

شرکت های اقتصادی و الزام یافتن شریک

در جهان امروز یعنی از قرن ۱۸ میلادی به این سو، در نظام سرمایه داری موسساتی تجاری وجود دارند که از دو و یا چند نفر تشکیل شده و «شرکت تجاری» نام دارند. پایه ای ترین علت وجودی شرکت های تجاری که می تواند خدماتی، تولیدی، صنعتی و یا پیمانکاری باشد، آن است که یک نفر به تنهایی قادر به پیش بردن همه ی کارهای بنیاد و یا موسسه تجاری نبوده و ناچار است فعالیت های لازمه ، و در پیامد آن سود حاصله را میان خود و چند نفر دیگر تقسیم کند. اما باید دانست آن فعالیت هایی که شخص را وامی دارد تا برای خود همباز و یا شریک برگزیند چیست. برای نمونه یک موسسه تجاری را در نظر بگیریم که برنامه ی آن انجام عملیات پیمانکاری است. این شرکت برای اجرای یک پروژه به چه کسانی نیاز دارد.

۱- سرمایه لازم برای تامین تجهیزات مورد نیاز اجرای کار .

۲- حسابدار

۳- رییس کارگاه برای مدیریت اجرای کار

۴- تعدادی کارگر ماهر و استادکار و راننده و امثال آن

۵- برنامه ریز

۶- یک یا چند نفر برای انجام و مدیریت تدارکات

۷- یک نفر روابط عمومی و چند نفر کارمند اداری

حال ببینیم برای انجام کار یک پروژه آیا الزاماً بایستی با همه عوامل بالا شریک شد . جواب قطعاً نه خواهد بود . کارمندان دفتر مرکزی و روابط عمومی را می توان به صورت استخدام آن ها از بازار کار انتخاب کرده و کلیه کارهای تدارکاتی را نیز می توان به کسانی که در این میدان دارای تجربه هستند مانند کارمندان دیگر استخدام کرد در مورد مهندس ، برنامه ریز و عوامل اجرای کار در کارگاه و رییس کارگاه و حسابدار نیز می توان به همان ترتیب عمل کرد اما برای ردیف ۱ یعنی سرمایه گذاری نمی شود کسی را استخدام کرد تا در ازای دریافت مبلغی حقوق در هر ماه ، سرمایه ی لازم را در اختیار ما قرار دهد. و به طور کلی هر سرمایه گذار -اگر در جایگاه بانک نباشد که سرمایه لازم را به صورت وام بهره دار و در برابر و تيقه هایی ارزشمندتر از مقدار وام در اختیار قرار دهد- مایل است برای آنکه سرمایه اش از میان نرود خود روی شیوه هزینه کرد آن نظارت مستقیم و قدرتمند داشته باشد و اینجاست که بنیانگذار موسسه چاره ای نمی یابد جز آنکه طبق مقررات قانون شرکت ها اقدام به گرفتن شریک کند. بر این پایه نتیجه می گیریم شریک تنها زمانی باید گرفته شود که تامین سرمایه لازم برای اجرای کار از کس و یا کسان دست اندرکار امکان پذیر نبوده و باید برای افزایش قدرت مالی از ملحق کردن دیگران به خود استفاده کرد. البته در جهان سرمایه داری این یک

اصل ساده و پیش پا افتاده است ولی در کشورهای کم پیشرفته مانند کشور ما، بسیاری از اشخاص که نمونه هایشان در میان جوانان تازه فارغ التحصیل و یا کم سوادان بیشتر دیده می شود از این تفکر دور بوده و انتخاب شریک را برای استفاده از توانایی های اجتماعی و یا کاری در نظر می گیرند و به همین دلیل است که در مدتی نه چندان طولانی همه آنان دچار اختلاف شده و ساختار شرکت متلاشی می شود. این درک نادرست از فلسفه شرکت داری گاهی دامن مدیران کلان کشور را نیز می گیرد برای نمونه در ارزیابی شرکت های پیمانکاری و ترازبندی آن ها سازمان برنامه و بودجه جدولی دارد که بر مبنای شرایط آن جدول به شرکت های پیمانکاری امتیاز می دهد. در آن جداول نوشته شده است اعضا هیت مدیره دارای چه تخصص هایی بوده و هر یک در کار خود دارای چند سال سابقه هستند و یا این شرکت دارای چند دستگاه ماشین آلات مربوط به کار بوده و هر کدامشان چقدر قیمت دارند تدوین کنندگان این جداول از چند دیدگاه دچار ضعف هستند، نخست آنکه فکر می کنند کلیه ی کارکنان شرکت الزاماً بایستی سهام دار باشند تا شرکت استوارتر باشد و دوم آنکه فکر می کنند شرکت اگر از خود دارای ماشین آلات باشد کارش از کیفیت بیشتری برخوردار است حال آنکه سال ها است پیمانکاران با تجربه به این نتیجه رسیده اند که کار با ماشین آلات اجاره ای بسیار اقتصادی تر است. علت این طرز تفکر آنست که آیین نامه نویسان این رشته ها جایگاهی برای مشاور در تهیه نقشه و جزییات فنی اجرایی و نظارت بر کار قایل نیستند. آنان فکر می کنند شرکت پیمانکاری و سهامداران بایستی از همه زیر و بم های کار اجرایی باخبر بوده حتی اگر لازم باشد مهندسی مشاور را هم هدایت و راهنمایی کند. این اندیشه در سال های اخیر موجب شده است که روز به روز نقش مشاور در چشم کارفرما و نیز پیمانکار کاهش یافته و در هر فرصتی دو طرف سعی می کنند این نهاد علمی ، فنی و نظارت کننده را کنار گذارند زیرا مشاور در نگاه کارفرما کسی است که در برابر خدماتی «ناچیز» پول زیادی می گیرد و پیمانکار نیز می اندیشید در پیشبرد کار خویش، با کارفرما راحت تر می تواند کنار بیاید و پیرو همین اندیشه مشاور نیز بر این باور افتاده است که وظیفه ی مهمی بر عهده ای او نیست زیرا کارفرما - عواملش - معمولاً خود را آگاه تر و داناتر از وی می دانند و در زبانزد «خودش می بُرد و خودش هم می دوزد» و به همین دلیل است که کارفرما - و نیز مسئولین دولتی - فکر می کنند بهتر است به جای مشاور از یک پیمانکار که همه ی سهامدارانشان «اینکاره» باشند استفاده کرده و آیین نامه های رتبه بندی پیمانکاران را نیز بر همین مبنا می نویسند .

در پایان برای آنکه خواننده برداشت دگرگونه از موضوع نداشته باشد اشاره می کنیم که منظور مقاله آن نیست تا گفته شود شرکتها و یا موسسات کم سهامدار و یا تک نفره بهتر از شرکتهای پُر سهام دار هستند بلکه هدف گفتگو آنست که در مناسبات سرمایه داری، این تنها کمبود سرمایه است که نیاز به گرفتن شریک را الزامی می کند و نیز بدان معنا نیست که ساختار دستمزد در مورد غیر سهامداران الزاماً بایستی

دریافت ثابت و مستقل از کوشش آنان برای پیشبرد اهداف شرکت باشد. هر یک از کارکنان می توانند در ساختاری معین درآمدی متناسب با سود شرکت داشته باشند.