التعاون كما يجب أن يكون *

للمهندس الزراعي أحمد الدمرداش نوفل

مقدمة

تعتبر الفترة التاريخية التي مرت بالعالم خلال النصف الأخير من القرن السابع عشر والنصف الأول من القرن الثامن عشر من أهم الفترات التاريخية ذات الأثر البارز في حياة العالم الإقتصادية والسياسية والإجتماعية ، ففيها قامت الثورة الدستورية بانجلترا في عام ١٨٦٦ ، وحرب السبع سنوات بين بروسيا والنمسا والتي استمرت من عام ١٧٥٦ إلى عام ١٧٦٣ ، وحرب الاستقلال في أمريكا عام ١٧٦٦ ، والثورة الفرنسية التي دامت من عام ١٧٨٩ إلى عام ١٧٩٤ .

كما تعتبر الثورة الصناعية التي حدثت خلال الفترة من عام ١٧٦٠ إلى عام ١٨٢٥ أهم حدث في تاريخ البشرية .

كما أن جمعية الرواد التي بدأت في عام ١٨٤٤ هي مبدأ تاريخ التعاون المقصود في العالم كله .

وهذا لا يعني إهمال أو إغفال لأحداث كبرى كالحرب العالمية الأولى والثورة الاشتراكية والحرب العالمية الثانية والثورة العربية ويقظة أفريقيا فلسوف نلمس وندرك قريباً آثارها الإجتماعية والسياسية والإقتصادية على العالم .

الثورة الصناعية وآثارها

تعتبر الثورة الصناعية من أهم العوامل التي أثرت في تطوير نظام الإقطاع إلى النظام الرأسمالي .

والثورة الصناعية هي ذلك التغيير الهائل في وسائل الصناعة والإنتاج الذي حدث خلال الفترة من عام ١٧٦٠ إلى عام ١٨٢٥ كنتيجة لاستخدام قوى

---

* من محاضرات الموسم الثقافي لجمعية خريجي المعاهد الزراعية ١٩٦٠ / ١٩٦١ .

الطبيعة فى إدارة الآلات مما دعا إلى قيام المصانع الكبيرة وتركزها ، كما أدى إلى هجرة الريفيين من قراهم ليعملوا بهذه المصانع الجديدة .

ولقد كان لهذا النوع الجديد فى الصناعة الحديثة الكبيرة أثره فى القضاء على الصناعات اليدوية البدائية وإلى زيادة الإنتاج زيادة كبيرة .

ولقد صاحب هذا التطور ظواهر جديدة فى علاقات وسائل الإنتاج الزراعى والصناعى مما سبب اضطرابات فى ميادين الاقتصاد والسياسة والاجتماع .

فى هذه الفترة من تطور البشرية وهى فترة الانتقال من عهد الإقطاع إلى الرأسمالية عملت الطبقات العاملة على علاج المشاكل الناتجة كقلة الأجور وطول ساعات العمل وتشغيل النساء والأطفال وسوء المسكن والغلاء وغير ذلك .

ولم تجد الشعوب وسيلة أجدى من الاعتماد على النفس فى إطار التعاون لتحريرها من هذه المشاكل .

التعاون

التعاون هو الإعتماد على النفس فى تنظيم اقتصاديات المجتمع لمصلحة المجموع وهو نظام يجمع بين الناس مهما تنوعت أعمالهم أو تباينت درجة ثرائهم أو اختلفت طبقاتهم، لا تفرقة فيه بين الأجناس أو الألوان أو العقائد الدينية أو الآراء السياسية فالجميع بنو أسرة واحدة هى أسرة الإنسانية التى تعمل لرفع مستوى معيشتها والقضاء على الاستغلال فى جميع صوره وأشكاله .

والتعاون يرمى إلى تنظيم المجتمع تنظيما الدافع إليه الرغبة دون الإجبار، وغايته الخدمة دون الربح ، ووسيلته القضاء على الاستغلال فى جميع صوره وأشكاله .

مبادىء التعاون

أسس رواد روتشديل سنة ١٨٤٤ أول جمعية تعاونية نجحت وبقيت وتطورت فى العالم ووضعوا أغراض جمعيتهم وأهدافها فى وضوح وبساطة .

ونظرة لكثرة المحاولات التى بذلت بعد ذلك فى تحديد مبادىء التعاون فقد قرر مؤتمر التحالف التعاونى الدولى الذى انعقد فى فينا سنة ١٩٣٠ تكوين لجنة لتحديد هذه المبادىء ودراسة مدى مراعاة مختلف الدول لمبادىء روتشديل .

وفعلا أحيل الأمر إلى لجنة خاصـــة كانت أعمالها فى بادئ الأمر قاصرة على الجمعيات الاستهلاكية ثم تطورت إلى جميع أنواع الجمعيات على اختلاف أوجه نشاطها .

وقد بدأت اللجنة أعمالها بتجميع المبادئ الأساسية التى كانت تسير عليها جمعية روتشديل ، وذلك بعد أن استخرجتها من النظام الداخلى للجمعية وعلى الأخص من مجموعة الطرق والإجراءات التى اتبعها الرواد فى إدارة جمعيتهم ومختلف أوجه نشاطها .

وانتهت بتحديدها فى المبادىء السبعة الآتية :

١ — باب العضوية المفتوح .
٢ — الديمقراطية فى أعمال الجمعيات والمساواة بين الأعضاء (صوت واحد لكل عضو) .
٣ — العائد على معاملات الأعضاء بنسبة معاملاتهم .
٤ — الفائدة المحدودة على رأس المال .
٥ — الحياد السياسى والدينى .
٦ — التعامل بالنقد .
٧ — العناية بالتعليم التعاونى .

وقامت اللجنة بتوزيع استفتاءات للحركة التعاونية فى العالم لمعرفة مدى تطبيق قواعد روتشديل، وجمعت ماتلقته من بيانات — وبعد دراستها وتحليلها ومقابلتها بقانون الجمعية التعاونية الأولى وبالتقويم الروتشدالى التعاونى والرجوع إلى تاريخ الرواد الذى نشره جورج جاكوب هوليووك ، وضعت اللجنة تقريرها .

وبعد دراسات عميقة اتفق فى المؤتمر المنعقد فى باريس سنة ١٩٣٧ على تحديد المبادىء الأساسية للتعاون كالآتى : —

١ — باب العضوية المفتوح .
٢ — الديمقراطية فى الإدارة .
٣ — رد العائد على معاملات الأعضاء بنسبة مشترياتهم .
٤ — الفائدة المحدودة على رأس المال .

وتقرر ألا تسمى الهيئة جمعية تعاونية إلا إذا توافرت فيها الأربعة المبادىء المذكورة ، كما تقرر أيضاً ألا تقبل عضوية أى جمعية بالتحالف التعاونى الدولى إلا إذا كانت تطبق هذه المبادىء .

شرح المبادىء

المبدأ الأول — باب العضوية المفتوح :

ويقصد به حرية الإشتراك فى الجمعيات التعاونية لكل من يدرك حاجته لخدمات الجمعية ، وكذلك الخروج منها لكل من يشعر بعدم احتياجه لخدماتها .

وهو بلا شك يدعو إلى تسهيل وتيسير سبل الإشتراك فى الجمعية ويتحقق ذلك بالآتى :

١ — عدم فرض رسم اشتراك باهظ ، وأن تكون قيمة الأسهم بسيطة ، ويجوز تقسيطها لغير القادرين على شرائها لكى لا تمنع أياً كان من الالتحاق بعضوية الجمعية .

٢ — عدم تحديد عدد أعضاء الجمعية أو تخصيص العضوية ، ولا أثر للجنس أو اللون أو الدين أو الطبقة أو المهنة أو الجنسية فى ذلك .

٣ — عدم تحديد عدد الأسهم ، فهو قابل للزيادة أو النقصان ، وقيمتها ثابتة مهما بلغت أموال الجمعية واحتياطياتها وذلك لتسهيل الاشتراك فيها فى أى وقت ، ولا تتغير ولا تطرح فى البورصة ولا يصدر بها شهادات ولا أثر لمالكها فى موجودات الجمعية .

ولما كان التيسير لا يقتصر فقط على مجرد الاشتراك فى الجمعية بل يشمل أيضاً الخروج منها ولذلك كانت الأسهم قابلة للتنازل أو السحب فى أى وقت ، وقد توضع قواعد ميسرة لتحقيق ذلك المقصود منها عدم تعريض الجمعية لهزات عنيفة إذا فوجئت بطلب استرداد مبالغ كثيرة من رأس مالها دون أن يترك لها فرصة تدبير الأمر .

٤ — الحيدة السياسية والدينية ، فالتعاون غير موقوف على طبقة من الشعب أو على حزب معين ولكنه نظام يعمل للجميع .

المبدأ الثانى — الديمقراطية فى أعمال الجمعية :

وهذا المبدأ يساوى بين جميع الأعضاء فى الحقوق والواجبات على أساس العلاقة الإنسانية دون أى أساس آخر ، فلا سلطة لرأس المال أو عدد الأسهم ، وإنما تكون السلطة العليا والمرجع الأخير لجميع الأعضاء ، أى للجمعية العمومية دون تفرقة على أساس أن لكل عضو الحق فى حضور الجمعية العمومية ، ولكل عضو صوت واحد مهما كان ما يملكه من مال أو أسهم فى الجمعية ومهما كانت معاملته معها ، وقد يشذ البعض حيث يجوز التصويت للمعاملات .

ويدخل أيضاً تحت هذا المبدأ العلانية حيث لا أسرار فى أعمال الجمعيات التعاونية ، والحسابات تطبع وتنشر على الأعضاء للإطلاع عليها ومناقشتها .

والتعاون لا يعطى حقوقاً دون أن يحدد واجبات ومسئوليات ، بل يمهد لها بالعلم والمعرفة ، فهو يدعو إلى تعليم الفرد لتنمية كفاءته وتمكينه من مزاولة حقه فى الإشراف على أعمال الجمعية على أساس من الوعى والإدراك .

فالديمقراطية فى التعاون أساسها تمكين الفرد من مزاولة حقوقه .

ويمتد حق العضو إلى الترشيح لعضوية الهيئات الإدارية دون قيود مالية أو اشتراط عنصر أو دين أو مذهب سياسى .

ولا يقبل هذا المبدأ التعامل بالأجل ، حتى لا يكون هناك استغلال بعض الاعضاء للبعض الآخر ، فالتعامل يجب أن يكون نقداً حتى لا يستغل المتعامل بالأجل أعضاء الجمعية المتعاملين بالنقد .

المبدأ الثالث — العائد على المعاملات :

وهو مبدأ العدل فى توزيع الفائض برده إلى المتسببين فيه نتيجة معاملاتهم مع الجمعية ، على أن يكون هذا التوزيع بنسبة هذه المعاملات .

وهذا المبدأ فى حد ذاته فلسفة تدعو إلى القضاء على استغلال رأس المال للمجتمع ، وهو أعدل نظام عرف لتوزيع الفائض . كما أن فيه الحد من سلطة رأس المال وذلك بإعطائه أجره فقط دون طغيان أو افتئات على حقوق الآخرين ،

وغايته رفع المستوى الاجتماعى بزيادة الدخل أو بتخفيض المنصرف ، وكلاهما يتحقق بتطبيق هذا المبدأ إذ أن رد الفائض إلى الأعضاء يزيد من دخلهم ويخفض من مصروفهم .

ويقال أن هذا المبدأ هو الذى يرجع إليه الفضل فى وجود جمعيات تعاونية مميزة على سائر الحركات الجماعية ، وهو فى حد ذاته ثورة على الأوضاع الإقتصادية للمجتمع ، ولا سيما إذا قدرنا ما تعيده الحركة التعاونية إلى أعضائها فى كل سنة من فائضها .

والعائد هو النظام الذى يلغى الربح فى التعاون ويرفعه إلى مستوى الأعمال الإنسانية العالية إذ يصبح به حركة للخدمة لا للربح .

المبدأ الرابع — الفائدة البسيطة المحدودة على رأس المال :

ويقصد به إعطاء الاجر العادل لرأس المال .

وهو اتجاه نحو الحد من سلطة رأس المال التى طغت على حقوق كل من المنتج والمستهلك فى النظم الرأسمالية ، ولذلك فهو مبدأ مؤقت إذ أن من المنتظر أن تحرم الفائدة على رأس المال بمجرد توافر الأموال الكافية لإدارة الأعمال .

ولو أمكن تحديد عدد متساو من الأسهم لكل عضو من الأعضاء لأمكن إلغاء الفائدة على رأس المال أصلا .

ويسرنى أن أعلن أن كثيراً من الدول بدأت تحريم إعطاء فائدة على رأس المال فى الجمعيات التعاونية .

أيهما التعاون من النظام الرأسمالى ؟

علمنا أن التعاون ظهر منذ بدء تطور نظام الإقطاع إلى النظام الرأسمالى لتلافى عيوب النظام الأخير ، فلنبدأ بدراسة مقتضبة للنظام الرأسمالى .

يعرف النظام الرأسمالى بأنه حرية تملك مصادر الإنتاج سواء منها الطبيعة أو العمل أو رأس المال .

والطبيعة هى الأرض وما بداخلها وما على سطحها ومايحيط بها سواء أكانت مواد أو قوى كالمناجم والأنهار والتربة والهواء والأمطار وغير ذلك .

والعمل هو المجهود البدنى والعقلى الذى يبذله الإنسان فى إنتاج الثروة .

ورأس المال هو كل ثروة يستعين بها الإنسان فى الإنتاج .

وأرجو أن تعلموا أننى لم أتجاهل عنصر التنظيم ، وإنما أعتبره منطويا تحت عامل العمل .

ويتميز النظام الرأسمالى بما يسمى بالحرية الإقتصادية ، وهى حرية تحددها القوانين ، ولكن الواقع أنها حرية طبقة خاصة من القلة فى الاستئثار بموارد الثروة وتسخير موارد الطبقات الأخرى وهى الأغلبية .

ويمكن تفتيت الحرية الاقتصادية إلى حرية التملك ، وحرية التصرف فى الملك ، وحرية توريث الملك ، وحرية العمل والتعطل ، وحرية اختيار المهنة ، وحرية المنافسة .

وهذه الحرية الاقتصادية هى حرية القلة من مالكى الثروة ، أو فى الواقع هى حرية رأس المال فى استغلال باقى مصادر الإنتاج وأهمها العمل المتمثل فى العمال وهم غالبية المجتمع .

فحرية التملك سنت لها التشريعات التى فرضتها القلة من مالكى الثروة لحماية ملكيتهم وتقديس هذه الحماية مع حريتهم فى التصرف فيها وتوريثها لمن يشاءون .

أما حرية العمل فصورية محضة لأن زمام العمل وفتح أبوابه فى أيدى مالكى الثروة ، إن شاءوا فتحوها فيعمل العمال وإن شاءوا أغلقوها فيتعطل العمال .

أما التعطل فمشكلة واضحة لا تحتاج إلى شرح أو بيان ، ويكفى أن نذكر أنه من الجنون أن يكون هناك متعطلون فى عالم متعطش إلى الإنتاج . فإذا كان أصحاب الثروة أو رأس المال هم الذين يملكون فتح باب الرزق للعمال ، فلا شك أنهم المسئولون عن مشكلة التعطل وقفل باب الرزق أمام العمال .

كما أن حرية اختيار المهنة صورى محض ، لأن فى أيدى مالكى الثروة من المغريات ما يدفع طالبى العمل نحو ما ترسمه القلة لهم تحت ضغط الحاجة إلى هذه المغريات .

ووصف النظام الرأسمالى بالحرية الإقتصادية فى ظل القوانين وصف خاطئ لأنها فى الواقع حرية رأس المال فى استغلال باقى مصادر الإنتاج ، وأما القوانين فيشرعها أصحاب السلطان ورأس المال لمصلحتهم دون غيرهم وتمكنهم وهم القلة من استغلال الأغلبية استغلالا شرعياً أرضياً تحله التشريعات والقوانين ، وهيهات أن يقر مثل هذا الوضع حق أو عدل أو قانون سماوى مهما برزتها القوانين الوضعية .

ويتصور النظام الرأسمالى أن البقاء فيه للأصلح ، وأين هو البقاء للأصلح فى ظل نظام انعدم فيه تكافؤ الفرص ؟ فالمنافسة تحت ظل النظام الرأسمالى بين قلة تملك وسائل القوة ، وأغلبية محرومة من مصادر القوة اللهم إلا العمل ، وزمام تنظيمه وتوجيهه وتخطيطه والإشراف عليه فى يد القلة من مالكى وسائل القوة .

والبقاء الأصلح هنا هو للأقدر على القتال ، وغالباً ما يكون الأقدر على القتال ليس هو الأصلح للبقاء .

هذه هى الحرية فى النظام الرأسمالى ، فهل هى حرية حقيقية ؟ أم أن الحد من هذه الحرية لمصلحة الأغلبية تقودنا إلى الحرية الحقيقية ؟

وتحكم الأقلية فى الأغلبية فى النظام الرأسمالى هى ما تسمى بالديمقراطية ، فهل هى ديمقراطية حقا ؟

وما معنى الديمقراطية ؟ أليست الخير للأغلبية ؟

إن تمكين القلة من استعباد الأغلبية هى الديمقراطية فى النظام الرأسمالى ، فأية حرية وأية ديمقراطية هذه ؟

لقد ظلموا الحرية وظلموا الديمقراطية واستغلتا أسوأ استغلال .

أو ليس الحد من الحرية المدعاة والعمل لمصلحة الأغلبية يؤدى بنا إلى ديمقراطية خير من هذه الديمقراطية ؟

وإلى أين قادنا النظام الرأسمالى أيها السادة ؟

لنستعرض ما قادنا إليه هذا النظام . . . لقد قادنا إلى مجتمع هذه صفاته : —

١ — قلة من الدول فى قارة واحدة يقطنها قلة من السكان يستعمرون أغلب

مساحة العالم فى القارات الأخرى ويستعبدون أضعاف أضعاف تعدادهم ، وبذلك قسم العالم إلى قلة من السادة وأغلبية من المستعبدين .

٢ — هذه القلة لا تكتفى باستعباد شعوب الله فى أركان المعمورة بل تستغل أيضاً أغلبية سكان دولهم — وبذلك قسم المجتمع الواحد فى الدولة الواحدة إلى قلة مترفة ، وأغلبية محرومة كتب عليها النظام الرأسمالى أن تعمل وتكدح وتشقى ، لتسرق القلة ، منها عرق جبينها ، فعليها الغرم وللقلة الغنم .

٣ — حروب طبقات داخلية فى مختلف الدول ، وحروب تحرير فى جميع أنحاء العالم ، وحربين عالميتين لم تشهد لهما الدنيا من قبل مثيلا .

٤ — استعداد شامل كامل لحرب عالمية جديدة ، لا قدر الله لها القيام ، حتى لا تستخدم فيها الإمكانيات الجديدة الخيالية من قوى ذرية وصواريخ موجهة وأقمار كونية ذات مقدرة على الهدم والتخريب والتدمير لا يعلم مداها سوى الله سبحانه وتعالى علام الغيوب .

٥ — تعيش الأغلبية العظمى من سكان العالم فى مستوى معيشى لا يليق بالبشر فى ظل فقر وعوز ومرض وجهل وخوف واستغلال وحرمان . هذه هى حالة العالم أو أغلبية سكانه رغم زيادة الإنتاج والثروة التى تحتكرها القلة والتى تنفقها بسفه فى وسائل المتعة والترف وآلات الخراب والحرب ، بينما تضن بالقليل منها على ما يرفع مستوى زملائهم من بنى الإنسان .

جهود البشرية فى تلافى مساوىء الرأسمالية :

اضطر الإنسان أن يدافع عن نفسه ويدفع عنها مساوىء هذا النظام ، ولجأ فى سبيل ذلك إلى جملة محاولات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر :

١ — جمعيات الأصدقاء .
٢ — الجمعيات التعاونية .
٣ — النقابات المهنية .
٤ — هيئات الإحسان .
٥ — الإصلاح الاجتماعى .
٦ — الأحزاب السياسية .
٧ — الثورات .

التعاون

ولا يعنينا هنا فى هذا الحديث المقتضب إلا الجهود التعاونية المبذولة فى سبيل تلافى أو دفع مساوىء النظام الرأسمالى .

وموضوع اليوم يتصل بصفة خاصة بما أسميه التعاون المقصود ، أى ذلك التعاون الذى لجأت إليه الطبقات التى لمست قسوة استغلال رأس المال وأصحاب رأس المال لهم .

والتعاون المقصود هو نظام اقتصادى محدد الغايات ، معين الأهداف ، مرسوم الطريق على أساس من التجربة والعلم والوعى والإدراك .

والتعاون يعمل داخل الإطار الرأسمالى ويرغم على أن يحترم أوضاعه ، وأن يراعى قوانينه ويخضع لأنظمته ولكن رغم ذلك لم ولن يقبل الخضوع أو الاستكانة للظلم والاستغلال ، بل يعمل — جاهداً ومتطوراً — لتطوير هذا النظام إلى نظام أفضل .

فالتعاون يعمل فى إطار نظام لا يتفق وأهدافه ، ولكنه موجود فيه ، متأثر به وخاضع لنظمه ، ولكنه فى نفس الوقت يعمل ليؤثر فيه ويطوره تدريجياً إلى نظام يتفق وأهداف التعاون من القضاء على سلطة رأس المال وتحكم أصحاب رؤوس الأموال والاستغلال فى جميع صوره وأشكاله .

ومظهر التعاون فى مجال العمل هى الجمعيات التعاونية التى تجمع بين بنى الإنسان مهما تباينت طبقاتهم وتفاوتت درجة ثرائهم . وليست فى الجمعية التعاونية تفرقة على أساس من الجنس أو اللون أو العقائد الدينية أو السياسية بل الجميع فى الجمعية التعاونية متساوون فى الحقوق والواجبات .

والتعاون نظام يقرر قواعد الأخاء بما يقضى عل الحقد والحسد ويدعم أسس الديمقراطية الحقة واستثمار جهود الجماعة بما يحد من الفردية والأنانية وأن يعم الرخاء الاجتماعى والفردى — كما يدعو إلى تعاون بنى الإنسان إلى ما فيه خيرهم .

أهم ما يجب مراعاته فى التعاون

إن الهدف من التنظيم هو الحصول على أعلى مستوى من الكفاية الإنتاجية فى أداء الخدمات ، وهذا يتطلب استثمار الإمكانيات الموجودة إلى أقصى حد ممكن .

وينفرد النظام التعاونى دون النظم الأخرى بأن مسئولية هذا التنظيم تقع على جميع الأفراد وعلى مختلف المستويات ، فكل الأعضاء بصفة عامة ، أو المختارين منهم للهيئات الإدارية بصفة خاصة ، أو المعينين منهم فى الوظائف كمديرين وموظفين وعمال ، كل منهم مسئول عن هذا التنظيم ومساهم مساهمة مباشرة فى حسن أو سوء هذا التنظيم ، بل ومتأثر تأثراً مادياً مباشراً بنتائج حسن أو سوء التنظيم .

وقد درست الأسباب التى تؤثر فى حسن أو سوء تنظيم الجمعيات التعاونية ومؤسساتها ، كما عرفت العوامل التى تؤدى إلى حسن التنظيم وقوة التعاون ، وما قد يؤدى إلى تطور وموت الكثير من هيئاته .

وسأذكر الكثير من هذه العوامل على سبيل المثال لا الحصر ، وأملى كبير فى زملائى التعاونيين ليتناولوا هذه العوامل والأسباب بالدراسة والتحليل والتطبيق على ظروف التعاون كل فى بيئته عسى أن تكون هذه الدراسة ونتائجها نبراساً يضىء لنا طريق التنظيم السليم والعمل المجدى فى التعاون .

أولا ـ المبادىء التعاونية :

المبادىء التعاونية هى الأسس والقواعد التى كشفت عنها التجارب العملية والدراسة التحليلية الدقيقة فى أنها الأساس السليم والضمان الكافى للمحافظة على بقاء وتطور وقوة جمعية الرواد .

كما أنها كانت الإطار الذى نجحت فى حدوده الجمعيات التعاونية فى جميع أنحاء العالم ، وأن الجمعيات التى انحرفت عن هذه المبادىء أصبحت فى عداد الأموات لاوجود لها ولا نستفيد منها إلا الدرس القاسى فى نتيجة من يخالف أو يحيد أو ينحرف عن التمسك بمبادىء التعاون الأربعة .

فاستمسكوا بالمبادىء فهى سلاحكم وعدتكم ودرعكم الواقى .

ثانياً — الهدف من التعاون

التعاون نظام اقتصادى الدافع إليه الحاجة والإنضمام إلى صفوفه على أساس من الرغبة دون الإجبار ، ويستهدف تنظيم اقتصاديات المجتمع لمصلحة الفرد والمجموع والقضاء على الإستغلال فى جميع صوره وأشكاله .

هذا هو التعاون وهذا هو هدفه ، ويجب أن تسير التنظيمات التعاونية نحو تحقيق هذا الهدف . حذار أن يحيد بنا الطريق أو ينحرف عن تحقيق الهدف فنضل الطريق فنكون عبئاً على التعاون ، وعليه لا معه .

وليعلم الجميع أن التعاون يتعايش سليما مع كل النظم ولكن النظام الرأسمالى لا يؤمن بذلك ، فتلدرك هذا ولتتدبره .

ثالثا — العضوية :

(ا) يجب أن تكون عضوية الجمعية متجانسة متفاهمة لأن العمل التعاونى يقوم على المصلحة المشتركة والنفع المتبادل ، وأساسه الاتحاد لا الإنقسام ، والتعاون لا التدافع .

(ب) يجب أن تكون عضوية الجمعية التعاونية ممثلة بقدر الإمكان ودون المساس بفكرة التجانس لجميع المنتفعين بخدمة الجمعية فى منطقة أعمالها خير تمثيل ، لأن الأصل فى التعاون هو فتح باب العضوية لدخول جميع من يشعرون بحاجتهم إلى الإنضمام لها ، وكذلك لخروج من يشعر بعدم فائدة الجمعية له أو انتهاء هذه الفائدة .

(حـ) يجب أن تكون عضوية الجمعية من أعضاء موالين لها وللتعاون ، لأنهم سيكونون بمثابة جنود فى كفاح التعاون دون طغيان رأس المال وسلطانه .

والأعضاء غير الموالين هم فى الواقع حرب على التعاون وعلى الحركة التعاونية من داخلها وأخطر من خصوم التعاون .

وقطعاً أن من تتفق مصالحه المادية مع الجمعية فهو موال لها لتبادل المنفعة والمصالح .

وأما من لا تتفق مصالحه المادية مع الجمعية فهو غير موال وخطر على الجمعية وعلى التعاون .

(د) إن أخطر نوع من العضوية على الجمعية هم المدسوسون عليها والذين يقبلون على الإشتراك فيها بغرض حربها من الداخل وهدمها ، وتاريخ التعاون ملىء بأمثال هؤلاء فحذار منهم ، خصوصاً فى ميدان التنظيم والإدارة .

(ه) يجب أن يكون العضو واعياً مدركا لرسالة التعاون ووسائله وأهدافه حتى يكون جندياً صالحاً للكفاح المستمر المتطور ضد الخصوم والأقوياء من المستغلين والوسطاء القادرين .

(و) يجب العمل على القضاء على روح الفردية والأنانية والتعصب داخل الجمعية ، بل يجب أن تكون العلاقة السائدة بين الأعضاء هى نفس العلاقة السائدة بين أفراد الأسرة الواحدة ، فما التعاون فى الواقع إلا توسيع للأسرة وعلاقتها لتشمل المجتمع كله .

رابعا — رأس المال :

(ا) إن أخطر ما يؤدى بالجمعية هو عدم الإعتماد على النفس ، وإن أهم ما يضمن النجاح هو البدء صغيراً متطوراً وفق إمكانيات الأعضاء أنفسهم .

لذلك إياك أن ترتكز أعمال الجمعيات التعاونية على رأس مال موهوب أو مقترض من الغير فتفقد المؤسسة صفة الاعتماد على النفس ، ومزية العمل بقوة وغيرة لمنازعة النظم الأخرى البقاء .

(ب) إن هدف التعاون يتطلب العمل باستمرار على تنمية رأس المال بشرط أن يكون من ناتج عمل التعاون لا موهوباً ولا مقترضاً حتى يمكن تكوين رأس المال المملوك للجماعة والكافى لتمويل نشاط الجمعية التوريدى ثم الإنتاجى ثم تأدية ما يتطلبه الأعضاء من خدمات .

وهذا يتطلب مراعاة زيادة رأس المال وتطويره لمقابلة هذه الأعمال وليسير قدما نحو تحقيق الهدف من التعاون .

(ح) إن قيمة رأس المال فى استثماره وحسن توظيفه ، فيجب دراسة هذه الوظيفة والعمل على مراعاة : —

١ — سرعة دورانه .

٢ — عدم تعطيل أى جزء منه .

٣ — حسن توظيفه .

وذلك حتى يمكن الحصول على أكبر فائدة وخدمة من كفاءة استثمار أموال الجمعية .

(د) قد يستهين البعض بقيمة استثمار الفوائض أو الفوائد التى تحققها الجمعية من تاريخ تحقيقها إلى موعد توزيعها على مستحقيها ، ولكن الدراسات الدقيقة دلت على قيمة هذا الاستثمار وأثره ، بل وقد يتطلب الأمر عدم التعجيل بتوزيعها لاستثمارها .

(هـ) إياك وإياك وسوء استغلال أموال الجمعية ، ويجب الحرص عليها لأنها سلاح كفاح النظام التعاونى ضد نظام قادر مسيطر متمكن ويلجأ فى منافسته إلى كل الوسائل ، فلنكن متيقظين واعيين محافظين على أموال التعاون .

خامسا — التعليم التعاونى :

(ا) التعليم التعاونى هو سبيل الكفاءة الإنتاجية فى التعاون فيجب العناية بالتعليم التعاونى للجميع سواء لمجموع الشعب أو للأعضاء أو للهيئات الإدارية أو للمديرين والموظفين والعمال حتى نضمن بيئة صالحة للتعاون وأعضاء واعين عارفين برسالتهم مدركين لحقوقهم وواجباتهم. كما نضمن مديرين وعمالا وموظفين ذو كفاءة ومقدرة لمباشرة العمل التعاونى بنجاح وتقدم .

(ب) للتعليم التعاونى عمل لا ينتهى بدراسة موضوع علمى أو بحث عملى ، بل يستمر متطوراً مع تقدم العمل فى المؤسسة التعاونية ، ويجب أن يسير منسقاً مع سير الجمعية ، متطوراً معه سواء بالنسبة للأعضاء أو الهيئات الإدارية أو التدريب المهنى للموظفين والعمال .

(حـ) إن من أهم مايعنى به التعليم التعاونى هو دراسة الأخطاء وتحليلها ومعرفة أسبابها ونتائجها وشرحها للإنتفاع منها .

وأذكر هنا مقدمة الدكتور جيمس بيترواريان رئيس اتحاد التعاون بالولايات المتحدة الأمريكية لكتابه فى مشاكل التعاون عند تقديمه لنتيجة دراسة أسباب موت الجمعيات :

« الموتى ليسوا فى حاجة إلينا ولكننا فى حاجة إليهم فدراستهم ومعرفة أسباب موتهم فائدة لنا » .

وأنا أقول إن دراسة أسباب موت الموتى هى أسباب الحياة للأحياء .

من ذلك يتضح أهمية دراسة الأخطاء وإبرازها لتجنبها حتى نستفيد من أخطاء غيرنا .

سادسا — التنظيم الإدارى والحسابى :

لا شك أن أهم ما تتطلبه الكفاية الإنتاجيه فى أى عمل من الأعمال هو حسن التنظيم الإدارى والحسابى للعمل . هذا ويجب مراعاة القواعد الآتية فى وضع نظامنا الإدارى والحسابى :

(ا) أن يكون التخطيط والتنظيم منبثقاً من القاعدة إلى أعلى حتى يمكن أن تحقق الديموقراطية الحقة فى الإدارة وأن تكون الحركة منبثقة من الشعب وترتكز على الشعب وتستهدف مصلحة الشعب .

(ب) وضع نظام إدارى سليم يحدد العلاقات ويبين الحقوق والواجبات بوضوح من غير تعقيد .

(حـ) وضع نظام حسابى دقيق يقوم على أساس سليم من إمساك الدفاتر بما يكفل تبسيط العمل الحسابى ووضوحه وتصويره للواقع أدق تصوير .

(د) العناية كل العناية باختيار الموظفين الأكفاء مع استمرار تدريبهم تدريباً مهنياً للعمل على رفع مستواهم فى العمل .

(هـ) العمل على حسن اختيار الهيئات الإدارية من الأشخاص المؤمنين بالتعاون المستعدين للتضحية بالوقت والجهد فى عملهم بالهيئات الإدارية للمؤسسة التعاونية ، وحذار ثم حذار من ثلاثة ذكرهم البروفسور ف . هول فى مقدمة كتابه عن الإدارة التعاونية .

« ثلاثة لا يصلحون للقيادة التعاونية :

« عباد المال ومنتهزو الفرص وطلاب الوظائف لا يصلحون للقيادة التعاونية مهما عززتهم بالمعلومات والخبرة .

« فاحذر هؤلاء الثلاثة وابعدهم عن هيئاتك الإدارية والتعاونية » .

(و) حذار ثم حذار من عوامل الأنانية والفردية ، فهى إن وجدت كانت خطراً على المؤسسة ، فإن لمستها فى شخص فضمه إلى الثلاثة السابقين وأبعده عن الأعمال الإدارية فى الجمعية ، بل وعن الحركة التعاونية كلها .

(ز) الإعتماد على النفس أساس النجاح فى التعاون ، فإياك أن تلجأ إلى حماية من غيرك مهما كان فرداً أو جماعة ، فكلها وسائل تحمل فى طيها القضاء على استقلالك . . . وثبت عملياً فى تاريخ التعاون خطورتها حتى ولو كانت حماية مخلصة .

(ح) احرص على الشباب وإعداده لحمل عبء الإدارة وزوده بخبرة الشيوخ ففى الشباب قوة وصبر وجلد ، وفى الشيوخ خبرة وعلم ، فاستفد بهما معا ، وصدق قول إسماعيل صبرى :

أواه لو عرف الشباب وآه لو قدر المشيب

(ط) احرص على الديمقراطية التعاونية فى تنظيمك الإدارى فهى سلم النجاح لأن العمل فى التعاون لا يتحقق إلا على أساس المساواة الحقة بين الأعضاء فى حقوقهم وواجباتهم ومعاملاتهم .

وليست الديمقراطية فى التعاون لفظاً أجوف ، بل هى واقع مادى يتطلب الكثير ، وأول ما يتطلبه هو رفع مستوى العضو بالتعليم ليكون كفؤاً جديراً بمزاولة حقوقه وتقدير واجباته ومجابهة المسئولين عن العمل التعاونى .

(ى) أن الكفاءة الإدارية والحسابية التى يتطلبها العمل فى التعاون ليست فقط لنجاح العمل وتطوره وتقدمه ، بل ولمقابلة المنافسة غير الشريفة التى يشنها المنافسون القادرون ، فلتكن مقدرة إدارية وحسابية فائقة لتتحمل هذا العبء الثقيل .

هذه أهم العوامل التى تتعلق بالمبادىء التعاونية وأهداف التعاون والعضوية ورأس المال والتنظيم الإدارى والحسابى والتعليم التعاونى .

أما باقى العوامل التى تتعلق بطبيعة العمل فى النظام التعاونى والعوامل الخارجية والمتعلقة باختيار مكان المتجر وتنسيقه ومصادر شراء البضاعة وغير ذلك فليس مجالها حديث اليوم .