

جمعية العمل النسوي لرعاية وتأهيل المرأة

سياسات العمل التعاوني
والتمكين النسوي

ورقة سياسات

د. سائد جاسر ذرة
حزيران 2018



ROSA LUXEMBURG STIFTUNG
REGIONAL OFFICE PALESTINE & JORDAN

Sponsored by the Rosa Luxemburg Stiftung with funds of the Federal Ministry for Economic Cooperation and Development of the Federal Republic of Germany. This publication or parts of it can be used by others for free as long as they provide a proper reference to the original publication."

"The content of the publication is the sole responsibility (of the FIRST PARTY) and does not necessarily reflect a position of RLS".

المحتويات

5	مقدمة
9	القسم الأول
9	مفهوم العمل التعاوني
12	مبادئ وأسس العمل التعاوني
15	العمل التعاوني الفلسطيني
15	لمحة تاريخية
16	وضع التعاونيات في فلسطين
21	الإطار القانوني والسياساتي
24	البيئة السياساتية
26	القضايا الرئيسية في العمل التعاوني
26	البنى والبيئة النازمة للعمل التعاوني
28	الحاكمية، إدارة وتشغيل التعاونيات
32	الوعي المجتمعي والمفاهيم السائدة
35	السياسات
35	السياسة الأولى
36	السياسة الثانية
39	السياسة الثالثة
39	مبادئ تطبيق السياسات
41	تدخلات لتطبيق السياسات
47	القسم الثاني
47	التمكين وتدخلات جمعية العمل النسوي
50	تقييم تدخلات تمكين المرأة الاقتصادية
55	خيارات مستقبلية

تنطلق هذه الورقة من نظرة شمولية للتعاون تؤكد على أنه، إلى جانب أنماط التعاون الاقتصادي الاجتماعي السائدة، والتي تعطي للعمل التعاوني أهميته الاقتصادية والمعيشية، هناك التعاون القائم على تمكين الفئات المهمشة وإخراجها من عزلتها وتحويل عملية الإقصاء المفروضة ذاتياً من الداخل أو من قبل الغير من الخارج، إلى عملية مشاركة فعالة توسع فرص وصول هذه الفئات لمقومات المعيشة، بما يشمل الأبعاد المادية، الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، المدنية والسياسية.

مقدمة

تطمح ورقة السياسات هذه إلى توفير إطار مرجعي للمنظمات والمؤسسات الفاعلة في مجال العمل التعاوني والتمكين النسوي والاقتصادي، من أجل حشد القوى وتفعيل الجهود المشتركة وتوجيهها نحو النهوض بالعمل التعاوني، وتعزيز دور التعاونيات بشكل عام، والتعاونيات النسوية بشكل خاص، في إحداث التنمية الاجتماعية الاقتصادية، لما يمتلكه العمل التعاوني من مقومات تمكنه من طرح نموذج تنموي وطني بديل لنماذج التطوير المرتبطة بالاستعمار، والتي تعمق من تبعية الاقتصاد الوطني للاقتصاد الإسرائيلي، وتضعف من بنيته الإنتاجية والتشغيلية، وتحد من قدرته على توليد فائض القيمة اللازم لتراكم رأس المال. يمكن لهذه الوثيقة أن تشكل إطاراً مرجعياً للعمل المشترك، أو تكون أرضية للحوار حول مفاهيم العمل المشترك، أو أداة لتكوين إطار مفاهيمي للتوجهات المستقبلية الجماعية.

تتضمن هذه الوثيقة، وكما هو متبع في تطوير الأوراق السياساتية، تحليلاً للواقع التعاوني قاد إلى استنتاج مجموعة القضايا ذات الشأن التي تواجه العمل التعاوني، ومنها تم تطوير الأهداف المشتركة القادرة على حشد القوى وجمع الجهود لغاية بلوغها، والمبادئ التي يمكن الارتكاز عليها في العمل المشترك، وعلى آليات تحقيق الأهداف والتدخلات التي يتم من خلالها العمل المشترك لإحداث التغيير.

أدى التباين القائم في مفهوم مصطلح السياسة والغرض منها وفي استخدامها، إلى إحداث تباين في النظرة إلى السياسات وفي مكنونها من موقع لآخر¹ ومن تنموي لآخر ومن غرض لآخر. يرى بعضهم أن السياسات هي الأدوات أو الوسائل والأساليب التي يمكن لنا من خلالها بلوغ غاية أو غايات ما (مثل سياسة الإغفاء الضريبي لتشجيع الاستثمار، أو سياسة دعم أسعار منتج ما، مثل القمح لتشجيع على زراعته، أو سياسة

1 انظر على سبيل المثال: تطوير سياسة الحكم المحلي في فلسطين، إرشادات توجيهية خاصة بتطوير السياسة، خطوات تحضير وثيقة سياسة، وزارة الحكم المحلي، ورقة غير منشورة. أو انظر: سياسة التعليم الجامع في فلسطين، وزارة التربية والتعليم، 2015، www.moehe.gov.ps

تسهيل إجراءات الحصول على التأشيرات لتشجيع السياحة، أو سياسة اللامركزية في إدارة وتشغيل الهيئات المحلية لتفعيل المشاركة والمساءلة المجتمعية)، وبعضهم ينظر إلى السياسات على أنها الأهداف التي يجب بلوغها لتحسين نوعية الحياة أو للنهوض بقطاع ما، مثل سياسات التعليم الجامع التي تسعى لإحداث تغيير نوعي في نظام التعليم الفلسطيني بجعله نظاماً مناسباً للجميع، مع الأخذ بالحسبان التباينات القائمة ما بين الطلبة من خلال تحقيق عشرة أهداف. ويراهم البعض على أنها توجهات عمل، مثل سياسات تنمية المنطقة ج المبنية على الصمود والمواجهة، أو سياسات الحد من الفقر المبنية على بناء المهارات والتشغيل وتشجيع الاستثمارات الصغيرة المدرة للدخل. وعليه، ينظر للسياسة على أنها وسيلة أو أداة، وينظر إليها في مكان آخر على أنها الغاية، كما وينظر إليها على أنها توجهات وطرق العمل، وكل ذلك صحيح حسب موقعه. ولتجنب الخوض في حوار مفاهيمي، اقتضى التوضيح.

تقترح هذه الوثيقة أن يتم التعامل مع السياسة على أنها توجه للعمل مبني على أساس قضية مركزية، مصاغة على شكل هدف، وتقود العمل على تحقيقها مجموعة من المبادئ (الالتزامات)، ويتم بلوغها من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج والنشاطات والتدخلات من قبل مجموعة من المؤثرين وذوي الشأن المعنيين بالقضايا المطروحة.

وحيث يراد لهذه الوثيقة أن تكون أرضية للعمل المشترك، يتم تجميع الجهود وتنسيقها وتوجيهها في اتجاهات محددة لبلوغ أهداف متفق عليها، كان عليها أن تتعامل مع ترتيب مبسط للسياسات من حيث الصياغة على شكل أهداف، وما يرتبط بها من مبادئ والتزامات ونشاطات يساهم تنفيذها في بلوغ هذه الأهداف.

من المتوقع، ومن المرجو، أن تخدم هذه الوثيقة المجموعات العاملة على النهوض بالعمل التعاوني الفلسطيني، سواء كانت بنى مجتمعية مدنية معاصرة، مثل: اتحادات، لجان، هيئات أهلية أو منظمات عاملة وداعمة للعمل التعاوني وللتمكن بشكل عام، والتمكين النسوي بشكل خاص، أم كانت جمعيات تعاونية أو أطراً رسمية حكومية.

تتسم موضوعة العمل التعاوني في فلسطين بمجموعة من الميزات العامة ذات الصلة بقدرة

العمل التعاوني على تفعيل المشاركة الاقتصادية وعلى إحداث التغيير الاجتماعي وتقوية وتمكين الفئات المهمشة. وكما في غيره من المجتمعات، يتسم العمل التعاوني في فلسطين بمجموعة من الميزات الخاصة ذات الصلة بالواقع الاجتماعي الاقتصادي السياسي المعاش:

- فمن جهة عملت التعاونيات، وتعمل، كإطار تنظيمي (اقتصادي واجتماعي) مقاوم للاحتلال وسياساته، من خلال طرح أنماط استثمارية إنتاجية أو خدماتية محلية قائمة على الجهود والرساميل المحلية.

- ومن خلال نشاطها الإنتاجي أو الخدماتي تعمل البنى التعاونية على تقوية الاقتصاد الوطني، وعلى التخفيف من حدة التبعية للاقتصاد المستعمر.

- وعملت التعاونيات، وتعمل، على توفير سبل العيش لأعضائها بالاعتماد على المصادر الذاتية، وبما يشمل العمل ورأس المال.

- وتعمل على تمكين الفئات المهمشة وتفعيل مشاركتها المدنية، بفعل تنظيمها في مجموعات مصالح لها اهتماماتها وأهدافها وتناضل من أجل مصالحها.

يتفق هذا مع استنتاج الدراسة التحليلية التي أجراها د. بسام مكحول لمصلحة وزارة العمل، حيث يقول: "تشكل التعاونيات إحدى أدوات التغيير الاجتماعي في المجتمعات بفعل دورها في تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية والاقتصادية لأعضائها، الذين لا يستطيعون تحقيق ذلك بشكل منفرد، وتساهم التعاونيات بشكل فعال في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، خاصة في المجتمعات الفقيرة والمهمشة، باعتبار أن لكل جمعية تعاونية هدفاً اقتصادياً عملياً قابلاً للتحقق والتنفيذ، وهدفاً اجتماعياً تحقّقه، والأعضاء ينضمون إليها لتحسين أحوالهم الاقتصادية وتوقع مزايا في صورة دخل وخدمات أحسن ومستوى أرقى من المعيشة، والإحساس بالطمأنينة التي تتحقق نتيجة لانتفاء هؤلاء الأعضاء إلى مجموعة متضامنة منظمة داخل هذه الجمعية، إضافة إلى أن أحد مبادئها يقوم على الدور الاقتصادي لأعضائها."²

2 انظر: د. بسام مكحول: الدور الاقتصادي والاجتماعي للجمعيات التعاونية في الضفة الغربية، وزارة العمل، 2013. (ص 25)

القسم الأول
مفهوم العمل التعاوني

يتضمن العمل التعاوني في الأساس مجموعة من المبادئ، أولها مبدأ التعاون والعمل المبني على العونة وتقديم الدعم والمساعدة والمشاركة وتجميع الجهود. في ظروف التبعيع الاقتصادي الكولونيالي وضعف الاقتصاديات ذات الأثر Economies of Scale، يمكن لتجميع الجهود والرساميل الصغيرة المتوفرة لثمة ما أن يعظم من القوة وأن يخلق فرصاً أوسع للاستثمار، وبالتالي للإنتاج والمنافسة وطرح بدائل محلية لمنتجات وخدمات المستعمر.

تعطي أنماط التعاون الإنتاجي والخدمات السائدة الأهمية الاقتصادية للعمل التعاوني، بما تضمنه من تجميع لرأس المال والعمل المشترك وتنظيمه بالمشاركة لتوليد المنفعة للأعضاء وللمجتمع، وبالتالي تساعد على توفير ظروف معيشة تمكن الأعضاء والمجتمع المحيط من تلبية احتياجاته المعيشية بدرجة أو بأخرى. والتعاون هنا يبنى من أجل القيام بعمليات إنتاج مشتركة، مثل تجربة مزارع الحبش في طمون، أو مزرعة تسمين العجول في حوارة، أو يمكن أن تقوم التعاونية على أساس تنظيم خدمات مشتركة، مثل معاصر زيت الزيتون التعاونية، تعاونيات التصنيع الغذائي، تعاونيات تنظيم الشراء أو التسويق.

والتعاون هنا، إضافة للمنفعة الاقتصادية، يعني المشاركة بدل التهميش والوصول للمصادر وتقوية وتدعيم الرأس المال الاجتماعي، بالانتقال من العائلة إلى البنى العصرية المنظمة³. ويمكن هنا ذكر تعاونيات التوفير والتسليف النسوية، التي مكنت النساء من إدارة صناديق توفير وتسليف بعشرات ملايين الدولارات، وساعدت النساء على تكوين رأس مال خاص بهن، ووسعت من فرص العضوات في الوصول إلى مصادر تمويل لم تكن متاحة لهن قبل ذلك. وعليه، فقد ساهمت تعاونيات التوفير والتسليف في نقل النساء العضوات من حالة العزلة إلى حالة الوصول للمصادر، ولعل أبرزها مصادر التمويل، طبعاً دون إغفال تدخلات بناء القدرات التمكينية الأخرى التي تلقتها عضوات تعاونيات التوفير والتسليف.

3 علاقة التعاونيات برأس المال الاجتماعي، انظر على سبيل المثال، محمد حامد: سياسات لتفعيل الحركة التعاونية الفلسطينية، ماس 2012 (ص 14، 11، -19 25)

إلى جانب هذا النمط، هناك التعاون القائم على التمكين للفئات المهمشة، بما يشمل عليه من أبعاد اجتماعية سياسية، والذي يقوم على تقوية الأعضاء وتدعيم قدرتهم على الصمود، وهذا ما تم اختباره في مواجهة الاحتلال الإسرائيلي وأدوات قمعه المتعددة. نذكر على سبيل المثال، تجربة الآبار الارتوازية التي حفرت وتم تمويلها وحفرها بشكل جماعي وعلى أساس تعاوني (بعضها مسجل على شكل تعاونيات، والبعض الآخر مسجل على شكل شركات)، ومكنت المزارعين من زراعة أراضي جديدة ومن ري مزروعاتهم وكسب روقهم لضمان استمرار معيشة أسرهم، بعد أن سلبت إسرائيل أراضيهم عام 48 في كل من طولكرم وقلقيلية. كما يمكن ذكر تعاونيات الري التي عملت على إيصال المياه للمزارعين وتمكينهم من زراعة أراضيهم وحمايتها من المصادرة، مثل تعاونية طمون وري "سهل البقيعة" المهدد بالمصادرة. عملت هذه التعاونية على خلق حالة اقتصادية ملموسة نتيجة الزراعات المروية التي تغطي آلاف الدونمات. ما يميز التعاونيات عن الشركات والجمعيات الأهلية أنها، أي التعاونيات، تبنى على مجموعة من القيم: العون الذاتي، المسؤولية الذاتية، الديمقراطية، المساواة، الإنصاف والتضامن، ومن المهم جداً أن يؤمن كافة الأعضاء بهذه القيم، وأن يلتزموا بمبادئ العمل التعاوني. لهذا نرى أن العديد من التعاونيات التي ترغب في حماية هويتها التعاونية تضع الإيمان بقيم العمل التعاوني كشرط للعضوية.

مبادئ وأسس العمل التعاوني

يكثر الحديث عن مبادئ العمل التعاوني، وأحياناً نرى توسعاً أو تضيقاً في هذه المبادئ، ولا يخلو الأمر من بعض التباينات، ويرجع ذلك ببساطة إلى الإطار الذي طرحت به هذه المبادئ وإلى الغرض من استخدامها، فنرى أحياناً أن هذه المبادئ تسحب التعاونية نحو الوحدة الاقتصادية ونظام الشركات، من خلال التركيز على المساهمة الاقتصادية والمسؤولية المالية المشتركة تجاه التزامات التعاونية، وأحياناً أخرى نرى أنها تجر التعاونية نحو الوحدة الاجتماعية والمنظمات المجتمعية، من خلال تأكيدها على الديمقراطية وعلى الدور المجتمعي للتعاونية وعلى العمل في مجال الاتحادات

للدفاع عن حقوق ومصالح الأعضاء والحركة التعاونية⁴. وحسب الحلف التعاوني الدولي فإن المبادئ التالية أساسية لتكوين وإدارة وتشغيل التعاونيات:

الطوعية والعضوية المفتوحة: ما يميز التعاونية عن البنى المجتمعية التقليدية (التجمعات العائلية) أن عضويتها طوعية وتقوم على رغبة ومبادرة من الشخص الراغب في العضوية. ترتبط طوعية العضوية هذه بفتح باب العضوية لمن تنطبق عليه الشروط، وهذا ما يؤكد عليه القانون الفلسطيني في المادة 22 (شروط العضوية) والمادة 20 (حقوق العضوية). من المفيد للجمعيات التعاونية التوقف عند هذا الموضوع وطرح شروط عضوية واضحة تحمي الجمعية وتحافظ على الانسجام بين أعضائها في المستقبل، دون أن تؤثر سلباً على قدرتها على التوسع في نفس الوقت، وأن لا يكون هناك تمييز مبني على الجنس أو الدين أو الهوية الإثنية أو الطبقة الاجتماعية أو الإعاقة.

الديمقراطية والتحكم من قبل الأعضاء: وهذا المبدأ يؤكد على أن التعاونيات أطر (مؤسسات) ديمقراطية تدار ويتم التحكم بها مباشرة من قبل أعضائها، والأهم هنا أن تقوم هذه المؤسسات على قاعدة المشاركة وإشراك الجميع في رسم السياسات وتطوير الخطط وفي الرقابة على تشغيل وأداء الجمعية، ومن الضروري التذكر أن أعضاء التعاونية متساوون عند التصويت، لكل عضو صوت، بغض النظر عن التباين في حقوق الملكية. (انظر قانون التعاون الفلسطيني، الفصل الخامس: إدارة الجمعية، مادة 30، اختصاصات الهيئة العمومية وكذلك المادة 32، إدارة أعمال الجمعية)⁵.

المشاركة الاقتصادية للأعضاء: بحيث يسهم الأعضاء بعدالة في تكوين رأس المال الأساسي المشترك في الجمعية، والذي إن ترتب عليه عائد فإنه يكون محدوداً، أو لا يترتب عليه غالباً منافع أو عوائد أساسية، حيث يتم تخصيص الفائض لتكوين

4 انظر على سبيل المثال: عبد ياسين، دليل تشخيص الملاءمة في الجمعيات التعاونية، المركز الفلسطيني للتنمية الاقتصادية الاجتماعية، 2013

Coop. Cooperatives International Alliance: <https://ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-identity-values-principles>

5 قانون التعاون الفلسطيني رقم 20 للعام 2017

احتياطي لخدمة تطوير الجمعية، أو لتغطية العوائد المرتبطة بحجم تعامل الأعضاء أو لمنافع عامة أخرى.

للتعاونية شخصية ذاتية مستقلة: حيث تكون التعاونية شخصية اعتبارية لها الحق وعليها المسؤولية في التعامل أو التعاقد مع الغير وفي التقاضي... (وهذا ما أكد عليه القانون في المادة 16).

التعاونية تعلم وتدريب وتقديم المعلومات: ومن هنا أتت وجهة النظر التي تنظر إلى العمل التعاوني كإطار وأداة لبناء القدرات، كما توفر التوعية والمعلومات على اختلافها للمجتمع الذي تعمل فيه.

التعاون بين التعاونيات: تعمل التعاونيات على تقوية الحركة التعاونية ككل، والعمل في أطر مشتركة للدفاع عن مصالح الحركة التعاونية وتقويتها وترسيخ الممارسات التعاونية الأفضل والتعلم من التجربة. (انظر المادة 15 من القانون حول وحدات البنيان التعاوني).

الاهتمام بالمجتمع: للتعاونيات ارتباط مباشر بالمجتمعات التي تعمل فيها، فنرى أن جزءاً من أهداف التعاونيات، برامجها ونشاطاتها، وكذلك جزءاً من عائداتها تذهب لخدمة المجتمع، وهذا ما يميز التعاونيات عن الوحدات الاقتصادية الأخرى. (يخصص القانون 5% من أرباح الجمعية لتنمية المجتمع، مادة 47).

يأتي استذكار مبادئ العمل التعاوني من باب التأكيد عليها وعلى أهميتها، وحتى تكون أحد الالتزامات الرئيسية المؤكدة على العمل من أجل تنفيذ السياسات.

العمل التعاوني الفلسطيني

تكتسب الحركة التعاونية الفلسطينية أهمية كبيرة في المجتمع، سواء على المستوى الوطني العام أو على المستوى المحلي الخاص، وتحظى باهتمام كبير لدى كافة الأطراف الحكومية والدولية والمحلية لدورها الهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في مجال توفير الاحتياجات لأعضائها، سواء الأمن الغذائي أو السكني أو الحد من مشاكل البطالة والفقر وتحسين مستوى الدخل، وذلك في مواجهة التهديدات الخارجية، خاصة ممارسات الاحتلال في مصادرة الأراضي وجدار الفصل، وغيرها من الممارسات التي تهدد مختلف جوانب الحياة للفلسطينيين.⁶

لمحة تاريخية

يعود تاريخ إنشاء الجمعيات التعاونية في فلسطين إلى عشرينيات القرن الماضي (العشرين)، وإن كان عمل العونة قد سبق عملية الإنشاء الرسمية بكثير.⁷

أعيد تفعيل الجمعيات التعاونية بعد صدور قانون الجمعيات التعاونية عام 1956 ونظام جمعيات التعاون رقم (1) عام 1957، وتم تعزيز ذلك بإنشاء معهد التدريب التعاوني والاتحاد التعاوني الأردني واتحاد مراقبة الحسابات كجمعية تعاونية لتدقيق حسابات الجمعيات المختلفة.

ومع احتلال إسرائيل للأراضي الفلسطينية عام 1967، تم تجميد الجمعيات التعاونية، ثم أعيد تفعيلها عام 1975، وشهدت نمواً واضحاً بعد عام 1979 نتيجة دعم اللجنة الأردنية الفلسطينية المشتركة، وفي عام 1991 بلغ عدد الجمعيات التعاونية في الضفة الغربية 378 جمعية، وعدد أعضائها 22660 عضواً، وفي قطاع غزة 28 جمعية، وقد لعبت الجمعيات التعاونية دوراً واضحاً في التنمية الصناعية والزراعية الفلسطينية، خاصة في مجال عصر الزيتون وصناعة الألبان التي شكلت بديلاً ومنافساً للسلع

6 انظر: الدور الاقتصادي والاجتماعي للجمعيات التعاونية في الضفة الغربية، وزارة العمل، 2013 (ص 23).

7 ويمكن أن يكون للمهاجرين اليهود دور في عملية إنشاء وتكوين التعاونيات.

الإسرائيلية خلال الانتفاضة الأولى.

ومع إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994 شهدت الحركة التعاونية نهوضاً واضحاً واهتماماً من السلطة الوطنية لإعادة تنظيمها من قبل الإدارة العامة للتعاون في وزارة العمل. ومع بداية العام 2012 بلغ عدد الجمعيات والاتحادات التي تم تسجيلها لدى الإدارة العامة للتعاون في وزارة العمل (1525) جمعية في الضفة الغربية وقطاع غزة⁸.

وضع التعاونيات في فلسطين

تشير سجلات وزارة العمل⁹ إلى أن إجمالي عدد الجمعيات التعاونية في الضفة الغربية، المسجلة على نظام الوزارة الإلكتروني، قد بلغ 1445 جمعية حتى نهاية كانون أول 2017، منها: 690 جمعية تم حلها وإلغاؤها.

عدد الجمعيات غير الملغاة 755 جمعية، منها 7 اتحادات تعاونية توزعت كالتالي:

- 362 جمعية عاملة (دون إجراء)، بما فيها 5 اتحادات قطاعية.
- 72 جمعية غير عاملة، منها اتحاد قطاعي واحد.
- 130 جمعية تحت إجراء التحقيق.
- 191 جمعية تحت إجراء التصفية، منها اتحاد قطاعي واحد.

التوزيع القطاعي للجمعيات العاملة (الـ 362 جمعية):

- 45٪ زراعي

8 الدور الاقتصادي والاجتماعي للجمعيات التعاونية في الضفة الغربية / دراسة تحليلية، وزارة العمل، (ص 23-24).

9 تقتصر المعلومات المتوفرة على البيانات الخاصة في الضفة الغربية الموجودة في قاعدة معلومات وزارة العمل على أمور تتعلق بإدارة الوزارة في ظل الانقسام.

• 29.3٪ إسكاني

• 18.2٪ خدماتي

• 4.4٪ حرفي

• 3٪ استهلاكي

توزيع الجمعيات العاملة (الـ 362 جمعية) حسب الجنس:

• 24٪ ذكورية

• 10.8٪ نسائية

• 65.2٪ مختلطة

توزيع الجمعيات العاملة (الـ 362 جمعية) حسب فترة التسجيل:

• 5.8٪ سجلت إبان الحكم الأردني

• 23.5٪ سجلت إبان الاحتلال الإسرائيلي

• 70.7٪ سجلت خلال فترة السلطة الوطنية (وهذه ملاحظة مثيرة للاهتمام، وتشير إلى ضعف استمرارية الجمعيات التعاونية).

وحسب معطيات وزارة العمل فإن:

• نسبة تواجد النساء في اللجان الإدارية للتعاونيات أقل من نسبتهم في الهيئات العامة، حيث وصلت نسبة النساء في الهيئات العامة إلى 30.5٪ من إجمالي الأعضاء، بينما اقتصرت اللجان الإدارية على 22.3٪ من إجمالي الأعضاء.

• يتكون ثلثا اللجان الإدارية للتعاونيات من 5 أعضاء، في الوقت الذي شكلت الجمعيات التي يصل فيها عدد أعضاء الهيئة الإدارية إلى 7 ما نسبته 24٪،

واقترنت الجمعيات التي بلغ عدد أعضاء الهيئة الإدارية فيها 9 أعضاء إلى ما نسبته 6.7٪ من إجمالي التعاونيات التي عقدت اجتماعات لهيئاتها الإدارية عام 2017.

- ومن حيث فترة عمل لجنة الإدارة فقد توزعت التعاونيات كالتالي: 60.3٪ من التعاونيات فترة عمل اللجنة الإدارية فيها سنتان، 27٪ فترة عمل اللجنة الإدارية فيها 3 سنوات، 11.8٪ فترة عمل اللجنة الإدارية فيها سنة واحدة، وكانت حصة التعاونيات التي تصل فيها فترة عمل اللجنة الإدارية 4 سنوات فقط 0.9٪.

تشغيل ضعيف للأيدي العاملة: وصل عدد العاملين في التعاونيات 443 فرداً، من بينهم 264 فرداً يعملون بشكل كامل بنسبة 59.6٪، و179 يعملون بشكل جزئي بنسبة 40.4٪.

أداء التعاونيات:

- وصل عدد التعاونيات التي اعتمدت ميزانياتها السنوية خلال فترة 2014-2016 إلى 353 تعاونية، من بينها 268 تعاونية أنجزت ميزانيتها للعام 2016، و62 تعاونية أحدث ما أنجزت كان ميزانيتها للعام 2015، و23 تعاونية كانت آخر ميزانية أنجزتها في العام 2014.

- ومن حيث الجنس فإن 10.5٪ من التعاونيات التي أنجزت ميزانياتها كانت تعاونيات نسوية، و24٪ تعاونيات للرجال، وكانت نسبة التعاونيات المختلطة 66٪.

- ما يقرب من نصف التعاونيات التي أنجزت ميزانياتها كانت تعاونيات زراعية، و30٪ من التعاونيات التي أنجزت ميزانياتها كانت تعاونيات إسكانية.

- بلغ إجمالي الرأسمال السهمي للتعاونيات قيد البحث ما يقرب 137.3 مليون دينار أردني، بمعدل يقرب من 389 ألف دينار للتعاونية الواحدة.

- كانت حصة تعاونيات الإسكان 84.7% من إجمالي رأسمال التعاونيات، تلتها التعاونيات الخدمائية بنسبة 10.2%، ثم الزراعية بنسبة 4.1%.
 - إذا ما استثنين تعاونيات الإسكان، والتي هي بسواها الأعظم ذكورية، فإن رأسمال التعاونيات الذكورية يتقارب مع مثيلاتها النسوية، حيث بلغ 10.4% و 9.3% على التوالي، من إجمالي رأسمال التعاونيات.
 - أظهرت المعطيات التي وفرتها الميزانيات السنوية وجود 131 جمعية تعاونية حاصلة على منح ومساعدات وهبات مالية بقيمة إجمالية بلغت 8.7 مليون دينار أردني، وبمعدل 66387 ديناراً لكل منها.
 - تنتمي أكثر من نصف التعاونيات التي حصلت على منح ومساعدات لتعاونيات القطاع الزراعي، بنسبة 55%.
 - حققت 149 تعاونية عجزاً قيمته الإجمالية 2.643.209 ديناراً أردنياً.
 - حققت 182 تعاونية فائضاً قيمته الإجمالية 5.539.884 ديناراً أردنياً.
 - أكثر من نصف تعاونيات القطاع الزراعي حققت عجزاً.
 - أكثر من نصف التعاونيات في القطاعات الأخرى حققت فائضاً في ميزانياتها.
 - أظهرت المعطيات المقدمة في الميزانيات وجود قروض لـ 65 تعاونية، تجاوز إجمالي قيمتها 5.7 مليون دينار.
 - 61.8% من إجمالي مبالغ القروض كان من حصة قطاع تعاونيات الإسكان، و 25.9% من حصة التعاونيات الزراعية، و 11.4% للتعاونيات الخدمائية.
- هذه المعطيات واقعية، مدونة، وتم الحصول عليها من قاعدة بيانات وزارة العمل التي ستنتقل لهيئة العمل التعاوني. يمكن أن تكون البيانات أقل أو أكثر من حجم توقعات البعض، في كل الأحوال هذا هو الواقع المستهدف، والذي يمكن النهوض به وتطويره

من خلال التدخلات المدروسة والمنظمة، ومن خلال تجميع الجهود وتوجيهها نحو أهداف موحدة متفق عليها.

ومن حيث الأداء هناك نظرة تحليلية أكثر تفاعلية للعمل التعاوني، فحسب دراسة وزارة العمل "تلعب التعاونيات دوراً اقتصادياً واجتماعياً محورياً في الأراضي المحتلة، إذ يشكل أعضاء التعاونيات حوالي 2٪ من سكان الضفة الغربية، وترتفع النسبة إلى 10٪ عند إضافة أفراد أسرهم. وشكلت حيازات أعضاء التعاونيات الزراعية حوالي 23٪ من مجمل الحيازات الزراعية. وتقدر قيمة إنتاج الحيازات الزراعية التابعة لأعضاء التعاونيات الزراعية حوالي 233 مليون دولار، أي ما يشكل 28٪ من الإنتاج الزراعي، أو ما يقارب 1.4٪ من الناتج المحلي الإجمالي، على اعتبار أن القطاع الزراعي يساهم بـ 4.8٪ منه. ويقدر عدد العاملين في الحيازات التابعة لأعضاء في التعاونيات الزراعية بـ 15218 عاملاً، أي ما نسبته 23٪ من مجمل العمالة الزراعية، أو 2.7٪ من إجمالي قوة العمل في الضفة الغربية.

أما في تعاونيات الإسكان فيقدر عدد الوحدات السكنية التعاونية التي تم الانتهاء من بنائها وتشطبيها 3351 وحدة منذ بدء عمل تعاونيات الإسكان، إضافة إلى 609 وحدات تحت التنفيذ. وتقدر قيمة التوفير في أثمان الوحدات السكنية التي وفرتها الجمعيات حوالي 100 مليون دولار. وقد يصل التوفير في ثمن الوحدة إلى 50٪ من قيمتها السوقية. كما وفرت الوحدات السكنية التي بنتها جمعيات الإسكان حوالي 7 ملايين دينار سنوياً، ووفرت تعاونيات الإسكان حوالي 14 ألف فرصة عمل مباشرة منذ تأسيسها.

وشكلت حصة تعاونيات التوفير والتسليف من مجمل القروض القائمة لمؤسسات الإقراض الصغير 3.7٪، وشكلت عدد القروض القائمة التي قدمتها حوالي 2٪، وولدت دخلاً بحوالي 656 ألف دولار عام 2011، ووفرت 666 فرصة عمل دائمة.

أما عن دور الجمعيات الاستهلاكية فهي توفر حوالي 57 دولاراً شهرياً للأسرة الواحدة، أو ما يعادل 684 دولاراً سنوياً، أي ما نسبته 3.8٪ من موازنة الأسرة

الفلسطينية في الضفة الغربية. وبذلك تقدر التوفيرات الشهرية لأعضاء الجمعيات الاستهلاكية بحوالي 780 ألف دولار سنوياً، يضاف إليها ما تسهم به التعاونيات في تحريك الإنتاج والتجارة في قطاعات عديدة أهمها الصناعات الاستهلاكية، وبخاصة الغذائية، مواد التنظيف، وغيرها.

إضافة إلى ذلك تقدم الجمعيات التعاونية خدمات اقتصادية واجتماعية عديدة لأعضائها، تساهم في تحسين مستوى الحياة من جهة، وتعزز تحقيق أهداف التنمية الوطنية، خاصة الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، وأهم هذه الخدمات الشراء الجماعي، مما يوفر حوالي 20% للمشتريين، وخدمات التسويق الجماعي، وزيادة الدخل من خلال توزيع الأرباح، وزيادة المعرفة وبناء القدرات، والمساهمة في المسؤولية المجتمعية. ومن المعروف أن انتعاش التعاون يؤدي بالضرورة إلى انتعاش السوق¹⁰.

الإطار القانوني والسياساتي

بعد انتظار طويل جداً جاء قانون التعاون الفلسطيني¹¹ بعد توقيع الرئيس في 16/11/2017 ليسدل الستار على ازدواجية البيئة القانونية التي حكمت العمل التعاوني لما يزيد عن خمسة عقود، وليفتتح مرحلة جديدة في تاريخ العمل التعاوني الفلسطيني كما يأمل الكثير منا. وأكدت وثيقة القانون على وقف العمل وإلغاء القانونين اللذين كان يتم العمل بناء عليها، وبما يشمل: قانون جمعيات التعاون رقم (50) للعام 1933 وتعديلاته والأنظمة المعمول بها في المحافظات الجنوبية، وقانون جمعيات التعاون رقم (17) لعام 1956 وتعديلاته والأنظمة المعمول بها في المحافظات الشمالية. (انظر المادة 68).

صدر القانون على شكل قرار بقانون، وجاء بهدف تشجيع وتنظيم وتنمية العمل التعاوني بالاعتماد على مبادئ العمل التعاوني (مادة 2).

10 انظر: باسم مكحول، الدور الاقتصادي والاجتماعي للجمعيات التعاونية في الضفة الغربية، وزارة العمل، 2013ص 10 و11).

11 قانون التعاون الفلسطيني رقم (20) لسنة 2017. تشرين ثاني 2017

وعليه، يجري الآن تكوين هيئة العمل التعاوني وتشكيل مجلس إدارة الهيئة، ومن المتوقع أن يتلو ذلك نقل العاملين في الإدارة العامة للتعاون من وزارة العمل إلى هيئة العمل التعاوني، والعمل على تطوير اللائحة التنفيذية للقانون والإجراءات التطبيقية وإقرار مجلس الوزراء لها. (انظر القانون المادة 76، إصدار الأنظمة).

مع اتساع حجم التفاؤل بإقرار القانون يبقى التطبيق العملي هو الاختبار الحقيقي لمدى ملاءمة القانون للعمل التعاوني الفلسطيني وقدرته على تنمية القطاع التعاوني وتعزيز دوره في البناء المجتمعي الفلسطيني وفي إحداث التنمية.

ترتهن عملية التطبيق بمجموعة من العوامل، تشمل البيئة المحيطة (القانونية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية العامة)، القدرات المتاحة، بما فيها قدرات القائمين على تطبيق القانون، وفهمهم للعمل التعاوني، وتوجهاتهم المستقبلية. دون شك فإن لعلاقات القوة في قطاع التعاون وقوة وقدرة الناشطين وذوي الشأن في القطاع التعاوني على المشاركة في رسم السياسات وتطوير الخطط وتكوين الأجسام التعاونية المختلفة، والأهم قدرتهم على المشاركة في تطوير اللائحة التنفيذية وإجراءات التنفيذ بما ينسجم ومصالحة التعاونيات والحركة التعاونية، أثرها الحاسم على تطبيق القانون.

هناك مخاوف لدى القائمين على العمل التعاوني من عدد من القضايا التي وردت في القانون¹²، منها:

- بدلاً من الاعتماد على الإجراءات الواضحة هناك توجه يمنح مجلس إدارة الهيئة صلاحيات التصرف بمصير التعاونيات والاتحادات، مما يتناقض مع مبدأ التعاون الأساسي القائم على الاستقلالية والإدارة الذاتية. (مثلاً: يجوز للجنة الإدارية للجمعية التعاونية أن تطلب فارقاً في سعر الأسهم من العضو الجديد بشرط موافقة المجلس، مادة (20)، وتنص مادة (19) على أنه لا يجوز تسجيل أكثر من جمعية في نفس المنطقة لها نفس الأهداف إلا بموافقة المجلس).

12 انظر قانون التعاون الفلسطيني رقم (20) لسنة 2017، تشرين ثاني 2017.

• يضاف إلى ذلك إخضاع أرباح التعاونيات إلى نظام ضريبي مزدوج (إضافة إلى الضرائب المترتبة على الأرباح، مثل ضريبة الدخل). على التعاونية التي حققت أرباحاً أن تخصص 5% من الأرباح لصندوق التنمية التعاوني و5% لتنمية المجتمع المحلي، وذلك بعد تخصيص ما لا يقل عن 20% من الأرباح لتكوين احتياطي قانوني، ومكافآت لأعضاء اللجنة الإدارية بما لا يزيد عن 10%، وهذا يتناقض مع جوهر المادة (35)، ومن ثم تخصيص ما لا يزيد عن 20% كعائد سنوي على الأسهم، (المادة 47). بعد ذلك، طبعاً، سوف يتم اقتطاع ضريبة الدخل. هذه المادة يمكن أن تؤدي إلى حالة إحباط، وفي الكثير من الأحيان إلى دفع التعاونيات لتضخيم النفقات لتجنب إهدار الأموال على الضرائب.

• في بيئة عمل نشطة تحتاج المؤسسات إلى تقييم موجوداتها وإلى تحديد القيمة السوقية أو المتوقعة لرأسها وتوقعات ذلك بشكل دوري. مع الأسف يعطي القانون حق إعادة تقييم الموجودات مرة كل 5 سنوات وفقاً للأصول المحاسبية المعمول بها (مادة 51)، وهذه فترة طويلة جداً. في حال النشاط الاقتصادي يمكن للمؤسسة النشطة أن تضاعف رأسها وأن تزيد موجوداتها في فترة زمنية أقل من هذه الفترة.

• السلطات الموسعة التي منحت لرئيس هيئة التعاون، إضافة إلى ما ورد في المادة 11 حول مهام وصلاحيات رئيس الهيئة، انظر على سبيل المثال: مادة 31 عقد اجتماعات الهيئة العمومية، بند 3، مادة 37 تصويب الأوضاع المالية والإدارية، مادة 39 وقائع الاجتماعات، مادة 52 التحقيق، وغيره).

• تشكل الموضوعات التي طرحت أعلاه، والعديد من المواد الخلافية الواردة في قانون التعاون الفلسطيني، وما يضاف إليها من موروث سابق في العلاقة ما بين الجمعيات التعاونية والاتحادات والمؤسسات الرسمية، أرضية خصبة للعمل، وقضية مفصلية تواجه القطاع التعاوني، حيث أنه ليس خافياً على أحد أثر البيئة القانونية والبنى الرسمية القائمة على التعاون وانعكاسها، وبشكل مفصلي، على تكوين حاكمية العمل التعاوني، وعلى إدارة الجمعيات والاتحادات، وعلى

الإجراءات التشغيلية للجمعيات، وهي بذلك تشكل بيئة للعمل التعاوني يمكن لها أن تكون بيئة كابحة ومعيقة لتطور العمل التعاوني.

البيئة السياساتية

توفر وثيقة استراتيجية العمل التعاوني (إصلاح وتنمية) للأعوام 2017-2022 أرضية مناسبة للانطلاق في العمل المشترك، ويمكن لهيئة العمل التعاوني، عند اكتمال تكوينها، أن تعتمد الخطة المذكورة كخارطة طريق لها في السنوات القادمة، وأن تركز على بناء قدراتها المؤسسية. تسعى الخطة الاستراتيجية إلى بلوغ ثلاثة أهداف، يتعلق الأول منها بتكوين البيئة المؤسسية الممكنة (بناية القدرات) للحركة التعاونية، والثاني يسعى إلى زيادة مساهمة القطاع التعاوني في التنمية الاقتصادية، في الوقت الذي يؤكد فيه الهدف الثالث على أهمية تحسين وتطوير الأداء العام للجمعيات التعاونية. ينبثق عن هذه الأهداف مجموعة من البرامج والتدخلات التي تساعد على تحقيقها.

يمكن أن تخدم مراجعة معمقة لوثيقة الخطة الاستراتيجية، بالمشاركة مع ذوي الشأن والأطراف الناشطة في مجال العمل التعاوني، كأرضية لانطلاق العمل، بدلاً من الانتظار لحين تطوير خطة جديدة غالباً ما ستتفق توجهاتها الرئيسية مع الخطة المذكورة أعلاه، كون هذه الخطة قد بنيت على مراجعة عميقة للواقع التعاوني والبيئة المحيطة به، وعلى تقييم للمسيرة السابقة وعلى تنفيذ الخطة التي سبقتها.¹³

من خلال تحليلها المعمق للواقع المحيط أكدت وثيقة الخطة الاستراتيجية على مجموعة من القضايا ذات البعد الاستراتيجي، والتي يجب مواجهتها وأخذها بعين الاعتبار عند التخطيط والعمل في القطاع التعاوني. أشارت الوثيقة بوضوح إلى الفجوات والمعوقات القائمة في البيئة القانونية لقطاع التعاون، وأكدت على أهمية الاستثمار والبناء في قدرات الإدارة العامة للتعاون، والتي تتحول الآن لتصبح هيئة العمل التعاوني.

13 استراتيجية قطاع التعاون (إصلاح وتنمية) للأعوام 2017-2022، وزارة العمل.

وأشارت الوثيقة إلى ”محدودية قدرات الإدارة العامة للتعاون البشرية والمادية لإنفاذ القانون والاضطلاع بدورها بفاعلية“¹⁴، ومن ناحية أخرى أكدت على ضعف ثقافة الفكر التعاوني بين الأعضاء التعاونيين وفي المجتمع ككل، وضعف التنسيق والتشبيك بين المؤسسات الداعمة للقطاع التعاوني، كما أشارت إلى غياب آليات ونظم توفر المعلومات المحدثة حول واقع وأداء القطاع التعاوني بما يخدم عمليات اتخاذ القرار، وضعف سوق الخدمات المقدمة للقطاع التعاوني، مما يحد من تطور القطاع. ومن ناحية الحاكمية والإدارة في الجمعيات التعاونية، أشارت الوثيقة إلى ضعف قدرات مجالس الإدارة في الجمعيات التعاونية، وخصوصاً في الجوانب المتعلقة بإدارة الأعمال ومتطلبات الحكم الرشيد في الجمعيات التعاونية، وينعكس ضعف القدرات هذه على أداء الجمعيات التعاونية، إذ تقوم مجالس الإدارة (اللجان الإدارية) في أغلب الجمعيات التعاونية الفلسطينية بمهام الإدارة التنفيذية بنفسها. وتوقفت الوثيقة عند ضعف التزام الجمعيات التعاونية بمبادئ التعاون، وخصوصاً المشاركة الاقتصادية، والتعليم والتدريب التعاوني، والتعاون بين التعاونيات، والعضوية المفتوحة، وغياب الأنظمة والسياسات وخطط العمل الواضحة والقابلة للتطبيق لدى معظم الجمعيات التعاونية، وهو ما يؤدي إلى إضعاف أداء الجمعيات. وأشارت الوثيقة إلى ضعف الالتزام في تطبيق الأنظمة الداخلية، وخصوصاً فيما يتعلق بشروط العضوية، وعدم القدرة على الوصول للفئات المهمشة نتيجة لمحدودية إمكانية الجمعيات في الوصول إلى هذه الفئات ضمن الشروط المنصوص عليها في شروط العضوية، وأشارت الوثيقة إلى ضعف مشاريع الجمعيات التعاونية وأدائها، بما يشمل غياب المشاريع التعاونية القائمة على تلبية احتياجات الأعضاء المشتركة بطريقة تضمن توفير متطلبات التنافسية والمردود الأفضل للأعضاء، مما ساهم في إضعاف القدرات التنافسية للجمعيات وقلل من تعامل الأعضاء مع جمعياتهم.¹⁵

14 استراتيجية قطاع التعاون (إصلاح وتنمية) للأعوام 2017-2022، وزارة العمل (ص 9).

15 انظر المصدر أعلاه الصفحات التالية للصفحة المذكورة.

القضايا الرئيسية في العمل التعاوني

ما زال العمل التعاوني الفلسطيني يسعى، وبقوة، لتعزيز مكانته ولشغل حيز ملموس في البنى والنظم الاجتماعية والمدنية الفاعلة في المجتمع الفلسطيني، وما زال الإنتاج التعاوني يصارع لإشغال حيز في السوق وفي تكوين الاقتصاد الوطني الفلسطيني، وبالتالي في عملية التنمية، وفي المساهمة في تكوين فائض القيمة اللازم لدفع عجلة التنمية للأمام، ولتكوين الأرضية اللازمة لاستدامة العملية التنموية.

وكما هو معروف، في حال وجود قصور أو عجز في تلبية الاحتياجات وفي عدم كفاية الخدمات، أو في الاعتكاف عن المشاركة في الإطار العام، فإنه لا بد من إجراء مراجعة شاملة لكافة جوانب العمل التعاوني الفلسطيني، وبما يشمل مراجعة النظم والبنى الناظمة والمحركة للقطاع، ولا غنى عن تحليل ومراجعة القدرات والإمكانات المؤسسية للجمعيات التعاونية وللاتحادات القائمة وأدائها، ومن الضروري مراجعة الوعي المجتمعي الناظم للعملية ككل.

يواجه العمل التعاوني الفلسطيني العديد من القضايا والمعوقات والمسائل التي تنعكس على مسيرته وتحكم أداءه ومكانه في المجتمع وفي الاقتصاد، يمكن طرح هذه المعوقات وتبويبها وتصنيفها في مجموعات مختلفة لأغراض التبسيط وتسهيل عملية تطوير السياسات ووضع الخطط وتحديد التدخلات والنشاطات اللازمة لتحقيق هذه السياسات. تقترح هذه الورقة أن يتم تجميع القضايا في ثلاث مجموعات، تتعلق المجموعة الأولى بالبنى والبيئة الناظمة للعمل التعاوني، والثانية بحاكمية وإدارة وتشغيل التعاونيات، والثالثة بمجال الوعي المجتمعي والمفاهيم السائدة، وبالتفصيل:

البنى والبيئة الناظمة للعمل التعاوني

دون شك ساهم غياب قانون العمل التعاوني في إضعاف الحالة التعاونية في فلسطين من خلال ازدواجية التشريعات، وإضعاف اللوائح والإجراءات التنفيذية وغياب الأرضية القانونية الموحدة التي تقود وتنظم العمل التعاوني في فلسطين، وما ارتبط

هذا الغياب من فجوات وإرباك، وتغيب للبنى المساندة والداعمة، مثل البنك التعاوني، صندوق التنمية التعاوني، التأمين التعاوني والمؤسسات الداعمة والمساعدة على بناء القدرات التعاونية. وتتعش الآمال مع إصدار قانون التعاون في منتصف عام 2017 على شكل مرسوم رئاسي، حيث يعوّل على الجهود الموجهة لتكوين هيئة العمل التعاوني وما يرتبط بها من تطوير وإصدار اللوائح الداخلية المنظمة لتطبيق القانون. ومن ناحية أخرى، وعلى الرغم من توفر استراتيجيات وطنية قطاعية وعبر قطاعية تقود عملية التنمية، إلا إنها نادراً ما تجسدت في سياسات، وغالباً ما حرمت الجهات المناطة بالتنفيذ من المخصصات اللازمة لتنفيذها. بين مكحول أن "غياب السياسات المشجعة والحامية للقطاعات الإنتاجية أثره السلبي على واقع التعاونيات"، حيث أشار إلى أن "من أهم المشاكل المعيقة لتقدم الاقتصاد التعاوني في الأراضي الفلسطينية المحتلة هو ضعف أو تخلف السياسات الاقتصادية القطاعية المساندة والمؤثرة في القطاعات التعاونية المعنية (زراعة، إسكان، مهن وصناعات حرفية)¹⁶". ويمكن لتحليل وضع التعاونيات الفلسطينية أن يظهر هذا الضعف، كما بينت المعطيات التي ذكرت سابقاً، وبعد إصدار القانون وإنهاء الازدواجية وسد عدد من الثغرات في البيئة القانونية والمؤسسية، فإن البدء في تطبيق القانون وفي تكوين البنية المؤسسية اللازمة لتطبيقه يضع الحركة التعاونية أمام مجموعة من التحديات والقضايا الواجب العمل عليها:

- مواومة البيئة القانونية والمؤسسية للعمل التعاوني بما يشمل: اللائحة التنفيذية لقانون التعاون، النظم والإجراءات اللازمة لتطبيق القانون والرقابة على حسن تطبيقه. ومن المهم جداً أن تعمل الحركة التعاونية سوياً ومع هيئة العمل التعاوني لضمان التزام مجلس الوزراء بعملية تطوير اللوائح التنفيذية والأنظمة المرتبطة بتطبيق القانون، مبنية على المشاركة والشفافية والانفتاح على الجميع، وعدم تغيب أي من ذوي الشأن في الحركة التعاونية. كل ذلك لضمان أن يكون القانون بمثابة عقد "اتفاقية" ملائم لكافة الأطراف مبني على موافقتهم وإرادتهم.

16 انظر الدور الاقتصادي والاجتماعي للجمعيات التعاونية في الضفة الغربية، وزارة العمل. 2013 ص 42.

- توفير المعلومات لكافة الأطراف حتى تتمكن من بناء خططها على أرضية معلوماتية مناسبة.
- استكمال بناء قدرات هيئة العمل التعاوني لتمكينها من أداء دورها ومن العمل على تطبيق القانون، بما في ذلك النظم الحاكمة والنزاهة، والقدرات البشرية والمادية، ونظم الإدارة الفعالة، والتجهيزات والأدوات المتاحة.
- تكوين ثقافة مناسبة تشجع المسلكيات المبنية على الانفتاح والتعامل الفعال والمشاركة.
- التوصل إلى حالة من الفهم المشترك للقانون واللائحة التنفيذية والنظم، بما يشمل كافة القضايا ذات القابلية للتفسير المتباين (الأنظمة الداخلية للجمعيات والتعديل عليها، فتح باب العضوية، التعامل مع الأفراد غير النشطين، التعامل مع تآكل أو توسع رأس المال الجمعية، إعادة تقييم الموجودات، التصرف بالعائد وحساب الأرباح، عضوية الاتحادات التعاونية، وغيرها).
- الوصول للخدمات والدعم الأساسي من تمويل، تأمين، معلومات، بناء قدرات، خدمات فنية وتقنية، إرشاد وإشراف.

الحاكمة، إدارة وتشغيل التعاونيات

في الوقت الذي يتسم فيه العمل التعاوني بأهمية كبيرة، خاصة في ظل ظروف انعدام الأمن وعدم استقرار الحالة السياسية وترديها وتردي الوضع الاقتصادي وصعوبة الوصول للموارد وشح المتوفر منها، فإن نجاح الوحدات التعاونية يرتبط غالباً بحسن قيادتها وفعالية إدارة الموارد المتاحة فيها.

يرى الكثير من التنمويين في التعاون مدخلاً لمواجهة هذا الواقع¹⁷، وفي الأغلب فإن

17 انظر على سبيل المثال: مهند عبد الحميد، الانتقال من المشاريع الفردية الى التعاونيات، جمعية العمل النسوي ورزا لوكسمبورغ، 2013 ص -20 22

هذه النظرة سليمة إذا ما انفصلت عن سوء أداء التعاون الناتج عن غياب كل أو بعض مبادئ العمل التعاوني تحت غطاء الخصوصية، مما يقود إلى نماذج إنتاجية عاجزة عن توليد القيمة المضافة Value¹⁸ Added، وإن كان بمقدورها إنجاز العديد من المنافع الاجتماعية، من تدريب وتعليم وتمكين، وغيرها.

من الضروري في كل الظروف أن يتمكن العمل التعاوني من توليد المنفعة (القيمة المضافة) حتى يستطيع إعادة إنتاج ذاته وخلق أثر يمكن أن تستخدم نتائجه في خدمة أعضاء التعاونية أو المجتمع حسبما يرى القائمون عليه.

تبرز موضوعه ضعف الحوكمة في الاتحادات والجمعيات التعاونية كأحد القضايا الرئيسية التي تواجه العمل التعاوني¹⁹، ويمكن أن ينعكس غياب الحكم الرشيد في مجموعة من القضايا:

- تشوش الهوية التعاونية والخلط فيها: حيث تنشط بعض التعاونيات بصفقتها منظمات جماهيرية، ويقوم بعضها على العمل بصفة شركات، وهذا يؤدي إلى مزج في حاكمية وإدارة التعاونية، ويتم المزج ما بين مبادئ العمل الأهلي (خدمة المجتمع والملكية العامة) والعمل التعاوني (خدمة الأعضاء والملكية الجماعية الخاصة). كما تستخدم التعاونيات كإطار لتجنيد الدعم للمجتمع المحلي أو لمجموعات منه، مع إهمال حالة التعاونية وحياتها المؤسساتية والإنتاجية، وهذه المسلكيات تنعكس بشكل سلبي على عمل الجمعيات التعاونية وعلى مصداقيتها وثقة الناس بها.

- تجسيد المبادئ: تعاني بعض التعاونيات والاتحادات من تبعيتها للسلطة، حيث تكون منساقاة (مسيرة) من قبل أجهزة السلطة. كما تتعرض التعاونيات الناجحة

18 مساهمة عناصر الإنتاج، العمالة، الأرض، رأس المال، زيادة قيمة منتج معين.

19 مهند حامد: سياسات لتفعيل الحركة التعاونية الفلسطينية، ماس، 2012. ص 45.

كذلك: مهند عبد الحميد: الانتقال من المشاريع الفردية إلى التعاونيات، جمعية العمل النسوي وروزا لوكسمبورغ، 2013 ص 20.

والاتحادات التعاونية إلى محاولات الهيمنة من قبل التنظيمات السياسية، وعادة ما تعاني التعاونيات التي خضعت لمثل هذه الهيمنة من فقدان بوصلة العمل التعاوني وتحويل نشاطاتها لخدمة التنظيم السياسي، من ثم التحول التدريجي في الهوية لتصبح مزيجاً مختلطاً من المؤسسات المجتمعية الأهلية والتعاونيات، وتخضع هذه التعاونيات إلى إملاءات التنظيمات السياسية أو أجهزة السلطة، وتعرض إلى تغييب مبادئ العمل التعاوني (التحكم الذاتي والاستقلالية ومشاركة الأعضاء) وإلى إضعاف أنظمة النزاهة فيها مقابل دعم خارجي، حكومي أو من منظمات أهلية ودولية.

- تغييب المؤسسة: تعاني التعاونيات بشكل عام من غياب الأنظمة الأساسية والداخلية المناسبة لها، وتعمل وفقاً لنماذج موحدة من الأنظمة الداخلية (الأساسية) قاصرة عن ملاقة المتطلبات الخصوصية للتعاونية، كما تفتقر للأنظمة الإدارية المالية والتشغيلية اللازمة لإدارة أعمالها وتنفيذ نشاطاتها. لعل أبرز جوانب القصور التي تعكس ضعف الحاكمية والإدارة للتعاونيات هو إصدار الميزانيات السنوية. وبالرغم من أن الجمعيات والاتحادات التعاونية ملزمة قانوناً بتقديم موازنتها سنوياً، وضمن وقت محدد، إلا أن عدداً كبيراً منها لا يقدم مثل هذه الميزانيات، كما أن عدداً كبيراً آخر منها لا تشهد ميزانياتها تغييراً يذكر، ولا تشير إلى نشاط اقتصادي عبر السنوات الماضية، والأهم أيضاً أن الميزانيات المقدمة لا تلتزم بنموذج محدد ومصطلحات متشابهة ومتفق عليها، مما يقلل من فرص المقارنة بين الميزانيات وتجميعها، هذا بالإضافة إلى ضعف بنية الميزانيات وافتقارها للتقارير المالية التوضيحية التي تساعد في الحكم على الوضع المالي للجمعية أو الاتحاد، والمشاريع أو الأنشطة التي ترعاها وتديرها.

- ضعف القيادة: يعود نجاح العديد من التعاونيات، بما فيها تعاونيات التوفير والتسليف، وتعاونيات إنتاج زيت الزيتون العضوي، وغيرها، إلى توفر قيادة مبادرة وخلاقة، وغالباً ما يراجع أداء التعاونية إذا ما تعرضت هذه القيادة إلى تغيير أو انحسر أداؤها بفعل الانشغال في أمور أخرى أو الإحباط، حيث تعتمد

أغلب التعاونيات الناجحة على مبادر فرد من القيادة، وفي أحيان محدودة على مجموعة من الأفراد القياديين. يتجسد موضوع ضعف القيادة بصور مختلفة: منها غياب القياديين الديناميكيين والمبادرين الجاهزين للتطوع، وتوفر قدرات ومعارف أو تجارب محدودة لدى قيادة الجمعية، والجاهزية المحدودة للتطوع وتحمل المسؤولية، وفردية القيادة وعدم التجديد، وغياب المشاركة والديمقراطية كركن أساسي في مبادئ العمل التعاوني، والتي يعني تغييبها الانحراف عن العمل التعاوني. وتفتقر الثقافة القيادية السائدة إلى عملية التجديد وخلق القيادات الجديدة. عند تراجع المبادر أو المبادرين تراجع الجمعية، ونادراً ما يتم استبدال القيادة بسلاسة وسلام دون تعريض استدامة الجمعية للخطر.

- ضعف المشاركة: يقتصر نشاط البعض على تسديد التزاماته المالية، ويكتفي البعض الآخر بحضور الاجتماعات الرسمية. على نمط الشركات، إضافة إلى حاجة التعاونية لرأس المال، فإن التعاونية تحتاج إلى الطاقات البشرية والجهود المنظمة التي تقدم من خلال عمل ومشاركة أعضائها، ومن خلالها يولد العون والقوة للتعاونية.

- الاعتماد على المتطوعين وشح الكوادر الإدارية والفنية: إحدى نقاط الضعف المنتشرة تكمن في غياب الكوادر البشرية الفنية والإدارية العاملة في التعاونيات، واعتماد التعاونيات على العمل التطوعي، رغم ما له من أهمية. بفعل محدودية قدرات الجمعية أو ضيق نشاطاتها لا تقوم التعاونيات بتوظيف الكوادر الإدارية والفنية اللازمة لإدارتها ولتنفيذ أعمالها، مما يحرمها من الطاقات المجربة والمؤهلة، وتكون التعاونية محظوظة إذا صدف وكان في صفوف متطوعيها من هو مختص في مجال عمله، مثل محاسب أو إداري أو فني تصنيع غذائي، أو غيره.

”ربما يقف ضعف الحوكمة وضعف الممارسة الديمقراطية في الجمعيات والاتحادات التعاونية وراء عزوف الأعضاء عن العضوية والعطاء، فقد دلت دراسة لماس على أن ثقة الأفراد بالتعاونيات تصل فقط إلى 16.3%، وأن 45% من أعضاء الجمعيات

التعاونية غير ناشطين²⁰“. بدفع من دائرة التعاون في وزارة العمل، وبما يتناقض مع حاكمية التعاونيات، تعمل العديد من التعاونيات على تدوير الأرباح التي تولدها في رأسها لتقوية الجمعية وبناء رأسها، ومع أهمية هذه السياسة إلا أن عدم توزيع الأرباح لعدد من السنوات المتتالية شبيه بعدم توليدها، ويؤدي غالباً إلى خلق حالة من الإحباط والتراجع في الأداء، وفي بعض الأحيان إلى اللجوء إلى أعمال التفاضية على قرارات عدم توزيع الأرباح من خلال توزيعها بدل إنجاز أعمال أو كأجرة على أعمال، حيث يحتاج الأعضاء إلى الإحساس بالإنجاز، وإلى توليد الدخل كأثر للنجاح.

الوعي المجتمعي والمفاهيم السائدة

تنعكس مجموعة من الصور على تشكيل المعرفة والوعي والموقف المجتمعي من التعاونيات، مثل صور الخلط القائمة في الهوية التعاونية، وجوانب القصور الماثلة في حاكمية التعاونيات وفي إدارتها وتشغيلها، وصور تجارب عمل مرت فيها التعاونيات، مثل: تمويل اللجنة الأردنية الفلسطينية من خلال التعاونيات، تجربة التعاونيات الاستهلاكية، تعاونيات التسويق الزراعي وفك الارتباط، إضافة إلى التجارب الناجحة والماثلة أمام الناس. تنعكس هذه الصور في تباينات وتناقضات على تشكيل الوعي المجتمعي تجاه التعاونيات ومفهومها ودورها. في المفهوم والوعي المجتمعي يتدرج مفهوم التعاونية بين النظرة للتعاونية كمؤسسة مجتمعية مدنية عامة يمكن من خلالها خدمة المجتمع وتقديم العون له، وترى هذه النظرة المساهمة في التعاونية كمدخل لخدمة المجتمع وليس الفرد المساهم في التعاونية، إلى النظرة التي ترى في التعاونية شركة يمكن من خلالها الحصول على النفع الذاتي كعائد على رأس المال، وهناك طبعاً من ينظر إلى التعاونية كوحدة اقتصادية اجتماعية مبنية على العون ومبادئ العمل التعاوني، تقوم على مساهمة ومشاركة أعضائها لمنفعتهم وخدمتهم ومنفعة وخدمة المجتمع المحلي والحركة التعاونية، دون الانتقاص من حق الأعضاء المساهمين. بالإضافة إلى الناشطين والمشجعين على العمل التعاوني وفقاً للمبادئ المتعارف عليها،

20 مهند حامد: سياسات لتفعيل الحركة التعاونية الفلسطينية، مارس، 2012. ص 45

ومن منطلق إيمانهم بقدرة العمل التعاوني على المساهمة في التنمية والمساهمة في حل العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية، مثل صعوبة الحصول على سكن، ارتفاع أسعار السلع الاستهلاكية، وقدرته على الحد من الفقر ومن التهميش وجلب المنفعة للمجتمع وللمشاركين في التعاونية. هناك صور تجليات مختلفة لانعكاس سلبية النظرة المجتمعية للتعاونيات:

- محدودية الثقة في التعاونيات وفي جدوى الاستثمار والمشاركة فيها، وينعكس هذا على تدني نسبة المشاركين في التعاونيات، والتحول نحو المشاريع الفردية، مقارنة بالدول الأخرى في أوروبا أو بلدان نامية، كما في شرق آسيا وفي أمريكا اللاتينية.
- توقعات عالية بأن تجلب التعاونية المساعدات، مما ينعكس في الميول للانتفاع الشخصي المباشر، وعندما تعجز التعاونية عن ذلك يتحول هذا إلى الإحباط وتجميد العضوية أو النشاط في التعاونية والاعتكاف عن المشاركة.
- عدم الجاهزية للمشاركة وتقديم الجهد والوقت اللازمين لإنجاح التعاونية، مما يؤدي إلى إحداث شلل في عمل ونشاط التعاونية، وهذا ما يعيشه أكثر من ثلثي التعاونيات المسجلة.
- يساعد تغييب مبادئ العمل التعاوني وضعف الجاهزية على المشاركة على إثارة أجواء من الإحباط والعجز والتفرقة في التعاونية، وبشكل خاص في التعاونيات التي تعتمد بشكل كبير على مشاركة الأعضاء، كتعاونيات الخدمات الجماعية مثل عصر الزيتون العضوي أو التعاونيات الاستهلاكية.
- الاستثمار في التعاونيات كنشاط اقتصادي اجتماعي محكوم بالإمكانات والموارد المتوفرة، وكذلك بمعرفة وسلوكيات الأفراد الذين يشكلون الجمعيات والأجسام التعاونية، ويشكل تعميم التجارب الناجحة مدخلاً للترويج للتعاونيات وتوسيع نشاطاتها.

إجمالاً تواجه الجمعيات التعاونية بنسب مختلفة عدداً من المشاكل، أهمها: ضعف الثقافة والفكر التعاوني، وضعف التدريب، وغياب الدعم الحكومي وعدم توفر المهارات والكوادر التعاونية الفلسطينية، وضعف البنية التحتية للجمعيات، كذلك ضعف التسويق لمنتجاتها، وتآكل رؤوس أموالها وعدم استغلالها بالشكل المناسب، بالإضافة إلى سياسات الاحتلال المتمثلة في مصادرة الأراضي وهدم الفصول العنصري واعتداءات المستوطنين على القرى، ناهيك عن عدم التقدير الحقيقي لاحتياجات الجمعيات التعاونية والمجتمع الريفي لتمويل المشاريع التنموية.

السياسات

السياسة الأولى

بني ونظم العمل التعاوني الفلسطيني تلعب دوراً ميسراً ببناء ومشجعاً للنهوض بالعمل التعاوني.

الالتزامات: تلتزم المؤسسات العاملة في دعم وبناء العمل التعاوني بالتأكيد على وتطبيق التالي:

- تطوير اللائحة التنفيذية للقانون التعاوني، بمشاركة التعاونيات والقائمين على العمل التعاوني.
- تفسير بنود القانون على شكل نظم وإجراءات واضحة، وبما يشمل فعالية في التسجيل والمتابعة والرقابة وتوفير الدعم التقني والإشرافي.
- الوصول إلى تفسير مشترك لكافة الإجراءات التي تثير اختلافاً في وجهات النظر أو عدم التلاقي عند تفسيراتها.

يمكن أن يساعد عقد اللقاءات الدورية الحوارية في تقليل الفجوة القائمة بين المفاهيم والتباين في التفسيرات. على سبيل المثال: طوعية و/ أو إلزامية عضوية التعاونيات للاتحادات، فرض رسوم عضوية للاتحادات عالية نسبياً تقتطع من رأسمال التعاونية، تبسيط وتسهيل إجراءات تسجيل التعاونيات والاتحادات، أو جدوى وإجراءات تعديل النظام الأساسي بما لا يختلف مع القانون.

- تفعيل دور الإشراف والرقابة المناط بهيئة العمل التعاوني دون التدخل في الأمور الداخلية للجمعية، ما لم تمارس الجمعية خرقاً للقانون، على أن يتم التدخل وفقاً لإجراءات صادرة عن اللائحة التنفيذية أو أنظمة العمل المتبعة.

- تطوير سياسات وطنية تشجع العمل التعاوني في قطاعات مختلفة: الإسكان، الزراعة، الإنتاج الحرفي واليدوي، الجمعيات الاستهلاكية.
- توسيع فرص الوصول للتمويل من خلال الإقراض التعاوني، وكذلك توفير التأمين التعاوني بأشكاله المختلفة.
- تقديم الدعم التقني والإرشاد الفني والإداري من خلال مؤسسات مهنية مختصة.
- المتابعة الحثيثة والتوعية المستمرة بمبادئ العمل التعاوني وبإجراءات العمل.
- انفتاح البنى والنظم التي تقود العمل التعاوني على آراء ومطالب التعاونيات وقادتها.

السياسة الثانية

تتمتع الجمعيات التعاونية بالحكم الصالح، القيادة الفعالة والقدرات المؤسساتية التي تعين على حسن الأداء وتزيد من فرص الاستدامة.

الالتزامات: تلتزم المؤسسات العاملة في دعم وبناء العمل التعاوني بالتأكيد على وتطبيق التالية:

- التعاونيات قائمة على أسس ومبادئ العمل التعاوني، بما يساعد على التفريق بينها وبين شركات القطاع الخاص من جهة وبينها وبين المؤسسات الأهلية والمدنية المجتمعية من جهة أخرى.

بنية التعاونيات:

- الهيئة العمومية واللجنة الإدارية، تحكم التعاونيات وفقاً لمبادئ الحكم الصالح، وتدار وفقاً لمبادئ الإدارة الرشيدة مع البناء الأمثل على التطبيقات.
- العضوية والانتشار: عدد أعضاء أكثر أفضل، أم عدد أقل أفضل؟ (مؤشر الإنجاز)، حيث تختلف الصورة من تعاونية لأخرى. نعم، غالباً ما تؤدي زيادة

عدد الأعضاء إلى زيادة رأسمال الجمعية وزيادة القوة الشرائية من الجمعيات التعاونية الاستهلاكية، طبعاً عندما يلتزم الأعضاء بالشراء من مركز أو محل الشراء والتسويق الجماعي. في نفس الوقت، فإن دخول جماعات أو أفراد غير منسجمين مع المجموعة يهدد التعاونية بالشرذمة والانحلال، مما يجعل الجمعية تحيد عن أهدافها إذا ما زادت التباينات بين الأعضاء، كما في عمليات القطف الجماعي، المزارع المشتركة، منشآت الإنتاج الجماعية، أو أن تخلق حالات من تضارب المصالح، مما يؤدي إلى القول إن التوسع في العضوية مفيد إذا ما توفرت الرؤيا المشتركة، والانسجام في المجموعة، والجاهزية للتعاون والعمل المشترك والحفاظ على الأهداف المشتركة.

تبقى موضوعة العضوية المفتوحة موضوعة شائكة وحساسة وليس من المحبذ التعامل معها كمسطرة واحدة تقاس عليها كافة الجمعيات، ففتح العضوية يمكن أن يفيد بعض الجمعيات ويغنيها، ويمكن أن يهدد بعضها الآخر، هذا عدا عن أن مسألة فتح باب العضوية يحتاج إلى تسوية عملية ومناسبة ومنصفة لتقييم وإعادة تقييم موجودات الجمعية ورأسالها.

وهذا حقل واسع للعمل عليه مع القائمين على تنظيم القطاع التعاوني، حيث لا توجد رؤية موحدة تجاه العضوية المفتوحة، مما يدفع البعض من التعاونيات إلى فتح باب العضوية للجمهور، وخاصة في التعاونيات الناجحة التي يوجد طلب على عضويتها، دون إعادة تقييم موجوداتها وفقاً للقيمة الفعلية (أو المتوقعة) للأسهم، في الوقت الذي تفوق فيه موجودات الجمعية القيمة الاسمية بمرات، مما يهدد إنجازات الجمعيات ويهدد استمرارية العديد منها.

- الالتزام بشمولية النظرة إلى المنفعة أو القيمة المترتبة على العمل التعاوني، حيث إن المنفعة من العمل التعاوني لا تقتصر على العائد المباشر على رأسمال التعاونية: الإنتاج والمبيعات (مؤشرات النتيجة أو العائد على العمل التعاوني).

الانتباه إلى أهمية النظرة الشمولية للمنفعة التي تقدمها التعاونية، حيث غالباً ما تذهب نتائج العمل التعاوني أبعد من المؤشرات المالية (مثل العائد على رأس المال أو الأجرة المباشرة للعمل، أو العائد على الخدمات) بحيث يكون للعمل التعاوني منافع اقتصادية اجتماعية مختلفة، منها ما هو مباشر (حجم الإنتاج، السلع المنتجة، حجم العمل أو الخدمات) ومنها ما هو غير مباشر، مثل تأثير عمليات التعاونيات من الخدمات والإنتاج على القطاعات المرتبطة بها (ذات الصلة)، وبما يشمل التوسع في عمليات الإنتاج أو الخدمات أو التشغيل، مثلاً تأثير التعاونيات المصنعة للألبان على قطاع إنتاج الألبان (الثروة الحيوانية)، أو أثر تعاونيات تربية المواشي على قطاع إنتاج الأعلاف، وأثر تعاونيات إنتاج الفريكة على مزارعي القمح، أو الشركات المسوقة للمنتوج أو أثر إنتاج زيت الزيتون التعاوني على عمليات التخزين والتعبئة والنقل. إضافة إلى منافع أخرى خاصة بالأعضاء مثل: بناء القدرات، إكساب الخبرات، تحسين فرص التفاوض، أو منافع خاصة للمجتمع ككل، مثل: توفير منتجات معينة أو خدمات، أو تحسين فرص الوصول للإفراض التعاوني.

وفي الحالة الفلسطينية يجب النظر إلى المنافع التي تنتجها التعاونيات على مستوى تعزيز الصمود ومواجهة الاحتلال، وعلى مستوى تمكين وبناء قدرات فئات اجتماعية معينة مثل النساء والشباب، لما لهذا الأثر من أهمية في ظل محدودية السيادة على الموارد الطبيعية، وعلى أغلب الأراضي (منطقة ج)، وعلى الحركة والمعايير الحدودية، ومحدودية القدرات المتاحة للأطر الحكومية.

- الالتزام ببناء وعي ومعرفة تعاونية وصقل وتطوير قدرات أعضاء التعاونيات.
- توفير الدعم التقني والفني والإداري لبناء قدرات التعاونيات والقائمين عليها.
- توفير الدعم الكافي لبناء وتطوير قوانين وأنظمة العمل والجوانب المؤسسية للتعاونية.
- المساعدة في تكوين قيادة خلاقة للعمل التعاوني.

السياسة الثالثة

تقبل وإقبال مجتمعي على العمل التعاوني مبني على الفهم السليم لمبادئ العمل التعاوني، وينطلق من توقعات واقعية وموضوعية وجاهزية للتعاون والمشاركة.

الالتزامات: تلتزم المؤسسات العاملة في دعم وبناء العمل التعاوني بالتأكيد على وتطبيق التالي:

- نشر الفكر التعاوني في المجتمع الفلسطيني.
- تعميم التجارب الناجحة وإبراز مزاياها.
- خلق حالة مستمرة من الحوار والتفاعل حول المفاهيم التعاونية والعمل التعاوني.
- تنظيم المجموعات المهمشة وتوجيهها نحو الأطر والعمل التعاوني.
- تشجيع المجموعات المجتمعية ممن لديها مصلحة مشتركة للعمل على تكوين التعاونيات.
- مساندة المجموعات المنظمة على تكوين وإنشاء تعاونيات تنسجم مع مصالحها وتطلعاتها.
- توفير الدعم الفني والإداري للمجموعات التعاونية المستجدة.

مبادئ تطبيق السياسات

بيان الالتزام: تأتي هذه السياسة لتؤكد على التزام المؤسسات العاملة في مجال العمل التعاوني والتمكين النسوي والاقتصادي بنهج التعاون كمدخل للتمكين متعدد الجوانب (الشامل). كما تعمل المؤسسات المشاركة بهذه السياسة على مراجعة السياسة بانتظام وبشكل دوري، على بحث سبل تضمين بنود هذه السياسة في برامجها الأساسية، كما تعمل على التأكد من انسجام تدخلات هذه المؤسسات مع العمل التعاوني كمدخل للتمكين، بحيث تصبح هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من السياسات الأخرى للمؤسسات المشاركة، ومدخلاً استراتيجياً للتمكين.

ولإزالة التباينات القائمة في مفهوم التعاون، تنظر ورقة السياسات إلى التعاونية على أنها إطار تنموي معاصر، لا يقتصر دوره على الإنتاج أو تقديم الخدمات، وإنما يتعداه ليشمل عمليات الحشد والدعم والتمكين والمشاركة، وبالتالي توسيع فرص الوصول للمصادر والقومات المعيشية، وتؤكد على أن التعاونيات هي "جمعيات مستقلة لأشخاص قرروا طوعاً بالاتحاد معاً لتلبية احتياجاتهم الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية، وغاياتهم المشتركة من خلال مبادرة (منشأة) مملوكة فيما بينهم، وتدار من قبلهم ديمقراطياً".²¹

الاهتمام بالبعدين الوطني والتمكيني للتعاونيات:

البعد الوطني للتدخلات: الانتباه إلى قدرة العمل التعاوني على توفير سبل المعيشة وتحسين ما هو متوفر منها، وفي هذا تعزيز القدرة على المقاومة ومواجهة المصادرة والضمود.

البعد التمكيني للتدخلات: بناء القدرات المؤسساتية للجمعيات وقدرات العمل التعاوني للمجموعات المهمشة، والقدرات التقنية والمهنية، والقدرات الإدارية والتوعوية، وتجميع القدرات، وبالتالي تفعيل المشاركة.

وعليه تلتزم المؤسسات المتفقة على هذه السياسات بالعمل على:

المحور	الالتزامات
تعميم السياسة بشكل فعال، من خلال:	مشاركة هذه الوثيقة مع المستويات المختلفة في حاكمية وإدارة المؤسسة، بما يشمل مراجعتها مع مجالس الإدارة (اللجان الإدارية) ومع الجهاز الإداري والتنفيذي في المؤسسة.
	مشاركة السياسة مع الجمعيات والمؤسسات والأطر العاملة في مجال التعاون و/أو التمكين النسوي والاقتصادي، وعقد نقاشات لتحديد علاقة السياسة بعمل كل مؤسسة أو جمعية أو إطار.

Coop. Cooperatives international Alliance. <https://ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-identity-values-principles> 21

	تعريف الجمعيات التعاونية ومنظمات المجتمع المدني والأطراف المعنية بالتمكين على المستوى المجتمعي بالسياسة، وتشجيعهم على تعزيز السياسة والقيام بدورهم في تطبيقها، وتنفيذ أنشطة تسهم في تطبيق السياسة، إلى جانب القيام بدور في متابعة تنفيذها.
إعداد خطة برنامج عمل مشترك، وتحديد أولويات العمل على تنفيذ السياسة بما يشمل:	تحديد ما تم إنجازه من قبل فيما يتعلق بكل التزام من التزامات السياسة.
	إجراء مشاورات تشاركية مع التعاونيات ومنظمات المجتمع المدني ذات الصلة لتجميع الأفكار حول الإجراءات الأنسب للسير إلى الأمام في تنفيذ كل التزام.
تطبيق خطة وبرنامج العمل المشترك	إجراء عمليات مراقبة ومراجعة وتقييم دورية للتطبيق.

تدخلات لتطبيق السياسات

تحديد توجهات للعمل من قبل المؤسسات المجتمعية الداعمة للعمل التعاوني والمتفقة على السياسات، حتى يتسنى تأكيد التوجهات التنموية المناهضة للاستعمار (الكولونيالية) من منظور تحرري، إذ لا بد من تكثيف الجهود والعمل على مجموعة من المحاور في نفس الوقت.

محور النظم والبنى: وهذا يشمل التشبيك والعمل المشترك مع الشركاء، ويشمل التمثيل في هيئة العمل التعاوني والعمل المشترك مع هيئة العمل التعاوني ومع وزارة العمل ورئاسة الوزراء.

الأنظمة واللوائح والإجراءات والسياسات:

- العمل المشترك على تطوير وإصدار اللائحة أو اللوائح التنفيذية التي ستقود العمل التعاوني.
- العمل المشترك على تطوير سياسة وطنية مشجعة على العمل التعاوني.
- العمل المشترك على رسم وتطوير السياسات القطاعية المشجعة للعمل التعاوني.

تكوين الاجسام الداعمة والمساندة

- العمل المشترك على إنشاء وتكوين الأجسام الداعمة للعمل التعاوني (البنك التعاوني، التأمين التعاوني، مركز بناء القدرات التعاونية (المعهد التعاوني)، مركز الأبحاث والمعلومات التعاونية، مركز الحماية وحل النزاعات التعاونية).
- العمل المشترك على تقوية وتمكين الاتحادات والشبكات التعاونية وأطر العمل المشتركة.
- إنشاء مركز دعم تعاوني يوفر الإرشاد والدعم التقني والقانوني للتعاونيات والأجسام التعاونية.

الفهم المشترك والإجراءات السلسلة

- العمل المشترك للوصول إلى فهم مشترك جماعي لتفسير بنود القانون.
- العمل المشترك على شرح وتبسيط إجراءات التسجيل والرقابة والإشراف على التعاونيات.
- العمل المشترك والحوار لتوحيد المفاهيم وتجاوز القضايا الخلافية في المفهوم والإجراءات والنظم.

- العمل المشترك على تطوير نماذج وإجراءات تسهل من عملية كتابة التقارير الإدارية والتشغيلية وكتابة الموازنات.
- محور بنية التعاونيات المؤسساتية وتجسيد مبادئ العمل التعاوني فيها: وهذا يشمل العمل على بناء القدرات المؤسساتية للتعاونيات:
- تفعيل دور وبناء قدرات الهيئات القيادية في التعاونيات وتمكينها من القيام بدورها القيادي:
 - تحديد احتياجات تفصيلية لبناء القدرات.
 - تنظيم دورات تدريبية.
 - عقد ورش عمل توعوية تفاعلية.
 - توفير الدعم والمساندة الإدارية والفنية المباشرة.
 - تزويد التعاونيات بالمواد المرجعية، من أدلة أو كتيبات شرح مساعدة على تحسين الحاكمية.
- تفعيل العضوية وإعادة بنائها على أسس ومبادئ العمل التعاوني:
 - مراجعة شروط العضوية.
 - البت في العضويات غير الملتزمة والمشكوك فيها.
 - فتح باب الانتساب وفقاً للشروط المناسبة للجمعية.
 - فتح باب العضوية أمام النساء وتشجيعهن للانتساب للجمعيات (يمكن تقسيط سداد رأس المال على دفعات).
- بناء قدرات التعاونيات المؤسساتية:
 - تطوير الأنظمة، وأدلة عمل وإجراءات تنسجم مع طبيعة وخصوصية كل تعاونية.
 - مساعدة التعاونيات على مأسسة العمل وتطوير قدراتها في مجال حفظ السجلات والتوثيق والرقابة وكتابة التقارير.

- توفير الاستشارة والدعم الإداري للتعاونيات.
- تنظيم وتشغيل موقع إلكتروني تفاعلي يوفر المعلومات والدعم التقني للتعاونيات.
- العمل على تقوية وتمكين القدرات التشغيلية:
- توفير دراسات الجدوى ودراسات السوق والتحليل المالي للتعاونيات.
- توفير الدعم والاستشارة التقنية الإنتاجية والخدماتية للتعاونيات.
- تمكين العاملين في التعاونيات والقائمين عليها من الالتزام بالإنتاج وتقديم الخدمة وفقاً للمعايير المنسجمة مع المواصفات والمقاييس.
- تقوية أواصر العمل المشترك بين التعاونيات والأجسام التعاونية:
- عقد لقاءات أيام دراسية (سمنارات) وورش عمل لتفعيل التشبيك الجغرافي في المواقع المشتركة.
- تنظيم أيام عمل مشتركة لتعزيز التشبيك والتعاون القطاعي، مثلاً: بين تعاونيات الإنتاج الحرفي، أو تعاونيات الإنتاج الغذائي، أو التعاونيات الاستهلاكية، وغيرها.
- تعزيز مشاركة التعاونيات في الاتحادات القطاعية وتفعيل دور الاتحادات.
- توفير فرص التمويل للمشاريع التعاونية:
- تكوين مجموعات التوفير والتسليف.
- المساهمة في تكوين البنك التعاوني.
- المساعدة في الحصول على التمويل والدعم الخارجي.
- المساعدة في الترويج للتعاونيات ومنتجاتها، بما فيها الضغط لتوفير الخدمات والبنية التحتية.
- تدارس مشاكل التسويق والعمل في مجموعات للحد منها.

- تطوير برامج دعم فني ترفع من مستوى القدرات التنافسية للتعاونيات (تدريب، دعم في المشغل، عقد شراكات).
- محور التقبل والدعم المجتمعي: وهذا يشمل العمل على بناء قاعدة مجتمعية مساندة للعمل التعاوني.

- تغيير الصور الذهنية السلبية الموروثة عن العمل التعاوني:

- تنظيم لقاءات مع الإعلاميين.
- تنظيم عمليات النشر وإصدار المواد الإعلامية.
- تنشيط البحث العلمي وإصدار الأبحاث والدراسات عن العمل التعاوني.
- عقد لقاءات جماعية للحوار والتوعية.
- تنظيم أيام احتفالية للترويج للعمل التعاوني، ومؤتمرات سنوية.
- تنظيم وتنفيذ برنامج للتوعية والتثقيف التعاوني.
- توفير مصادر دعم في مجال الإرشاد التعاوني.
- تشجيع المجموعات المنظمة على تكوين التعاونيات:
- زيارات للمجموعات المنظمة (أندية، مؤسسات أهلية قاعدية، مجموعات دعم مجتمعي).
- عقد لقاءات وورش توعوية حول العمل التعاوني.
- تنظيم زيارات تبادلية مع التعاونيات العاملة.
- توفير الاستشارة والدعم الفني للأفراد والمجموعات المنظمة:
- المساعدة في تطوير اللوائح والأنظمة الداخلية للمجموعات المستجدة.
- توفير الدعم في معاملات وإجراءات التسجيل.

القسم الثاني
التمكين وتدخلات جمعية
العمل النسوي

تعمل جمعية العمل النسوي لرعاية وتأهيل المرأة على تعزيز مكانة المرأة في المجتمع الفلسطيني، وبما يشمل التمكين النسوي الشامل المنشط لمشاركة المرأة في العمل الوطني السياسي والمدني الاجتماعي والاقتصادي. وتستخدم الجمعية العديد من المدخل، بما فيها البرامج والمنهجيات للتمكين، وبما يشتمل على:

التمكين الاجتماعي من خلال:

- التمكين في مجال بناء قوة اتخاذ القرار على مستوى المنزل والمجتمع.
- التمكين في مجال المسلكيات والقوالب الاجتماعية وتطبيقات النوع الاجتماعي المتعلقة بالحراك وإعادة الإنتاج والإنجاب والخيارات.
- التمكين في مجال التنظيم والعمل مع الآخرين.

التمكين الاقتصادي بما يشتمل على:

- وصول النساء والسيطرة على المصادر، بما فيها المقومات المعيشية (البشرية، المادية، المالية، السوق والوصول للبنية التحتية والخدمات).
- الوصول للمقومات الإنتاجية.
- التمكين في مواجهة الموانع المؤسسية والقانونية في سوق العمل.
- المشاركة في مجال الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

التمكين السياسي ويشتمل على:

- مشاركة المرأة وتأثيرها وقيادتها للعمليات السياسية.
- الترشح والانتخاب.
- القدرة على تطوير البرامج المحلية والوطنية وعلى الحشد والتعبئة.

التعاونيات النسوية

يفتح القانون الفرصة أمام العمل التعاوني للمساهمة في مجال الدور الاجتماعي والتمكين، حيث يؤكد القانون على البنية الاقتصادية الاجتماعية للتعاونية، كما يؤكد على دورها في مجال خدمة الأعضاء، وفي مجال التعليم والتدريب، وخدمة الحركة التعاونية وخدمة المجتمع الذي تنتمي إليه التعاونية. يشير قانون التعاون الفلسطيني رقم (20) للعام 2017 في المادة (15) (وحدات البنين التعاوني) إلى الجمعية التعاونية على أنها: مؤسسة اقتصادية اجتماعية تؤسس من (15) عضواً على الأقل، يرتبط أعضاؤها طوعاً لتلبية احتياجاتهم وطموحاتهم المشتركة من خلال مساهماتهم الذاتية وملكيتهم المشتركة وإدارتهم ومراقبتهم الديمقراطية، وتمارس نشاطاتها بصفتها الاعتبارية. (قانون التعاون الفلسطيني رقم (20) للعام 2017)، وعليه يمنح القانون التعاونية الحق في الحصول على الدعم التقني والفني والمال.

يبقى القانون الباب مفتوحاً للحوار حول مضمونه بين الأطراف المختلفة، سواء كان هذا الطرف من ذوي التوجه الليبرالي الجديد أو التوجه الاشتراكي أو من أصحاب البرامج الاجتماعية. حيث أنه، باعتبار التعاونية مؤسسة اقتصادية اجتماعية، فقد وضعها في إطار البنى المرتبطة بعلاقات السوق من جهة، وفي إطار البنى الاجتماعية من جهة أخرى، مما يفتح المجال واسعاً أمام الحوار والسعي لتجسيد المفاهيم المختلفة من خلال اللوائح التنفيذية والأنظمة والإجراءات.

تقييم تدخلات تمكين المرأة الاقتصادية

يجري التركيز على الجانب الاقتصادي بسبب ارتباطه بأهداف هذه الدراسة. بداية لا بد من الإشارة إلى أن التدخلات الموجهة للتمكين الاقتصادي هي امتداد للتدخلات الأخرى، وغالباً ما تكون متصلة بها، وتتم بشكل متوازي مع النشاطات والتدخلات الأخرى التي تقوم بها الجمعية.

لتقييم التدخلات الموجهة لتمكين المرأة اقتصادياً، ونتائجها وأثرها على النساء

المستهدفات وعلى المجتمع، وبغض النظر عن المنهجية المستخدمة في التقييم، لا بد من مجموعة من المؤشرات الموضوعية التي يمكن على أساسها قياس أثر التدخلات، سواء كان ذلك على مستوى النتيجة المباشرة أو كان على مستوى التغيير الذي أحدثته هذه التدخلات، ويمكن لهذه المؤشرات أن تصنف في محاور رئيسية تعكس أثر التدخلات، ولعل المحاور المذكورة أدناه تشكل مدخلاً لتقييم أداء جمعية العمل النسوي أو غيرها في مجال التمكين الاقتصادي:

- ملاءمة التدخلات مع الاحتياجات الآنية والاستراتيجية للنساء.
 - أثر هذه التدخلات المباشر على النساء في مجالات: التوعية بالحقوق الاقتصادية، بناء المهارات والقدرات التقنية، التنظيم والعمل الجماعي، متابعة الحقوق في سوق العمل.
 - العائد على المشاريع المدرة للدخل (للنساء وللمشروع نفسه) مالياً واقتصادياً.
 - الأثر على العلاقات في المنزل والمجتمع.
 - الآثار المباشرة وغير المباشرة على ارتباطات المشروع (على الموردين وعلى السوق).
 - الآثار على المجتمع المحيط.
 - قدرة المجموعات النسوية والمشاريع على الاستمرار.
- من حيث المبدأ تستهدف الجمعية النساء بنشاطات تغطي محاور التدخلات المذكورة أعلاه من حيث التوعية، الحشد، متابعة الحقوق، بناء المهارات التقنية والمهنية، مهارات العمل الجماعي والعمل ضمن فريق، ويوجد في المراكز النسوية الثلاثة مجموعات نسوية تعمل على الإنتاج (أعمال حرف يدوية، فرن للخبز، صابون وزيتون طبية وأعمال نجارة للأدوات التعليمية).
- وتعمل في هذه المشاريع مجموعات نسوية تسمى نفسها تعاونيات (تفاصيل عمل كل مجموعة مرفقة بهذا التقرير).

بداية لا بد من الإشارة الآن إلى أن مشاريع مجموعات الإنتاج أو الوحدات الإنتاجية النسوية تنتشر في كافة المناطق على شكل مشاريع أو مبادرات للتمكين الاقتصادي النسوي. غالباً ما ترتبط هذه المشاريع بأطر ومؤسسات نسوية، تملكها وتديرها وتتحمل نفقاتها مؤسسات أهلية تنمية مثل: النوادي النسوية التابعة لجمعية تنمية المرأة الريفية، أو تلك التابعة لجمعية لجان المرأة الفلسطينية العاملة في الخليل وطولكرم، أو المشاريع النسوية التابعة للأطر النسوية (روضات أطفال وحضانات، مشاريع إنتاجية صغيرة للإنتاج الغذائي أو الحرف اليدوية)، المراكز التابعة لجمعية الشابات المسيحية، أو تلك التابعة لمجالس محلية على غرار ركن المرأة في نابلس، وبعض المراكز يتبع مباشرة لجمعيات خيرية محلية، مثل جمعية برج اللقلق أو غيرها.

تباين هذه المشاريع من مراكز إنتاج للعمل الجماعي إلى مراكز خدمية أو غيرها، إلا أنها تلتقي جميعاً في مجموعة من القضايا:

من حيث الملكية: المشاريع غالباً ما تكون مملوكة من قبل الجمعية وليست مملوكة من قبل النساء العضوات، ولا يوجد ما يمنع ذلك قانونياً.

من حيث الإدارة: تدار المشاريع من قبل الجمعية الأم، وهي جمعية أهلية تنمية أو خيرية أو إطار نسوي سياسي (وكلها تعمل ضمن إطار قانون الجمعيات الخيرية والأهلية)، وتتبع منظومة قيمية ذات صلة بالمنفعة العامة والعمل الخيري والأهلي.

تغطية التكاليف التشغيلية والإدارية للمراكز الإنتاجية تتم من خلال الجمعية الأم، وغالباً لا تسد عوائد هذه المجموعات كامل تكاليفها.

التشغيل: غالباً ما يكون المشروع مشغلاً لعدد محدود من النساء، وغالباً ما يكون التشغيل موسمياً أو متقطعاً.

العائد: غالباً ما تكون عوائد المشروع محدودة، وفي حالات قليلة تكون مجدية (مثل بعض المقاصف المدرسية).

من حيث القطاع: تنتشر المشاريع التي تنسجم مع التقسيم التقليدي للعمل ما بين

الجنسين (مشاريع إنتاج وتصنيع غذائي، مشاريع حرف يدوية، حضانات ورياض أطفال).

تتباين نتائج التقييمات لنهاج المشاريع النسوية هذه، فبعض هذه التقييمات ترى في هذه المشاريع والمراكز فرصة لتلبية احتياجات آنية يمكن أن تسفر، عند تراكمها، عن توليد تغييرات استراتيجية تنعكس على العلاقة ما بين الجنسين وعلى النظرة المجتمعية لأدوار المرأة. والبعض الآخر لا يرى جدوى لها، بل بالعكس يرى الجوانب السلبية التي حصلت بفعل هذه التدخلات. خلصت دراسة بعنوان ”أثر التمويل الأوروبي في تمكين المرأة الفلسطينية“ إلى أن ”البرامج التمكينية للمرأة المدعومة، والتي أدارتها مؤسسات المجتمع المدني، لم تسفر عن تغييرات ذات شأن في حياة تلك النساء. وأكدت على أن التمكين الفردي كان يتوقف بتوقف التمويل، وتترك النساء المتمكنات لمواجهة مصيرهن²²“، وأن ”الدعم يرتبط بمساعدة أو إغاثة تُلطف حدة الصراع وتساهم في تفتيت القوى الاجتماعية، وعزل النضال الاجتماعي والاقتصادي عن النضال السياسي“. ويؤكد بحث آخر على أنه بعد اتفاق أوسلو وإنشاء السلطة الوطنية، فتحت الأبواب أمام التدخل المعولم، الذي شاركت فيه 40 دولة و20 منظمة عابرة للحدود، ومئات المنظمات غير الحكومية، إضافة للبنك الدولي وصندوق النقد الدولي وهيئات تابعة للأمم المتحدة. جاء الدعم كما يقول د. نخلة ”بصيغة إملاءات خارجية دون إشراك القيادة السياسية أو الناس العاديين“. وتعترف وزارة التخطيط بذلك حين يقول متحدث باسمها: ”الدول المانحة ترفض المشاريع الهامة طويلة ومتوسطة المدى التي تقدمها الوزارة، وذلك استجابة للرغبات الإسرائيلية، لكنها تمول الرواتب والغذاء والصحة والشؤون الاجتماعية، وبرامج طارئة قصيرة الأمد وغير إنتاجية. لقد جرى ضخ 6.5 مليار دولار من المساعدات والسلطة والمجتمع المدني خلال عقد، ولكن ماذا كانت النتيجة؟ -40% من الشعب الفلسطيني في حالة فقر، تعيش هذه الفئة بمعدل يقل عن دولارين لكل فرد يومياً. وأكدت الأمم المتحدة من جانبها على الوضع السيئ، حين أقرت أن 62% من الفلسطينيين في الضفة والقطاع يندرجون في خانة المكشوفين²³.

22 انظر على سبيل المثال: أثر التمويل الأوروبي في تمكين المرأة الفلسطينية، مركز فؤاد نصار 2011.

23 خليل نخلة، أسطورة التنمية في فلسطين، مؤسسة مواطن 2004 - ص 177.

دون شك هناك صور سلبية ماثلة لعملية الدعم الخارجي للشعب الفلسطيني ول بعض برامج التمكين، ودون الغوص في تفاصيل النتائج فإن تقييم الحالة يستدعي طرح أسئلة أخرى عديدة، منها: كيف نفهم تدني نسبة البطالة أيام الاحتلال الإسرائيلي؟ ما هي نسبة المكشوفين والفقراء في المجتمع لولا هذه التدخلات؟ وما هو أثر بناء الجدار والحواجز ومنع العمل في إسرائيل؟ وكيف هي الحال بعد الحصار على غزة؟ وكيف تأثر اقتصاد المدن الرئيسية (الخليل ونابلس) بعد عشر سنوات من الحواجز والإغلاق؟ وغيرها من الأسئلة.

أعتقد أنه من المنصف، عند إجراء أي تقييم، أخذ كافة العوامل بالحسبان، وعلى رأسها ضعف وتشوه بنية الاقتصاد الفلسطيني وتبعيته شبه المطلقة للاقتصاد الإسرائيلي، وغياب السيادة الوطنية والسيطرة على المصادر الطبيعية، ومحدودية الاقتصاديات ذات الحجم، وغياب السيطرة على الحركة الداخلية بين المناطق والحدود الخارجية، بما فيها حركة البضائع والناس ورأس المال.

ومن حيث المبدأ تخدم هذه المشاريع مجموعة من الأغراض التمكينية للنساء، مثل: التوعية، الحشد، بناء القدرات التقنية والمهارات الإنتاجية، تشجيع العمل الجماعي، تلبية بعض الاحتياجات الآنية للنساء، مثل: التنظيم في مجموعات اهتمام، توسيع فرص الوصول للمصادر وإتاحة فرص للعمل أو لإنشاء الأعمال. وبغض النظر عن حجمها، فإن لهذه التدخلات تأثيرات على علاقات القوة واتخاذ القرار سواء على مستوى المنزل أو المجتمع، وإن كانت محدودة، حيث تتضمن هذه التجارب العديد من قصص النجاح.

وتبقى قضية استمرارية المشاريع الإنتاجية نقطة ضعف هذا النمط من التدخلات، لأسباب تتعلق بصغر حجم الإنتاج (حجم الاقتصاد) وما يرتبط به من تكلفة الإنتاج، وما يترتب عليها من القدرة على المنافسة والعائد على المشروع وإعادة تكوين وإنتاج الذات.

وكما ذكر، تعاني هذه المشاريع من عجز في تغطية مصاريفها التشغيلية ونفقاتها الإدارية والعمومية، وتعتمد فيها على الجمعية الأم في أغلب الأحيان.

ومع عدم إغفال أهمية التدخلات بالنسبة للمجموعات النسوية وللمجتمعات التي تتواجد فيها مثل هذه التدخلات، لا بد من الانتباه إلى التباين في مبادئ إدارة وتشغيل المشاريع المدرة للدخل، والتي تحكم مبادئ السوق عن تلك الأطر التي تحكم بالمنفعة المجتمعية (الخيرية).

ومع أهمية بعد المنفعة المجتمعية على عملية التمكين وعلى المجتمع، فإنه لا غنى عن، بل ومن الضروري، أن تكون المشاريع الإنتاجية قادرة على تشغيل ذاتها، وتغطية تكاليفها وتوليد دخل يمكنها من إعادة إنتاج ذاتها، ومن الاستمرار في تقديم المنفعة.

بشكل عام ينصح عدم الخلط في الإدارة بين المشاريع الإنتاجية التي تحكم بمبادئ السوق وتدار وفقاً لأهدافه، والمشاريع الأهلية الخيرية التي تحكم بمبادئ العمل الأهلي المجتمعي والخيري. على الرغم من أهمية البعد الاجتماعي والوطني لمشاريع التمكين الاقتصادي النسوية الأهلية، إلا أنه من الصعب، أو غير الممكن، على المشروع الذي ينتج الخسارة بشكل متواصل أن يقدم خدمة للوطن، أو أن يؤدي رسالة اجتماعية وأن يستمر في تقديم المنفعة.

خيارات مستقبلية

الخيارات متاحة ومفتوحة أمام جمعية العمل النسوي، ومنها خيار الاستمرار بالتعامل مع مراكز التمكين الاقتصادي للناس بنفس المدخل (النهج) القائم حالياً، على أن يتم ذلك بقرار ناتج عن قناعة مبنية على تحليل معمق للواقع القائم وللفرص المتاحة. فيما يلي تحليل أولي للخيارات المتاحة، والذي يمكن التعمق به من خلال ورش العمل واللقاءات.

الخيار	وصفه	نقاط القوة والفرص	نقاط الضعف والمخاطر
<p>الخيار الأول: مشروع تكتيبي تابع لجمعية العمل النسوي</p>	<p>العمل وفقاً للنموذج القائم حالياً، والذي يعني وجود وحدات إنتاج في مراكز فروع جمعية العمل النسوي تهتم بالتمكين النسوي، بما فيه الاقتصادي. تحكم هذه الوحدات وتدار إدارياً ومالياً من قبل الجمعية، وتشغل فنياً من قبل القائرات على المشاريع</p>	<p>الإشراف المباشر من قبل الجمعية، وبالتالي توجيه المشروع بما يتسجم مع باقي التدخلات وربما يخدم أهداف الجمعية الأم. وجود وحدات الإنتاج يشجع النساء على المشاركة في النشاطات الأخرى. الفرص - الاستفادة من مقدرات الجمعية (الموارد البشرية، القرات والتكاليف الإدارية المغطاة). - الاستفادة من علاقات الجمعية في تجنيد الدعم للمشاريع.</p>	<p>المشاريع عاجزة عن تغطية تكاليفها. - يشارك في عملية الإنتاج عدد محدود جداً من النساء بفعل ضعف الطلب. - تمثل موضوع تسويق المنتوجات عبئاً على الجمعية. - هشاشة المشاريع كونها تعتمد على التمويل الخارجي. التحديات والمخاطر - وقف التمويل يعني وقف العمل في المشاريع. - توليد الإحباط لدى المشاركات إذا ما تم الاستمرار بهذه الحالة الضعيفة.</p>

<p>الخيار الثاني: مشروع إنتاجي يدار ذاتياً من قبل المجموعة النسوية في الواقع. تعود ملكية المشروع لجمعية العمل النسوي، وتابع الجمعية دور حاضنة للمشروع.</p>	<p>تعمل الوحدات الإنتاجية في مراكز الجمعية في الواقع على أساس كونها مشاريع قائمة بأبائها، تدار مالياً وإدارياً بشكل منفصل عن المركز النسوي، وتشغل بشكل مستقل عن الجمعية وفقاً لاتفاقيات عمل بين الجمعية والقائمين على المشروع.</p>	<p>- درجة الاستقلالية يمكن أن تساهم في توضيح المؤثرات التي على أساسها يتم تقييم العمل، وبالتالي تساعد على رفع مستوى المسؤولية. - للجمعية القدرة على التدخل بناء على تقييم نتائج العمل. الفرص: - مع استمرار دعم الجمعية للمشاريع يمكن الاستفادة من الاستقلالية مع هذا الدعم في التوسع والتنوع في المنتج، وتوسيع الأسواق وفقاً للطلب.</p>	<p>- استمرار الاعتماد على الجمعية من حيث استخدام القدرات والدعم. - محدودة جدوى المشاريع الحالية قد لا يشجع النساء على خوض تجربة الاستقلالية، وبالتالي الاستمرار في زيادة عبء الجمعية والتأثير على تدخلات الجمعية المستقبلية. التحديات والمخاطر - فشل المشاريع في تحقيق أهدافها (تغطية التكاليف وتوليد فائض) يعني ببساطة إغلاقها. - في حال أغلقت المشاريع يمكن أن تضعف المجموعات النسوية.</p>
--	--	---	--

<p>الخيار الثالث: تعاونية نسوية بمشاركة جمعية العمل النسوي.</p>	<p>هذا يعني أن يتم تشجيع النساء الناشطات في وحدات الإنتاج على تشكيل تعاونية خاصة بين وتكوين رأس مال للجمعية من خلال: المساهمة من قبل العضوات ومشاركة جمعية العمل النسوي بخصه في التعاونية، ومن خلال تحويل موجودات وحدة الإنتاج المملوكة للجمعية التعاونية بعد إعادة تقسيم قيمتها، واعتبارها مساهمة من الجمعية الأم، مع الانتباه إلى ألا تزيد نسبة مساهمة الجمعية عن 35% من رأس مال التعاونية (وفقاً للقانون).</p>	<p>تكوين رأس مال المشروع من العضوات يعني رفع حسن العضوات بالمسؤولية.</p> <ul style="list-style-type: none"> - بمقدور جمعية العمل النسوي أن تشارك في حكم وإدارة الجمعية كونها مساهمة في رأس مال الجمعية التعاونية. - عضوات التعاونية قادرات على اتخاذ القرار والمشاركة في تطوير الجمعية. - الفرص - يمكن للجمعية أن توسع من دائرة نشاطها بما ينسجم مع أهدافها. - الانتفاع من مقدرات الجمعية (مقرات وتجهيزات وموارد بشرية وعلاقات). - تجنيد الدعم الخارجي من خلال علاقات الجمعية. - الاستفادة من علاقات الجمعية الأم في الانتساب للشبكات وتكوين علاقات تعاون. 	<p>- للجمعية الأم (كشخصية اعتبارية) الحق في صوت واحد حسب القانون التعاوني.</p> <ul style="list-style-type: none"> - تركيز التعاونية على العمل الإنتاجي قد يضعف من تنظيم المجموعة النسوية، ومن مشاركة النساء في النشاطات الأخرى. - التحديات والمخاطر - تسجيل الجمعية كتعاونية يعطي الحق طيبة العمل التعاوني للتدخل في شؤون الجمعية وفقاً للقانون. - يمكن للتعاونية أن تنفصل بشكل كامل عن الجمعية الأم. - قد تتعثر الجمعية ويتم حل وتفريق المجموعة النسوية.
---	---	---	--

<p>الخيار الرابع: تعاونية نسوية مستقلة بذاتها تدعم من قبل الجمعية.</p>	<p>تشجيع النساء على إقامة تعاونيات إنتاجية خاصة هن، تحكم وتدار وتشغل من قبل العضوات على أرضية المشاريع القائمة، بحيث يتم تكوين رأس المال التعاونية من مساهمات العضوات الراغبات بالانساب للتعاونية، ويقتصر دور الجمعية الأم على المساعدة في التكوين (يمكن منح موجودات المشاريع للجمعية على شكل مساعدات).</p>	<p>تحمل العضوات مسؤولية التعاونية من كافة النواحي. - التعاونية تغطي تكاليف ذاتها، ومن المنتظر أن تولد أرباحاً. - تفعيل المشاركة الجماعية للعضوات في حاكمة الجمعية وإدارتها وتشغيلها. الفرص: - توسيع في العضوية. - ممارسة نشاطات إنتاجية أو خدمائية مدرة للدخل وحسب طلب السوق.</p>	<p>- ضعف الربط بين التمكين النسوي والمشروع الإنتاجي، كون التعاونية مستقلة وقائمة بذاتها. - تراجع مشاركة النساء في البرنامج الاجتماعي مع التركيز على الإنتاج. التحديات والمخاطر - أن تفك التعاونية ارتباطها بالجمعية الأم. - أن تنتشر الجمعية ويتم حل وتفريق المجموعة النسوية.</p>
--	---	---	---

تحتاج هذه الخيارات إلى تحليل أعمق، وبالمشاركة، ومن ثم اتخاذ القرار فيما يتعلق بوجهتها وخطتها المستقبلية.

يمكن السير في أكثر من خيار في ذات الوقت، إذا ما توفرت القدرة على العمل بشكل متوازي ودون الخلط بين الخيارات، أي يمكن تكوين تعاونية مع استمرار العمل في الوحدة الإنتاجية، على أن يكون هناك فصل واضح في حاكمية وإدارة ومالية وتشغيل كل منها.

يعني، إذا افترضنا أنه تم إنشاء تعاونية لزراعة الأعشاب الطبية (كما هو الحال في مبادرة جنين)، واستمرت الوحدة الإنتاجية في جنين بالعمل على إنتاج الزيوت الطبية، فإنه يجب الفصل الكلي بين المشروعين بحيث تكون العلاقة القائمة في مجال التوريد مبنية على معطيات السوق، يعني عند شراء اللافندر أو البابونج أو النعنع مثلاً، يجب أن ينسجم السعر وطريقة الدفع مع ما هو سائد في السوق، على أن تتم عملية الشراء وفقاً لحاجة الوحدة الإنتاجية في فرع جنين. كما يمكن للتعاونية الزراعية أن تبيع منتوجها للغير، إذا ما عجزت الوحدة الإنتاجية عن توفير نفس الشروط، أو يمكن أن تقوم التعاونية بالتحويل نحو زراعة منتوجات أخرى عليها طلب أكبر في السوق، الميرمية مثلاً، أو غيرها.

تحليل ذوي الشأن

عند التوجه للتطبيق والعمل وفقاً للسياسات المتفق عليها يمكن أن يساعد التحليل التالي في تنفيذ الخطة، كونه يوفر بعض المعلومات الأساسية عن ذوي الشأن.

مهامها	صفاتها	الجهة
<ul style="list-style-type: none"> - تخصيص الميزانيات لهيئة العمل التعاوني. - مراجعة التقارير المقدمة من وعن هيئة العمل التعاوني، وإقرارها. - تطوير اللوائح الخاصة بتنفيذ قانون التعاون، وإصدار الأنظمة والتعليمات والإجراءات الخاصة بالتطبيق. - إنشاء وتكوين الأجسام التعاونية المختلفة، وتوفير الميزانيات لتشغيلها (البنك التعاوني، المعهد التعاوني، مركز الدعم التعاوني، جمعية التأمين التعاوني). 	<p>المسؤول عن هيئة العمل التعاوني من خلال تمثيل الوزارات والأجسام الرسمية، ومن خلال الرقابة على عملها، ومن خلال إصدار اللوائح التنفيذية للقانون.</p>	<p>مجلس الوزراء</p>

<ul style="list-style-type: none"> - رسم السياسات ووضع الخطط والاستراتيجيات المتعلقة بالقطاع التعاوني، ورفعها لمجلس الوزراء لإقرارها. - إعداد مشاريع القوانين المتعلقة بالعمل التعاوني، ووضع التعليمات المنظمة لعمل الجمعيات والاتحادات التعاونية. - ضمان تطبيق أحكام هذا القرار بالقانون والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بهذا الشأن. - تنظيم العلاقة مع الجمعيات والاتحادات القطاعية والاتحاد العام، وتشجيعها على الارتباط الاقتصادي وفقاً للمبادئ التعاونية. - تعزيز التنسيق والتعاون مع الوزارات والمؤسسات الأهلية والرسمية المعنية، بالإضافة إلى تعزيز التعاون مع المنظمات التعاونية العربية والدولية. - تمكين المرأة والشباب ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة والمحررين في القطاع التعاوني. - تجميع وتنسيق البيانات وتوفير المعطيات الإحصائية عن القطاعات التعاونية المختلفة. - المرافقة على المشاريع الممولة من الجهات المانحة للقطاع التعاوني بما يهدف إلى تنمية القطاع التعاوني وتطويره. 	<p>هي هيئة اعتبارية تتبع لمجلس الوزراء، وتخصص لها موازنة خاصة بها من الدولة.</p> <p>الهيئة الصنعة القانونية التي تخوّلها بمباشرة كافة الأعمال التي تحقق أهدافها، بما فيها تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة.</p> <p>تتمتع الهيئة بالإغفاءات والمنسوبات للوزارات، وتسري عليها القوانين والإجراءات المطبقة على باقي الوزارات.</p> <p>تخضع لرقابة ديوان الرقابة، ترفع تقاريرها الفنية والإدارية والمالية إلى مجلس الوزراء.</p>	<p>هيئة العمل التعاوني</p>
---	---	----------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - مناقشة وإقرار سياسات وخطط العمل. - إبرام العقود والاتفاقيات وقبول الإعانات والهبات التي تقدم للهيئة، بما لا يتعارض وأحكام هذا القرار بقانون. - إعداد الميزكل التنظيمي للهيئة ورفعها لمجلس الوزراء للمصادقة عليه. - إعداد مشروع الموازنة للهيئة ورفعها لمجلس الوزراء. - تعيين مدقق حسابات خارجي. - تعيين موظفي الهيئة التنفيذيين وترقيتهم وإنهاء خدماتهم. - إصدار القرارات والتعليقات اللازمة لتنفيذ قرار بقانون. - اعتماد برامج الإرشاد والتدريب التعاوني. - إصدار أدلة للاسترشاد. - تسجيل الجمعيات والاتحادات القطاعية والاتحاد العام، ومراقبة مدى التزامها بتطبيق أحكام القرار بقانون. - تدقيق القوائم المالية والبيزنات العمومية المقدمة من الجمعيات والاتحادات التعاونية والمصادقة عليها. - إنشاء المعهد التعاوني وصندوق التنمية التعاوني، وتنظيمها بموجب لوائح تصدر عن مجلس الوزراء. - الإشراف على إعداد الأنظمة اللازمة لعمل الهيئة ورفعها لمجلس الوزراء لإصدارها. 	<p>يتشكل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> وزير العمل (رئيساً). ممثل عن الوزارات التالية: وزارة العمل وزارة الأشغال العامة والإسكان وزارة الزراعة وزارة المالية والتخطيط وزارة الاقتصاد الوطني. أمين عام الاتحاد العام التعاوني. شخصان يتم انتخابهما من الأمانة العامة للاتحاد العام التعاوني. ممثل عن اتحاد نقابات العمال. ممثل عن اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية. 	<p>مجلس إدارة هيئة العمل التعاوني.</p>
--	---	--

<p>تحدد الأنظمة الداخلية طريقة تشكيل الهيئة العامة للجمعيات التعاونية القطاعية، وانتخاب لجان الإدارة والرقابة.</p> <p>الهيئة العامة هي صاحبة السلطة العليا في الاتحاد.</p> <p>تنتخب الهيئة العامة لجنة الإدارة والأعضاء الاحتياط وأية لجان أخرى ترتبها، بما فيها لجنة الرقابة.</p> <p>مناقشة وإقرار الخطة العامة والنظام الداخلي للاتحاد.</p> <p>مراجعة وإقرار تقارير ومقررات لجنتي الرقابة والإدارة، وأية لجان أخرى.</p> <p>مناقشة الحسابات والميزانيات وإقرارها.</p> <p>حجب الثقة عن اللجان أو أحد أعضائها.</p> <p>الموافقة على اشتراك الاتحاد في أعمال مشتركة مع جهات غير تعاونية.</p> <p>إقرار تصفية الجمعية أو اندماجها.</p>	<p>هو اتحاد يرأس من 5 اتحادات قطاعية على الأقل، ولا يجوز تأسيس أكثر من اتحاد عام.</p> <p>لم يتم تشكيل الاتحاد العام التعاوني حتى الآن، ويتم العمل على ذلك ليكون الأعضاء فيه من اتحادات التعاونيات القطاعية:</p> <p>اتحاد الجمعيات الزراعية،</p> <p>اتحاد الجمعيات التعاونية الصناعية والإسكان،</p> <p>والخدمات.</p>	<p>الاتحاد العام التعاوني</p>
---	---	-------------------------------

<p>تمارس التعاونية أصالتها وأسططتها كهيئة معنوية فور انتخاب أول لجنة إدارة لها.</p> <p>الهيئة العامة هي صاحبة السلطة العليا في الجمعية.</p> <p>تنتخب الهيئة العامة لجنة الإدارة والأعضاء الاحتياط، وأية لجان أخرى ترتبها، بما فيها لجنة الرقابة.</p> <p>مناقشة وإقرار الخطة العامة والنظام الداخلي للجمعية.</p> <p>مراجعة وإقرار تقارير ومقرحات لجنتي الرقابة والإدارة وأية لجان أخرى.</p> <p>مناقشة الحسابات والبيانات وإقرارها.</p> <p>حجب الثقة عن لجنة الإدارة أو أحد أعضائها.</p> <p>إدارة التصرف بالأموال المالية، بما فيها الأرباح-العجز، اختيار مدققي الحسابات، إلخ.</p> <p>الموافقة على اشتراك الجمعية في أعمال مشتركة مع جهات غير تعاونية.</p> <p>إقرار تصفية الجمعية أو اندماجها.</p>	<p>مؤسسة اقتصادية اجتماعية</p> <p>تؤسس من 15 عضواً على الأقل.</p> <p>تشكل الهيئة العامة للجمعية من كافة الأعضاء الموفين لالتزاماتهم المالية تجاه الجمعية.</p>	<p>الجمعية التعاونية</p>
--	---	--------------------------

<p>الهيئة العامة هي صاحبة السلطة العليا في الجمعية.</p> <p>تحدد الأنظمة الداخلية للاتحاد العام طريقة تشكيل الهيئة العامة للجمعيات التعاونية، والأعضاء وانتخاب لجان الإدارة والرقابة.</p> <p>تنتخب الهيئة العامة لجنة الإدارة والأعضاء الاحتياط وأية لجان أخرى ترتبها، بما فيها لجنة الرقابة.</p> <p>مناقشة وإقرار الخطة العامة والنظام الداخلي للاتحاد.</p> <p>مراجعة وإقرار تقارير ومقررات لجتي الرقابة والإدارة، وأية لجان أخرى.</p> <p>مناقشة الحسابات والميزانيات وإقرارها.</p> <p>حجب الثقة عن لجنة الإدارة أو أحد أعضائها.</p> <p>إدارة التصرف بالأموال المالية، بما فيها الأرباح- المعجز، اختيار مدققي الحسابات، إلخ.</p> <p>الموافقة على اشتراك الاتحاد في أعمال مشتركة مع جهات غير تعاونية.</p> <p>إقرار تصفية الاتحاد أو اندماجه.</p>	<p>هو اتحاد يؤسس من 5 اتحادات قطعية على الأقل عاملة في نفس القطاع التعاوني.</p> <p>يشارك الاتحاد القطاعي في الاتحاد العام التعاوني.</p>	<p>الاتحاد القطاعي</p>
---	---	----------------------------

<p>يهدف الديوان إلى ضمان سلامة العمل والاستقرار المالي والإداري في دولة فلسطين بسلاطتها الثلاث، التنفيذية والتشريعية والقضائية، وكشف كافة أوجه الانحراف المالي والإداري، بما فيها حالات استغلال الوظيفة العامة. ويهدف أيضاً إلى التأكد من أن الأداء العام في فلسطين يتفق مع أحكام القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات والتعليمات النافذة وفي حدودها، وأنه يمارس باقتصاد وكفاءة وفاعلية.</p>	<p>مؤسسة دستورية تنظم عملها وفقاً للقانون الخاص بها، ولها موازنة خاصة ضمن الموازنة العامة لدولة فلسطين، وتتمتع بالخصخصة الاعتبارية المستقلة والأهلية، والقانونية الكاملة لممارسة المهام والأختصاصات الواردة في قانونها الخاص، والواردة في القوانين والأنظمة ذات العلاقة.</p>	<p>ديوان الرقابة</p>
--	--	----------------------

cooperative with the participation of the Women's Action Association, an independent feminist cooperative supported by the Association. These options also require deeper analysis and participation, which helps in making a decision about where should we take this. We can proceed in more than one option at the same time if we have the ability to work in parallel without mixing options. In other words, any cooperative can be configured with the continuation of work in the production unit as long as there is a clear separation in governance, management and financial and operation of each of them.

studies, market studies, financial analysis of cooperatives, etc., strengthening inter-cooperative relations between cooperatives and other cooperative bodies, providing funding opportunities for cooperative projects and developing technical support programs that increase the competitiveness of cooperatives.

Axis of Acceptance and Community Support: This includes working on building a community-based support foundation for collaborative action by changing negative mental images inherited about collaborative work. Providing consultation and technical support to individuals and organized groups: helping to develop internal regulations and creating regulations for emerging groups.

Empowerment and interventions of the Women's Action Association

The Law opens the opportunity for cooperative action to contribute to the social role and empowerment. The law emphasizes the socio-economic structure of cooperatives and emphasizes its role in the field of member service, and in the field of education and training, the cooperative movement and community service of the cooperative, and thus the cooperative law grants the right to technical and financial support.

Future Options

The options are available and open to the Women's Action Association, including the option of continuing to deal with the economic empowerment centers for people with the same option currently available, and to be done by a decision based on a conviction due to an in-depth analysis of the existing reality and available opportunities, and other options, such as the Empowerment Project of the Women's Action Association, which could be self-managed by the women's group on the site. The project is owned by the Women's Action Association, a women's

cooperative work are committed to emphasizing and applying the dissemination of cooperative thinking in Palestinian society, dissemination of successful experiences and highlighting their advantages, creating a continuous state of dialogue and interaction on cooperative concepts and cooperative work, organizing marginalized groups and directing them towards frameworks and cooperative action, encouraging community groups with a common interest in forming cooperatives, support organized groups to form and establish cooperatives consistent with their interests and aspirations, and providing technical and administrative support to emerging cooperative groups.

Policy interventions

directions for action by community-based institutions that support collaborative action and agree on policies.

Axis of systems and structures

This includes networking and joint work with partners, including representation in the cooperative work body and joint work with the Ministry of Labor and the Prime Minister to work on the regulations, procedures and policies, formation of support bodies through joint work. It is also necessary to work towards a common understanding and smooth procedures for interpreting the provisions of the law and to overcome controversial issues in the concept, procedures and systems.

Axis of the structure of institutional cooperatives and the embodiment of the principles of cooperative action therein: This includes working on building the institutional capacity of cooperatives, activating the role and building the capacity of the leadership bodies in the cooperatives and enabling them to play their leading role in activating membership and rebuilding it on the basis and principles of cooperative action, strengthening and enabling operational capacities: providing feasibility

some associations and enrich them, but may threaten others, as there is no unified vision towards open membership. Some of them are pushing cooperatives to open their membership to the public, especially in successful cooperatives, for which there is demand to become members.

The cooperatives should also consider the benefits of cooperative action on the level of strengthening resilience and confronting the occupation, and at the level of empowering and building the capacity of certain social groups such as women, youth and others. This impact is important in light of the limited sovereignty over natural resources, most of the land (Area C), the movement and the border crossings and the limited capacity available to government frameworks.

Third policy:

The acceptance of social activism based on a sound understanding of the principles of cooperative action, and on realistic and objective expectations, in addition to readiness for cooperation and participation.

Principles of Policy Implementation

This policy emphasizes the commitment of institutions working in the area of cooperative action and women's empowerment and economic approaches to cooperation as a gateway to multi-faceted empowerment. Participating institutions also review this policy regularly and periodically, and explore ways to incorporate the policy into their core programs. It ensures that the interventions of these institutions are consistent with cooperative action as an entry point for empowerment, so that this policy becomes an integral part of the other policies of the participating institutions and a strategic approach to empowerment.

Commitments: Institutions committed to support and build

Policies:

First Policy:

The structures and systems of Palestinian cooperative work play a facilitating and constructive role to promote collaborative work.

Commitments: The institutions working in support and building cooperative work are committed to ensuring the development of the executive regulations of the cooperative law with the participation of cooperatives and those working in cooperative field, to interpret the provisions of the law in the form of clear systems and procedures including effective registration, follow up and control, provide technical and supervisory support, and to reach a common interpretation of all actions that cause differences of opinion when interpreted.

Second Policy:

Cooperative societies have good governance, effective leadership and institutional capacity that will help to improve performance and increase sustainability.

Commitments: the institutions involved in supporting and building cooperative work are committed to ensuring the implementation of cooperatives based on the principles and of cooperative work, in order to differentiate them from the private sector companies on the one hand, and from the civil society organizations on the other, to include the structure of cooperatives into the public body and the administrative committee, and to be managed in accordance with the principles of good governance while building on the optimal applications, and the importance of membership and prevalence, so that the report on the subject is: is it better to have huge numbers of members or to have “less but better”? as the matter of membership is still an open, sensitive and thorny issue, and it’s preferable not to apply the same measures on all cases. Opening membership can benefit

the embodiment of principles, lack of institutionalization, weak leadership, poor participation, and reliance on volunteers and the scarcity of administrative and technical personnel.

Community awareness and prevailing concepts

A variety of images are reflected in the formation of knowledge, awareness and the societal position of cooperatives. There are different manifestations of the negative reflection of the societal view of cooperatives, which can be summarized by the limited trust in cooperatives and in the feasibility of investment and participation in them, this is reflected in the low percentage of participants in cooperatives, the shift towards individual projects, the lack of readiness to participate, and the effort and time necessary for the success of the cooperative, which leads to a paralysis in the work and activity of the cooperative, and this is experienced by more than two thirds of registered cooperatives.

The absence of the principles of cooperative work and weak readiness to participate and create an atmosphere of frustration, disability and discrimination in the cooperative, especially in cooperatives that rely heavily on the participation of members such as collective service cooperatives like compressing organic olive or consumer cooperatives.

In general, cooperative societies face a number of problems, the most important of which are: weak culture and cooperative thinking, weak training, absence of government support, lack of skills and Palestinian cooperative cadres, weak infrastructure of associations, poor marketing of their products, the erosion of their capital and not using it properly, in addition to the occupation policies of land confiscation, the apartheid wall and settler attacks on villages, plus, the lack of real appreciation of the needs of cooperative societies and the rural community to finance development projects.

Structural and cooperative environment

The absence of cooperative labor law weakens the cooperative situation in Palestine through the duplication of legislation contributed to weakening the executive regulations and procedures, and the absence of the unifying legal ground which leads and organizes collaborative work in Palestine. Hopes were revived again when the cooperation law was issued in the middle of 2017 in the form of Presidential decree law.

The start of the application of the law and the formation of the necessary institutional structure to implement it puts the cooperative movement in front of a range of challenges and issues to be worked upon, such as work on the harmonization of the legal and institutional environment for cooperative work, including: work on the issuance of the executive regulations of the law of cooperation, the systems and procedures necessary to implement the law and to monitor the proper application. The cooperative movement shall work together with the cooperative working body to ensure that the Council of Ministers complies with a process based on participation, transparency and openness to all parties in order to ensure that the law is a suitable contract for all parties based on their consent and will. Also being able to reach a common understanding of the law, and regulations, including all issues that could be interpreted differently, access to services and basic support from financing, insurance, information, capacity building, technical services, guidance and supervision.

Governance, management and operation of cooperatives

The success of cooperative units is often linked to their leadership and effective management of available resources. The lack of good governance can be reflected in a number of issues: the fragmentation and confusion of cooperative identity,

for cooperative action that can be an encouraging, supportive and effective environment and, conversely, can be a limiting and disruptive environment for the development of cooperative action.

Policy environment

The Cooperative Action Plan (Reform and Development) document for the years 2017-2022 provides an appropriate platform for joint action. Once completed, the cooperative body can adopt the plan as a road map in the coming years, and focus on building institutional capacity.

The main issues in cooperative work

Palestinian cooperative work continues to strive to strengthen its position and occupy a tangible place in the social and civil structures and systems of the Palestinian society. Cooperative production continues to struggle to occupy space in the market and in the formation of the Palestinian national economy, and thus in the process of development and in contributing to the formation of the surplus value needed to advance the development process and to create the necessary ground for the sustainability of the development process.

When there is a deficiency or inability to meet the needs, and insufficient services or to obstruct participating in the general framework, it is necessary to conduct a comprehensive review of all aspects of the Palestinian cooperative work, including a review of the systems and structures governing the dynamics of the sector, and it is indispensable to make an analysis and a review of capacity and potential institutional cooperative societies and the Unions list and their performance, it is also necessary to review community awareness of the process as a whole.

and develop cooperative work, based on the principles of cooperative action (Article 2). Accordingly, the Cooperative Labor Authority and the Board of Directors of the Authority are being established, and it is expected to be followed by the transfer of workers in the General Directorate for Cooperation from the Ministry of Labor to the Cooperative Action Authority, and to be followed by developing the executive regulations of the law and procedures and the approval by the Cabinet. There are fears among the cooperative workers about a number of issues mentioned in the law⁶: instead of relying on clear procedures, there is a tendency to grant the board of director power to deal with the fate of cooperatives and federations, which contradicts with the basic principle of cooperation based on autonomy and self-management. In an active work environment, institutions need to assess their assets and to determine their market value or expected capital and expectations periodically. Unfortunately, the law gives the right to re-evaluate the assets once every five years in accordance with the applicable accounting principles (Article 51), which is a very long period.

In the case of economic activity, the active institution may increase its capital and its assets in a period of time less than this period. The extended powers granted to the Chairman of the Cooperation Authority, in addition to what is stated in Article (11) on the duties and powers of the Chairman of the Commission, as well as the subjects raised above, and the many controversial articles contained in the Palestinian Cooperation Law, cooperative societies, federations and official institutions, are fertile ground for action, and a cross-cutting issue facing the cooperative sector. The impact of the legal environment and the formal structures based on cooperation can reflect in a detailed manner on the formation of the governorship of cooperative work and the management of associations and unions and on the operational procedures of associations. It is thus an environment

6 Look Palestinian Cooperation Law No. (20) For the year 2017. November 2017.

were completed were women's cooperatives, 24% cooperatives for men, and 66% of mixed cooperatives. Nearly half of the cooperatives that have completed their budgets were agricultural cooperatives, and 30% of the cooperatives whose budgets were completed were housing cooperatives. The total share capital of cooperatives under consideration was approximately 137.3 million Jordanian Dinars, at a rate of approximately 389 thousand dinars for each cooperative. The share of housing cooperatives was 84.7% of the cooperatives' total capital, followed by service cooperatives 10.2% and agricultural 4.1%. It should also be noted that the capital of male cooperatives converges with their female counterparts, with 10.4% and 9.3% respectively of the cooperatives' total capital. The data provided by the annual budgets showed that there are 131 cooperatives that receive aid, assistance and financial grants, with a total value of JD 8.7 million, with the average of JD 66387 for each.

More than half of the cooperatives that received grants and assistance belong to agricultural cooperatives 55%, 149 cooperatives with a total value of JD 2,643,209, 182 cooperatives with a total value of JD 5,539,884. More than half of the cooperatives in the agricultural sector have a budget deficit, more than half of the cooperatives in other sectors have achieved a surplus in their budgets, and the data provided in the budgets showed 65 cooperatives with a total value of 5.7 million dinars. The total share of the housing loans amounted to 61.8%, and the share for agricultural cooperatives was 25.9%, and the share of the service cooperatives was 11.4%.

Legal and Policy Framework

The Palestinian Law of Cooperation⁵ has opened a new phase in the history of Palestinian cooperative action. The law was passed in the form of a legislative decree to encourage, organize

5 Palestinian Cooperation Law No. (20) For the year 2017. November 2017.

Historical Overview

The history of the establishment of cooperative societies in Palestine dates back to the 1920s, even though the concept of cooperation was there way before its established form³. The Cooperative Societies were re-activated after the Cooperative Societies Act of 1956 and the Cooperative Societies Law No. 1 of 1957, and during Israeli's occupation of the Palestinian territories, cooperative societies were frozen and then re-activated in 1975, and witnessed a tangible growth after 1979 as a result of the joint Jordanian-Palestinian committee support. In 1991, there were 378 associations in the West Bank, with 22660 members, and 28 in the Gaza Strip.

The Ministry of Labor records⁴ indicate that the total number of cooperatives in the West Bank, registered in the Ministry's system, reached 1,445 by the end of December 2017. Of these, 690 were dissolved and canceled. There are 362 operating associations, which are distributed in the following sectors: 45% are agricultural, 29.3% are housing, 18.2% are services, 4.4% are craftsmen, 3% are consumptives, while their distribution is 24% men, 10.8% women, 65.2% mixed.

Cooperatives' performance

The number of cooperatives whose annual budgets were approved during the period 2014-2016 reached 353 cooperatives, of which 268 cooperatives completed their budget for 2016, 62 cooperatives were the most recently completed in 2015, and 23 cooperatives their last budget was completed in 2014. In terms of gender 10.5% of the cooperatives whose budgets

3 Jewish immigrants may have a role in the process of establishing and forming cooperatives.

4 The available information is limited to data in the West Bank, located at the base of the Ministry of Labor Information for issues relating to the management of the ministry under division.

Cooperative work basically includes a set of principles, the first of which is the principle of cooperation and action based on aid, support, assistance, participation and pooling efforts. The pooling of efforts and small capital available to a group can increase the strength and create wider opportunities for investment, and therefore production, competition and providing local alternatives to settlements' products and services. Cooperation here, in addition to economic benefit, means participation rather than marginalization, access to resources, and strengthening social capital by moving from family to modern organized structures¹. The Palestinian cooperative movement is of great importance in society, whether at the national level or at the local and private levels, and it's of interest among all governmental, international and local parties, for its important role in economic and social development, especially in the provision of food and housing security to its members. The problems of unemployment and poverty and improving the level of income of its members, in order to face external threats, especially the occupation practices such as confiscation of land and the separation wall, and other practices that threaten the various aspects of life for Palestinians². The most important feature of the cooperative movement in Palestine is its work as an economic and social framework that resist the occupation and its policies, by proposing local productive or service investment patterns based on local efforts and capital, strengthening the national economy and alleviating dependence on the colonial economy. Providing livelihoods to its members based on their own resources, including work and capital, and empowering the marginalized groups and activating their civic participation by organizing them in interest groups that have their own concerns and goals and struggle for their own good.

-
- 1 For the relationship of cooperatives with social capital, see, for example, Mohammed Hamid: Policies for the Activation of the Palestinian Cooperative Movement, Mas 2012 (pp. 11.14, 1925-).
 - 2 See: The Economic and Social Role of Cooperative Societies in the West Bank, Ministry of Labor, 2013 (p. 23).

The concept of cooperative work

Summary

This paper is based on a comprehensive view of cooperation to emphasize that, in addition to the prevailing socio-economic patterns of cooperation, which give cooperative work its economic and living importance, there is cooperation based on empowering marginalized groups, and removing them from isolation and turning the process of exclusion, that could be self-imposed internally or by others from abroad, to an effective participation process that broadens the access of these groups to the components of life, including physical, social, economical, cultural, civil and political aspects. This policy paper seeks to provide a framework of reference to effective institutions in the field of cooperative action, women and economic empowerment, in order to mobilize the forces, activate joint efforts and advance the work to promote cooperative action and enhance the role of cooperatives in general, and women's cooperatives in particular, towards socio-economic development.

This paper contains an analysis of cooperative reality which resulted in extracting a set of issues that face cooperative action. Thus, common objectives have been developed, which are capable of mobilizing forces, gathering efforts to achieve them, principles that can be based on joint action, this document proposes that the policy be treated as a work guidelines, based on a key issue, formulated in the form of a goal, and pursued by a set of principles (commitments), and achieved by implementing a set of programs, activities and interventions by a group of influential persons concerned with the cause. It is also expected that this paper will serve the groups working to promote Palestinian cooperative action, whether they are contemporary civil society structures, such as unions, committees, NGOs, or working organizations that support cooperative action, empowerment in general and women's empowerment in particular, or official government frameworks.