرصت‌های



* دیدگاه آر. پی. میسرا

آر. پی. میسرا برای صنعتی کردن و افزایش فرصت‌های اشتغال، بر این امر تأکید دارد که افزایش مشارکتهای مردمی در صنعتی کردن روستاها بسیار مهم می‌باشد. همچنین استقرار صنایع با توجه ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در مناطق روستایی و کشاورزی می‌تواند روند صنعتی کردن روستاها را تسریع بخشد. از نظر وی در برخی از کشورهای در حال توسعه برای استقرار صنعت در مناطق روستایی و کشاورزی سه نوع برنامه را می‌توان تدوین کرد که عبارتند از: اول: تأسیس کارخانه‌هایی که مواد اولیه شان را محصولات کشاورزی و دامی تشکیل می‌دهند همانند کارخانه جات قند و شکر، کنسرو و حبوبات و میوه و غیره

نیز برای توسعه روستاها به ویژه افزایش فرصت‌های اشتغال راه‌حلهایی ارائه داده‌اند. به نظر واترستون شش عنصر اصلی برای «توسعه همه جانبه روستایی»⁽⁶⁾ می‌توان بیان نمود که عبارتند از:

اول: توسعه کشاورزی کاربر

دوم: تقویت و گسترش کارهای عمومی کوچک و اشتغالزا

سوم: تأسیس صنایع سبک و کوچک کاربر در مزارع و حواشی آن

چهارم: افزایش مشارکت اجتماعی روستائیان در تصمیم‌گیریها و طرح‌های توسعه

پنجم: توسعه یک نظام سلسله مراتب شهری برای پشتیبانی توسعه روستایی

ششم: امکانات نهادی مناسب و خوداتکا برای هماهنگی پروژه‌ها و طرح‌ها در بخش‌های مختلف اقتصادی.

6: Integrated rural development

اشتغال می‌گردد. بخش سنتی ارتباط تنگاتنگی با بخش کشاورزی دارد. از تولیدات روستایی به عنوان مواد خام استفاده نموده و تولیداتش را غالباً در مناطق روستایی به فروش می‌رساند. از سوی دیگر استقرار صنایع در مناطق روستایی و شهری بین این دو پیوند نزدیک برقرار می‌کند.

* دیدگاه پل هرسیون

از نظر پل هرسیون⁽⁹⁾، استفاده از صنایع بزرگ و سرمایه بر نه تنها مشکلات اقتصادی و اجتماعی در کشورهای در حال توسعه را حل نکرده بلکه پیامدهای ناگواری به همراه داشته است. چنانکه می‌گوید: «استفاده از صنایع بزرگ تقلیدی از غرب، مشکل اشتغال را حل نکرده، بلکه نابرابری و انفجار جمعیت شهری را نیز وخیم‌تر کرده است چیزی که مورد نیاز است الگوی جدیدی از صنعتی کردن است که از صفر شروع کند، فن آوری بومی را تقویت کند، از منابع محلی استفاده نماید و ترجیحاً انسانها را به جای ماشین به کار گیرد»⁷

از نظر وی فن آوری مناسب برای رشد و توسعه کشورهای در حال توسعه مطلوب‌تر است. «فن آوری مناسب یعنی هر فن آوری که بتواند نحوه استفاده از صنایع طبیعی و متناسب با آن از سرمایه کار و مهارت‌های فنی یک کشور را ارائه کند و اهداف ملی و اجتماعی را به پیش ببرد»⁸ فن آوری مناسب در کشورهای در حال توسعه کمتر به هم شباهت دارند. زیرا ایجاد فن آوری مناسب با توجه به موقعیت جغرافیایی، زیست محیطی، اجتماعی،

فرهنگی و غیره باید شکل گیرد. لذا فن آوری مناسب باید کاربر باشد، درآمدها را اصلاح کند، از نظر زیست محیطی مناسب باشد، از نظر فنی مناسب باشد و با نظام اجتماعی و فرهنگی انطباق و سازگاری داشته باشد.

* دیدگاه نورکس

به نظر «نورکس»⁽¹⁰⁾ یکی از شیوه‌های مطلوب برای افزایش فرصتهای اشتغال و رشد و توسعه اقتصادی در کشورهای در حال توسعه استفاده از فن آوری مناسب و صنایع متوسط و کوچک می‌باشد.

«در ممالک عقب مانده امکان استفاده از تکنیکهای سرمایه بر در فرآیند تولید یک صنعت واحد با در نظر گرفتن کوچکی بازار محدود می‌شود و مآلاً انگیزه کافی برای بخش خصوصی از نظر سرمایه گذاری به وجود نمی‌آید»⁹

استفاده از فن آوری مناسب در کشورهای در حال توسعه باید با شرایط زیر هماهنگ و انطباق داشته باشد:

نخست استفاده از فن آوری، متناسب با فرهنگ جامعه باشد یعنی فن آوری مزبور نه تنها با فرهنگ و عناصر و اجزای آن مغایرت نداشته باشد بلکه به صورت متقابل بر همدیگر تأثیر مثبت داشته باشد. دوم تناسب بین فن آوری مناسب و نظام سیاسی به طوری که ایجاد فن آوری مناسب نه تنها منجر به عدم ثبات سیاسی نگردد بلکه موجبات تحکیم ثبات سیاسی را فراهم نماید.

سوم فن آوری مناسب با شرایط جغرافیایی و زیست محیطی انطباق و سازگاری داشته باشد. هر منطقه یا واحد

جغرافیایی فن آوری و صنعت خاصی را می‌طلبد به عنوان مثال احداث صنعت ریسندگی و نساجی بایستی در مناطقی که مزارع پنبه وجود دارد، ایجاد گردد.

به طور خلاصه «فن آوری مناسب»¹⁰ بایستی از ویژگیهای ذیل برخوردار باشد:

۱- هدف اصلی فن آوری مناسب رضای نیازهای اصلی مردم است.

۲- فن آوری مناسب باید برای جذب نیروی کار بیشتر به ویژه کار زنان باشد.

۳- فن آوری مناسب باید صنایع دستی و سنتی را حفظ و حمایت کند.

۴- فن آوری مناسب باید ارزان و نیازمند سطح کمی از تخصص باشد.

۵- فن آوری مناسب باید زمینه قابل اطمینانی برای گسترش واحدهای صنعتی کوچک باشد.

۶- فن آوری مناسب باید از منابع طبیعی و زیر زمینی به نحوه مطلوب استفاده کند.

۷- فن آوری مناسب باید از مواد خام و اولیه و امکانات بومی و محلی بتواند استفاده کند.

۸- فن آوری مناسب زمینه را برای رشد اقتصادی جامعه فراهم کند.

۹- فن آوری مناسب باید نامتمرکز باشد و بتواند نابرابری درآمدها را کاهش دهد.

۱۰- فن آوری مناسب باید با نظام فرهنگی، سیاسی، اجتماعی جامعه انطباق و سازگاری داشته باشد.

* نتیجه‌گیری

با توجه به مطالب مذکور استفاده از صنایع بزرگ به تقلید صرف از غرب مشکل کاهش شکاف صنعتی و افزایش فرصتهای اشتغال در کشورهای در حال توسعه را

فراهم نمی‌کند بلکه پیامدهای ناگواری را به همراه خواهد داشت. لذا باید به نکات ذیل توجه کرد:

نخست: برای افزایش اشتغال در کشورهای در حال توسعه لازم است که صنایع بومی و سنتی، با توجه به تغییرات و تحولات تکامل یابند.

دوم: یکی از بهترین راه حلها برای رشد صنعت و ایجاد فرصتهای اشتغال در کشورهای در حال توسعه استفاده از فن آوری بومی می‌باشد.

سوم: استفاده از فن آوری مناسب یعنی فن آوری نیرو بر (کاربر) که با کمترین سرمایه حداکثر فرصت اشتغال را ایجاد نماید.

چهارم: براساس دیدگاههای مذکور رشد فن آوری افزایش فرصتهای اشتغال لازم است که منطبق با ساختار اجتماعی و فرهنگی جامعه باشد.

فهرست زیر نویسها:

- ۱- فیوضات، ابراهیم «توسعه صنعتی و موانع آن در ایران» تهران، انتشارات چاپخش ۱۳۷۴ ص ۱۱۳.
- ۲- همتی، ناصر «مشکلات اقتصادی در جهان سوم» تهران، سروش ۱۳۶۶ ص ۸۷.
- ۳- تودارو، مایکل «توسعه اقتصادی در جهان سوم» ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران، سازمان برنامه و بودجه ۱۳۶۷ ص ۳۶۶.
- ۴- سیبگر، هانس و دیگران «اشتغال، توزیع درآمد و استراتژی توسعه» ترجمه عزیز کیاوند، تهران سازمان برنامه و بودجه ۱۳۶۹ ص ۲۱۵.
- ۵- شوماخرای اف «کوچک زیباست» ترجمه علی رامین تهرانی، انتشارات سروش ۱۳۷۲ ص ۱۳۹.
- ۶- میسرا آر.پی «صنعتی کردن روستا در کشورهای جهان سوم» گاهنامه روستا و توسعه، شماره اول

برخی از صاحبانظران مسائل اقتصادی و اجتماعی تودارو، پیک، شوماخر، واترستون آر.پی. میسرا، راههای مناسب و مطلوب برای ایجاد فرصتهای اشتغال در کشورهای در حال توسعه را صنعتی کردن مناطق کشاورزی و روستایی کشورهای مذکور و استفاده از فن آوری مناسب (صنایع متوسط و کوچک) می‌دانند.

۱۳۶۶ ص ۹۸.

- ۷- هریسون، پل «فردای جهان سوم» ترجمه محمود طلوع مکانیک، تهران، شرکت صادراتی (سازمان صنایع ملی ایران) ۱۳۶۶ ص ۱۷۸.
 - ۸- هریسون همان منبع ص ۱۸۱.
 - ۹- پازوکی، مهدی «بن بست توسعه در جهان سوم» چاپ کیهان، ۱۳۶۸ ص ۷۱.
 - ۱۰- اقتباس از کتاب «مدیریت انتقال تکنولوژی و توسعه» تألیف نواز شریف، ترجمه رشید اصلانی، تهران وزارت برنامه و بودجه ۱۳۶۷ از ص ۱۲۹ و ۱۳۰.
 - ۱۱- خزاعی احمد، «اشتغال در جهان سوم» تهران، سازمان برنامه و بودجه ۱۳۶۸.
- 7: Stanly 8: Morse
- 9: Paul Harrison
- 10: R.Gnar Nurkse
- ## منابع و مأخذ:

- ۱- فیوضات، ابراهیم «توسعه صنعتی و موانع آن در ایران» تهران، انتشارات چاپخش ۱۳۷۴.
- ۲- همتی، ناصر «مشکلات اقتصادی در جهان سوم» تهران سروش ۱۳۶۶
- ۳- تودارو، مایکل «توسعه اقتصادی در جهان سوم» ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران، سازمان برنامه و بودجه ۱۳۶۷.
- ۴- سیبگر، هانس و دیگران، «اشتغال، توزیع درآمد و استراتژی توسعه» ترجمه عزیز کیاوند، تهران، سازمان برنامه و بودجه ۱۳۶۹
- ۵- شوماخرای اف «کوچک زیباست» ترجمه علی رامین تهران، انتشارات سروش ۱۳۷۲.
- ۶- میسرا آر.پی «صنعتی کردن روستا در کشورهای

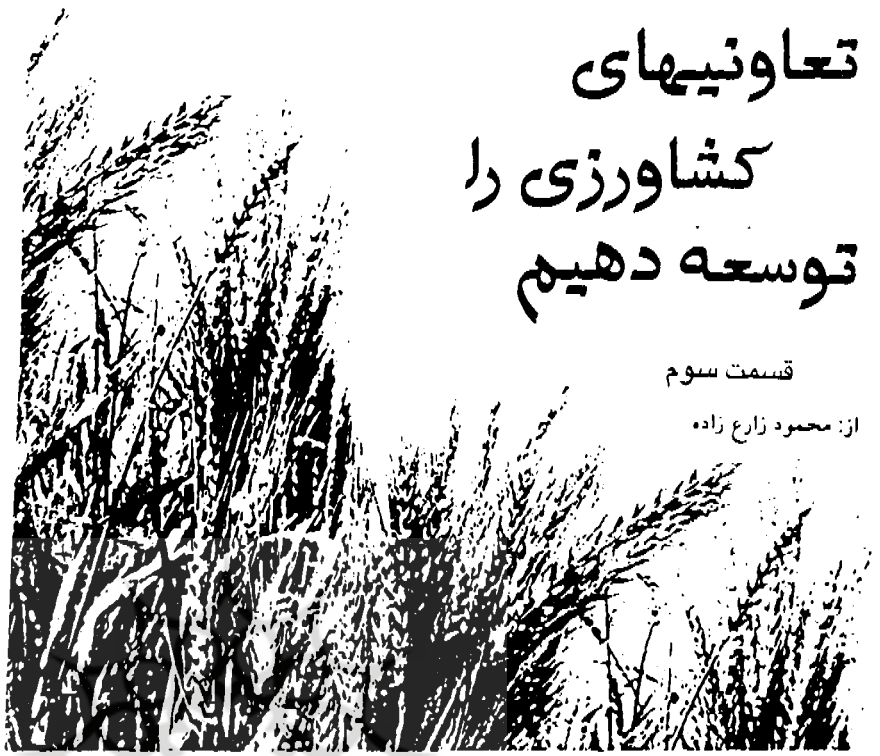
بقیه در صفحه ۵۷

- ۲۳- منبع پیتس ص ۳۳۰
- ۲۴- «دورو» نشانه اختصاری کلمات است که به زبان لهستانی به معنی «کار خوب» است.
- ۲۵- دکتر سید محمد عباس زادگان، منبع پیشین ص ۳۳۱
- 26 Suggestion System (S.S)
- ۲۷- حسین زارعی، مشارکت کارکنان در سازمان، ماهنامه پیام جهاد سازندگی، سال ششم شماره ۹ خرداد ۱۳۷۷، ص ۲۶
- 28 Major components of
- Participation 29. Issue 30. Administrators
- 31 Citizens
- 32 Cberl Simrell King & others «Toward Autbentic Public participation in Public Public Administer NO4P317» Administration Review July /Agust 1998،VOL . 58،320

تعاونیهای کشاورزی را توسعه دهیم

قسمت سوم

از: محمود زارع زاده



بود که تعاونیها وارد اقداماتی نظیر جلب مشارکت و همکاری روستائیان برای توسعه روستا و نیز انتقال دانش و تکنولوژی و خلق نوآوریها در روستا می‌شدند و کارهای ارزشمندی انجام می‌دادند. تعاونیها در انجام اقداماتی نظیر خرید و فروش مواد خام و فرایند سازی آنها و نیز طراحی برنامه‌هایی که بتواند بهره‌وری را در کارهای کشاورزی افزایش دهد و یا خدمات ترویجی و بازاریابی و همچنین طراحی و پیگیری خطوط زنجیره‌ای مکمل بویژه در زمینه فرایندهای صنعتی محصولات کشاورزی و دامی نیز نقشی نیافریده‌اند.

برای بهره‌مندی از ظرفیت تعاونی و همچنین بهره‌گیری از آن در جهت یک ابزار مطمئن برای توسعه کشاورزی کشور لازم است تعاونی‌های کشاورزی بطور موثری در زمینه‌هایی مانند خرید و فروش و بازاریابی، قیمت‌گذاری، تولید، سرمایه‌گذاری، ساختار توسعه و آموزش درگیر شوند و کارآفرینی خود را نشان دهند.

معمولاً صنعت و یا چرخه کالای کشاورزی از چند بخش مشخص که هر کدام نیز وظیفه‌های معینی بعهده دارند تشکیل شده است. این فرآیند از کشاورزان آغاز و به مصرف‌کننده ختم می‌شود و بین این دو نیز مجموعه‌ای از سازمانها و موسسات، مقررات و قوانین، و جریاناتی بستر ساز و تسهیل‌کننده وجود دارند.

در کشور ما نزدیک به چهار میلیون خانوار بهره‌بردار (تولیدکننده) وجود دارند که در واقع غذای دوازده میلیون خانوار فعلی کشور را تأمین می‌کنند (بخشی از نیازهای غذایی از طریق واردات تأمین می‌شود). گرچه خانوارهای بهره‌بردار (کشاورزان) خود در زمینه مسائل مربوط به تولید با مشکلات فراوانی اعم از مشکلات طبیعی و یا غیر طبیعی مواجه‌اند ولی مجموع مجموعه‌ای که در میان

تعاونیهای کشاورزی و روستائی می‌توانند در اجراء سیاست‌های عمران و توسعه روستائی موفق باشند.

در کشور ما متأسفانه علی‌رغم گذشت چند دهه از موجودیت و عمر تعاونیهای کشاورزی و روستائی، می‌توان گفت که هنوز در محاق فعالیت‌های اولیه خود باقی مانده‌اند و نتوانسته‌اند وارد عملیات توسعه یافته‌تر شوند. این تعاونیها غالباً در زمینه‌هایی مانند تهیه و توزیع نهاده‌ها، تأسیس چندین انبار برای نگهداری محصولات کشاورزی و خرید و فروش بعضی از کالاها و آن هم بمقدار کم و پرداخت و دریافت مقادیر ناچیز از اعتبارات مورد نیاز جاری کشاورزان و برخی از خدمات مانند تأسیس فروشگاههای روستائی فراتر نرفته‌اند. در صورتیکه در این مدت چند دهه شایسته

در کشور ما همیشه این دولت بوده است که نقش خود را در قالب‌های حمایتی و فنی و تدارکاتی برای ایجاد تعاونی‌ها در بخش کشاورزی عهده دار بوده است، البته این بدان معنی نیست که دولت در تعاونیها نباید نقشی نداشته باشد بلکه بدان معنی باید تلقی شود که حمایت دائمی از تعاونیها موجب آن شده است که خودآگاهی روستائیان برای برقراری و استقرار یک نظام صحیح مردمی که ناشی از روحیه مشارکت و همکاری آنان باید باشد کاهش یابد.

این یک امر ثابت شده تجربی است که امور مشترک اعضاء تعاونی باید توسط خود اعضاء سازمان داده شود و تصمیم‌گیری‌های آنان برای موفقیت و یا شکست تعاونی باید تعیین‌کننده باشد. در این صورت است که می‌توان امیدوار بود که

تولیدکننده و مصرف کننده قرار دارند. عموماً نقشی در جهت رفع مشکلات تولیدکنندگان ایفا نمی‌نمایند. این مجموعه شامل دستگاههای دولتی، سوداگران، تاجران و دلان و میدان داران سنتی و برخی نیز واحدهای صنعتی بخش خصوصی وجود دارند که به جزء دستگاههای دولتی که خود را موظف به رفع مشکلات تولیدکنندگان می‌دانند بقیه عناصر توجه‌ای به این موضوع ندارند.

در ادبیات توسعه گفته می‌شود هیچ کشور توسعه یافته‌ای از کشاورزی عقب افتاده‌ای برخوردار نیست، عموماً حلقه‌های میان تولید کننده و مصرف کننده بخوبی شناسائی و روابط متقابل آنان با دو حلقه‌های دیگر میان تولید کننده و مصرف کننده بخوبی سازمان داده شده است. در این کشورها تعاونی‌ها توانسته‌اند مسئولیت‌های لازم را بعهده گرفته و در جهت تقویت دو حلقه اصلی کام برداشتند.

با توجه به موارد فوق مشاهده می‌شود که بطور خودکار تعاونی‌ها از جمله مجموعه هائی هستند که در میان تولیدکننده و مصرف کننده نقش حساس اقتصادی و اجتماعی را بازی می‌کنند. تعاونی‌ها در این مجموعه خود را متعهد و موظف می‌دانند که روابط متقابل و عاقلانه و تقویت کنندهای بین تولید و مصرف بوجود بیاورند بنحوی که ماحصل این فرایند منافع کثیری برای این دو حلقه اصلی بوجود آورد.

در غالب کشورهای جهان سوم منجمله کشور ما جایگاه اساسی این حلقه همچنان کم شده باقی مانده است و قطعاً و به منظور توسعه روستائی باید در این جهت گامهای اساسی برداشته شود.

علی رغم تمامی کاستی‌های که در تعاونی‌های کشاورزی و روستائی کشور ما وجود دارد ولی به این نکته باید اذعان داشت که این نوع سازمانها و موسسات

تاکنون توانسته‌اند خدمات نسبتاً قابل قبولی ارائه دهند. و نمی‌توان منکر خدمات آنان شد. توزیع صدها هزار تن کود شیمیایی، توزیع هزاران نوع مایحتاج زندگی روستائیان، توزیع هزارات تن سموم دفع آفات، و خرید چندین میلیون تن گندم و حمل و نقل آنها به سیلوهای کشور و خرید دهها هزار تن محصولات کشاورزی، ارائه خدمات همین تعاونیهای روستائی و کشاورزی می‌باشند که قطعاً اگر چنین موسساتی موجود نبودند آنگاه خسارت و زیانهای بیشتر بویژه به تولیدکنندگان وارد می‌شد.

اما آنچه که باید بر آن تأکید نمود آنست که خدمات اقتصادی و اجتماعی تعاونیها به مراتب باید بالاتر و فراتر از اینها باشد. تعاونیها باید به توسعه روستاها نگاه و توجه داشته باشند، باید در انتقال دانش و تکنولوژی نقش داشته باشند. باید مشارکت و همکاری روستائیان را برای حل مسائل به خودشان بسیج نمایند. سرمایه گذاری، در بخش کشاورزی را فعال نمایند، ارزش افزوده را به بخش



برگردانند و از این رو نرخ پس انداز و بالطبع سرمایه گذاری را افزایش دهند. بطور خلاصه نوآوری را در بخش تحقق دهند و در نتیجه نقش خود را در فقر زدائی روستائیان و نیز افزایش درآمد روستائیان و اشتغال مولد و درآمد کافی برای آنان بروز دهند.

ملاحظه می‌شود که تعاونیها دارای ظرفیت‌هایی هستند که هیچ یک از دو بخش دیگر یعنی بخش دولتی و بخش خصوصی توانائی انجام آن را ندارند و از این رو تعاونیها را نباید مزاحمی برای بویژه بخش خصوصی منظور داشت.

همانگونه که در صفحات قبل اشاره شد، تعاونیها بعنوان بنگاههای اقتصادی و اجتماعی و بدلیل هویت آنها که هدف از تشکیل و ایجاد آنان رفع مشکلات و مهمتر از همه حضور در روند توسعه کشور می‌باشد لذا لازم است با شناخت واقعی مشکلات کشاورزی کشور گام اساسی در جهت تقویت تعاونیهای کشاورزی برای برخورد با آن مشکلات برداشته شود.

مشکلات مشهودی که در بخش کشاورزی و کشاورزان کشور ما وجود دارد می‌توان آنها را بدسته‌های زیر طبقه بندی نمود:

۱- جریان سرمایه در بخش کشاورزی ضعیف است و لذا سرمایه گذاری در این بخش با کندی همراه است.

۲- قدرت تصمیم‌گیری روستائیان در جهت حل مشکلات آب و زمین در مالکیت متعلق بخود پائین و کم رنگ است.

۳- قدرت دلها و واسطه‌ها و نیروهای غیر مسئول در بخش کشاورزی بالاست که این امر مانعی بزرگ در جهت برگشت سرمایه به این بخش می‌باشد.

۴- ابزار و وسایل کار دیر و ناکافی به روستائیان می‌رسد و این امر مانعی بزرگ برای خروج از تفکر خود معشیتی روستائیان می‌باشد.

۵ - تسهیلات اعتباری و همچنین نقدینگی ضروری برای اقدامات جاری روستائیان بسیار کم و ناپذیر است بطوریکه بعضاً اعطای چنین تسهیلاتی فقط برده می‌آنان می‌افزاید.

۶ - یسافته‌های تحقیقاتی و آموزشی کمتر بروستائیان نفوذ یافته است لذا عمدتاً در روشهای سنتی خود باقی مانده‌اند.

۷ - دانش و تکنولوژی مدرن و استفاده از وسایل و ابزار پیشرفته در درون روستائیان بطور مطلوب راه نیافته است و این امر موجب گردیده است، تا نتوانند نسبت به کاری که انجام می‌دهند از درآمد بیشتری برخوردار گردند.

۸ - در هنگام بروز خسارت به کشت و زرع و بویژه هنگام خشکسالی، طغیان آفات و امراض و سیل و از این قبیل، کشاورزان خود را از جبران آن‌ها عاجز می‌بینند و حتی از کمک‌های دولت نیز که بهمین منظور تأمین میشود بدلیل عدم آگاهی از این امر کمتر بهره‌مند میشوند.

۹ - مایحتاج عمومی و مصرفی و بویژه ابزار و وسایل کار کشاورزی اعم از ساده و پیچیده علاوه بر گران بودن خود این کالاها، بدلیل ایستگاههای مختلف توزیع، گرانتر نیز بدست آنان می‌رسد.

۱۰ - بهنگام مسائلی از قبیل شورشدن زمین، کاهش آب زیرزمینی، باتلاقی شدن زمین، کاهش حاصلخیزی خاک و مواردی نظیر اینها، خود را ناتوان در جهت مبارزه با آنها دانسته و لاجرم یا خود را با بهره‌وری هر چه پایین‌تر تطبیق داده و یا ناگزیر به رها نمودن زمین میشوند.

۱۱ - به هنگامی که حقی از آنان ضایع میشود و در پی احقاق حق بسراغ نهادهای اداری میروند بعلت ناآشنائی کافی با سیستم بوروکراسی اداری خود را ناتوان در احقاق حق دانسته و نادانسته خود را مغبون می‌پندارند.

۱۲ - چنانچه و بهر دلیلی آبدهی قنات

کاهش یابد یا چاه موتوری آنان خسارت سنگینی ببیند ویا تراکتوری برای شخم زمینشان یافت نشود و یا بهنگام درو و برداشت محصول کمبایی نتوانند بیابند، آنوقت است که اندوخته و پس انداز ناچیز آنان به انضمام زیر بار رفتن قرضهای سنگین برای رفع این محدودیتها شرایط زیست آنان سخت‌تر شده و در نتیجه و بویژه جوانان آنان تن به مهاجرت از روستا می‌دهند.

۱۳ - تخریب اراضی کشاورزی و نیز تکه تکه بودن اراضی زارعین در بافت کشاورزی کشورمان بشدت وجود دارد.

موارد فوق و همچنین در سطح کلان وابستگی کشور به اقلامی از واردات که بعضاً در صدهای وسیعی از نیازهای غذایی مردم را تشکیل می‌دهد از ضعف و نارسائیهای کشاورزی کشور ما می‌باشد. بی‌تردید بخش وسیع از مشکلات فوق الذکر از طریق ایجاد تعاونیهای کشاورزی قابل رفع است و تجارب سایر کشورها این امر را ثابت نموده است.

همچنانکه در صفحات اول این مقاله آمده است در بیست سال آینده یعنی وقتی که جمعیت کشور ما بالغ بر یکصد میلیون نفر (یا در همین حدود) خواهد شد نه تنها باید بر مقدار مواد غذایی از واحد سطح هم اکنون تلاش مضاعف و مقدار آن را بحد گفته شده رساند بلکه بایستی تا آن جائیکه امکان داشته باشد باید سطوح دیگری از اراضی را که اینک در زنجیره کشت و زرع وجود ندارد بوجود آورد. مثال بارز این کار اراضی استان خوزستان می‌باشد. در حال حاضر حدود ۷۰۰ هزار هکتار از اراضی خوزستان بصورت آبی و نیمه آبی زیر کشت سالیانه می‌رود و بلحاظ کارشناسی ۸۰۰ هزار هکتار دیگر از اراضی این استان می‌توانند به زیرکشت روند (البته مشروط بر اینکه سدهائی که در برنامه وجود دارند احداث شوند).

سالهاست که اهمیت خوزستان در زمینه کشاورزی مورد بحث وزارتخانه‌های نیرو و کشاورزی و سازمان برنامه و بودجه می‌باشد ولی واقعیت این است که هماهنگیهای لازم بین وزارتخانه‌های ذیربط برای انجام این مهم بوجود نیامده است. هر یک از وزارتخانه‌ها در این استان وظایفی را انجام می‌دهند و اصولاً نیز به اعتبارات دولت در این زمینه متکی هستند و قطعاً احداث سدها سالها بطول خواهد انجامید و همچنان مهمتر از آن شبکه‌های توزیع آب است که تاکنون حالت اجرائی بخود نگرفته است. خوشبختانه مطالعات خاک شناسی و آبیاری در این استان به حد کفایت وجود دارد و استان نیز از امکانات مناسبی برای این بهره‌مندی برخوردار است.

اینک آنچه که در این زمینه می‌تواند نقش کارساز خود را برای بهره‌برداری و همزمان با احداث سدها و ایجاد شبکه‌های آبیاری ایفا نماید ایجاد سازمانهای تولید تعاونی در استان خوزستان می‌باشد و این نیاز بشدت احساس میشود. قطعاً اکتفاء صرف به اعتبارات دولتی و نیز صرفاً با عنوان نمودن اینکه با مشارکت مردمی می‌توان از اراضی خوزستان استفاده نمود نمی‌توان باین نیاز پاسخ داد. لذا لازم است در این استان جلوه‌های موثر تعاونیهای تولید کشاورزی را برقرار نمود. در این راه اولین گام آنست که با هماهنگی بین وزارتخانه‌های کشاورزی، جهاد سازندگی، سازمان برنامه و بودجه و با مسئولیت وزارت تعاون نسبت به این امر مهم از هم اکنون پرداخت. قسمتی از مسئولیتها و اختیارات در منابع این چند وزارتخانه بمدت معینی مثلاً ده سال در استان به یک سازمان که از موجودی فعلی همین وزارتخانه‌ها ایجاد خواهد شد سپرده شود و اولین و مهمترین وظیفه این سازمان نیز با توجه به اطلاعات کارشناسی شده

- 13: Process
- 14: Out put
- 15: One_way
- 16: Resources
- 17: Self_reliant
- 18: Promotion
- 19: Meta_economic Goals
- 20: Values
- 21: Social Monitoring
- 22: Member_orientation
- 23: Common interest
- 24: Benefit
- 25: Flexibility
- 26: Common interests
- 27: Diver sification
- 28: Homogeneous
- 29: Trainners (Educators) and extension Agents.

ابریشم، پسته، خرما، زعفران و از این قبیل) رشد و توسعه یابد.

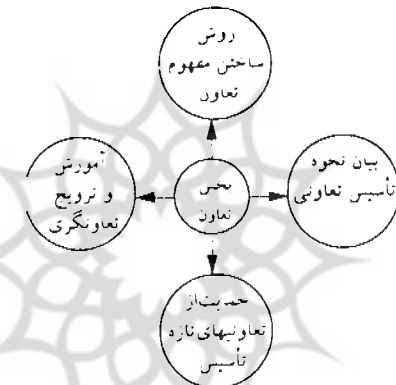
۵- اتحادیه‌های تعاونی مجموعه‌ای از فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی را با برنامه‌ریزی در زمینه‌های تولید و بازاریابی و اجراء پروژه‌های مورد نیاز متقبل شوند و دولت از این طریق حمایت‌ها و پشتیبانی‌های فنی و مالی خود را معمول دارد.

۶- ذکر این نکته ضروریست که بقاء و توفیق یک تعاونی وابستگی مطلق به اعضاء آن دارد و تمامی کوشش‌ها برای تقویت این بنیان بایستی بعمل آید.

بقیه از صفحه ۱۳

منابع:

- 1: Planning of programmes and projects for the promotion of cooperatives and Rural Groups Based on the AMSAC concert. F.A.O.Rome (1991)
- 2: Participation Monitoring and Evoulotion. Hand book for training field workers, Bangkok.F.A.O (1988)
- 3: Koch,E: Offiooalization of cooperatives in Developing countries. Friedrich _ Ebert _ Stiftung Bonn(1988)
- 4: plan of Action for peoples participation in Rural Development .F.A.O (1991)
- 5: VERHAGEN,K: cooperation for Survival .Amsterdam .Geneva.(1984)



خودار شماره ۸ - وظایف بخش تعاون در فبال
تأمین و توسعه سازمانهای تعاونی اصل

بی روشها:

- 1: Alternatives
- 2: Function
- 3: Awareness
- 4: Structure
- 5: Muagment
- 6: Control(monitoning)
- 7: Assessment
- 8: Peoples participation
- 9: Incentive
- 10: Finacial Capital
- 11: System
- 12: Input

اقدام به طراحی سازمانهای تعاونی تولید و اعلام عام در کشور برای اجرا خواهد بود. ایجاد سازمانهای تعاونی تولید کشاورزی در استان خوزستان بهترین پاسخ به بهره‌گیری از منابع آب و خاک این استان می‌باشد. تجمع نیروی انسانی به انضمام سرمایه به اضافه حمایت‌های دولت راه را برای به ثمر رساندن اهداف بهره مندی از منابع آب و خاک هموار خواهد نمود و راه توسعه استان را تسهیل خواهد نمود.

در خاتمه و بمنظور دسترسی به ارکان بخش تعاون در جهت توسعه کشاورزی کشور لازم است برنامه ریزان و سیاست‌گذاران کشور نسبت به امر تعاون بسیار و بیش از پیش حساس بوده و با توجه به نیازها و آرمانهایی که در این زمینه در مورد کشاورزی و تعاون ذکر شد و نسبت به تقویت و حمایت از آن بپردازند و در ابتدا نیز توصیه‌های زیر می‌تواند نسبت به قوام ارکان تعاونی مفید و موثر باشد.

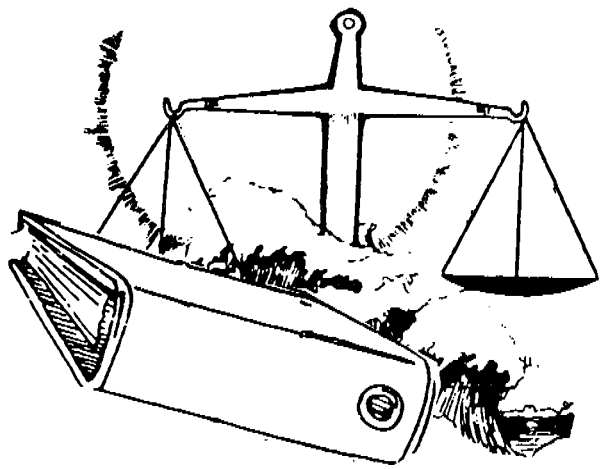
۱- در نگاه مسئولین کشور تعاونی‌ها صرفاً به صورت بخش خصوصی منظور نشوند و مرزهای این دو کاملاً شناسائی شود.

۲- دخالت سازمانهای دولتی در اداره شرکت‌های تعاونی کاهش یابد و به تدریج به سمت صفر میل نماید.

۳- حمایت دولت از طریق اتخاذ سیاست‌های حمایتی و تشویقی در مورد تعاونیها بکار رود و دولت ضمن حمایت و تشویق بخشی از تصدیهای خود را به تعاونیها واگذار نماید.

۴- تمامی ابزارهای مورد نیاز بخش تعاون نظیر بانک تعاون، بیمه‌های تعاون، اتحادیه‌های تعاونی، ایجاد اتحادیه‌های تخصصی برای کالاهای کشاورزی(نظیر اتحادیه برنج کاران، پنبه کاران، دامداران، پرورش دهندگان دام و طیور، آبزیان، کرم





پرسش و پاسخ حقوقی

از: سید یوسف - اسماعیل صفوی

○ پرسش:

آقای ف - حسینی رئیس هیأت مدیره یک شرکت تعاونی تولیدی دو پرسش زیر را طرح کرده و خواستار اعلام پاسخ آنها، که می‌تواند قابل توجه و استفاده همه مسئولان انواع گوناگون تعاونیها قرار گیرد، شده‌اند:

۱- اصلاحاتی که اخیراً با تصویب مجلس شورای اسلامی در موادی از قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران به عمل آمده از چه زمانی قابل اجرا است و آیا اجرای آنها مستلزم تصویب تغییرات حاصله در مجمع عمومی فوق العاده و درج در اساسنامه‌هاست یا نه؟

۲- مطابق با اصلاحیه قانونی اعضای هیأت مدیره نمی‌توانند بیش از دو دوره متوالی سه ساله به سمت مزبور انتخاب شوند مگر آن که $\frac{1}{3}$ کل آرای اعضای را کسب نمایند. با این وصف ممنوعیت بیش از دو دوره متوالی در مورد انتخاب اعضای هیأت مدیره به دوره‌های دو ساله گذشته نیز تسری دارد یا آن که از زمان تصویب قانون محاسبه خواهد شد.

ت پاسخ:

هر دو پرسش آقای حسینی برای مسئولان تعاونیها و حتی کارشناسان حقوقی نیز مطرح بوده و پاسخ آنها محل تردید و اختلاف نظر است. به منظور رفع ابهام در هر دو مورد ذیلآ می‌بایست مبادرت به اعلام نظر کارشناسی می‌شود:

۱- چون مهلت زمانی شش ماهه برای اجرای مقررات قانون

بخش تعاونی از تاریخ تصویب قانون، در نخستین اصلاحیه مصوب مجلس شورای اسلامی از متن ماده مربوط، حذف شده است لذا در مورد زمان اجرای مقررات اصلاحیه، مواد ۲ و ۳ قانون مدنی دایر بر این که قوانین با گذشت ۱۵ روز از تاریخ درج در روزنامه رسمی در سراسر کشور لازم الاجرا می‌باشند، تعیین تکلیف کرده است و با توجه به این که اصلاحات قانون بخش تعاونی در روزنامه رسمی مورخ ۷۷/۸/۱۱ نشر گردیده، مواد اصلاحی از تاریخ ۷۷/۸/۲۶ در عموم شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی و اتاقهای تعاون، لازم الاجرا شده است. بنابراین تأخیر در انطباق اساسنامه تعاونیها و اتاقهای تعاون با اصلاحات قانون بخش تعاونی موجب تعویق اجرای مواد اصلاحی نخواهد گردید و تعاونیها به رغم مغایرت اساسنامه با مقررات اصلاحیه قانونی مکلف به اجرای اصلاحات به عمل آمده در قانون می‌باشند. با آن که در قانون تجارت و نیز قوانین سابق تعاونی، همواره برای تطبیق اساسنامه شرکتها با مقررات موضوعه بعدی مهلت زمانی یا ترتیب خاصی برای اجرا معین شده بود متأسفانه در نخستین اصلاحیه قانون بخش تعاونی به این مهم توجه نشده و به تبع مقررات عمومی قانون مدنی در این زمینه، مواد مغایر با مواد قانونی در اساسنامه‌ها از اعتبار ساقط گردیده و در چنین مواردی می‌بایست از مواد قانون تبعیت نمود.

۲- بنا به تصریح ماده ۴ قانون مدنی اثر قانون نسبت به آتیه است و قانون نسبت به ماقبل خود اثر ندارد مگر این که در خود قانون مقررات خاصی نسبت به این موضوع اتخاذ شده باشد. حال با امعان نظر به این که در اصلاحیه قانون بخش تعاونی، مقرراتی بدین مضمون که دو دوره یا سه دوره متوالی مدت قبلی خدمت دو ساله هیأت مدیره، مشمول ممنوعیت تصدی بیش از دو دوره سه ساله متوالی مقرر در اصلاحیه می‌شود، وضع و تصویب نگردیده است - لذا مدت خدمت اعضای هیأت مدیره برای هر چند دوره متوالی گذشته نمی‌تواند مشمول ممنوعیت مذکور در اصلاحیه گردد و علی‌الاصول منبع تصدی بیش از دو دوره متوالی از زمان انجام اولین انتخابات هیئت مدیره از تاریخ ۷۷/۸/۲۶ به بعد قابل محاسبه است. لزوماً تذکر داده می‌شود مطالبی که در پاسخ به دو سؤال طرح شده عنوان گردید نظر کارشناس حقوقی مجله است و تصمیم وزارت تعاون ممکن است مبتنی بر ادله متفاوتی جز این باشد.

آقای ع - آملی مدیر عامل یکی از شرکتهای تعاونی مسکن کارمندی با اشاره به این که در شرکت تعدادی از اعضاء با یکدیگر نسبت همسری دارند سؤال کرده اند آیا در چنین مواردی می توان هر دو نفر زوجین را در پروژه خرید زمین و احداث واحدهای مسکونی شرکت داد یا آنکه فقط یکی از آنان مجازند از مزایای مشارکت در پروژه بهره مند شوند؟

□ پاسخ:

با توجه به حقوق زن در دین مبین اسلام و اصول قانون اساسی و مقررات قانون زمین شهری، برای تخصیص زمین یا واحد مسکونی به زن و شوهر به صورت علیحده و مستقل از یکدیگر ممنوعیتی پیش بینی نشده و لهذا در شرکتهای تعاونی مسکن نیز نمی توان چنین محدودیت و محرومیتی را اعمال نمود. در صورتی که در دستورالعملهای داخلی وزارت مسکن و شهرسازی، که در مواد متعددی از آیین نامه اجرایی قانون زمین شهری، بر خلاف قواعد معمول درباره تنظیم و تصویب آیین نامه های اجرایی که نباید حاوی نکات و مقررات پنهان و خارج از دسترس و اطلاع عموم باشد، اجرای برخی از ضوابط آیین نامه از جمله نحوه واگذاری زمین به اشخاص و دستورالعمل های مصوب وزارت مسکن و شهر سازی احاله شده است، ممنوعیتی در زمینه یاد شده وضع شده باشد، با توجه به آراء صادره از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، باطل و فاقد اعتبار خواهد بود.

○ پرسش:

در این قسمت از مبحث حقوقی تعداد دیگری از پرسشهای اداره تعاون شهرستان بندرانزلی طرح و پاسخ آنها با رعایت توالی سئوالات داده می شود:

۱- مطابق با قانون بخش تعاونی انتخاب اعضای هیأت مدیره از وظایف و اختیارات مجمع عمومی عادی است. چرا و به چه دلیل عزل یسا قبول استعفای اعضای هیأت مدیره در صلاحیت تصمیم گیری مجمع عمومی فوق العاده گذارده شده است؟

۲- اگر حد نصاب لازم در دعوت نوبت دوم برای تشکیل مجمع عمومی عادی حاصل نشود، تکلیف چیست؟

۳- آیا یک فرد در یک زمان حق عضویت و فعالیت در دو یا چند شرکت تعاونی غیر مشابه را دارد؟

۴- با توجه به قانون بخش تعاونی، تشکیل مجمع عمومی عادی

در طول یک سال در چند نوبت مجاز است؟

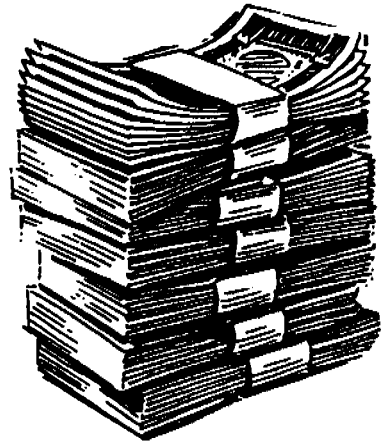
۵- به چه دلیل سهم اعضاء در شرکتهای تعاونی می بایست با نام در برگ سهم قید شود؟

□ پاسخ:

۱- بر اساس مفاد قسمت اخیر ماده ۲۶ قانون شرکتهای تعاونی مصوب ۱۳۵۰ و اصلاحیه های آن، مسئولیت هیأت مدیره در مقابل شرکت مسئولیت وکیل در مقابل موکل شناخته شده و با توجه به این که مقررات راجع به وکالت در قانون مدنی آن را در ردیف عقود جایز قرار داده است که با عزل وکیل از سوی موکل یا استعفای وکیل، وکالت مرتفع می شود و به همین دلیل در قانون شرکتهای تعاونی تصریح شده که در صورت استعفای دسته جمعی هیأت مدیره (ضمن تعیین روش برگزاری مجمع جهت انتخاب هیأت مدیره جدید) وزارت تعاون و امور روستاهای وقت اجازه قانونی داشت که در فاصله استعفای هیأت مدیره تا انتخاب هیأت مدیره جدید در مجمع عمومی عادی، از میان اعضای شرکت موقتاً تعداد لازم را جهت اداره امور تعاونی انتخاب نماید. لیکن در قانون بخش تعاونی تصمیم گیری در مورد استعفای هیأت مدیره به عهده مجمع عمومی فوق العاده گذارده شده و به این ترتیب در موضوع وکالت هیأت مدیره در مقابل شرکت بین قانون مدنی و قانون بخش تعاونی تعارض ایجاد شده است. اما مسئله عزل هیأت مدیره به صورت فردی یا جمعی مقوله ای کاملاً متفاوت از استعفاء بوده و نیاز به تصمیم گیری مجمع عمومی به عنوان عالیترین رکن تصمیم گیری هر تعاونی دارد.

بنابراین صرف نظر از آنکه علی الاصول مرجع انتخاب کننده یعنی مجمع عمومی عادی می بایست در مورد عزل هیأت مدیره اخذ تصمیم نماید که در قانون بخش تعاونی این اصل مراعات نشده است، نفس عمل احاله عزل هیأت مدیره به تصمیم مجمع عمومی با مقررات راجع به عزل وکیل از طرف موکل در قانون مدنی مغایرتی ندارد.

۲- بر اساس مقررات اصلاحیه قانون بخش تعاونی نوبت دوم مجمع عمومی عادی با حضور هر تعداد از اعضاء رسمیت می یابد و اشکالی که بر این موضوع وارد است این که در صورت حضور دو نفر از اعضاء در جلسه نوبت دوم چگونه می توان اقدام به انتخاب هیأت رئیسه نمود؟



پاسخ به سئوالات

مالی تعاونیها

از معصومه گنجی - حسابرس مسئول اداره کل تعاون استان تهران

○ پرسش:

شرکت تعاونی تولیدی... طی نامه‌ای اعلام داشته است که در سال جاری به علت عدم توانایی یکی از بدهکاران برای پرداخت بدهی خود، تعدادی ماشین آلات و اثاثه شرکت بدهکار یک جا به تعاونی واگذار گردیده که قیمت هر یک از اقلام لوازم دریافتی برای تعاونی مشخص نمی‌باشد، ضمناً از آن جا که این وسایل دست دوم می‌باشد در پایان سال مالی نحوه محاسبه ذخیره استهلاك نیز برای حسابدار شرکت مورد سئوال است با این توضیحات شرکت مذکور در مورد نحوه ثبت داراییهای مورد نظر و استهلاك آن خواستار راهنمایی شده‌اند.

□ پاسخ:

جهت تعیین قیمت هر یک از اقلام داراییهای دریافتی لازم است قیمت آن در بازار مشخص گردد این مورد را می‌توان با استعلام کالای مشابه در بازار تعیین نمود. به طور مثال قیمت یخچال مشابه در بازار را به آسانی می‌توان مشخص و یا از یک کارشناس در این مورد استفاده نمود که البته این امکان نیز وجود دارد که جمع قیمت دارائیها پس از برآورد در بازار با

قیمت واگذار شده از سوی شرکت بدهکار، مطابقت ننماید که در این صورت براساس تسهیم به نسبت قیمت تمام شده هر قلم از دارائیهای دریافتی روشن خواهد شد. به طور مثال اگر یکی از اقلام دریافتی ماشین آلاتی باشد که قیمت کارشناسی آن ۸۰۰۰۰۰۰ ریال برآورد و جمع کل دارائیهای دریافت شده ۲۵۰۰۰۰۰۰ ریال و قیمت کارشناسی آنها ۲۵۰۰۰۰۰۰ ریال ارزیابی شده باشد ارزش دفتری ماشین آلات مورد نظر جهت ثبت در دفاتر قانونی به شرح زیر محاسبه می‌گردد:

$$۶۴۰۰۰۰۰ = ۸۰۰۰۰۰۰ \times \frac{۲۰۰۰۰۰۰۰}{۲۵۰۰۰۰۰۰}$$

ریال که مبلغ

۶۴۰۰۰۰۰ به عنوان ماشین آلات در دفاتر قابل ثبت خواهد بود. به همین ترتیب قیمت تمام شده هر یک از اقلام دریافتی مشخص و در دفاتر ثبت می‌گردد.

اما در مورد محاسبه ذخیره استهلاك دارائیهای دست دوم نیز لازم به ذکر است که در جدول استهلاكات وزارت دارایی و مواد قانونی ذیربط در مورد استهلاك دارائیهای دست دوم توضیحی داده نشده که در این مورد به شرکت دو راه حل پیشنهاد می‌گردد:

۱- دارائیها همانند دارائیهای نو مستهلك شده و ذخیره استهلاك هر سال طبق جدول استهلاكات وزارت دارایی محاسبه گردد و چنانچه عمر مفید آن زودتر از مدت تعیین شده در قانون به پایان رسید، مانده ارزش دفتری در پایان عمر مفید یک جا به حساب هزینه استهلاك سال مورد نظر منظور شود.
۲- عمر مفید دارایی مشخص و ارزش تمام شده آن ظرف مدت تعیین شده مستهلك گردد که در این حالت استهلاك محاسبه شده برای هر سال بیش از استهلاك تعیین شده از سوی وزارت امور اقتصادی و دارایی خواهد بود که ما به التفات هزینه قابل قبول (طبق جدول) و هزینه محاسبه شده جزء هزینه‌های غیر قابل قبول تلقی و مشمول مالیات خواهد شد. که در این صورت هزینه‌های غیر قابل قبول به سود قابل تقسیم اضافه و مالیات آن دریافت می‌گردد در این صورت پیشنهاد می‌شود به منظور جلوگیری از مشکلات ناشی از رد هزینه‌ها و تأمین مالیات متعلقه راه اول مورد استفاده شرکت قرار گیرد.

○ پرسش:

شرکت تعاونی تهیه و توزیع... که چندین سال راکد بوده اخیراً توسط مدیران احیاء گردیده و ادامه فعالیت آن آغاز شده است. در بررسی به عمل آمده از حسابهای سنوات قبل مشخص گردیده که تعدادی از بدهکاران شرکت نامشخص

بوده و دریافت طلب تعاونی از آنان میسر نمی‌باشد و تعدادی از بدهکاران نیز فقط قسمتی از بدهی خود را قابل پرداخت می‌دانند. حال با توجه به این که تراز مستخرجه از دفاتر قانونی سنوات قبل مبنای ثبت دفاتر قانونی جدید قرار گرفته است این بدهکاران چگونه در دفاتر جدید حذف خواهند شد؟

□ پاسخ:

در پاسخ به این همکاران یادآوری می‌نماید که اولین وظیفه مدیران جدید در جهت وصول مطالبات شرکت پی‌گیری بدهکاران است چنانچه پس از انجام پیگیری‌های لازم وصول مطالبات میسر نگردد لازم است به منظور رعایت اصل واقعیت مطالبات لاوصول از حسابهای شرکت خارج گردد و اولین منبع تأمین این گونه مطالبات سوخت شده ذخیره مطالبات لاوصول شرکت است. زیرا با توجه به فعالیت گذشته تعاونی که از گروه شرکت‌های فعال نیز بوده این امکان وجود دارد که مدیران وقت پیش بینی‌های لازم را به عمل و ذخیره مناسب جهت این قبیل موارد مورد نظر داشته باشند که در صورت وجود چنین حسابی معادل بدهکاران لاوصول حساب بدهکاران «بستانکار» و حساب ذخیره مطالبات مشکوک الوصول «بدهکار» خواهد شد. در پایان سال نیز مانده این حساب متناسب با پیش بینی مطالبات لاوصول جهت سال بعد قابل تعدیل می‌باشد و چنانچه شرکت فاقد چنین حسابی است مطالبات سوخت شده مستقیماً به حساب هزینه مطالبات لاوصول منتقل می‌گردد به این ترتیب که، هزینه مطالبات سوخت شده، بدهکار و حساب بدهکاران بستانکار خواهد شد. ضمناً در پایان سال می‌توانید متناسب با بدهکارانی که احتمال سوخت بدهی آنان در سال آتی متصور است حساب ذخیره مطالبات مشکوک الوصول را محاسبه و منظور دارید.

○ پرسش:

شرکت تعاونی تهیه و توزیع... طی نامه‌ای مرقوم داشته‌اند که آن شرکت تعاونی در سنوات گذشته تشکیل و ارزش اسمی هر سهم در آن زمان مبلغ ۱۰۰۰۰۰ ریال تعیین گردیده که تمامی اعضاء شرکت نیز مبلغ فوق را پرداخت نموده‌اند. حال با توجه به گذشت قابل توجهی از زمان تأسیس و تورم موجود سرمایه شرکت جهت انجام وظایف قانونی و تهیه اجناس مورد نیاز و تقسیم آن بین اعضاء کفایت نمی‌نماید و پرسیده‌اند آیا می‌توان ارزش اسمی سهام شرکت را به میزان قابل توجهی افزایش داد و متناسب با نیاز روز تعیین کرد و اعضایی را که

مایل به افزایش سرمایه خود نیستند از شرکت اخراج نمود.

□ پاسخ:

قبل از پرداختن به پاسخ نامه لازم است به این مورد اشاره نمود که هر شرکت در زمان تأسیس با دریافت سرمایه و سرمایه گذاری اعضاء علاوه بر تأمین نقدینگی مورد نیاز امور جاری قسمتی از سرمایه را صرف تهیه دارائیهای ثابت نظیر مکان، ماشین آلات، اثاثه، وسایل نقلیه، سرقفلی و... می‌نماید در حالی که در شرکت‌هایی نظیر شرکت مورد نظر که چندین سال از فعالیت آنان می‌گذرد ضمن تهیه و تأمین دارائیهای ثابت مورد نظر قطعاً مبالغ توجهی ذخیره قانونی، ذخیره احتیاطی، ذخیره استهلاک و احتمالاً سود تقسیم نشده سنواتی وجود دارد که به این ترتیب تنها منبع تأمین نیاز شرکت سرمایه اعضاء نبوده ضمن آن که با کسب اعتبار پس از چندین سال فعالیت قادر به استفاده از منابع بانکی، خریدهای نسبی و استفاده از سایر منابع اعتباری و... نیز شد.

در مورد افزایش سرمایه یادآوری می‌نماید طبق ماده ۹۴ قانون تجارت هیچ مجمعی با هیچ اکثریتی نمی‌تواند بر تعهدات صاحبان سهام بیفزاید و از آن جا که افزایش ارزش اسمی سهام در اساسنامه از مصادیق افزودن تعهدات سهامداران می‌باشد. این اساسنامه می‌بایست با رضایت ۱۰۰٪ اعضاء صورت پذیرد به این ترتیب افزایش سرمایه از طریق بالا بردن ارزش اسمی سهام مورد تأیید نبوده و افزایش سرمایه از طریق تشویق سهامداران به سرمایه گذاری قابل حصول تر خواهد بود. ضمناً می‌توان قسمتی از فعالیت شرکت را که نیاز به نقدینگی معتناهی دارد از طریق وصول پیش دریافت فروش از سهامداران نینفع محقق نمود.

در مورد اخراج اعضاء از تعاونی لازم به ذکر است که اخراج عضو از تعاونی می‌بایست با رعایت موارد پیش بینی شده در اساسنامه و قانون تعاون انجام پذیرد و عدم تمایل به سرمایه گذاری بیشتر در تعاونی از جمله موارد اخراج عضو نمی‌باشد، خصوصاً آن که به موجب ماده ۱۵ قانون تعاون در صورت خروج عضو از تعاونی می‌بایست ارزش روز سهام محاسبه و به فرد مستعفی مسترد گردد که با غایت به این امر و سابقه طولانی فعالیت شرکت و دارائیهای قابل توجه خریداری شده در سنوات فعالیت با خروج هر عضو مبالغ قابل توجهی از نقدینگی و دارایی شرکت از دسترس تعاونی خارج خواهد شد

که این امر قطعاً مورد علاقه سایر اعضا و مدیران شرکت نخواهد بود.

لذا همان گونه که اشاره شد افزایش سرمایه از طریق تشویق اعضا به سرمایه گذاری بیشتر و یا پذیرش اعضای جدید با ارزش روز سهام به مصلحت نزدیکتر می باشد.

○ پرسش:

شرکت تعاونی مصرف محلی..... اعلام داشته است که آن شرکت در چند ساله اخیر با وجود انجام معاملات و خرید و فروشهای قابل توجه همه ساله به طور مرتب مبالغ معتابهی زیان را متحمل شده به نحوی که پس از سه سال فعالیت مدیران قبلی در زمان تحویل و تحول زیان حاصله به مراتب بیشتر از سرمایه ثبت شده شرکت می باشد و پرسیده اند چگونه می توان این موضوع را پی گیری نمود و آیا می توان به منظور جلوگیری از تحمل زیان آتی و از میان رفتن هر چه بیشتر سرمایه اعضا شرکت را منحل نمود یا خیر؟

□ پاسخ:

در پاسخ به این هیات مدیره محترم متذکر می گردد از آن جا که مهمترین وظیفه هیأت مدیره حفظ و حراست سرمایه اعضا بوده و مسئولیت هیأت مدیره در مقابل اعضا مسئولیت وکیل در مقابل موکل می باشد، قبل از تصمیم گیری راجع به ابقاء یا انحلال شرکت لازم است عملکرد مدیران قبلی مورد بررسی قرار گرفته و علت زیانهای متوالی و قابل توجه شرکت بررسی گردد. زیرا این احتمال وجود دارد که زیان انعکاس یافته در دفاتر زیان واقعی نبوده بلکه کسری ناشی از سوء استفاده احتمالی تعدادی از مسئولین و دست اندکاران باشد که نهایتاً منجر به زیان گردیده است.

به منظور بررسی این مطلب لازم است نرخهای خرید و فروش کالا در چند ساله مورد نظر (سنوات ایجاد زیان) بررسی و سود افزوده شده به قیمت خرید کالای فروش رفته مشخص گردد که جهت سهولت در انجام آن میتوان لیست کالاهای خریداری شده و نرخ خرید آن را بر اساس فاکتورهای موجود تنظیم و نرخ فروش آنها را نیز بر اساس فاکتور فروش و یا دستورالعمل قیمت گذاری کالا در تعاونی تعیین و در آن ثبت نمود. ما به التفات بهای کل خرید و فروش کالا با در نظر داشتن موجودی اول و پایان هر دوره سود ناویژه قابل حصول و مورد انتظار را نشان خواهد داد. چنانچه سود ابرازی در عملکرد کمتر از سود برآورده شده در لیست مورد اشاره باشد، مابه التفاوت سود ابرازی و سود برآورده شده کسری مسئولین بوده که می بایست از طریق مقتضی جهت استرداد آن از مسئولین ذیربط اقدام شود. همچنین هزینه های واقعی شرکت را با عنایت به مدارک مستند و قابل قبول منضم به اسناد حسابداری مربوطه از هزینه های واهی و غیر قابل قبول ممیزی و در صورت اهمیت رقم مورد اختلاف همانند کسری تعیین شده جهت وصول آن از مدیران قبلی پی گیری لازم را معمول دارید. به این منظور شایسته است نخست موضوع را از طریق مراجعه به مسئولین به طور مسالمت آمیز پی گیری و در صورت عدم حصول نتیجه مثبت از طریق مراجع قضایی تعقیب نمایید.

با توجه به از میان رفتن سرمایه ثبت شده شرکت نیز شایسته است با دعوت مجمع عمومی فوق العاده و طرح موضوع نظر اعضا را در مورد انحلال و یا ابقاء شرکت استعلام که در صورت موافقت اعضا با انحلال، سایر اقدامات قانونی قابل اعمال خواهد بود.

اهدای اشتراک ماهنامه تعاون

لطفاً قبل از هر کردن برگ درخواست اشتراک به نکات زیر توجه فرمائید:

۱. بهای تک شماره ماهنامه تعاون ۱۵۰۰ ریال و بهای اشتراک سالانه با احتساب هزینه های پستی ۲۵۰۰۰ ریال می باشد.
۲. وجه اشتراک را به حساب شماره ۹۵۲۰۶ بانک ملی ایران - تهران شعبه جمابهای دولتی واریز کرده و فیش بانکی را به همراه فرم اشتراک تکمیل شده به آدرس دفتر مجله پست نمائید تا مجله های مورد نظر برای شما ارسال گردد.
۳. از دربارت نظریات و پیشنهادات شما استقبال می کنیم.

آدرس ماهنامه تعاون:

تهران - خیابان بزرگمهر - تقاطع خیابان برادران شهید مظفر، ساختمان مرکزی وزارت تعاون طبقه پنجم

تلفن: ۶۴۱۷۰۲۳ - شماره: ۶۴۹۹۶۲۳

تیباً مشترک بوده ام نبوده ام

نام و نام خانوادگی:

نام مؤسسه:

نشانی دقیق:

به پیوست رسید بانکی شماره

بابت اشتراک یکساله ارسال می گردد.

شماره های

شروع اشتراک از شماره

به مبلغ

کد پستی:

تعداد مورد درخواست:

تاریخ و امضاء

در یک تعریف ساده چنین می‌توان گفت: کناره‌گیری دولت از ارائه خدمات عمومی خصوصی سازی نامیده می‌شود. خصوصی سازی در کشورهای صنعتی و در کشورهای در حال توسعه و به طریق اولی در اقتصادهای در حال انتقال به اجرا در می‌آید. این امر اشاره دارد به مدیریتی از نوع خصوصی که خدمات مورد علاقه عمومی را طی قراردادی به بخش خصوصی انتقال داده یا می‌فروشد و یا در این چارچوب حق امتیازی واگذار می‌کند.

مناطق جغرافیایی خاص در اختیار قرار نمی‌گیرد، این اطمینان باید ایجاد شود که هر کسی می‌تواند به تعاونیها ملحق شده و یا توان پیوستن به آنها را دارد. برای مثال اگر بخش خصوصی یا عمومی مجبور هستند که نسبت به ارائه خدمات با جمع آوری منابع و یا استفاده از مکانیزم‌های مختلف اقدام کنند، تا همه کشور را پوشش دهند تعاونیها مجبور نیستند که تمام مملکت را بپوشانند.

سایر مشکلات تعاونیها را باید به شرح زیر به دقت تحلیل کرد:

- تأمین اعتبار به خصوص در زمینه کارهای عام‌المنفعه مانند سرمایه گذاریهای بزرگ و طولی مدت که اغلب بیش از ظرفیت مالی تعاونیهاست. سالها ممکن است به طول انجامد تا تعاونیها بتوانند تأمین اعتبار کنند (مانند تعاونیهای توزیع برق در آرژانتین که در سال ۱۹۲۰ به وجود آمدند) یا این که خارج از محدوده تعاونی وام و اعتبار دریافت نمایند در این صورت برای تأمین منابع مالی باید به دنبال تجهیز منابع دیگری بود. - پرسنل صلاحیت دار، (با تخصص فنی و مدیریت) تعاونیهای بزرگ باید به فن آوری جدید آگاه باشند و جذب و نگهداری پرسنل و پرداخت حقوقهای بالا به این افراد باید درک شود. زیرا در این صورت ممکن است تعاونیها با بحران مواجه شده و قادر به تأمین منابع مالی لازم برای این کار نباشند. همچنین سایر کارکنان باید تحت استانداردهای استخدامی و شرایط

لازم کار استخدام شوند. رابطه معقول با مدیریت نیروی انسانی در بیشتر کشورها به صورت پیچیده باقی مانده است. علت عمده این کار مالکیت خاص تعاونی می‌باشد. در این رابطه تعاونیها از لحاظ هزینه هیچ مزایایی بر سایر مؤسسات ندارند. تنها مزایایی که ممکن است اعضا داشته باشند این است که آنها خود مصرف کننده می‌باشند.

- هویت تعاونی: اگر خدمات قابل دسترس برای هر فردی فراهم شود، ممکن است تعاونیها در اغلب شرایط اقتصادی اجتماعی خصوصیت خود را از دست بدهند. مسئله‌ای که در مورد تعاونیهای برق رسانی اشاره شد (و یا در برخی از زمینههای متقابل اعضا که به ندرت در تعاونی با آگاهی پذیرفته می‌شوند). بنابراین باید موضوع هم از لحاظ مالی و هم غیر مالی مورد تحلیل قرارگیرد. برای بعضیها عضو یا غیر عضو تفاوت می‌کند. هویت تعاونی بعضی اوقات ممکن است به خطر افتد، و آن زمانی است که رابطه نزدیک با مقامات محلی تبدیل به رابطه رسمی می‌شود در این صورت حیات تعاونیها دچار خطر می‌شود.

- تعاونیهای تأمین کننده خدمات ممکن است شامل مستخدمین دستگاه عمومی باشند، در این صورت این تعاونیها جایگزینی در مقابل ارائه خدمات مورد علاقه عموم می‌شوند. بدین ترتیب نتیجه چنین کاری چه خواهد شد؟

- شرایط کار: اعضای تعاونیهای کار

ممکن است به صورت خود اشتغالی فعالیت نمایند. مقررات و قانون کار که حاکم بر وضع مزد کارکنان است ممکن است قابل عمل برای اعضاء تعاونیها نباشد بنابراین شرایط همسان که امکان قابلیت انعطاف نیز داشته و هزینه و ریسک کارگران را هم در بر بگیرد ضروری است.

- مدیریت تخصصی: در تعاونیهای کوچک و متوسط بسیار مشکل به نظر می‌رسد که بتوان مدیران متخصص و با تجربه را که دارای استعدادهای خاص در زمینه مدیریت تعاونیها باشند جذب نمود. این موضوع یعنی تربیت این نوع مدیران از اهمیت خاصی برخوردار است.

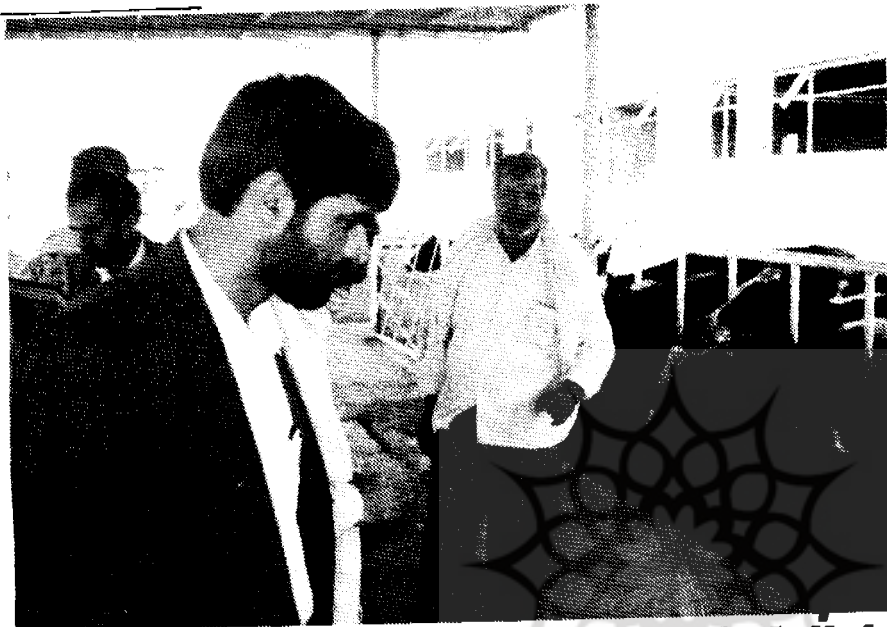
- فرآیند تصمیم‌گیری در زمینه مدیریت اجرایی در تعاونیها: ساختار و امور تعاونیها ممکن است برای تعاونیهایی که می‌خواهند در مناقصه شرکت کنند مشکلاتی پیش آورد به خصوص که طرف قرارداد مؤسسات خدمات عمومی باشند. بی‌توجهی به این موضوع آنها را دچار مخاطره می‌کند.

- اندازه تعاونیها: تعاونیهای کوچک و متوسط فقط منعکس کننده صدای اعضاء و افرادی است که در آن کار می‌کنند در حالی که مسائل مدیریتی و مالی بر جریان کار قویاً تأثیر می‌گذارد.

- کیفیت خدمات: در تعاونیهای کوچک و متوسط این موضوع یعنی کیفیت خدمات حائز اهمیت بسیار زیادی است که باید مورد توجه قرار گیرد. آزمایشهای لازم باید در این زمینه انجام شود به طوری که

شرکت تعاونی

صدیق گفتار ایثارگران :



نشاط و سازندگی در فارزار

طرح این شرکت، اولین طرح تولیدی راه‌اندازی شده در منطقه‌ای است که زمینهای آن به وسعت ۷۰۰ هکتار، بین ۳۶ شرکت تعاونی، برای امداد و امدهای تولیدی در زمینهای کشاورزی و مرغداری تقسیم گردیده است. در حال حاضر تلاشهای پیگیر تعاونی صدیق گفتار برای فلق سبزی و سازندگی در فارزاری که به آن واگذار شده است، باعث گردیده که اعضای حداقل ۱۰ تعاونی دیگر، در آن منطقه، تردیدها را کنار گذاشته و ایجاد واحدهای تولیدی خود را یکی پس از دیگری شروع کنند.

حدی بود که هر راننده‌ای بیش از یکی، دو بار حاضر نمی‌شد انتقال مصالح ساختمانی را تا محل اجرای طرح به عهده بگیرد. برای تأمین آب، غالباً ۲۴ ساعت و گاهی یک هفته در انتظار یک تانکر آب می‌ماندیم و به ناگزیر کار را

تصویر ذهنی از مشکلاتی که تعاونی به منظور ساخت ۴۵۰۰ مترمربع تأسیسات پرورابندی با ظرفیت ۵۰۰ رأس گوساله، پشت سر گذاشته است گفت: در ابتدای کار بیش از پنج کیلومتر از جاده منتهی به این زمین خاکی بود. خرابی راه به

حدود ۱۰۰ کیلومتر دورتر از تهران، در چهار کیلومتری روستای «گومورگان» از توابع شهرستان «شهریار»، در گوشه یک دشت پوشیده از بوته‌های خار، ساختمانی سر برافراشته است تا بر خشکی پیرامونش رنگ آبادانی بزند.

بر روی این قطعه زمین، که به نظر می‌رسد سالهاست سرسبزی به خود ندیده، ۱۸ نفر ایثارگر عضو شرکت تعاونی «صدیق گفتار ایثارگران»، مجموعه زراعی و دامی خود را با ۴۵۰۰ متر مربع زیر بنا و ۱۰ هکتار زیر کشت، همچون نگینی بر انگشت بیابان ساخته و پرداخته کرده‌اند.

به قول پیر این گروه، «در جایی که همه امکانات باشد ۴۰۰ هزار متر مربع هم ساختمان کنید کار مهمی نکرده‌اید، اما اینجا هر مترمربع ساخت و ساز، معادل ایجاد یک ساختمان پنج طبقه است».

«عزت اله فرج زاده» پیرترین عضو تعاونی، جانباز شیمیایی، رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل شرکت تعاونی صدیق گفتار ایثارگران می‌گوید: در جایی که ما زمین دادند که آب سطحی ندارد، نیروی وزش باد در آن هر سازه سست بنیان را ویران می‌کند، سرمایش به سرمای فیروزکوه و گرمایش به گرمای جنوب می‌ماند. اما همواره به خدا توکل کرده‌ایم و مشکلات را یکی، یکی از سر راه برداشته‌ایم تا امروز که به لطف خدا توانسته‌ایم هم مرحله اول و هم مرحله دوم طرح خود را به بهره‌برداری برسانیم.

حاجی فرج زاده برای ترسیم یک

متوقف می‌کردیم و یا وقتی که چهار، پنج بشکه ۲۲۰ لیتری پر آب را با یک وانت پیکان به محل کار می‌رساندیم، بدی راه نیمی از آب را به هدر داده بود.

دوری راه، آب و هوای کویری، نبود امکانات و خطر گزش جانورانی چون مار و عقرب، که تا امروز ۱۲ گوساله را تلف کرده‌اند، موجب می‌شد که کمتر کارگری بیش از دو، سه روز در این محل ماندگار شود. اما به حول و قوه الهی، با توکل به خدا و با عشقی که در عمل به نظام و لایت داشتیم، ۴۵۰۰ مترمربع بنا شامل ساختمانهای رفاهی کارکنان، نگهداری دام و تهیه خوراک دام ایجاد کرده‌ایم. همچنین استخری ساخته‌ایم که شاید در نوع خود، در دامداریهای ایران بی نظیر باشد. آبی را که از عمق ۴۵۰ متری بالا می‌کشیم در حد یک لوله چهار اینچی است و از آن نمی‌توانیم برای آبیاری ۱۰ هکتار زمین زراعی استفاده کنیم. بنابراین با ساخت یک استخر ویژه و جمع آوری آب در آن، برون ده آب را هشت برابر کرده‌ایم تا زراعتی را که برای تهیه خوراک دام به آن احتیاج داریم آبیاری کنیم.

شرکت تعاونی صدیق گفتار ایثارگران، موفق شده است در اجرای طرح خود که ظرفیت نهایی آن، پرورش ۵۰۰ رأس گوساله بوده، در مرحله اول طرح، ظرفیت خود را از ۲۵۰ رأس به ۳۵۰ رأس افزایش دهد و هم اکنون در مرحله دوم نیز با تکمیل سازه‌های مربوطه آماده پرورش ۲۵۰ رأس گوساله است.

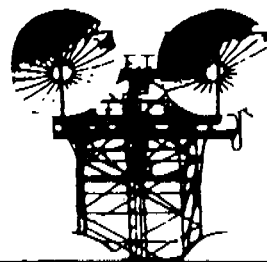
طرح این شرکت، اولین طرح تولیدی راه‌اندازی شده در منطقه‌ای است که زمینهای آن به وسعت ۷۰۰ هکتار، بین ۳۶ شرکت تعاونی، برای احداث واحدهای تسولیدی در زمینه‌های گاوداری و مرغداری تقسیم گردیده است. در حال حاضر تلاشهای پیگیر تعاونی صدیق گفتار برای خلق سبزی و سازندگی در خازراری که به آن واگذار شده است، باعث گردیده که اعضای حداقل ۱۰ تعاونی دیگر، در آن منطقه، تردیها را کنار گذاشته و ایجاد واحدهای تولیدی خود را یکی پس از دیگری شروع کنند.

مدیر عامل تعاونی صدیق گفتار، با ابراز خرسندی از این که در کار تولیدی خود، با کمترین امکانات بیشترین بهره وری را به عمل می‌آورد، گفت: این تعاونی تاکنون برای ۳۰ نفر ایجاد شغل

کرده و در سه نوبت به ترتیب ۸۰،۵۰ و ۷۰ رأس دام تولیدی خود را با قیمت‌های مصوب جهاد سازندگی به بازار عرضه کرده است.

فرج زاده ضمن درخواست از مسئولان امر برای مساعدت در زمینه تهیه هر چه سریع‌تر ۲۵۰ رأس گوساله، گفت: بچه‌های بسیجی هیچ وقت از کار خسته نمی‌شوند، نق نمی‌زنند و هرگز جنگشان تمام نشده است، ما یک جنگ اقتصادی را شروع کرده‌ایم و این تعاونی کارش با ۵۰۰ رأس محدود نمی‌ماند، ما امکانات خود را تا سطح پروار بندی ۵۰۰۰ رأس گوساله توسعه می‌دهیم.

خستگی ناپذیری و پامردی بسیجی گونه ایثارگران، کویر را به یک نگین درخشان بدل می‌کند، این شعار نیست، بیایید و ببینید!



خبرهای تعاونی

در دیدار وزیر تعاون کشورمان با وزیر تجارت کنیا؛

راههای گسترش مبادلات بازرگانی جمهوری اسلامی ایران و کنیا بررسی شد.

خط اعتباری برای مبادلات تجاری بین ایران و کنیا از طریق بانک توسعه صادرات تا سقف پنج میلیون دلار به قوت خود باقی است و کار توسعه روابط بازرگانی با تشکیل گروههای تخصصی در کلیه زمینه‌های مورد علاقه دو کشور پیگیری می‌شود.

به گزارش روابط عمومی وزارت تعاون در دیدار هیأت‌های بازرگانی ایران و کنیا که اواخر آذر ماه در وزارت تعاون صورت گرفت، بر توسعه همکاریهای اقتصادی و فرهنگی بین دو کشور تأکید شد.

در این دیدار آقای مرتضی حاجی وزیر تعاون که ریاست هیأت ایرانی را به عهده داشت، عرصه‌های همکاری دو کشور را بسیار گسترده خواند و اظهار داشت که در مورد کالاها و خدماتی چون نفت، گاز، خرید چای، ارسال دارو از ایران، فعالیتهای کشاورزی، شیلات، توسعه جهانگردی، کشتیرانی، امور فنی و آموزشی زمینه‌های همکاری قابل انجام وجود دارد.

از سوی دیگر، وزیر تجارت کنیا که ریاست هیأت کنیایی را عهده‌دار بود گفت: برای ایران کنیا دروازه بزرگی است برای



وی اظهار امیدواری کرد که کنیا با تجربیات غنی خود در زمینه بانک تعاون بتواند به بانک تعاون در حال تأسیس ایران کمک کند.

در پایان این دیدار مقرر شد که جزئیات همکاریهای فنی بین دو کشور از طریق سفارتخانه‌های آنها در تهران و نایروبی پیگیری شود.

تسهیلات برای بوشهریهای عضو تعاونیهای مرز نشین

همه مردم استان بوشهر اگر عضو تعاونیهای مرزنشین باشند می‌توانند از تسهیلات مبادلات مرزی استفاده کنند.

«عبدالخالق دریانورد»، مدیر عامل

ورود به بازار بزرگ آفریقای شرقی و جنوبی با ۳۰۰، ۴۰۰ میلیون جمعیت و برای کنیا نیز، ایران دروازه بزرگی است به سوی بازار بالقوه خاورمیانه و آسیای میانه، که از طریق آن می‌توانیم محصولات و تولیدات خود مثل چای، قهوه و میوه‌های گرمسیری را به آن صادر کنیم.

در این دیدار همچنین، وزیر تعاون کشورمان خاطر نشان کرد که هیچگونه نقطه مبهمی در همکاریها وجود ندارد و باید برای سهولت فعالیت بازرگانان دو کشور و کوتاه کردن فاصله تصمیم‌گیریها و اجرا تلاش نمود و موانع را از سر راه برداشت.

اتحادیه شرکتهای تعاونی مرزنشینان ایران با بیان این مطلب، افزود: با تصویب هیأت دولت، کلیه تعاونیهای فعال مرزنشینان استان بوشهر می‌توانند به ازای هر عضو ۵۰۰ هزار ریال صادرات انواع کالاهای مجاز، بدون سپردن پیمان ارزی، در مقابل، ۲۲ قلم کالای مجاز را به کشور وارد کنند. دریانورد گفت: سقف ارزش واردات کالا برای استان ۲۴ میلیون دلار است که هر شرکت تعاونی می‌تواند با نظارت اداره کل بازرگانی، در مقابل هر میزان صادرات به ورود کالا اقدام نماید.

مدیر عامل اتحادیه تعاونیهای مرزنشین کشور هدف از فعالیت تعاونیهای مرزنشین را تأمین مایحتاج عمومی به قیمت مناسب، جلوگیری از مهاجرت بی رویه مردم از روستا به شهر، جلوگیری از قاچاق کالا و افزایش مبادلات بازرگانی در استان عنوان کرد.

نمایشگاه صنعتی و بین المللی هانور

نمایشگاه بین المللی ماشین آلات صنعتی - اتوماسیون و نوآوری از ۱۹ - ۲۴ آوریل ۱۹۹۹ (۳۰ فروردین تا ۴ اردیبهشت ماه ۱۳۷۸) در هانور آلمان برگزار می‌شود.

در این نمایشگاه انواع روپات برای تولید کالاهای سرمایه‌ای، انواع ابزارآلات پیشرفته و تجهیزات مورد نیاز کارخانه‌ها، مواد صنعتی، فن‌آوری حمل و نقل و بازار نوآوری با مشارکت ۷۵۰۰ غرفه گذار از ۶۰ کشور جهان به نمایش گذاشته می‌شود.

علاقمندان به بازدید از نمایشگاه مذکور،

باید حداکثر تا ۱۵ اسفند ماه سال جاری، مدارک لازم را به اتاق بازرگانی و صنایع رسمی ایران و آلمان تسلیم نمایند.

زنان و تعاونیهای استان بوشهر

حدود ۲۰۰۰ نفر از زنان استان بوشهر در شرکتهای تعاونی آن استان شاغلند.

براساس یک گزارش توصیفی که از سوی روابط عمومی اداره کل تعاون استان بوشهر تهیه شده است، هم‌اکنون در ۵۵ شرکت تعاونی ویژه بانوان استان بوشهر ۱۳۵۸ نفر و در سایر تعاونیهای تولیدی ۶۵۱ نفر از زنان عضویت دارند.

گفتنی است از ۱۵۶ هزار و ۶۰۷ نفر جمعیت شاغل استان بوشهر ۱۴۵ هزار نفر مرد و ۱۱ هزار و ۵۹۷ نفر زن هستند و بیش از ۲۵ درصد شاغلین آن استان در ۷۳۴ شرکت تعاونی به کار اشتغال دارند.

۷۸ دوره در سه ماه برگزار شد

در سه ماهه سوم سال جاری، ۷۸ دوره آموزشی از سوی اداره کل تعاون استان چهارمحال و بختیاری برگزار شد.

از طریق این دوره‌ها ۳۳۰۰ ساعت آموزش، در زمینه‌های تخصصی و کاربردی، به ۱۴۵۶ نفر از مدیران و اعضای تعاونیهای استان چهارمحال و بختیاری ارائه شد.

صندوق تعاون و ۱۰ تا ۲۰ درصد

تخفیف از نرخ سود مصوب

اتحادیه‌ها و شرکتهای تعاونی که در بخش بازرگانی و خدمات فعالیت می‌کنند اگر رابطه فعالی با صندوق تعاون ایجاد نمایند تا ۱۰ درصد تخفیف و شرکتهای تعاونی تولیدی نیز تا ۲۰ درصد تخفیف از

نرخ سود بهره‌مند می‌شوند.

احمد محمود رباطی، مدیر عامل صندوق تعاون کشور با بیان این مطلب گفت: شرکتهای تعاونی و اعضای آنها بعد از تأسیس می‌توانند با افتتاح حساب قرض الحسنه جاری یا پس‌انداز قرض الحسنه، با حداقل موجودی ۵۰۰ هزار ریال و سپری شدن حداقل سه ماه از تاریخ افتتاح حساب یا تکمیل موجودی، تقاضای پرداخت تسهیلات نموده و آن را صرفاً در چارچوب گسترش فعالیت شرکت تعاونی هزینه کنند. این وامها در قالب عقوداسلامی و به صورت وامهای کوتاه و میان مدت در اختیار تعاونیها و اعضای آنها قرار می‌گیرد.

کشت گلخانه‌ای

ساده، با صرفه، پر درآمد

به گفته مدیر کل تعاون استان کرمان، کشت گلخانه‌ای از جمله فعالیتهایی است که با سرمایه ۲۰ میلیون ریال در زمینی به مساحت ۵۰۰ متر مربع و با حداقل آب و امکانات به بهره‌برداری می‌رسد.

وی که از یک شرکت تعاونی کشت گلخانه‌ای در منطقه «چترود»، کرمان بازدید می‌کرد، گفت: طرح کشت گلخانه‌ای، در شرایط فعلی، امکان‌پذیر و پر درآمد و اجرایی آن از جمله ساده‌ترین و با صرفه‌ترین راههای ایجاد اشتغال است.

مدیر کل تعاون استان کرمان خاطر نشان کرد، آن اداره برای آموزش و راهنمایی مردم و به ویژه جوانان و جویندگان کار آمادگی کامل دارد.

گفتنی است که تاکنون ۳۰ شرکت تعاونی کشت گلخانه‌ای با هدف ایجاد اشتغال مولد و توسعه صادرات فرآورده

های گلخانه‌ای در استان کرمان تشکیل شده است.

تعاونیه‌های راکد کشاورزی دوباره فعال می‌شوند

شرکتهای تعاونی راکد بخش کشاورزی با دریافت وامی معادل بدهی خود به بانک و سرمایه در گردش لازم دوباره فعال می‌شوند.

به گزارش اداره کل تعاون استان کرمانشاه، در جلسه‌ای که با حضور مسئولانی از استانداری، بانک کشاورزی، جهاد سازندگی و تعاون استان کرمانشاه تشکیل شد، چگونگی فعال کردن شرکتهای تعاونی راکد بخش کشاورزی که با مجوز اداره کل تعاون استان کرمانشاه تشکیل شده‌اند، مشخص گردید.

به موجب این تصمیم، یک گروه متشکل از کارشناسان استانداری، بانک کشاورزی و اداره تعاون از محل طرحهای راکد تعاونیه‌ها بازدید و ضمن تهیه گزارش جامعی از وضعیت طرح، میزان وام مورد نیاز برای فعال شدن طرح را برآورد می‌کنند. در پی آن با موافقت واحد زیربند در بانک کشاورزی مرکز، از منابع داخلی یا تبصره ۳ مبلغی معادل میزان بدهی تعاونی و سرمایه در گردش لازم برای تعاونیه‌های مربوط تصویب خواهد شد.

گفتنی است برنامه این بازدیدها، با هماهنگی اداره کل تعاون کرمانشاه، از اواخر آذر ماه آغاز شده است.

صدور ۵۰۰۰ کارت تعاونی مرزنشینان کردستان

به زودی ۵۰۰۰ کارت برای اعضای تعاونی مرزنشینان جوارزود و پناه صادر

می‌شود. به گفته نماینده مردم پناه و جوارزود در مجلس شورای اسلامی، از طریق این کارتها، هزینه سرانه یک خانواده پنج نفره در طول هر دوره سه ماهه فعالیت مرزنشینی تأمین می‌شود.

اهالی این دو شهر می‌توانند با این کارتها مقدار مشخصی کالا به نسبت جمعیت خانوار صادر و یا وارد کنند.

در همدان

۴۵ دوره آموزشی برگزار شد

در سه ماهه دوم سال ۷۷ بیش از ۴۵ دوره آموزشهای توجیهی و تخصصی بخش تعاون در استان همدان برگزار شد.

به گزارش اداره کل تعاون استان همدان، این دوره شامل آموزش توپ دست ساز، خیاطی، پرواربندی دام، حسابداری، دوره‌های کوتاه مدت آموزش قانون کار، چک و سفته، مالیات و همچنین توجیهی مدیران و بازرسان تعاونیه‌ها، جمعاً به مدت ۱۵۰۰ ساعت با حضور ۸۱۰ نفر بوده است.

تعاونیه‌های زنان روستایی تشکیل

می‌شوند

در روستای «نورآباد» از توابع شهرستان «خدابنده» و نیز در روستای «جزلاندشت» از توابع شهرستان «طارم» واقع در استان زنجان، تعاونیه‌های زنان روستایی تشکیل می‌شوند.

بنا به گزارش دریافتی، در روستای نورآباد با هماهنگی ادارات تعاون و جهاد سازندگی، گردهمایی ۷۰ نفر از زنان معتمدان محل برگزار شد که در پی آن هیأت مؤسس اولین شرکت تعاونی زنان روستایی در زنجان انتخاب و فعالیت خود را شروع کرد.

همچنین در روستای جزلاندشت، با شرکت ۲۰ نفر از زنان این روستا، دوره آموزشی پرورش کرم ابریشم با همکاری سازمان کشاورزی زنجان تشکیل شد. پس از پایان این دوره آموزشی، شرکت تعاونی نوغانداری زنان روستایی در منطقه مذکور تشکیل می‌شود.

بازگردن حساب ویژه برای توسعه

بخش تعاون

دکتر جابریان استاندار همدان در جلسه بررسی وضعیت بخش تعاون گفت: دستگاهها سعی کنند حساب ویژه‌ای برای توسعه بخش تعاون و به منظور کمک به عدالت اجتماعی جامعه اختصاص دهند.

در این جلسه که نمایندگان مردم همدان در مجلس شورای اسلامی، مدیران بانکهای استان، اعضای کمیسیون پنج نفره، جمعی از مدیران کل استانداری، فرمانداران و مدیر کل تعاون استان همدان حضور داشتند، دکتر جابریان بر شناخت مسائل و مشکلات بخش تعاون تأکید کرد و گفت: سعی شود مهمترین مشکلات در بخش تعاونی شناسایی و با همکاری دیگر دستگاهها حل و فصل شوند.

همچنین در این جلسه، نمایندگان مجلس با تشریح وضعیت بخش تعاونی در حوزه نمایندگی خود، بر حمایت از بخش تعاونی و توسعه آن تأکید کردند.

عملکرد سه ماهه سوم تعاون

مازندران

اداره کل تعاون استان مازندران فعالیت سه ماهه سوم امسال خود را جمع‌بندی و منتشر کرد.

بنابه گزارش دریافتی، در مدت مذکور،

۳۰ شرکت تعاونی در بخش‌های مختلف با ۲۰۲۶ نفر عضو و سرمایه‌ای حدود دو میلیارد ریال در شهرستانهای تابعه استان مازندران تأسیس شده‌اند که اشتغالزایی آنها ۲۷۴ نفر است.

همچنین در سه ماهه سوم سال جاری ۸۲ دوره آموزشی توسط آن اداره کل در شهرستانهای مازندران برگزار شد که از این طریق ۲۰۶۱ نفر زن و مرد طی بیش از سه هزار ساعت از آموزشهای تخصصی و عمومی بهره‌مند شدند.

به پرسشهای دانش آموزان گرمانشاهی درباره تعاون پاسخ داده شد

با برگزاری چند گردهمایی به پرسشهای دانش آموزان دبیرستانهای شهرستان کرمانشاه پاسخ داده شد.

به گزارش اداره کل تعاون استان کرمانشاه، با هماهنگی قبلی، بین ادارات تعاون، آموزش و پرورش و کمیسیون بانوان استانداری، از تاریخ ۷ لغایت ۱۵ آذر ماه سال جاری، چند گردهمایی مرکب از دختران دانش آموز سسالهای آخر دبیرستانهای شهر کرمانشاه، برگزار شد.

در این گردهماییها، علاوه بر معرفی بخش تعاونی توسط چند تن از کارشناسان اداره کل تعاون کرمانشاه، به پرسشهای دانش آموزان درباره نظام تعاونی پاسخ داده شد.

مراحل اجرای طرح انتقال صنوف به خارج از شهر:

تعاون لرستان ۲۰۰ میلیون تومان

اعتبار می‌دهد

به گفته «خدابخشی»، مدیر کل تعاون استان لرستان، در صورت استقبال

جوشکاران و نجاران شهر خرم آباد از طرح انتقال به خارج از شهر، آن اداره کل بیش از ۲۰۰ میلیون تومان اعتبار در اختیار آنان قرار می‌دهد. این تسهیلات اعتباری از محل تسهیلات ملی اداره کل تعاون لرستان به متقاضیان تخصیص خواهد یافت.

«اخبار پژوهش» منتشر شد

اولین شماره نشریه تعاونی «پژوهش در علوم و تکنولوژی ایران» تحت عنوان «اخبار پژوهش» منتشر شد.

این نشریه در اولین شماره خود به ارائه گزارشی از عملکرد تعاونی مذکور و خبرهای داخلی آن پرداخته است و فهرستی از برنامه‌های آتی تعاونی پژوهش در علوم و تکنولوژی ایران را نیز ارائه می‌دهد.

از جمله این برنامه‌ها: تلاش در جذب مخترعان و مکتشفان و ارائه دهندگان طرحهای زیر بنایی - مشارکت در اتاق تعاون و مشارکت در برگزاری کلاسهای آموزشی برای ۴۰ هزار نفر اعضای شرکتهای تعاونی سراسر کشور - تلاش در جهت ایجاد روابط بین‌المللی و برگزاری سمینار مشترک «تعاون جهانی» با بنیاد فرهنگی «فردریش ابرت» - تلاش در جهت تحقق طرحهای تحقیقاتی و نشر آثار محققان و مؤلفان است.

شرکت تعاونی پژوهش در علوم و تکنولوژی ایران در حال حاضر، افزون بر ۱۴۰۰ نفر عضو و سرمایه‌ای بالغ بر ۳۹۰ میلیون ریال دارد و هدف کلی از تشکیل آن‌توجه به امر پژوهش و حمایت از پژوهشگران و فعالیتهای آنان است.

کارنامه ۹ ماه آموزشی در

آذربایجان غربی

اداره کل تعاون استان آذربایجان غربی، عملکرد آموزشی نه ماهه خود را، در سال جاری اعلام کرد.

بر پایه این عملکرد، در ۲۸ زمینه مختلف، ۱۶۸ دوره ظرف مدت بالغ بر ۵۶۰۰ ساعت برگزار شده است. در این دوره‌ها افزون بر ۳۴۰۰ نفر از مدیران، بازرسان و اعضای شرکتهای تعاونی آن استان شرکت کردند.

تعاونی رابطین بهداشت لرستان

تشکیل می‌شود

با انتخاب هیأت مؤسس تعاونی چند منظوره رابطین بهداشت لرستان، کار تهیه طرح توجیهی و اخذ مجوزهای لازم برای تأسیس آن آغاز شد.

بنا به گزارش اداره کل تعاون استان لرستان، در جلسه‌ای که با حضور مشاور استاندار در امور زنان، اعضای کمیسیون بانوان و بیش از ۵۰ نفر از خواهران علاقمند به تأسیس تعاونی مذکور (که حدود ۱۴۰۰ نفر عضو خواهد داشت) هیأت مؤسس تعاونی فوق برای پیگیری امور مربوط تشکیل گردید.

با حضور استاندار و مدیرکل تعاون

قرزین کلنگ احداث ساختمان اداره کل

تعاون استان به زمین زده شد

با حضور آقای نکویی استاندار استان قزوین و آقای علی نژاد مدیر کل تعاون و اعضای تعاونیهای استان، کلنگ احداث بنای اداره کل تعاون طی مراسمی در روز شنبه مورخ دوازدهم دیماه سال جاری به زمین زده شد.

در این مراسم آقای علی نژاد مدیر کل

تعاون ضمن تشکر از حضور استاندار و دیگر مدعوین با بیان این که مراسم کلنگ زنی با دو میمنت همراه است یکی ماه مبارک رمضان ماه رحمت و برکت و دیگری میلاد امام حسن مجتبی (ع)، گفت:

سیستم اقتصادی کشور ما مختلط ولی با جهت گیری تعاونی است و در یک ساله اخیر با اوامر مقام معظم رهبری و ریاست محترم جمهور در کل کشور، در استان قزوین نیز با حمایت های جناب استاندار و دیگر مسئولان اجرایی فضای مناسبی جهت فعالیتهای تعاونی ایجاد شده است.

وی با اشاره به محدودیتهای مکانی اداره کل و عدم برخورداری از فضای اداری و آموزشی کافی افزود: انشا... با حمایت جدی مسئولان و تعاونگران شاهد شکوفایی تعاون در استان باشیم.

در این مراسم آقای نکویی استاندار استان قزوین، نیز پس از سخنان مدیر کل تعاون با تبریک ماه مبارک رمضان و میلاد امام حسن (ع) و با بیان این که در رقابت موجود بین بخشهای سه گانه دولتی، خصوصی و تعاونی بیشتر گرایشهای دولتمردان و مسئولان نظام به بخش تعاونی است گفت: تعاون باید بیشتر از این در جامعه مامتجلی شود و این امر میسر نمی گردد مگر با همت تعاونگران و معتقدین به نظام تعاونی و خوشبختانه زمینه فعالیتهای تعاونی مناسب در استان فراهم است و بخش تعاون می تواند از وضعیت بهتری برخوردار باشد و افتخاری درخشان تری را در آینده رقم زند.

لازم به ذکر است که ساختمان اداره کل تعاون در زیربنای ۲۰۰۰ متر و سه طبقه در



مازندران:

اولین شرکت تعاونی بهداشتی، درمانی با عضویت ۲۱۰ نفر از رابطین بهداشت شهرستان بهشهر تشکیل شد. این شرکت علاوه بر تولید پوشاک بیمارستانی، امور خدماتی و بهداشتی درمانگاهها، بیمارستانها و مؤسسات پزشکی را نیز به عهده خواهد گرفت.

همچنین شرکت تعاونی حمل و نقل کامیونداران و خاورداران شهرستان بابلسر با حضور جمعی از مسئولان محلی در زمینی به مساحت ۲۵۰۰ متر مربع افتتاح شد. این شرکت ۶۰ نفر عضو دارد که در زمینه حمل بار به نقاط مختلف کشور فعالیت می کنند.

فارس:

طرح پرورش ماهی سردابی شرکت تعاونی چند منظوره «نویگان» داراب با ظرفیت تولید سه تن گوشت ماهی قزل آلا در هر دوره در نویگان افتتاح شد. در مراسم افتتاح این طرح تعاونی، نماینده

محل مجتمع اداری استان در حال احداث می باشد.

افتتاح تعاونیها

کرمان:

شرکت تعاونی تولید پوشاک خواهران در منطقه شهداد افتتاح شد. این شرکت که با ۱۰ نفر عضو و سرمایه اولیه ۱۰ میلیون ریال در تیر ماه سال جاری تشکیل شده بود، در مدت کمتر از ۲ ماه با ده دستگاه چرخ خیاطی، ۲۶ نفر از بانوان مستعد را آموزش داد و با همکاری آنان افزون بر یک هزار مقنعه، یک هزار چادر زنانه، ۵۵۰۰ دست مانتو شلوار و تعداد زیادی لباسهای دخترانه و زنانه را، با کیفیت بسیار خوب تولید کرد. این عملکرد موجب شد که کمیته امداد بخش شهداد تهیه و توزیع سه هزار دست لباس را به این شرکت واگذار کند و اداره کل تعاون استان کرمان نیز مبلغ ۶۰ میلیون ریال تسهیلات اعتباری از محل تبصره سه برای توسعه این شرکت تعاونی نوپا اختصاص دهد.

مردم دازاب در مجلس شورای اسلامی و جمعی از مقامات محلی حضور داشتند.

کرمانشاه:

شرکت تعاونی شماره ۴۸۶ پرواربندی بهره در روستای گنجوان از توابع شهرستان هرسین با حضور نماینده مردم هرسین، کنگاور و صحنه در مجلس شورای اسلامی، فرماندار و بخشدار هرسین، مدیر کل تعاون و گروهی از کارشناسان تعاون و بانک استان افتتاح شد. این طرح با اشتغالزایی هشت نفر، و سرمایه‌گذاری ۴۶۰ میلیون ریال با ظرفیت یک هزار رأس راه اندازی شده است.

به علاوه شرکت تعاونی تولید پروپیلن نیز با سرمایه‌گذاری حدود یک میلیارد و ۵۰ میلیون ریال و ظرفیت اسمی حدود ۸۰۰ تن در سال گشایش یافت. در مراسم افتتاح این طرح که اواسط آذرماه برگزار شد، امام جمعه کرمانشاه، مدیران کل صنایع و تعاون، مدیر عامل بانک صادرات و مسئولان شرکتهای صنعتی استان و شماری از کارشناسان حضور داشتند.

لرستان:

طرحهای سه شرکت تعاونی متعلق به خانواده‌های معظم شهدا و ایثارگران، در سالروز میلاد باسعادت حضرت قائم (عج) افتتاح شدند. این طرحها که در شهرستان خرم آباد واقعند، شامل: دو واحد مرغداری گوشتی با مجموع ظرفیت اسمی ۲۵ هزار قطعه در هر دوره و یک واحد تولید شن و ماسه با ظرفیت ۴۰ هزار متر مکعب می‌باشند. این طرحها در مجموع با سرمایه‌گذاری حدود ۲/۳ میلیارد ریال، ۲۲ فرصت شغلی ایجاد کرده‌اند.

کوتاه از استانها

■ سمنان

* اداره کل تعاون استان سمنان چهار دوره آموزش گلیم بافی وبژه خواهران را در روستای خیرآباد و در شهر سمنان با حدود حضور ۸۰ نفر برگزار کرد. قبولشدگان این دوره‌ها می‌توانند به عضویت تعاونیهای مربوط پذیرفته شوند.

■ مازندران

* به گزارش اداره تعاون شهرستان رامسر، در جلسه بررسی مشکلات و مسائل صادر کنندگان آن شهرستان که با حضور جمعی از مقامات محلی برگزار شد، تشکیل یک شرکت تعاونی ویژه صادر کنندگان رامسر مورد موافقت قرار گرفت.

* اداره تعاون بهشهر ۱۱ دوره آموزشی در سه ماهه سوم سال جاری در زمینه‌های مکرومه بافی، گل‌سازی، مروارید بافی، طراحی فرش دستباف و قوانین و مقررات بخش تعاون برگزار کرد. در این دوره‌ها ۲۸۲ نفر از ۹۱۰ ساعت آموزش بهره‌مند شدند.

* اتحادیه شرکتهای تعاونی فرش دستباف تحت پوشش اداره کل تعاون مازندران توانسته است که طی ماههای اخیر تعداد ۳۴۰ تخته فرش حاصل تلاش اعضا خود را به ارزش ۱۲۵۰۰۰۰ دلار و ۵۴۰۰ میلیون ریال به کشورهای کانادا، آلمان و امارات صادر نماید.

■ آذربایجان غربی

* با حضور جمعی از مقامات محلی، فیلم سینمایی «زن شرقی» محصول تعاونی شماره ۱۳۰ ارومیه با سرمایه‌گذاری ۷۱۵ میلیون ریال برای اولین بار به نمایش در آمد.

■ آذربایجان شرقی

* اولین تعاونی مصرف آموزش و پرورش تبریز در ناحیه ۴ آن گشایش یافت. این تعاونی به عنوان مرکز پشتیبانی تعاونیهای مصرف مدارس آن شهرستان نیز محسوب می‌شود. به علاوه شرکت تعاونی مصرف کارکنان نوسازی و تجهیز مدارس استان آذربایجان شرقی نیز طی مراسمی با حضور مدیران کل تعاون و تجهیز و نوسازی مدارس استان فعالیت خود را آغاز کرد.

■ مرکزی

* مشکلات تعاونیهای شهرستان خمین در یک گردهمایی با حضور فرماندار و مدیران تعاونیهای آن شهرستان بررسی شد.

■ کردستان

* مدیر کل تعاون استان کردستان در جمع نمازگزاران روستای حسن آباد گفت: به دلیل ویژگیهایی چون: نزدیکی به شهر، وجود جاده، آب و برق، زمینهای کشاورزی، معدن، مراتع و میوه‌های متنوع در محور حسن آباد شهرک تعاون ایجاد می‌شود.

■ قزوین

* دوره‌های آموزشی و توجیهی قوانین تعاون به مدت سه روز در قزوین برگزار شد. در این دوره‌ها که بیش از ۲۵۰ نفر از تعاونگران در آنها شرکت کردند، قوانین کلی تعاون در زمینه‌های مصرف و مسکن و وظایف مدیران و بازرسان تعاونیها تدریس شد.

■ شرکت تعاونی حمل و نقل کامیون داران خود راننده شهرستان «دورود» از اواسط سال جاری ساخت یک سالن ورزشی به مساحت ۱۰۱۰ متر مربع را آغاز کرده است. این تعاونی که ۲۶۰ نفر عضو دارد، هزینه ساخت سالن مذکور را که بالغ بر ۶۰۰ میلیون ریال است - از محل وصول دو هزار ریال برای صدور بارنامه از صنف کامیون داران تأمین خواهد کرد.

■ چهار محال و بختیاری

■ در نه ماهه سال جاری، ۶۸ شرکت تعاونی با سرمایه‌ای بالغ بر چهار میلیارد ریال و اشتغالزایی ۲۸۸۶ نفر در زمینه‌های مختلف، با مجوز اداره کل تعاون استان چهار محال و بختیاری تأسیس شده‌اند.

■ طی سه ماهه گذشته ۱۴۷ دوره آموزشی با حضور بیش از سه هزار نفر در استان چهار محال و بختیاری برپا شده است. این عملکرد نسبت به مدت مشابه سال گذشته بیش از ۴۵٪ رشد نشان می‌دهد.

■ اداره کل تعاون استان چهار محال و بختیاری به منظور حضور فعالتر بانوان در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در نه ماهه گذشته سال جاری برای تعداد ۳۰۰ نفر از بانوان استان زمینه‌های ایجاد اشتغال فراهم نموده است. شایان ذکر است که تاکنون توسط اداره کل تعاون چهار محال و بختیاری برای ۳۴۰۸ نفر از بانوان استان در رشته‌های مختلفی مثل فرش دستباف، پوشاک، توپ دست دوز، کشاورزی، صنعت و خدمات شغل ایجاد شده است.

■ یزد

■ گروهی از دانشجویان دانشگاه یزد از تعاونی صنایع بافندگان یزد بازدید کردند. در جریان این بازدید مدیر عامل شرکت مذکور درباره عملکرد شرکت، چگونگی برگزاری مجامع و نحوه فعالیت هیأت مدیره توضیحاتی ارائه و به سئوالات دانشجویان پاسخ داد.

■ بوشهر

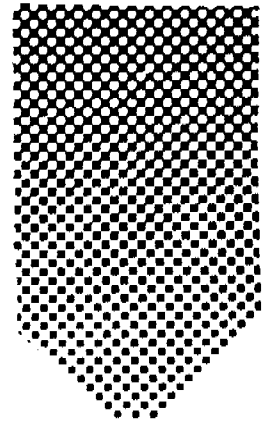
■ اداره کل تعاون استان بوشهر در نه ماهه اول سال جاری موفق به تشکیل ۲۷ شرکت تعاونی با مجموع ۸۲۲ نفر عضو و سرمایه‌ای در حدود یک میلیارد و نهصد میلیون ریال شده است. این تعاونیها که بیشتر در بخش کشاورزی صنعت و خدمات و مسکن فعالیت خواهند داشت اغلب در شهرستانهای بوشهر، دشتستان، گناوه و دشتی قرار دارند.

■ اداره کل تعاون استان بوشهر از ابتدای سال تا پایان آذر ماه تعداد ۲۸ واحد از تعاونیهای تشکیل شده را جهت دریافت مبلغ ۲۹۲۱۶ میلیون ریال وام تبصره ۳ از محل سهمیه ملی به وزارت تعاون معرفی



نموده است. همچنین مدارک تعداد ۲۸ واحد تعاونی دیگر برای دریافت ۱۷۶۵۰ میلیون ریال وام از محل تبصره ۳ به کمیته برنامه ریزی شهرستانهای مختلف استان ارسال شده است. شایان ذکر است در صورت شروع به کار تعاونیهای اخیرالذکر حدود ۲۵۰ فرصت شغلی در استان بوشهر ایجاد خواهد شد. این تعاونیها بیشتر در زمینه‌های صنعت و کشاورزی در شهرستانهای دشتستان و تنگستان و بوشهر تأسیس شده‌اند.

■ در نه ماهه اول سال جاری تعداد ۱۲ واحد از تعاونیهای استان بوشهر به بهره برداری رسیده و پیش بینی می‌شود که تا پایان سال ۱۵ واحد دیگر از این تعاونیها به تولید برسد. هر یک از این تعاونیها به طور متوسط ۱۰ نفر را به کار مشغول خواهند نمود و همچنین برای هر یک از آنها به طور متوسط حدود ۸۰۰ میلیون ریال سرمایه گذاری شده است که تقریباً ۸۰ درصد از این مبالغ به صورت وام از سوی اداره کل تعاون پرداخت شده و ۲۰ درصد مابقی را اعضاء سرمایه گذاری کرده‌اند.



رعایت استاندارد برای مصرف کننده به نحو احسن رعایت گردد. نظارت و کنترل از ابزارهای مهمی است که باید مورد استفاده قرار گیرد.

آن چه فوقاً بدان اشاره شد باید مورد بررسی دقیق قرار گیرد تا راه حل‌های عملی برای پیروز شدن بر مشکلات ارائه شود.

نتیجه گیری:

این مقاله مزایا و معایب و راه حل‌های تعاونی برای خصوصی سازی را مورد بررسی قرار می‌دهد. تجارب گذشته نشان داده است که تعاونی‌ها می‌توانند مسئولیت انجام قسمتی یا تمام خدمات مورد علاقه

عمومی را به عهده بگیرند و البته ممکن است که ساختار موجود آنها احتمالاً نتواند به طور کلی انجام این مهم را برای اعضاء فراهم نماید اما برای پیشبرد علائق اعضاء باید مسئولیت بخش را در سطح ملی پذیرا شوند.

از نظر انتقال محصول به بازار این بخش می‌تواند به صورت متمم عمل کرده و نباید یک حق انحصاری را طلب کند. آنها باید تحت مقررات عمومی خدمات مورد علاقه مردم را انجام دهند قیمت‌های خود را زیر قیمت سایر تأمین کنندگان قرار دهند. به طور کلی آنها می‌توانند در بازار آزاد کالاها را با رقابت ارائه کنند.

قبل از آنکه وارد بازار خدمات شوند شرکت‌های تعاونی باید به سئوالات زیر به طور مشروح پاسخ دهند.

- آیا دسترسی به خدمات به طور آزاد می‌تواند تضمین شود؟

- آیا منابع مالی طویل‌مدت به منظور ارائه خدمات قابل تجهیز است؟

- آیا ارائه کالاها به طریق تخصصی قابل مدیریت می‌باشد؟

- آیا ارائه خدمات به این طریق می‌تواند بودجه عمومی را کاهش دهد؟

- آیا استاندارد کردن کیفیت خدمات قابل تأمین و انجام است؟

- آیا شرایط کار و اشتغال قابل رقابت می‌باشد؟

- آیا مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و اجرا قابل عمل است؟

- آیا انتظارات و قضاوت خریداران می‌تواند مورد عمل قرار گیرد؟

به نظر می‌رسد که تجارب اخیری که در این مورد به دست آمده قابل حصول بودن آنها را امکان‌پذیر می‌سازد. زیرا، اقدامات

در این زمینه‌ها بیشتر باید از جانب تعاونی‌ها مورد درخواست باشد و آنهایی

که بیشتر به دنبال خصوصی سازی می‌باشند، مانند بانک جهانی کمیسیون

اتحادیه اروپا نیز باید در این زمینه مشارکت نمایند. قطعاً مفید خواهد بود که

دستورالعمل یا خط‌مشی‌هایی برای تمرین بهتر در این مورد تنظیم شده و ظرفیتها و

نقاط ضعف راه حل‌های تعاونی خصوصی سازی به طور مشخص ارائه گردد.

ظرف یک سال محدودیتی وجود نداشته و در هر موقع از سال می‌توان بنابه ضرورت اقدام به دعوت و تشکیل مجامع مزبور نمود.

۵- در مقررات قانون بخش تعاونی انتشار اوراق سهام بی‌نام تجویز نشده است و علت آن نیز ضرورت عضویت اشخاص معین

با احراز شرایط مقرر در قانون و اساسنامه (از جمله خرید سهم توسط متقاضیان عضویت) در شرکت‌های تعاونی می‌باشد. علاوه

بر عدم تجویز قانون در مورد انتشار اوراق سهام بی‌نام، دلایل بسیاری مانع از انجام آن است که شرح علل مربوط نیاز به

توضیحات مشروحه دارد که از حوصله این مبحث خارج می‌باشد. امید است در آینده این مجال فراهم آید تا بتوانیم دلایل عدم امکان

صدور اوراق سهام بی‌نام در تعاونیها را به تفصیل مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار دهیم.

۳- در قانون بخش تعاونی ممنوعیت و یا محدودیتی برای عضویت یک شخص در دو یا چند شرکت تعاونی غیر مشابه مقرر

نشده است و به این ترتیب یک فرد می‌تواند در شرکت‌های تعاونی متعددی که فعالیت غیر مشابه دارند عضویت یابد. آن چه اهمیت

بیشتری دارد حذف الزام عضو به اشتغال در تعاونی تولیدی از قانون بخش تعاونی است که با اصل ۴۳ قانون اساسی و برخی از

اهداف مقرر برای بخش تعاونی منافات داشته و وجه تمایز تعاونیهای تولیدی از تعاونیهای توزیعی را که عضویت توأم با

اشتغال عضو در تعاونیهای تولیدی بوده است زایل کرده است.

۴- برای تشکیل مجمع عمومی عادی یا فوق العاده در چند نوبت