فصل



کلیات و تاریخچه بنگاه‌های کوچک و متوسط

❖ اهداف آموزشی

- ❖ آشنایی با بنگاه‌های کوچک و متوسط (SMEها)
- ❖ شناخت ویژگی‌های بنگاه‌های کوچک و متوسط
- ❖ مطالعه جایگاه بنگاه‌های کوچک و متوسط در تاریخ ایران و جهان

⊡ بنگاه‌های کوچک و متوسط

بنگاه‌های کوچک و متوسط کسب‌وکار[1]، که با حروف اختصاری SMEها به آنها اشاره می‌شود، علیرغم این که به استناد آمار و ارقام موجود اهمیت ویژه و به سزائی در اقتصاد کشورها دارا می‌باشند لیکن هنوز در سطح جهانی دارای تعریف عملیاتی واحد و یکنواخت که قابل تعمیم به انواع مختلف این بنگاه‌ها، در فضاهای متنوع کسب‌وکار و در کشورهای مختلف نیستند. ادبیات مربوط به کسب‌وکار واحدهای کوچک، بسیار گسترده است و این گستردگی نیز باعث شده است که در کشورهای مختلف تعریف‌های گوناگونی برای این واحد ارائه شود. این تعاریف با توجه به ساختار سنی، جمعیتی، فرهنگی و درجه توسعه یافتگی کشورها متفاوت هستند. بنگاه‌های کوچک و متوسط در کشورهای مختلف جهان دارای شباهت‌های بسیاری هستند، اما با وجود این، نمی‌توان تعریف واحد و یکسانی از آنها به دست آورد و یا ارائه نمود.

بنگاه‌های کوچک و متوسط، طیف وسیعی از فعالیت‌ها ـ *خانگی تا امور تولیدی و خدماتی* ـ را شامل می‌شوند. بنابراین، جای تعجب ندارد که هیچ تعریف واضح، واحد و در عین حال جامعی از فعالیت‌های کوچک و متوسط وجود نداشته باشد. بیشتر تعریف‌های بنگاه‌های کوچک و متوسط بر اساس معیارهای کمّی مانند تعداد کارکنان، میزان گردش مالی، ارزش دارایی‌ها و میزان سرمایه می‌باشد. در زمینه ویژگی‌های کیفی می‌توان به حوزه و محدوده خدمات‌رسانی بنگاه‌های کوچک و متوسط اشاره کرد. بر این اساس غالب بنگاه‌های کوچک و متوسط تنها به مشتریان محلی سرویس می‌دهند یا سهم بسیار کوچکی از بازار موجود را در اختیار دارند و به وسیله یک نفر یا گروه کوچکی که در عین حال مالک کسب‌وکار نیز شناخته می‌شوند، اداره می‌گردند.

---

1. Small & Medium Size Enterprises

❐ ویژگی‌های بنگاه کوچک و متوسط

- ❖ وحدت مالکیت و مدیریت؛
- ❖ سرمایه و یا مالکیت توسط یک شخص یا یک گروه کوچک تهیه می‌شود؛
- ❖ محیط کاری عموماً محلی است و کارکنان و مالکان در یک منطقهٔ جغرافیایی نزدیک به هم زندگی می‌کنند؛
- ❖ اندازه نسبی فعالیت مورد نظر در درون صنعت مربوطه در مقایسه با بزرگترین واحد مشغول در صنعت کوچک باشد یا به عبارتی از متوسط اندازه نسبی آن صنعت کوچکتر باشد.

در ارتباط با کسب‌وکارهای کوچک، مهمترین مسأله تفکیک‌کننده آنها از سایر کسب‌وکارها، اندازه‌ی آن‌هاست. از قدیمی‌ترین نظریات در مورد یک شرکت و ادامه فعالیت آن‌ها، نظریه کوئیس در سال ۱۹۳۷ می باشد. به نظر او فعالیت‌های اقتصادی به جای اینکه در بازار صورت گیرد، درکسب‌وکارها اتفاق می‌افتد که هزینه تولید کاهش یابد. یک فعالیت اقتصادی در صورتی در یک شرکت رخ می‌دهد که هزینه‌ی آن نسبت به کاربرد مشابه در بازار کمتر باشد. روزن در سال‌های ۱۹۸۱ تا ۱۹۸۲ مدلی برای توضیح توانایی اقتصادی کسب‌وکارها و اندازه‌ی آن‌ها ارائه کرده است. نظریه او نشان می‌دهد که توانایی و استعداد اشخاص در سطوح بالا موجب افزایش تولید می‌گردد. همچنین نظریه مشترک روبرت و فاکس مطرح می‌کند که عملکرد مدیریت ارتباط مستقیم با عملکرد شاغلین دارد و دلیل یکسان نبودن عملکرد کسب‌وکارها با فناوری یکسان، تفاوت در توانایی‌های مدیران، با استعدادهای متفاوت آن‌ها در کاهش هزینه مربوط به تولید نیروی کار است. از اقتصاددانان دیگر، شوماخر در کمتر از دو دهه‌ی قبل عنوان می‌کند که ناکارآیی و رکود اقتصاد اروپا و آمریکا دلیلی به جز بزرگ شدن ابعاد کارخانجات و خارج شدن آن‌ها از کنترل مدیریت مدیران ندارد. از این‌رو حرکت کسب‌وکارها به سمت کوچک شدن، علاوه بر درون‌زا کردن دانش فنی تولید، می‌تواند جلوی افزایش ابعاد را به نحو چشمگیری بگیرد و مدیریت را غیر متمرکز کند. راه کار عملی که وی پیشنهاد می‌دهد، روی آوردن به کسب‌وکارهای کوچک است که ضمن ایجاد ارزش افزوده باعث کاهش میزان بیکاری نیز می‌شود. شوماخر در تحلیلی دیگر اظهار می‌کند، دلیل توسعه نیافتگی کشورهای در حال توسعه تأکید بیش از اندازه به کسب‌وکارهای بزرگ و عظیم است. اگرچه صنعتی شدن یک راه‌حل برای نجات این کشورها از مدارهای توسعه نیافتگی است اما این کشورها مانند فردی هستند که کفش‌های بزرگ به پا می‌کند و بعد از هر چند قدم کفش‌ها از

پایش بیرون می‌آید. پس این کشورها با حرکت به عقب در جهت ترمیم و تثبیت موقعیت خود می‌کوشند و این حرکت بارها تکرار می‌شود، لذا زمان بیشتری را از دست می‌دهند.

برای اولین بار استراتژی "کوچک زیباست"، توسط شوماخر اقتصاددان آلمانی در ادبیات اقتصادی دنیا مطرح گردید. بر اساس این استراتژی، بیکاری به عنوان مهمترین مسأله کشورهای در حال توسعه و معضل سیل مهاجرت از روستاها به شهرها بوده است. لذا لزوم توجه به برنامه‌ها و سیاست‌های صنعتی در جهت کاهش بیکاری، مهمترین سیاست در جهت رشد و توسعه اقتصادی این کشورها عنوان شده است.

مزایای بر شمرده شده برای این استراتژی عبارتند از:

- ⊙ فرصت‌های اشتغال می‌بایست در مناطق روستایی و شهرهای کوچک به وجود آید؛
- ⊙ این فرصت‌ها باید به اندازه کافی ارزان باشد؛
- ⊙ نظر به اینکه عمده نیروی انسانی کشورهای در حال توسعه از آموزش‌های کافی برخوردار نیستند و نرخ بی‌سوادی در این مناطق در مقایسه با نقاط توسعه یافته بالاتر است لذا روش‌های تولید برگزیده شده بایستی بالنسبه ساده انتخاب شوند؛
- ⊙ روش‌های تولید باید به صورتی باشند که از منابع محلی استفاده نموده و محصولات آن عموماً برای استفاده محلی و بومی برنامه‌ریزی و مورد توجه قرار گیرد.

در نهایت به موجب استراتژی شوماخر، یگانه راه حصول به اهداف فوق از رهگذر ایجاد صنایع کوچک میسر است. این در حالی است که هیچگونه مستندی دال بر وجود ضعف‌های جدی در صنایع کوچک و متوسط در خصوص کارایی در مقایسه با صنایع بزرگ وجود ندارد، برعکس در بسیاری از کشورهای دنیا اثبات شده است که صنایع کوچک بسیار کارآمدتر و حتی با قدرت رقابت با صنایع بزرگ در حال فعالیت هستند.

❐ معیارهای بنگاه‌های کوچک و متوسط

همان طور که پیش‌تر گفته شد، بنگاه‌های کوچک و متوسط در کشورهای مختلف جهان دارای شباهت‌های بسیاری هستند اما با این وجود، نمی‌توان تعریف جامع و یکسانی از آنها به دست داد و هر کشور با توجه به شرایط خاص اقتصادی و فرهنگی خود، تعریفی منحصربه‌فرد از این بنگاه‌ها ارائه کرده است به طوری که بیشتر این تعریف‌ها بر اساس معیارهای کمی ذیل مطرح شده‌اند:

- ❍ تعداد کارکنان؛

- میزان گردش مالی؛
- حجم و ارزش دارایی‌ها؛
- میزان سرمایه؛
- حجم فروش.

برای مثال در ایالات متحده آمریکا، بنگاه‌هایی را که کمتر از ۵۰۰ نفر پرسنل داشته باشند، شرکت کوچک می‌نامند در حالی که در آلمان شرکت‌هایی را که دارای کمتر از ده نفر پرسنل باشند کوچک و از ده تا ۴۹۹ نفر را شرکت‌های متوسط محسوب می‌کنند. البته میزان گردش مالی شرکت‌ها نیز معیار دیگری برای طبقه‌بندی شرکت‌های کوچک و متوسط در آلمان به شمار می‌رود که در این صورت شرکت‌هایی که گردش مالی آنها تا ۲۵ میلیون یورو در سال باشد شرکت متوسط و شرکت‌هایی که گردش مالی آنها حدود ۲۵۰ هزار یورو باشد، شرکت کوچک به حساب می‌آیند.

طبق معیارهای اتحادیه اروپا نیز صنایع کوچک و متوسط بر حسب تعداد کارکنان و مبلغ گردش سرمایه سالانه تعریف می‌شوند. بر این اساس، بنگاهی کوچک یا متوسط نامیده می‌شود که تعداد کارکنان آن کمتر از ۲۵۰ نفر باشد و مبلغ گردش مالی سالانه آن هم از ۴۰ میلیون یورو تجاوز نکند. در آسیا نیز برای طبقه‌بندی شرکت‌های کوچک و متوسط از معیارهای کمی مختلفی استفاده می‌شود که برخی از آنها عبارتند از تعداد کارکنان، ارزش دارایی‌ها، میزان گردش مالی سالانه، میزان سرمایه و ... که در کشورهای گوناگون ممکن است تعدادی و یا همه این موارد را مد نظر قرار دهند.

❐ کارکردهای بنگاه‌های کوچک و متوسط

- ✧ اشتغال‌زایی فراوان؛
- ✧ توزیع ثروت در جامعه؛
- ✧ توسعهٔ مناطق حاشیه‌ای؛
- ✧ تأمین تولیدات مورد نیاز کشورها؛
- ✧ تربیت نیروی انسانی مورد نیاز صنایع و بنگاه‌های بزرگ و...؛
- ✧ برای ایجاد اشتغال نیاز به سرمایه کمتری نسبت به کسب‌وکارهای بزرگ دارند؛
- ✧ جذب و پذیرش نیروی کار با شرایط خاص همچون افراد جوان فاقد تجربه کاری، سالمندان، زنان، کارکنان پاره وقت و حتی افراد معلول و ...؛

✧ هزینه تغییر فعالیت برای این گونه کسب و کارها در مقایسه با کسب‌وکارهای بزرگ کمتر است.

علاوه بر موارد ذکر شده، امروزه مؤسسات کوچک و متوسط علاوه بر کارکردهای پیشین خود، کانون اصلی توسعه فناوری و تأمین نیازهای پیچیده و پیشرفته کشورها به حساب می‌آیند و حمایت‌های گسترده‌ای توسط مؤسسات دولتی و عمومی از آنها به عمل می‌آید.

هر چند تعاریف کَمّی، تقسیم‌بندی را راحت‌تر می‌کند، اما معیارهای کمی همیشه برای طبقه‌بندی شرکت‌ها روش مناسبی نیستند. مثلاً یک شرکت فولادسازی که مجموع کارکنان آن ۵۰۰ نفر باشد در صنعت فولاد یک شرکت متوسط به حساب می‌آید، در حالی که یک شرکت خدماتی مانند یک شرکت مشاوره مالی با حدود پانصد نفر پرسنل، یک شرکت بزرگ در زمینه خودش محسوب می‌شود. بنابراین، کیفیت و مشخصات کیفی شرکت‌ها نیز در دسته‌بندی این مؤسسات مهم می‌باشند.

به عبارتی از یک دیدگاه قابل انعطاف و کاربردی، "کوچک" و "متوسط" دانستن یک شرکت از دیدگاه عملیاتی، نسبی بوده و قویاً تابع مستقیم "نوع فعالیت" آن شرکت و نیز "فضای کسب‌وکار حاکم بر آن" می‌باشد. یعنی یک شرکت با تعداد معینی کارمند و میزان مشخصی گردش مالی و سرمایه، در یک حرفه بخصوص و تحت شمول یک فضای کسب‌وکار معین، ممکن است کوچک باشد، امّا شرکتی با همین ویژگی‌ها ولیکن شاغل در حرفه‌ای دیگر و یا فضای کسب‌وکار دیگری، به عنوان شرکت بزرگ شناخته شود.

معمولاً کسب‌وکارهای کوچک و متوسط از سه ویژگی کیفی برخوردارند که این ویژگی‌ها به آنها ماهیتی متفاوت از صنایع بزرگ داده است. این ویژگی‌ها عبارتند از:

- ❄ وحدت مالکیت و مدیریت؛
- ❄ مالکیت فردی و خانوادگی؛
- ❄ استقلال از سایر کسب‌وکارها.

❐ بنگاه‌های کوچک و متوسط در جهان

■ تعریف بنگاه‌های کوچک و متوسط در تایوان

در قوانین کشور تایوان از چند معیار برای تعریف و شناسایی بنگاه‌های کوچک و متوسط استفاده می‌شود. این معیارها عبارتند از میزان سرمایه تعهد شده یک بنگاه، مجموع دارایی‌ها و حجم فروش. بر اساس معیارهای بالا، در مورد بنگاه‌های تولیدی، چنانچه میزان سرمایه ثبت شده آنها کمتر از ۴۰ میلیون دلار تایوان و مجموع دارایی‌هایشان کمتر از ۱۲۰ میلیون دلار تایوان باشد بنگاه کوچک

و متوسط به حساب می‌آیند. ملاک تعریف بنگاه‌های کوچک و متوسط برای بنگاه‌های غیرتولیدی حجم فروش آنها می‌باشد. بر اساس این معیار، در بنگاه‌های تجاری، حمل و نقل و خدماتی چنانچه میزان فروش کمتر از ۴۰ میلیون دلار تایوان باشد، آن بنگاه یک بنگاه کوچک و متوسط محسوب خواهد شد.

■ تعریف بنگاه‌های کوچک و متوسط در اتریش

تعریف رایج بنگاه‌های کوچک و متوسط در اتریش، همان تعریف اتحادیه اروپاست که بر اساس آن بنگاه‌هایی که تعداد کارکنان آن کمتر از ۲۵۰ نفر باشد، بنگاه کوچک و متوسط به حساب می‌آید. مطابق این تعریف، بنگاه‌هایی که تعداد کارکنان آن کمتر از ۵۰ نفر باشد، بنگاه کوچک و بنگاه‌هایی با کارکنان بین ۵۰ تا ۲۵۰ نفر بنگاه متوسط محسوب می‌گردند.

یکی دیگـر از معیارها برای طبقه‌بندی بنگاه‌های کوچک و متوسط، استفاده از معیارهای مالی است. بر این اساس بنگاه‌هایی که گردش مالی سالیانه آنها کمتر از ۲۰ میلیون یورو و یا جمع ترازنامه آنها کمتر از ۱۰ میلیون یورو باشد، بنگاه‌های کوچک و متوسط شناخته می‌شوند. طبق این تعریف بنگاه‌هایی که گردش مالی سالانه آنها کمتر از ۵ میلیون یورو و یا جمع ترازنامه آنها کمتر از ۲ میلیون یورو باشد، بنگاه کوچک محسوب می‌گردند.

در استفاده و کاربرد تعریف‌های فوق، موارد استثنای بسیاری لحاظ شده است. برای مثال در مورد نظام مشوق‌های صادراتی در مواردی که اندازه بنگاه معیار ارزیابی عملکرد صادراتی آن باشد و یا در مورد برنامه‌های سرمایه‌گذاری در مواردی که معیار سطح سرمایه‌گذاری باشد و همین طور در تنظیم نظام مالیاتی از تعاریف متفاوتی برای بنگاه‌های کوچک و متوسط استفاده می‌شود. لذا می‌توان گفت که در اتریش، تعریف حقوقی واحدی از بنگاه‌های کوچک و متوسط وجود ندارد و منطبق بر زمینه‌های مختلف قانونی، از تعاریف متعددی استفاده می‌شود.

■ تعریف بنگاه‌های کوچک و متوسط در اتحادیه اروپا

تعریفی که بانک سرمایه‌گذاری و صندوق سرمایه‌گذاری اروپا در مورد شرکت‌های کوچک و متوسط ارائه داده‌اند، در ادبیات اقتصادی جهان مورد پذیرش قرار گرفته و به عنوان یک تعریف استاندارد مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این تعریف که آخرین بار در سال ۲۰۰۳ مورد بازنگری و تعدیل قرار گرفته است شرکت‌ها طبق سه خصوصیت تعداد کارمندان، حجم معاملات و ارزش کل دارایی‌ها تقسیم‌بندی شده‌اند.

طبق این تعریف شرکت‌هایی با کمتر از ۱۰ نفر شاغل به عنوان شرکت‌های خرد تعریف گردیده‌اند. شرکت‌های دارای ۱۰ تا ۵۰ نفر شاغل در گروه شرکت‌های کوچک قرار می‌گیرند و شرکت‌هایی که کارکنان آنها بین ۵۰ تا ۲۵۰ نفر می‌باشد گروه شرکت‌های متوسط را تشکیل می‌دهند. حجم معاملات و ارزش کل دارایی‌ها دو معیار مالی هستند که برای طبقه‌بندی شرکت‌های کوچک و متوسط مورد استفاده قرار گرفته‌اند. بر اساس معیار حجم معاملات، شرکت‌هایی که حجم معاملات آنها کمتر از دو میلیون یورو باشد در گروه شرکت‌های خرد قرار می‌گیرند و شرکت‌های با حجم معاملات بین ۲ تا ۱۰ میلیون یورو به عنوان شرکت‌های کوچک تلقی گردیده و شرکت‌های دارای حجم معاملات بین ۱۰ تا ۵۰ میلیون یورو در گروه شرکت‌های متوسط قرار می‌گیرند. معیار ارزش کل دارایی‌ها نیز برای سه گروه خرد، کوچک و متوسط به ترتیب ۲ میلیون، ۲ تا ۱۰ میلیون و ۱۰ تا ۴۳ میلیون یورو لحاظ شده است. این تقسیم‌بندی‌ها به صورت خلاصه در جدول (۱-۱) نشان داده شده است.

جدول (۱-۱): معیارهای شرکت‌های کوچک و متوسط در اتحادیه اروپا

	تعداد کارکنان (نفر)	حجم معاملات (میلیون یورو)	ارزش کل دارایی‌ها (میلیون یورو)
شرکت‌های خرد	کمتر از ۱۰	کمتر از ۲	کمتر از ۲
شرکت‌های کوچک	۱۰ تا ۵۰	۲ تا ۱۰	۲ تا ۱۰
شرکت‌های متوسط	۵۰ تا ۲۵۰	۱۰ تا ۵۰	۱۰ تا ۴۳

همچنین در یک تقسیم‌بندی کلی اتحادیه اروپا در سال ۱۹۹۶ ضوابط شناسایی بنگاه‌های کوچک و متوسط‌ها را چنین بیان کرد:

الف) دارا بودن کمتر از ۲۵۰ نفرکارمند؛

ب) حداکثر ۴۰ میلیون یورو گردش مالی سالیانه؛

پ) حداکثر ۲۷ میلیون یورو ترازنامهٔ سالیانه؛

ت) حداقل ۷۵٪ دارایی بنگاه در مالکیت مدیران باشد؛

ث) مالک (مالکین) و یا بستگان ایشان، شخصاً بنگاه را مدیریت کنند.

■ تعریف بنگاه کوچک و متوسط در ایران

طبق تعریف وزارت صنایع و معادن و وزارت جهاد کشاورزی، بنگاه‌های کوچک و متوسط، واحدهای اقتصادی صنعتی و خدماتی (شهری و روستایی) هستند که کمتر از ۵۰ نفر کارگر دارند. وزارت تعاون نیز بر حسب مورد، تعاریف وزارت صنایع و معادن و مرکز آمار ایران را در مورد این صنایع بکار می‌برد. مرکز آمار ایران کسب‌وکارها را به چهار گروه طبقه‌بندی کرده است. هر چند این طبقه‌بندی ظاهرا شباهتی با تعاریف اتحادیه اروپا دارد ولی مرکز آمار ایران فقط کسب‌وکارهای کمتر از ۱۰ نفر نیروی کار را بنگاه‌های کوچک و متوسط محسوب می‌کند و سایر کسب‌وکارها را «کارخانجات صنعتی بزرگ» قلمداد می‌کند. بانک مرکزی ایران نیز کسب‌وکارهای زیر ۱۰۰ نفر نیروی کار را به عنوان بنگاه‌های کوچک و متوسط تلقی می‌کند. در ادبیات اقتصادی ایران در طول تاریخ نظام برابر با بنگاه‌های اقتصادی کوچک و متوسط همان اصناف می‌باشد لذا جهت آشنایی با بنگاه‌های ایرانی در ادامه به شرح آن پرداخته می‌شود.

⊡ جایگاه اصناف

غالباً هر وقت صحبت از اصناف می‌شود، ذهن به سوی بازار معطوف می‌شود. اصناف در تقسیم‌بندی بازار کجا قرار دارند؟

ساختار تشکیلاتی اصناف بازار از واحد صنفی، اتحادیه، مجمع امور صنفی و شورای اصناف تشکیل می‌شود. واحد صنفی فردی است که به یکی از مشاغل تحت شمول قانون نظام صنفی مشغول است. دایره‌ی شمول قانون اکثر مشاغل غیر دولتی شهری را در بر می‌گیرد. برخلاف تصور رایج، بسیاری از تجار و بازرگانان عضو اتحادیه‌های صنفی نبوده و در گروه اصناف بازار قرار نمی‌گیرند بلکه عضو اتاق بازرگانی ایران هستند که به لحاظ سازمانی مستقل از اصناف بازار است.

❐ مروری بر تعاریف در قانون نظام صنفی ایران

نظام صنفی: قواعد و مقرراتی است که امور مربوط به سازمان، وظایف، اختیارات، حدود و حقوق افراد و واحدهای صنفی را طبق این قانون تعیین می‌کند.

فرد صنفی: هر شخص حقیقی یا حقوقی که در یکی از فعالیت‌های صنفی اعم از تولید، تبدیل، خرید، فروش، توزیع، خدمات و خدمات فنی سرمایه‌گذاری کند و به عنوان پیشه‌ور و صاحب حرفه و شغل آزاد، خواه به شخصه یا با مباشرت دیگران محل کسبی دایر یا وسیله کسبی فراهم آورد و

تمام یا قسمتی از کالا، محصول یا خدمات خود را به طور مستقیم یا غیرمستقیم و به صورت کلی یا جزئی به مصرف‌کننده عرضه دارد، فرد صنفی شناخته می‌شود.

واحد صنفی: هر واحد اقتصادی که فعالیت آن در محل ثابت یا وسیله سیار باشد و توسط فرد یا افراد صنفی با اخذ پروانه کسب دایر شده باشد، واحد صنفی شناخته می‌شود.

صنف: آن گروه از افراد صنفی که طبیعت فعالیت آنان از یک نوع باشد تشکیل یک صنف را می‌دهند. صنوف طبق قانون، با توجه به نوع فعالیت آنها به چهار گروه تولیدی، خدمات فنی، توزیعی یا خدماتی تقسیم می‌شوند.

- **صنوف تولیدی**: آن گروه از صنوفی که فعالیت و خلاقیت‌های آنها منجر به تغییر فیزیکی و یا شیمیایی مواد اولیه شده و به طور انحصاری تولیدات خود را مستقیم و یا غیرمستقیم در اختیار مصرف‌کننده قرار می‌دهند، صنوف تولیدی نامیده می‌شوند.
- **صنوف خدمات فنی**: آن دسته از صنوفی که فعالیت آن‌ها منجر به رفع عیب و نقص یا مرمت و نگهداری کالا می‌گردد یا اشتغال به آن مستلزم داشتن صلاحیت فنی لازم می‌باشد، صنوف خدمات فنی نامیده می‌شوند.
- **صنوف توزیعی**: آن دسته از صنوف که به طور خاص نسبت به عرضه کالا از محل واردات یا تولیدات داخلی اقدام می‌نمایند بدون آنکه در تولید کالا یا تغییر دادن کیفیت آن نقش داشته باشند، صنوف توزیعی نامیده می‌شوند.
- **صنوف خدماتی**: آن دسته از صنوفی که با فعالیت‌های خود، قسمتی از نیازهای جامعه را تأمین نموده و این فعالیت در زمینه تبدیل مواد به فرآورده و یا خدمات فنی نباشد، صنوف خدماتی نامیده می‌شوند.

پروانه کسب: مجوزی است که طبق قانون و مقررات اصناف به منظور شروع و ادامه کسب‌وکار یا حرفه به فرد یا افراد صنفی برای محل مشخص یا وسیله کسب معین داده می‌شود.

پروانه تخصصی و فنی: گواهینامه‌ای است که نشان دهنده داشتن مهارت انجام کارهای تخصصی یا فنی بوده و به وسیله مراجع ذیصلاح صادر می‌شود.

اتحادیه: شخصیتی حقوقی است که از افراد یک یا چند صنف که دارای فعالیت یکسان یا مشابه هستند، برای انجام دادن وظایف و مسؤولیت‌های مقرر تشکیل می‌گردد.

مجمع امور صنفی: مجمعی است که از نمایندگان منتخب اعضای هیأت مدیره اتحادیه‌های صنفی هر شهرستان برای انجام دادن وظایف و مسؤولیت‌های مقرردر این قانون تشکیل می‌شود.

شورای اصناف کشور: شورائی است که از نمایندگان هیأت رئیسه مجامع امورصنفی شهرستان‌های کشور با هدف تقویت مبانی نظام صنفی در تهران تشکیل می‌گردد.

کمیسیون نظارت: کمیسیونی است که به منظور برقراری ارتباط و ایجاد هماهنگی بین اتحادیه‌ها و مجامع امور صنفی با سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی در راستای وظایف و اختیارات آنها و همچنین نظارت بر اتحادیه‌ها و مجامع امور صنفی هر شهرستان تشکیل می‌شود.

هیأت عالی نظارت: هیأتی است که به منظور تعیین برنامه‌ریزی، هدایت، ایجاد هماهنگی و نظارت بر کلیه اتحادیه‌ها، مجامع امور صنفی، شورای اصناف کشور و کمیسیون‌های نظارت تشکیل می‌گردد و بالاترین مرجع نظارت بر امور اصناف کشور است.

❐ تاریخچه بنگاه کوچک و متوسط در ایران و جهان

اصناف مجامع اجتماعی و اقتصادی از افراد هستند که در صنعت یا تجارت خاص مشغول به کار بوده و اولین بار در قرون وسطی و در اروپای غربی ایجاد شدند. نحوه عضویت هر صنف، در همان حرفه یا صنعت مشخص می‌گردید و وظیفه اولیه هر صنف ایجاد کنترل محلی در حرفه یا صنعتی خاص با ایجاد استانداردهای کار و قیمت برای حمایت از اعضا در مقابل رقبا و تثبیت جایگاه اعضا در مقابل رقبا و تثبیت جایگاه اعضاء در جامعه بود. آن‌ها سعی داشتند تا جایی که ممکن است بازارهای محلی را که مشتمل بر دو گروه تجار خارجی و داخلی مستقل (غیرعضو) بود، پوشش داده و با نگرش اجتماعی که متأثر از نفوذ کلیسا بود از منافع و الطاف بازار به نفع اعضاء بهره‌برداری کنند.

امروزه واژه صنف در جهان غرب برای اجتماعات خاصی که تشابه اندکی با مؤسسات قرون وسطی دارند به کار می‌رود. برخی از اجتماعات حرفه‌ای بزرگ (مثل انجمن پزشکان و یا وکلا) امروزی بعضی از وظایف صنوف قرون وسطی (اموری همچون دفاع از حقوق اعضا) را انجام می‌دهند، اما به ندرت در چارچوب همان مفهوم قدیمی قرار می‌گیرند. حتی می‌توان جنبه‌های اقتصادی صنوف تجاری و صنعتی امروزی که توسط اتاق‌های بازرگانی و اتحادیه‌های کارگران ماهر وضع می‌شود را با قوانین اقتصادی صنوف قدیمی مقایسه کرد. ولی همانطور که اشاره شده این تشابه ناقص بوده و تغییراتی در شکل و ماهیت آن رخ داده است.

اصناف در طول تاریخ و قبل از انقلاب صنعتی جایگاه ویژه‌ای داشتند. لیکن پس از انقلاب صنعتی و ایجاد نگرش و رویکرد جدید اصناف و فعالیت‌های اقتصادی و بازرگانی در اروپا، جایگاه و وضعیت صنوف نیز تغییر نمود.

■ صنوف قرون وسطایی اروپا

از قرن یازدهم میلادی در اروپا اجتماعاتی از تجار برای حمایت از بازرگانان در مقابل دولت‌های ملوک‌الطوایفی شروع به شکل‌گیری نمود. آن‌ها ترکیبی از تمام تجار و بازرگانان شهرها (اولین صنعتگرانی که در اوایل قرون وسطی تجارت می‌کردند) بودند. همان طور که صنعت در شهرهای بزرگ تخصصی‌تر شده و تنوع حرفه‌ای ایجاد گشت، صنوف تجاری اولیه به صنوف حرفه‌ای بسیاری تقسیم گردید که هر یک ترکیبی از شهروندان مشغول به کار تجارت در همان شهر بودند. صنوف تجاری اولیه پس از مدتی به جز در شهرهای کوچک که سازمان‌های حرفه‌ای تخصصی داشتند، ناپدید شدند. اما زمانی که در اوج بودند به قدری قوی شدند که تجارت را در کشورهای سواحل مدیترانه و سراسر اروپا گسترش دادند. دایره فعالیت آن‌ها به قدری گسترش یافت که برخی از صنوف تجاری ایتالیا مثل آنچه که در جنوا و فلورانس وجود داشت، در تعیین دولت‌های محلی نیز مؤثر بودند. صنوف تجاری در آلمان و انگلستان نیز در شهرهای کوچک قدرت بسیاری یافتند. کم‌کم بازرگانی در این زمان یکی از امور (کارها) محلی شد و صنوف در برخی موارد در میان شهرهای هم‌پیمان برای گسترش و حمایت از تجارت توسعه یافت. بزرگترین تشکل آن زمان اتحادیه بازرگانی هم‌پیمانان اروپای شمالی بود که برای کنترل تجاری شهرهای عضو ایجاد گردیده بود.

■ اهداف اصناف در قرون وسطی

الف- نگه داشتن انحصار بر بازار شهر در مقابل خارجیان؛

ب ـ حفظ تعادل در میان اعضا با ممانعت از دست‌اندازی همکاران در امور یکدیگر؛

ج ـ ضمانت مصرف‌کنندگان برای دریافت کالا با کیفیت و قیمت مناسب؛

د ـ ایجاد یک سیستم آموزش صنعتی و حرفه‌ای نظارت شده؛

ح ـ برگزاری مراسم مذهبی و حمایت از افراد ضعیف (یتیمان و افراد بی‌سرپناه).

■ صنوف در ممالک اسلامی و ایران

کشورهای اسلامی یکی از جایگاهها و خاستگاههای صنوف در جهان بوده‌اند. این امر عمدتاً ناشی از وجود تعلیمات دینی و تأکید بر جمع‌گرایی در دین اسلام می‌باشد. بدین ترتیب صنوف در

کشورهای اسلامی دارای جایگاه خاصی بوده‌اند. در این قسمت ضمن بررسی جایگاه صنوف در کشورهای اسلامی، وضعیت صنوف در ایران را از گذشته تا حال بررسی می‌نماییم.

■ **کشورهای اسلامی و تشکل‌های صنفی**

صنوف در کشورهای اسلامی سابقه‌ای طولانی دارند، هر چند ساختار آن‌ها با صنوف غربی متفاوت بوده است. گسترش صنوف در ممالک اسلامی به دلیل تأکیدات بسیار دین اسلام بر متحد شدن و در واقع مجتمع عمل نمودن است، هر چند در قرون نوزدهم و بیستم ساختار آن‌ها تغییر کرده و در واقع به صورت نوین مطرح شدند. در دوران حکومت عباسیان در کشورهای اسلامی، صنوف دارای جایگاه خاصی بودند. وظایف این اصناف در دوران عباسی به شرح زیر بود:

الف- کوشش در شناخت اسرار حرفه؛

ب- دقت در صنعت و تولید بی‌عیب و نقص مصنوعات؛

ج- توجه به منافع و مصالح اعضاء صنف؛

د- رسیدگی به کمیت و کیفیت مواد اولیه مورد استفاده در ساخت کالا؛

ه- توجه بهداشت.

اصناف در کشورهای اسلامی برای خود رسومی داشتند که به شدت به آن پایبند بوده و آن را رعایت می‌کردند. این رسوم برخاسته از اعتقادات و عمق مناسبات اجتماعی آنها بود

❐ آشنایی با تاریخچه و روند شکل‌گیری اصناف در ایران

شکل‌گیری اصناف در ایران قدمتی چند هزار ساله دارد. این قدمت باز می گردد به زمان هخامنشیآنکه مردم را به گروه‌های مختلف از جمله کسبه و اصناف طبقه‌بندی می‌کردند که در ادامه این بحث به صورت مختصر و اجمالی ارائه می‌گردد.

■ **دوره اول: از هخامنشیان تا ظهور اسلام**

کسبه و اصناف دردوران هخامنشیان و ساسانیان یکی از طبقات چهارگانه ایران بوده‌اند. این طبقات چهارگانه عبارت بودند از: الف- روحانیون (آسروان[1]) ب- جنگیان (ارتشتاران) ج- مستخدمان اداری (دبیران) د- توده مردم که خود شامل دو گروه روستاییان و پیشه‌وران یا واستریوشان و دیگر صنعتگران و شهریان بود.

1. Asravan

■ **دوره دوم: از ظهور اسلام تا ورود مغولان**

با ظهور اسلام تحولی شگرف در احوال فرد و نظام جامعه ایران صورت گرفت. بسیاری از مشاغل که پیش از اسلام، آزاد و حتی آبرومند بود، محدود یا حرام شد و بسیاری از اصناف و پیشه‌ها نظیر می فروشی، خوک بانی و ... ناروا شناخته شد و در اصناف دگرگونی‌هایی پدید آمد. از جمله این دگرگونی‌ها، نظارت محتسب شهر است که بر کم‌فروشان نظارت می‌کرد، پیمانه‌ها را می‌سنجید، تقلب و تدلیس را می‌یافت و نمی‌گذاشت که حق عامه به دست مفت‌خوران افتد و خود متخلفین را تعزیر می‌کرد.

در دوره سلجوقیان صنوفی در شهرها تا حدودی گسترش یافتند که از بسیاری جهات با صنوف اروپا در قرون وسطی شباهت داشتند. فلسفه تشکیل صنوف در این دوره به تغییرات گوناگون دستگاه‌های حکومتی و وجود پدیده «بیکاری» در اشکال مختلف بر می‌گردد.

■ **دوره سوم: از دوران مغول تا قاجاریه**

با ورود مغولان به ایران تار و پود قشرهای جامعه در شهرها از هم گسست، حرفه‌ها و پیشه‌ها رونق خود را از دست دادند و صاحبان حرف از شهر و دیار خود آواره شدند. مع هذا این به معنای از بین رفتن کامل تشکل‌های صنفی نبود. در عهد مغول آن گروه از صنعتگران شهری که دارای اتحادیه‌های صنفی بودند، توانستند استقلال خود را حفظ کرده و در مقابل حکومت مرکزی مالیات بپردازند. در این صنوف یکی از پیشکسوتان به عنوان رئیس اتحادیه انتخاب می‌شد.

در دوره صفویه بار دیگر شهرنشینی و بازرگانی رونق گرفت و انجمن‌های صنفی توسعه پیدا کردند. در این دوران اتحادیه‌های صنفی، نقش مهمی در جمع‌آوری مالیات داشتند. در این اصناف فعالیت قابل توجهی در انجام مراسم‌های مربوط به اعیاد و اقامه تعزیه صورت می‌گرفت که هر یک از آن‌ها دارای جلسات مخصوص به خود بود. در این دوره طبقه حاکم بر اصناف شهری، تسلط مطلق و بی چون و چرا داشته است.

■ **دوره سوم: از قاجاریه تا شهریور ۱۳۲۰**

در دوره‌ی قاجار نیز گروه‌بندیی‌های صنفی، برحسب پیشه و حرفه، به چشم می‌خورد. اصناف و صاحبان حرفه در کار خود اندازه و حدود نگه می‌داشتند و نوع کالاهایی که هر صنف می‌فروخت و حدود حرفه‌ای که هر یک از صاحبان حرفه به آن اشتغال داشتند، معلوم و مشخص بود. در این دوره اداره امور اصناف و محلات شهر با کلانتر بود و با کمک کدخدیان محلات و اصناف، شهر را

اداره می‌کردند. هر صنفی نوعی محکمه صنفی داشت که از ریش‌سفیدان تشکیل شده بود و در راس آنها رئیس صنف یا کدخدا قرار داشت. در زمان قاجار اولین اتحادیه کارگری، تحت عنوان کارگران چاپخانه‌ها و کفاشان در تهران تشکیل شد و سپس اتحادیه کارگران چاپخانه در اصفهان و باربران در بندر انزلی به طور جداگانه تشکیل گردید. این اتحادیه‌ها بعد از چند سال فعالیت، منحل شدند.

تحول اساسی در وضعیت اصناف در آغاز دوره‌ی پهلوی به وقوع پیوست. در آذر ماه ۱۳۰۵، مجلس شورای ملی قانون الغای مالیات‌های صنفی و مالیات سرشماری را به تصویب رساند. با تصویب این قانون رابطه‌ی دولت با اصناف به عنوان گروه دارای شخصیت حقوقی واحد، لااقل تا آنجا که به پرداخت مالیات مربوط می‌شود، پایان یافت.

بعد از تشکیل مجالس قانون‌گذاری در ایران، شاهد وضع قوانین زیادی پیرامون صنوف مختلف می‌باشیم. نظیر قانون راجع به کارشناسان رسمی مصوب ۱۳۱۷، قانون دفاتر اسناد رسمی مصوب ۱۳۱۶، قانون وکالت سال ۱۳۱۵ و قوانین متعدد دیگر که هر کدام صنوف خاص را در بر می‌گرفت. در زمان حکومت رضاخان، نظارت بر فعالیت‌های اصناف افزایش یافت و حتی گردهمایی‌های صنفی تنها پس از کسب اجازه از شهربانی و حضور نماینده‌ی آن در جلسات، مجاز شمرده می‌شود و این باعث شد که تا حدی فعالیت اتحادیه‌های صنفی دچار رکود شد. در سال‌های قبل از ۱۳۲۰ دولت، کارگران و گروه‌های مختلف دیگر از قبیل وکلای دادگستری، پزشکان، مهندسان و روزنامه‌نگاران را از ایجاد و اداره تشکیلات و مجامعشان منع کرده بود. در ۵ مهر ۱۳۱۱ مجلس قانون دیگری تحت عنوان قانون رفع اختلافات صنفی را به تصویب رساند که هدف آن تعدیل اختلافات واحدهای صنفی بود.

■ دوره چهارم: از شهریور ۱۳۲۰ تا زمان انقلاب اسلامی ۱۳۵۷:

در دوره‌ی پهلوی فعالیت اجتماعی و سیاسی اصناف تا حد زیادی تابع فراز و فرود قدرت دولت مرکزی بوده است بدین معنی که در دوره‌های ضعف حکومت (از شهریور ۱۳۲۰ تا ۲۸ مرداد ۱۳۳۲) و دوره‌ی جنبش انقلابی (سال‌های ۱۳۵۶ و ۱۳۵۷) فعالیت اصناف تشدید شده است. اما درمجموع در این دوره، نظارت دولت و سازمان‌های تابعه‌ی آن بر اصناف، افزایش یافت. پس از شهریور ۱۳۲۰، مسأله شرکت دادن مردم در اداره‌ی امور خود تا حدی مورد توجه قرار گرفت و بنابراین فعالیت‌های صنوف بار دیگر جان گرفت. در این دوران اتحادیه‌های صنفی و بخصوص از نوع کارگری تشکیل شد که بالاخره به موجب قوانین کار و بخصوص قانون سال ۱۳۳۷ حق

تشکیل سندیکا برای آنان به رسمیت شناخته شد. اتحادیه کارگران و برزگران در تهران به دست عناصر دست چپی تشکیل و شعبی در آذربایجان، مازندران و خوزستان تشکیل داد. در اواخر سال ۱۳۲۱ اتحادیه زحمت‌کشان نیز در تهران تشکیل گردید. در این دوران کار رسیدگی و تدوین مقررات مربوط به اتحادیه‌ها به وزارت کار محول شده بود.

در جنبش ملی شدن صنعت نفت ایران، یکی از مهمترین پایگاههای اجتماعی جبهه‌ی ملی و رهبران مذهبی، اصناف و کسبه ی بازار بود. پس از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ نخستین واکنش دولت اقدام در جهت متمرکز کردن امور اصناف به منظور اعمال نظارت مؤثر بر آنها بود. به این منظور هیأت وزیران در آبان ماه ۱۳۳۳ آیین نامه‌ای را برای تأسیس مجمع عمومی اتحادیه‌های صنفی و بازرگانی، به تصویب رساند که بر اساس آن بازرگانان (تجار دارای کارت بازرگانی) و اصناف مربوط به امور بازرگانی (توزیع‌کنندگان، صادرکنندگان و بنگاه‌های حمل و نقل و برخی خدمات مثل فیلم و سینما) در زیر پوشش یک سازمان صنفی، متشکل می‌شدند. این مجمع ۵۰ عضو داشت که ۲۵ نفر آن از بازرگانان و ۲۵ نفر نیز نمایندگان اتحادیه‌ی صنفی (جمعاً ۳۶ اتحادیه) بودند.

تغییر دیگری که در سازمان‌های صنفی انجام گرفت، تصویب قانون مهر ۱۳۳۶بود که بر اساس آن در هر شهر اعضای یک حرفه یا پیشه می‌توانستند در یک صنف مجتمع شوند که به عنوان تنها صنف رسمی از این نوع به ثبت می‌رسید. نمایندگان این اصناف (از هر صنف یک نماینده) به عضویت ارگان جدیدی به نام شورای عالی اصناف در می‌آمدند که همه‌ی تصمیمات آن باید به تأیید فرماندار شهر که خود عضوی از آن بود، می‌رسید.

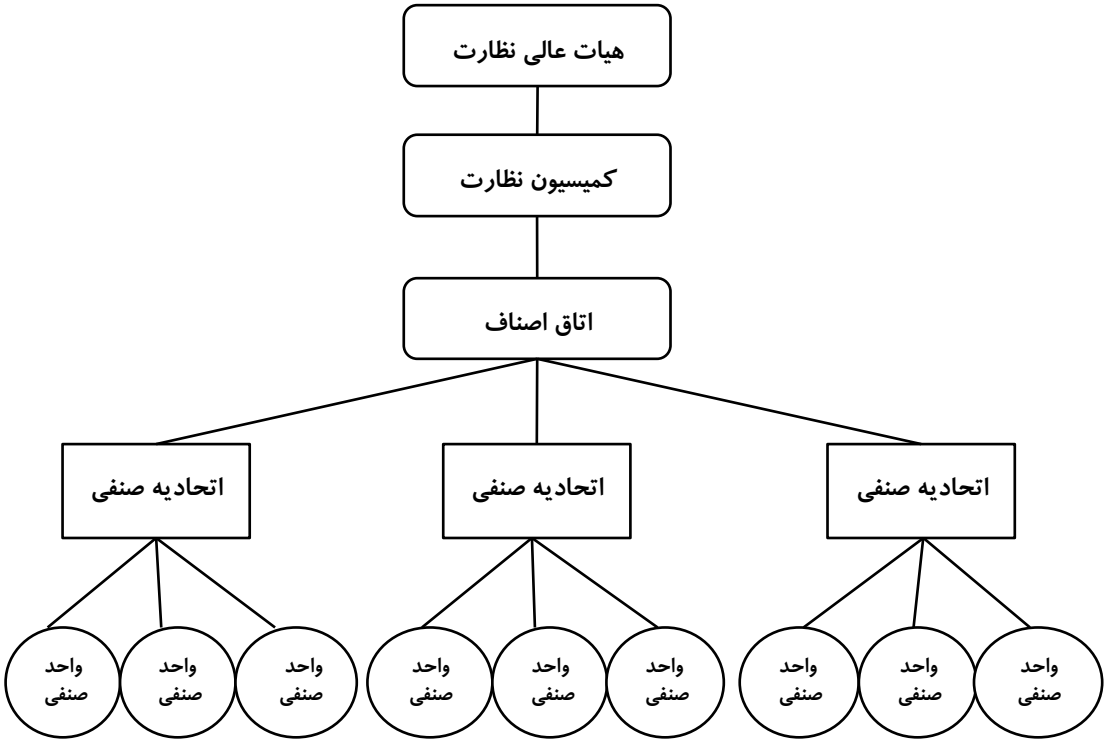
با گذشت زمان اهمیت وضع قوانین به منظور سازماندهی منظم اصناف و گاهی استقلال پاره‌ای از سازمان‌های صنفی، بیش از پیش احساس شد. تصویب لایحه‌ی قانونی استقلال کانون وکلای دادگستری در سال ۱۳۳۳، تصویب قانون راجع به اصلاح قانون کارشناسان رسمی مصوب ۱۳۳۹، تصویب قانون شهرداری در سال ۱۳۳۴ که بخشی از وظایف شهرداری را تنظیم امور صنفی از قبیل صدور پروانه کسب و تعطیل محل کسب و نظارت بر صنوف و غیره می داند، از جمله ی این قوانین هستند. قانون نظام صنفی مصوب ۱۶ خرداد ۱۳۵۰، لایحه قانونی مجازات متخلفین از مقررات نظام صنفی مصوب بهمن ۱۳۵۱، قانون اصلاح قانون نظام صنفی مصوب کمیسیون‌های کار و امور اجتماعی کشور و دادگستری، در مجلس شورای ملی مصوب ۳۰ آبان ۱۳۵۱، قانون نظام

معماری و ساختمانی مصوب ۱۳۵۶، قانون دفاتر اسناد رسمی و کانون سردفتران و دفتر یاران مصوب ۱۳۵۴، ازمهم ترین این قوانین می‌باشند.

آخرین تحول در روند رشد و توسعه صنوف تا قبل از انقلاب به تشکیل اتاق اصناف مربوط می‌شود. اتاق اصناف به عنوان یک سازمان مستقل در کشور پس از تصویب لایحه نظام صنفی ایجاد شد. تشکیلات اتاق اصناف در تهران به طور مستقیم زیر نظر هیأت عالی نظارت به ریاست وزیر کشور اداره می‌گردید. در زمان فعالیت اتاق اصناف نظمی نسبی بر امور بازرگانی درون شهرها حکمفرما بود. در واقع نقطه ی اوج سیاست نظارتی دولت و تلاش در جهت ادغام اصناف در تشکیلات بوروکراتیک دولتی، تصویب قانون نظام صنفی در خرداد ماه ۱۳۵۰ بود. به موجب این قانون افراد دارای شغل مشابه در هر شهر می‌توانستند تشکیل اتحادیه‌ی صنفی بدهند. اتحادیه‌های صنفی تحت نظارت سازمانی موسوم به «اتاق اصناف» قرار گرفتند که برخی از وظایف آن بر اساس ماده ۳۰ قانون مذکور به شرح ذیل بود:

۱- ایجاد هماهنگی بین اتحادیه‌های صنفی و راهنمایی صنوف؛
۲- همکاری و اشتراک مساعی با اتحادیه‌ها و نظارت بر اعمال آنها؛
۳- تصویب آیین نامه‌های مالی، استخدامی، اداری، آموزشی و تشکیلاتی اتحادیه‌های صنفی؛
۴- صدور پروانه‌های صنفی؛
۵- ابطال پروانه و یا تعطیل موقت محل کسب؛
۶- تأیید صلاحیت و معرفی نمایندگان اتحادیه‌ها برای واحدهای مالیاتی و سایر مراجع قانونی؛
۷- نظارت در اجرای مقررات فنی، بهداشتی، ایمنی و ...؛
۸- رسیدگی به اختلافات افراد صنفی و اتحادیه‌ها؛
۹- تعیین حداقل معلومات و اطلاعات فنی لازم برای احراز صلاحیت اشتغال به کار افراد صنفی؛
۱۰-تعیین و پیشنهاد ساعات کار و ایام تعطیل افراد صنفی؛
۱۱-تشکیل صندوق تعاون صنفی برای کمک به افراد صنفی و ....

نمودار (۱-۱) تشکیلات صنفی کشور را در آستانه انقلاب اسلامی ترسیم نموده است.



نمودار شماره ۱-۱

■ **دوره‌ی پنجم: از وقوع انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ تا حال حاضر**

پس از پیروزی انقلاب، اتاق‌های اصناف در تهران و سایر شهرستان‌ها منحل گردید و تشکیلات صنفی تا تیرماه ۱۳۵۹ که شورای انقلاب قانون نظام صنفی را به تصویب رساند، وضع قانونی مشخصی نداشت. در این دوره‌ی دو ساله تلاش‌هایی از جانب جناح‌های مختلف حکومت جدید برای کسب رهبری تشکیلات صنفی به عمل آمد. در اسفند سال ۵۷ کمیته‌ای موسوم به کمیته‌ی موقت نایب‌الامام خمینی، تشکیل شد تا امور اصناف را موقتاً سامان دهد. در اردیبهشت ماه ۱۳۵۸ دولت موقت مصوبه‌ای را به تصویب رساند که به موجب آن سه وزیر صنایع، بازرگانی و اقتصاد، مامور شدند تا ایجاد تشکیلات جدید صنفی، هیأت‌هایی را به عنوان قائم مقام قانونی هیأت رئیسه‌ی اتاق‌های اصناف انتخاب کنند. در این دوره اداره‌ی امور جاری اتاق‌های مذکور در سطح استان‌ها به