



التعاونيات كوسيلة
لتمكين المرأة اقتصادياً
Cooperatives as a means
for women's economic
empowerment



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women

نحو تعزيز مشاركة المرأة في التعاونيات مشروع التعاونيات كوسيلة لتمكين المرأة اقتصادياً

ورقة سياسات

بتمويل من

الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women



التعاونيات كوسيلة
لتمكين المرأة اقتصادياً
Cooperatives as a means
for women's economic
empowerment

ورقة سياسات

نحو تعزيز مشاركة المرأة في التعاونيات

مشروع التعاونيات كوسيلة لتمكين المرأة اقتصادياً

كانون الأول ٢٠١٧

المخلص التنفيذي

تعمل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، في سياق عملها للنهوض بالمرأة، بمختلف أدوارها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، على تحليل القطاع التعاوني في الأردن، لاكتشاف الفرص الكامنة في هذا القطاع والذي يمكن أن يساهم في زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية.

ويبين التقرير الصادر عن المؤسسة التعاونية الأردنية بعنوان «الجمعيات التعاونية الأردنية بالأرقام ٢٠١٥» أن عدد الجمعيات التعاونية يبلغ ١٦٢٨ جمعية موزعة على محافظات المملكة، ويبلغ عدد الأعضاء المسجلين فيها ما يقارب ١٤٥ ألف عضو، ويبلغ عدد الجمعيات التعاونية النسائية ١٠٦ جمعيات تعاونية.

يأتي ذلك في سياق ثبات معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة خلال العقدتين الماضيتين عند مستويات متدنية تقارب ١٣,٣٪، وتفاقم معدلات البطالة للإناث لتصل إلى ٢٤,١٪. وتبعاً لذلك، قامت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بإعداد دراسة حول الوضع التنظيمي والتشريعي للجمعيات التعاونية في الأردن ٢٠١٦ من منظور النوع الاجتماعي.

واستناداً إلى نتائج وتوصيات الدراسة المذكورة أعلاه، باشرت اللجنة بإعداد ورقة سياسات لبحث تطوير سياسات بديلة مقترحة محددة من شأن الأخذ بها المساهمة في تحسين فعالية النساء بالقطاع التعاوني، وذلك من خلال تحسين أداء الجمعيات التعاونية وزيادة مساهمتها في توسيع الاقتصاد الاجتماعي والتنمية المستدامة، وتشغيل المزيد من الناس وعلى وجه الخصوص النساء.

ويواجه القطاع التعاوني في الأردن الكثير من التحديات التي تحول دون زيادة فاعليته في

المسار التنموي كما تحد من فاعلية مشاركة المرأة فيه، وتتمثل هذه التحديات في ضعف الأطر التنظيمية والإدارية لهذا القطاع، إلى جانب ضعف التشريعات والسياسات الناظمة لعمل الجمعيات التعاونية، وعدم الاهتمام الفعلي بالعمل التعاوني لدى غالبية صناعات القرار في الأردن، وكذلك ضعف ثقافة العمل التعاوني لدى المواطنين بمن فيهم العاملون في القطاع ذاته.

كما تعاني الجمعيات التعاونية من ضعف في استقلاليتها، وارتباطها بشكل كبير مع المؤسسة التعاونية الأردنية، يضاف إلى ذلك ضعف الممارسات الديمقراطية الداخلية في الجمعيات التعاونية، وضعف ممارسة الحوكمة في إدارة عمل الجمعيات، إضافة إلى فقدان التمايز بين الجمعيات التعاونية والجمعيات الخيرية والشركات الربحية، إلى جانب ضعف فاعلية النساء في إدارة الغالبية الكبرى من الجمعيات التعاونية.

ولغايات تفعيل القطاع التعاوني وتمكينه من القيام بالأدوار المتوقعة منه بتعزيز التنمية المستدامة والمساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال توليد فرص عمل، وزيادة فاعلية مشاركة المرأة، تقدم هذه الورقة مجموعة من السياسات البديلة والتوصيات التي من شأن الأخذ بها تفعيل دور هذا القطاع وتفعيل مشاركة النساء فيه، وتتمثل فيما يلي:

١. إجراء تعديلات على التشريعات الناظمة للعمل التعاوني، لإلغاء المواد التي تفرض سيطرة ورقابة الحكومة من خلال المؤسسة التعاونية الأردنية على عمل الجمعيات التعاونية واتحاداتها. وعلى وجه الخصوص نظام الجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦، لذا لا بد من تعديل بعض المواد في نظام الجمعيات



التعاونية المذكور التالية: (المادة ٣ - أ، المادة ٤ - أ، المادة ١٩ - د، المادة ٢٩).

٢. تعديل المادة (٥) من قانون التعاون رقم (١٨) لسنة ١٩٩٧، بحيث يتم زيادة ممثلي القطاع التعاوني في مجلس إدارة المؤسسة التعاونية الأردنية، وإلغاء مبدأ الموافقة المسبقة على تأسيس الجمعيات التعاونية واتحاداتها الواردة في نظام الجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦، والاكتفاء بدورها في عملية التسجيل، وإلغاء الصلاحيات الممنوحة للمؤسسة التعاونية الأردنية بالموافقة على أي تعديلات تجريها الهيئات العامة للجمعيات التعاونية على أنظمتها الداخلية، والمصادقة على دفاتر حسابات الجمعيات التعاونية.

٣. إضافة مواد على نظام الجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦، بحيث يتم إلزام هذه الجمعيات بإعداد خطط استراتيجية وما ينبثق عنها من خطط وآليات عمل، إلى جانب تطوير سياسات وإجراءات قائمة على معايير الحوكمة، إضافة إلى ضمان وجود مواد في الأنظمة الداخلية للجمعيات التعاونية تضمن إجراء الانتخابات بفترات زمنية قصيرة وضرورة عدم جواز ترشح رؤساء الجمعيات لأكثر من دورتين انتخابيتين متتاليتين، ولا بد من تعزيز الحوكمة بتعيين مدقق حسابات خارجي خاص بالجمعية التعاونية ومعتمد.

٤. إعداد خطة استراتيجية متكاملة للقطاع التعاوني للعمل على تغيير نماذج وآليات العمل التعاوني المطبق في الأردن، بحيث يصبح أكثر اعتمادية على قدرات أعضائه المختلفة، في تقديم الدعم الإداري والمالي والفني للجمعيات التعاونية في بداية تأسيس الجمعية وعند اللزوم، وعدم تقديم منح مجانية لهذه الجمعيات، ويمكنها

تقديم قروض ميسرة لتعزيز قدراتها المالية لغايات التوسع، وربط ذلك بزيادة الإنتاجية وقدرتها على توليد فرص العمل وفق مؤشرات محددة. واستخدام التمويل الدولي لتعزيز القدرات المؤسسية المختلفة للجمعيات التعاونية، وإنشاء معهد تعاوني لبناء قدرات الجمعيات التعاونية والتعاونيين وعلى وجه الخصوص التعاونيات التي تنشئها وتديرها النساء، إلى جانب تشجيع الجمعيات التعاونية على المشاريع المشتركة بين الجمعيات المختلفة. وتعزيز ضمان التسويق لمنتجات التعاونيات النسوية من قبل الحكومة بفتح أسواق المؤسسات المدنية والعسكرية لإنتاجهن، وذلك لإيجاد حالة من التمايز بين الجمعيات التعاونية والخيرية والشركات الربحية.

٥. إجراء تعديلات على النظام الداخلي للجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦، حيث يتضمن كوتا خاصة للنساء من أعضاء الهيئات العامة والإدارية للجمعيات، وتقديم تسهيلات للجمعيات التي تقودها النساء أو مصنفة باعتبارها جمعيات نسائية وتخصيص صناديق لتمويل التعاونيات النسائية من خلال المؤسسة التعاونية الأردنية لإيجاد بيئة عمل صديقة للمرأة، بحيث يتم تشجيع النساء على تأسيس جمعيات، ما يساهم في زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية والتخفيف من معدلات البطالة المرتفعة في أوساطهن.

يجمع الباحثون على أن الحركة التعاونية الحديثة ارتبطت في نشأتها بالأزمات الاقتصادية والاجتماعية في أوروبا بداية القرن التاسع عشر، في أعقاب الثورة الصناعية وما صاحبها من ظروف مأساوية للمزارعين وانتشار البطالة وتدني مستوى الأجور.

وبهدف المساهمة في التأثير إيجابيا على المستويات المعيشية للأسر والأفراد، أخذ هذا القطاع بالنمو والتوسع في الأردن، كما ازدادت أهميته للنساء في ظل ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام وبين النساء على وجه الخصوص^١، هذا إلى جانب استمرار ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة^٢. وقد نشأت جمعيات تعاونية نسائية تعمل في جوانب الرعاية والخدمات، وتدرجيا بدأت بالتوسع في جميع القطاعات تقريبا، وإن كانت بنسب متفاوتة، بهدف رفع المستوى الاقتصادي وزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية.

ومع أن العمل التعاوني بدأ في الأردن مبكرا، والتشريعات المتعلقة به استقرت نسبيا في بداية خمسينيات القرن، ولكن ربط الجمعيات التعاونية بالتمكين الاقتصادي للمرأة والتنمية المستدامة لم يتم بحثه وتناوله بشكل معمق إلا حديثا. ولأن العمل التعاوني باعتباره تجميع القوى الفردية في أطر مشتركة ضمن حقوق والتزامات متساوية لتحقيق الفائدة الجماعية، يعد أحد محركات الاقتصادات في الكثير من الدول، فقد احتل هذا القطاع مساحة واسعة في البحث والتحليل. حيث تعد الجمعيات التعاونية وفقا لتعريف الأمم المتحدة مجموعات مستقلة من الأفراد يتحدون طوعيا واختياريا لتلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية لمشروع أو مجموعة من المشاريع ضمن نظام إداري ديمقراطي قائم على أسس العدالة والمساواة وعدم الانحياز الديني والعنصري.. إلخ.

وقد تم تطوير العديد من المعايير الدولية التي تنظم عمل هذا القطاع، وأصبحت تشمل مجموعة من المبادئ التي تغطي العديد من الجوانب، مثل العضوية المفتوحة الطوعية، وديمقراطية التنظيم واستقلاليته، والرقابة على الإدارة والأعضاء، والإنتاجية المستدامة، لتصل لدور تنموي للمجتمع ككل من حيث توفير مصادر تمويل لصغار المنتجين، وإقامة مشاريع تنموية خاصة في المناطق الزراعية والنائية وغيرها.

وفي ضوء نتائج الدراسة التي أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة حول الجمعيات التعاونية في الأردن، حيث بلغ عددها ما يقارب ١٦٢٨ جمعية تعاونية، موزعة على محافظات المملكة، فيما يبلغ عدد الأعضاء المسجلين فيها ما يقارب ١٤٥ ألف عضو، وبلغ عدد الجمعيات التعاونية النسائية ١٠٦ جمعية تعاونية، جميعها تعمل تحت إشراف ورقابة وتوجيه المؤسسة التعاونية الأردنية^٣.

وتم إعداد ورقة السياسات هذه استنادا إلى النتائج التي توصلت إليها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة حول الوضع التنظيمي والتشريعي للجمعيات التعاونية في الأردن ٢٠١٦ من منظور

١ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠١٦، عمان، الأردن ٢٠١٧.

٢ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠١٦، عمان، الأردن ٢٠١٧.

٣ الطراونة، راضي، واقع المؤسسة التعاونية الأردنية، آذار ٢٠١٧.

النوع الاجتماعي، والتي تم إعدادها خلال عام ٢٠١٦ الماضي، بهدف تحليل الأوضاع التنظيمية والتشريعية للجمعيات التعاونية وتأثيراتها على النوع الاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات وطورت مجموعة من التوصيات الهادفة إلى تحسين البيئة التنظيمية والتشريعية للجمعيات التعاونية، بغرض زيادة فاعلية مشاركة النساء فيها، ليس فقط من الناحية الكمية، وإنما من حيث زيادة فاعلية النساء في هذا القطاع، وزيادة نسبة تشغيلهن وإدارتهن للجمعيات التعاونية. من المفيد الإشارة هنا إلى أن تنامي قدرات الحركة التعاونية والنسائية منها تحديداً تتقاطع مع أهداف التنمية المستدامة SDG's ٢٠٣٠، حيث ركز الهدف الخامس على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، بالإضافة إلى الهدف الثامن الذي ركز على النمو الاقتصادي والعمل اللائق، والهدف الثاني عشر الذي ركز على ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة^٤.

مشكلة الورقة :

تعد معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن منخفضة جداً حيث تبلغ ١٣,٣٪ مقارنة مع المشاركة الاقتصادية للرجال التي تبلغ ٥٨,٧٪، إلى جانب معدلات بطالة مرتفعة عند الإناث بلغت ٢٤,١٪ في عام ٢٠١٦ مقارنة مع ١٣,٣٪ عند الرجال^٥. وهذه المشاركة الضعيفة أدت وما زالت إلى الضغط على الاقتصاد الأردني من حيث خسارة طاقات إنتاجية كبيرة، لا تساهم في بناء الاقتصاد الوطني، ولا تساهم في تعزيز عجلة التنمية المستدامة، كما أدى ذلك إلى زيادة معدلات الإعاقة في الأردن، حيث أن كل مواطن يعيل ثلاثة آخرين^٦. وهذا أدى إلى اتساع رقعة الفقر وأعاق تحسين المستويات المعيشية للمواطنين.

ولأن التجربة العالمية في مجالات التنمية المستدامة، أشارت إلى أن القطاعات التعاونية تلعب أدواراً ملموسة في تعزيز التنمية المستدامة، فكان التفكير في الأدوار المحتملة التي يمكن أن يلعبها القطاع التعاوني في الأردن في دفع عجلة التنمية إلى الأمام، لمواجهة المشكلات المستعصية التي يواجهها الأردن. ورغم هذه الأهمية، إلا أن القطاع التعاوني يواجه العديد من التحديات والمعوقات، ما انعكس سلبياً على أداء الجمعيات التعاونية المنضوية في إطاره، فهناك مئات من الجمعيات التعاونية تعرضت لخسائر في عملها خلال السنوات القليلة الماضية^٧، وهنالك مشاركة ضعيفة جداً لهذا القطاع في الاقتصاد الوطني تقارب (١,٠٪) من الناتج المحلي الإجمالي^٨، وعدم قدرته على توفير فرص عمل جديدة، حيث تقوم مختلف الجمعيات التعاونية بتشغيل ما يقارب ٤٠٠٠ شخص، وما زالت نسبة انخراط الأردنيين في الجمعيات التعاونية متواضعة مقارنة مع العديد من الدول العربية

٤ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-development-goals>

٥ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠١٦، عمان، الأردن ٢٠١٧.

٦ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠١٦، عمان، الأردن ٢٠١٧.

٧ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دراسة حول الوضع التنظيمي والتشريعي للجمعيات التعاونية في الأردن من منظور النوع الاجتماعي، ٢٠١٦.

٨ المجالي، عصام، القطاع التعاوني.. إنجازات متدنية، المقر، <http://www.maqar.com/?id=23197>

والأجنبية، حيث تبلغ ما يقارب ١٤٥ الفاً، وهي لا تزيد عن ٥٪ من السكان. وفي الوقت الذي تبلغ فيه أعداد النساء في عضويات الجمعيات التعاونية ٦١٪، فإن ٦,٥٪ فقط منها يمكن وصفها على أنها جمعيات نسائية، يضاف إلى ذلك أن ٦٨٪ من الجمعيات التعاونية النسائية تعرضت لخسائر خلال السنوات القليلة الماضية،^٩ كذلك فإن ما يقارب ٥٠٠ جمعية تعاونية يمكن أن يتم تصنيفها خلال الأشهر القادمة بسبب تعثرها الإداري والمالي.^{١١}

لذلك فإن تفعيل القطاع التعاوني يعد أولوية ملحة لكي يلعب الدور المتوقع منه، ولأن الجانب التنظيمي والتشريعي يلعبان دوراً رئيسياً في تفعيل أو إضعاف القطاع التعاوني، فإن ورقة السياسة هذه ستعمل على تحليل الأطر التشريعية والتنظيمية الناظمة للقطاع التعاوني، وتحليل أثرها على أداء الجمعيات التعاونية، بهدف تطوير سياسات بديلة وتوصيات تهدف إلى تفعيل هذا القطاع ليحتل المكانة التي تلائمه في الأردن، وليتمكن من لعب أدوار ملموسة في تفعيل مكانة النساء في الاقتصاد الأردني وفي تعزيز مسار عملية التنمية.

تحليل مشكلة الورقة :

تتعدد أسباب ضعف فاعلية الجمعيات التعاونية وضعف فاعلية مشاركة النساء فيها، وللوقوف أكثر على مختلف جوانب ورقة السياسات هذه، سيتم تقديم قراءة تحليلية لمختلف المشكلات والتحديات وتأثيراتها على ضعف القطاع التعاوني بشكل عام وضعف المشاركة الفاعلة للنساء فيه بشكل خاص، من حيث التواجد في الهياكل الإدارية للجمعيات التعاونية وفعاليتها، ومن حيث فاعلية أداء الجمعيات التعاونية النسائية، وتم ذلك في ضوء الممارسات الفضلى العالمية، والمعايير الدولية التي طورتها التجربة العالمية للعمل التعاوني، وفيما يلي عرض لهذه المشكلات والتحديات:

أولاً: ضعف استقلالية الجمعيات التعاونية:

لعل من أهم المعايير والممارسات الفضلى للعمل التعاوني ضرورة تمتع الجمعيات التعاونية بالاستقلالية عن المؤسسات الرسمية، حيث تمت المطالبة بضرورة تنمية التعاونيات كمنشآت مستقلة وذاتية الإدارة^{١٢}، وفي هذا السياق ومن الناحية النظرية، أكد قانون التعاون على أن الجمعيات التعاونية تتمتع باستقلالية مالية وإدارية.^{١٣}

إلا أن حال الجمعيات التعاونية الأردنية على أرض الواقع يشير إلى أنها تتبع المؤسسة التعاونية الأردنية، والجهاز الإداري لهذه المؤسسة يتكون من موظفين رسميين حكوميين، مما يضعف استقلاليتها كجهة إشرافية، إلى جانب أن نظام الجمعيات التعاونية يتطلب الموافقة المسبقة من

٩ لمجالي، عصام، القطاع التعاوني.. إنجازات متدنية، المقر، <http://www.maqar.com/?id=23197>

١٠ لمجالي، عصام، القطاع التعاوني.. إنجازات متدنية، المقر، <http://www.maqar.com/?id=23197>

١١ الطراونة، راضي، واقع المؤسسة التعاونية الأردنية، آذار ٢٠١٧.

١٢ منظمة العمل الدولية، التوصية رقم ١٩٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن تعزيز التعاونيات، المادة (٥/٦).

١٣ قانون التعاون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٧، المادة (١٧/أ)، الأردن.

المؤسسة التعاونية الأردنية على تأسيس الجمعيات التعاونية^{١٤}، ويحدد النظام الداخلي للتعاونيات عدد الأعضاء القادرين على تشكيل التعاونية بخمسة عشرة شخصا، بينما المبادئ الأساسية لحرية تشكيل الجمعيات بكافة أنواعها لم تحدد حداً أدنى لعدد المؤسسين، ويمكن أن يشكل عدد قليل من الأشخاص جمعية تعاونية وتنجح، وهذا يعتمد على أهداف الجمعيات التعاونية، فبعض المهام مثل تكنولوجيا المعلومات والاستشارات على سبيل المثال لا تحتاج لعدد كبير لتأسيسها وتيسير أعمالها، وفعالية التعاونيات ونجاحها غير مرتبط بعدد المؤسسين، مما يعتبر معيقاً عند إنشاء التعاونية. ومن مظاهر ضعف استقلالية الجمعيات التعاونية، الصلاحيات الممنوحة للمؤسسة التعاونية الأردنية للموافقة على أية تعديلات تجريها الهيئات العامة للجمعيات التعاونية على أنظمتها الداخلية^{١٥}، ويتعدى ذلك إلى صلاحيات المؤسسة في المصادقة على دفاتر حسابات الجمعية^{١٦} وهكذا نجد أن استقلالية الجمعيات التعاونية ضعيفة. وهذا من شأنه الحد من قدرة الجمعيات التعاونية على العمل والتفكير خارج نطاق نمط التفكير الرسمي في أعمالها، ويحد من قدرات الجمعيات التعاونية على الإبداع والابتكار، وتبقى الهيئات العامة والإدارية للجمعيات التعاونية أسيرة الحدود التي يضعها موظفو المؤسسة التعاونية الأردنية، باعتبارها تملك صلاحيات الإشراف والرقابة على أعمالها.

وفي الوقت الذي تنص المادة (١٩) من قانون التعاون على أن الاتحاد العام التعاوني وفروعه والاتحادات والجمعيات التعاونية على اختلاف أنواعها وأغراضها، هي هيئات أهلية تدار من قبل أشخاص منتسبين إليها وفقاً للأسس ومبادئ ديمقراطية، إلا أن تأسيس الاتحادات مرهون أيضاً بموافقة المؤسسة التعاونية الأردنية^{١٧}، وتمتلك المؤسسة التعاونية الأردنية صلاحية تشكيل مجلس إدارة مؤقت للاتحاد التعاوني^{١٨}، مما يمس استقلالية عمل الاتحادات التعاونية، ويضعها لسيطرة ورؤية الحكومة، ما يضعف فاعليتها. واستناداً إلى معايير الفاعلية قامت المؤسسة التعاونية الأردنية بتصنيف الجمعيات التعاونية إلى أربع فئات كما يلي: (فاعلة، متعثرة، مجمدة، تحت التصفية).

ثانياً: ضعف الحوكمة الرشيدة داخل الجمعيات التعاونية:

تعاني إدارات الجمعيات التعاونية من الترهل الذي يؤدي إلى إضعافها، ويحيلها لاستنساخ التجارب السابقة دون تطوير وتحديث وابتكار، وفي هذا السياق تسمح الأنظمة للهيئات الإدارية للجمعيات التعاونية للعمل لدورات انتخابية تمتد إلى ثلاث دورات متتالية، وغالباً يتم انتخاب الهيئات الإدارية ورئيس الجمعية بالتركية، مما يضعف عمليات الرقابة والمساءلة داخل الجمعية. هذا إلى جانب أن غالبية الجمعيات التعاونية لا تعمل وفق خطط واستراتيجيات محددة، وتعمل دونما أسس واضحة للحقوق والواجبات للأعضاء، ما يركز المهام بيد إدارة الجمعية التعاونية، الأمر الذي يؤدي إلى

١٤ نظام الجمعيات التعاونية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٦، المادة (٤).

١٥ نظام الجمعيات التعاونية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٦، المادة (١٣).

١٦ نظام الجمعيات التعاونية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٦، المادة (٥/١٩).

١٧ نظام الاتحادات التعاونية رقم ١٦٦ لسنة ٢٠١٦، المادة (٣/ج/٣).

١٨ نظام الاتحادات التعاونية رقم ١٦٦ لسنة ٢٠١٦، المادة (أ/١٠).

الاعتماد على اجتهادات رئيس الجمعية، الذي غالباً ما يسيطر على مختلف الجوانب الإدارية والمالية داخل الجمعية، مما يضعف متابعة ورقابة أعماله من قبل الهيئة الإدارية والهيئة العامة. كذلك فإن غالبية الجمعيات التعاونية تفتقر للسياسات والإجراءات اللازمة لإدارة الجمعيات مثل سياسات المشتريات والسياسات المالية وغيرها، وإن وجدت فوجودها شكلي. وتعاني الجمعيات التعاونية من فقدان أعضائها للرغبة في تولي مناصب إدارية في الجمعية بسبب طوعية العمل في هذه المناصب، ولأن الأرباح تتوزع بالتساوي على جميع الأعضاء، فتنشأ حالة من العزوف على الترشح للهيئات الإدارية. ويؤدي كذلك ضعف الوعي العام بأهمية العمل التعاوني إلى إهمال الأعضاء للاجتماعات المطلوبة، مما يشكل عائقاً لاتخاذ العديد من القرارات، خاصة تلك التي تأخذ صفة الاستعجال بسبب عدم اكتمال نصاب الاجتماعات. يضاف إلى ذلك ضعف استخدام غالبية الجمعيات التعاونية للتقنيات الحديثة في الإدارة سواء في الأساليب الإدارية أو البرمجيات ذات العلاقة، مما أضعف من قدرات هذه الجمعيات وأضعف من فاعليتها، ويمكن الإشارة كذلك إلى ضعف تنسيق الجمعيات التعاونية فيما بينها على مستوى المحافظة و/أو المنطقة الواحدة.

ثالثاً: اختلال في نموذج العمل التعاوني المطبق:

ويعود جانب من ضعف القطاع التعاوني في الأردن إلى أن غالبية القائمين على الجمعيات التعاونية يعتقدون أن العمل التعاوني يعتمد على المنح التي تقدمها الحكومة و/أو الجهات المانحة، وهذا يتعارض مع فلسفة العمل التعاوني الذي يقوم على التضامن بين الأفراد لإنشاء مشاريع إنتاجية تعتمد على نفسها في العمل، وإن ما يمكن أن تقدمه الحكومة والمنظمات الدولية المانحة يقتصر على الدعم الإداري والمالي والفني في بداية تأسيس المشاريع. إلا أن واقع حال غالبية الجمعيات التعاونية القائمة يقوم على فلسفة الحصول على منح لإنشاء المشاريع أو دعم المشاريع القائمة، لذلك نجد أن مئات المشاريع التي تنفذها الجمعيات التعاونية تتعرض لخسائر، وهنالك ما يقارب ٥٠٠ جمعية منها، ما يقارب ثلث الجمعيات التعاونية معرضة للتصفية بسبب عدم فاعليتها وتعرضها للخسائر. ومع ذلك لا تزال الجمعيات التعاونية تحتاج إلى أشكال مختلفة من الدعم الحكومي مثل الحصول على المعدات والمواد الخام بأسعار منافسة، حيث تواجه صعوبة في ذلك مقارنة بالشركات الكبيرة، ومساعدة التعاونيات من خلال تأهيلها لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بما يساهم في تطويرها.

رابعاً: فقدان التمايز بين الجمعيات التعاونية والشركات الربحية:

كذلك فإن من أسباب ضعف القطاع التعاوني، عدم وجود امتيازات للمشاريع المختلفة التي تقوم على تأسيسها الجمعيات التعاونية، من حيث توفير إعفاءات من ضريبة الدخل والضريبة العامة على المبيعات والضرائب والرسوم الخاصة، وفي هذا السياق هنالك بعض النقاشات داخل الحكومة حول موضوع إعفاء الجمعيات التعاونية من الضرائب^{١٩}، مما يدفع العديد من الرياديين والراغبين بالعمل على تأسيس مشاريع إلى تسجيلها كشركات ربحية، بسبب عدم وجود حوافز لتأسيس الجمعيات

١٩ الطراونة، راضي: توجه حكومي لإعفاء التعاونيات من ضريبة الدخل، جريدة الرأي، ٢٠١٧



التعاونية. وفي هذا المجال يمكن القول أن الاطار التشريعي لعمل الجمعيات التعاونية أكثر صعوبة من الاطار التشريعي الذي ينظم عمل الشركات الربحية، لا بل أيضا عن الجمعيات التي تنشأ بموجب قانون الجمعيات في اطار سجل الجمعيات. حيث تفرض على الجمعيات التعاونية رقابة تنظيمية ومالية، وتمتاز الشركات الربحية باستقلالها المادي على العكس من التعاونيات. صحيح أن الجمعيات التعاونية يمكن لها أن تحصل على دعم إداري ومالي وفني عند التأسيس، وأيضا الشركات الربحية يمكن لها أن تحصل على هذا النوع من الدعم. ولأن الجمعيات التعاونية وكما أشرنا أعلاه تخضع لسيطرة ورقابة وإشراف الحكومة ممثلة في المؤسسة التعاونية الأردنية، فإن النشطاء والمهتمين يفضلون تأسيس شركات ربحية، على تأسيس جمعيات تعاونية، لتفادي خضوعهم لسيطرة وإشراف الحكومة المتمثل بالمؤسسة التعاونية الأردنية. مجمل ذلك أدى إلى إجماع قطاعات واسعة من المجتمع عن تأسيس جمعيات تعاونية. وفي الجدول التالي مقارنة بين الجمعيات التعاونية والشركات الربحية والجمعيات الخيرية.

نوع المؤسسة	الاستقلال المالي	الإعفاء من ضريبة الدخل	الرقابة على الحوكمة الرشيدة
الجمعيات التعاونية	لا يوجد استقلال مالي، بل رقابة كاملة من قبل المؤسسة التعاونية الأردنية	لا يتم إعفاء الجمعيات التعاونية من ضريبة الدخل ولا الضريبة العامة على المبيعات	لا يوجد رقابة على تطبيق أساليب الحوكمة الرشيدة في عمل الجمعيات التعاونية
الجمعيات الخيرية	لا يوجد استقلال مالي، بل رقابة كاملة من قبل سجل الجمعيات	تعفى الجمعيات الخيرية من ضريبة الدخل	يوجد رقابة نسبية على تطبيق أساليب الحوكمة
الشركات الربحية	يوجد استقلال مالي كامل	لا يتم إعفاء الشركات الربحية من ضريبة الدخل و/أو الضريبة العامة على المبيعات	لا يوجد رقابة على تطبيق أساليب الحوكمة الرشيدة

خامسا: ضعف انتشار العمل التعاوني في المجتمع:

ومن العوامل الأساسية في ضعف العمل التعاوني في الأردن، ضعف وعي قطاعات واسعة في المجتمع بأهمية العمل التعاوني، ويشمل ذلك جهات حكومية إلى جانب غالبية المواطنين، وقد شجع غياب الحوافر والتسهيلات للجمعيات التعاونية بشكل أكبر التوجه إلى تأسيس الشركات والمؤسسات الربحية الأخرى، مما أدى إلى عزوف الناس عن تأسيس جمعيات تعاونية، حيث لم تزد نسبة مشاركتهم عن ٥٪. ومن جانب آخر أدى ضعف وعي العديد من صناعات القرار في الحكومات الأردنية المتعاقبة لأهمية القطاع التعاوني في تعزيز التنمية المستدامة ومساهمته المتوقعة في توليد فرص عمل، إلى إهمال القطاع والتعامل معه بهامشية، لدرجة أن إحدى الحكومات بحثت إمكانية حل المؤسسة التعاونية الأردنية.

سادسا: ضعف فاعلية مشاركة المرأة في القطاع التعاوني:

بالرغم من أن عضوية النساء في الجمعيات التعاونية الأردنية يبلغ ٦٢٪ من مجمل الأعضاء، ووجود ٦,٥٪ من الجمعيات التعاونية تقتصر عضويتها على النساء، ويمكن تصنيفها بأنها جمعيات نسائية، إلا أن المشاركة الفعالة للنساء في إدارة الجمعيات التعاونية محدودة جدا. وهذا يعود بشكل واضح إلى استخدام الأزواج والآباء والأشقاء لأسماء أفراد أسرهم من النساء عند تأسيس الجمعيات التعاونية لتلبية متطلبات تأسيس هذه الجمعيات، حيث أن الحد الأدنى لتأسيس الجمعية التعاونية يبلغ ١٥ عضواً، ويقومون هم بإدارة هذه الجمعيات دون إشراكهن الفعلي في عمل الجمعيات. كذلك فإن هيمنة النظرة الذكورية على تفكير غالبية مؤسسي الجمعيات التعاونية والفاعلين فيها بمن فيهم النساء أنفسهن، تلعب دورا كبيرا في تهميش أدوارهن. يأتي ذلك في الوقت الذي أشارت فيه توصية منظمة العمل الدولية إلى ضرورة إيلاء المرأة اهتماما خاصا لتعزيز مشاركتها في الحركة التعاونية على كافة المستويات، خاصة على المستويات الإدارية والمناصب القيادية. وأشارت التوصية إلى ضرورة تعزيز المساواة بين الجنسين في التعاونيات وفي أنشطتها.^{٢٠} ولم تنص التشريعات الأردنية النازمة للعمل التعاوني على أي مواد لتشجيع مشاركة المرأة في الجمعيات التعاونية، ولا مراعاة النوع الاجتماعي في تشكيل مجالس إدارتها.

كذلك فإن الضعف العام للجمعيات التعاونية والتحديات التي تواجهها، انعكس على ضعف الجمعيات التعاونية النسائية، لا بل أن الجمعيات التعاونية النسائية تعاني من مشكلات أكبر، إذ أن ٦٨٪ من هذه الجمعيات تعرضت لخسائر^{٢١}. وتعاني أعضاء الجمعيات التعاونية الإناث من تحديات اجتماعية مضاعفة، حيث تمتنع العديد من الأسر من القبول بفكرة عمل الإناث، وتحديد الأعمال اليدوية، إضافة لتحديد فترات زمنية يسمح فيها للمرأة بالغياب عن المنزل بحال تم قبول فكرة العمل، مما يشكل عبئا مضافا على إدارات الجمعيات التعاونية سواء كانت مختلطة أم نسائية، حيث تضعف مشاركة الأعضاء الإناث في الاجتماعات وبيتعدن عن تحمل أي شكل من الأعباء الإضافية الناتجة عن مشاركتهن في العمل التعاوني. وتسهم السياقات المجتمعية بنوع من الاتكالية لدى بعض النساء وينعكس ذلك بالضرورة على انخراطهن بالعمل التعاوني، حيث يقتصر مبدأ التعاون على الربح السريع دون وجود للتكافل الفعلي في المهام المشتركة الضرورية للعمل التعاوني، مما يضعف الجمعيات التعاونية عامة ويضعف فاعلية دور المرأة في الجمعيات التعاونية.

السياسات البديلة المقترحة والتوصيات:

لغايات تفعيل القطاع التعاوني الأردني وتمكينه من القيام بالأدوار المتوقعة منه في تعزيز التنمية المستدامة والمساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال توليد فرص العمل، وفي ضوء التحليل

٢٠ منظمة العمل الدولية، التوصية رقم ١٩٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن تعزيز التعاونيات، المواد (٧/ج و ٨/ج).

٢١ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دراسة حول الوضع التنظيمي والتشريعي للجمعيات التعاونية في الأردن من منظور النوع الاجتماعي، ٢٠١٦.

السابق للمشكلات والتحديات التي يواجهها القطاع التعاوني وخاصة ضعف فاعلية مشاركة المرأة فيه، سيتم تقديم مجموعة من السياسات البديلة والتوصيات، والتي من شأن الأخذ بها تفعيل دور هذا القطاع وتفعيل مشاركة النساء فيه، وفيما يلي عرض لهذه السياسات البديلة والتوصيات:

السياسات البديلة المقترحة:

السياسة رقم (١): تعديلات على التشريعات الناظمة للعمل التعاوني:

من أجل تعزيز استقلالية الجمعيات التعاونية، بات مطلوباً إجراء تعديلات على التشريعات الناظمة للعمل التعاوني ومنها نظام الجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦، لإلغاء و/أو تعديل بعض المواد التي تفرض سيطرة وإشراف ورقابة الحكومة من خلال المؤسسة التعاونية الأردنية على عمل الجمعيات التعاونية واتحاداتها، وإلغاء مبدأ الموافقة المسبقة على تأسيس الجمعيات التعاونية، وبناء عليه نقترح تعديل بعض مواد نظام الجمعيات التعاونية التالية:

صلاحيات التعديل والجهة المعنية بالإصلاحات	الأسباب الموجبة للتعديل على بعض مواد نظام الجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦	النص الحالي في نظام الجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦
مجلس الوزراء، المؤسسة التعاونية الأردنية، مؤسسات المجتمع المدني، الجمعيات التعاونية.	لتسهيل عملية إنشاء الجمعيات التعاونية، نقترح تقليل عدد مؤسسي الجمعية التعاونية وذلك يعمل على: <ul style="list-style-type: none"> المساهمة في زيادة تأسيس الجمعيات التعاونية، بحيث يؤخذ بعين الاعتبار طبيعة القطاع التعاوني، فكلما اعتمد القطاع على القدرات الذهنية والمعرفية قل الحد الأدنى المطلوب لعدد المؤسسين، وكلما احتاج القطاع التعاوني إلى مهارات يدوية أو قطاعات متعددة الأهداف يزيد عدد المؤسسين. 	المادة ٣ - أ: تؤسس الجمعية التعاونية من أشخاص لا يقل عددهم عن خمسة عشر شخصاً.
مجلس الوزراء	لتعزيز استقلالية الجمعيات التعاونية وتسهيل تأسيسها والتوافق مع مبادئ التعاون المتعارف عليها، نقترح: <ul style="list-style-type: none"> أن يتم تسجيل الجمعية التعاونية حال استكمال شروط التسجيل المنصوص عليها بالنظام، وذلك للتوافق مع مبادئ حرية تأسيس الجمعيات الواردة في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المصادق عليه من قبل الحكومة الأردنية، كما أن ذلك يزيد من إقبال المواطنين على تشكيل الجمعيات التعاونية. إضافة إلى تمكين الجمعيات التعاونية من العمل والتفكير والابتكار خارج نطاق التفكير الحكومي. 	المادة ٤- أ: يتولى المدير العام للمؤسسة التعاونية الأردنية أو من يفوضه دراسة وثائق التأسيس بما فيها طلب تسجيل الجمعية وعقد تأسيسها والنظام الداخلي المقترح ومناقشته مع أعضاء اللجنة التحضيرية أو من ينتدبونه لهذه الغاية ويصدر المدير العام قراره بشأن الطلب في مدة لا تزيد عن ثلاثين يوماً من تاريخ إيداع وثائق معاملة التأسيس لدى المؤسسة بعد وضع النظام الداخلي للجمعية بصيغته النهائية، وفي جميع الأحوال يعتبر الطلب موافقاً عليه إذا لم يصدر المدير العام قراره خلال تلك المدة.

صلاحيات التعديل والجهة المعنية بالإصلاحات	الأسباب الموجبة للتعديل على بعض مواد نظام الجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦	النص الحالي في نظام الجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦
مجلس الوزراء	<p>لتعزيز استقلالية الجمعيات التعاونية وتسهيل تأسيسها والتوافق مع مبادئ التعاون المتعارف عليها، نقترح أن:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يتم تدقيق البيانات المالية ودفاتر حسابات الجمعيات التعاونية من قبل مدقق حسابات قانوني مستقل مسجل لدى جمعية المحاسبين الأردنيين، مما يزيد من اعتمادها على قدرات أعضائها والحد من تبعيتها للمؤسسة التعاونية ويمنحها مساحة أكبر لإدارة ملفاتها الإدارية والمالية الخاصة، وفي ذات الوقت تستمر المؤسسة التعاونية الأردنية في أخذ دورها الإشرافي والرقابي والاطلاع على تقارير مدقق الحسابات المستقل في أي وقت تريده. 	<p>المادة ١٩- د: تدقق المؤسسة التعاونية الأردنية دفاتر حسابات الجمعية مرة واحدة على الأقل في السنة، وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من المادة (٤) من القانون وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء سنتها المالية مقابل بدل الخدمة الذي يقرره المجلس بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية.</p> <p>هـ: تقوم المؤسسة التعاونية الأردنية بأعمال المراقبة والمتابعة على دفاتر حسابات الجمعية مرة واحدة على الأقل خلال السنة والمصادقة على ميزانيتها مقابل بدل الخدمة الذي يقرره المجلس.</p>
مجلس الوزراء	<p>لتعزيز استقلالية الجمعيات التعاونية وتقليل احتمالية خضوع الجمعيات التعاونية لسلطة الحكومة ممثلة بالمؤسسة التعاونية الأردنية، نقترح أن:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يتم إحالة أي جمعية تعاونية خالفت الأنظمة والتعليمات للقضاء للنظر في مدى التزامها بالقانون واتخاذ القرار المناسب. 	<p>المادة ٢٩: للمدير العام للمؤسسة التعاونية الأردنية تصفية أي جمعية على أن ينشر القرار في الجريدة الرسمية وفي صحيفتين يومييتين محليتين الأكثر انتشاراً وفقاً للتصنيف المعتمد من دائرة اللوازم العامة الذي يصدر في اليوم الأول من كل سنة. في أي من الحالات التالية:</p> <p>أ- إذا قل عدد أعضاء الجمعية إلى ما دون الحد المعين في هذا النظام.</p> <p>ب. إذا مارسست الجمعية نشاطاً لم يرخص لها بممارسته.</p> <p>ج. إذا قررت الهيئة العامة في اجتماع غير عادي حل الجمعية.</p> <p>د. إذا لم تمارس الجمعية نشاطاتها خلال سنة من تاريخ تأسيسها وتسجيلها.</p> <p>هـ. في حال تكرار مخالفة أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه والنظام الداخلي للجمعية.</p> <p>و. إذا توقفت الجمعية عن ممارسة نشاطاتها ولم تصوب أوضاعها بعد إنذارها من المدير العام خلال سنة.</p> <p>ز. إذا تبين للمدير العام أن الجمعية قد أصبحت عاجزة عن تحقيق أهدافها والغاية من تأسيسها وغير قادرة على إعادة نشاطها بناء على تقرير لجنة يشكلها لهذه الغاية.</p>

السياسة رقم (٢): إعادة تشكيل مجلس إدارة المؤسسة التعاونية الأردنية:

من أجل تعزيز الطابع التعاوني في المؤسسة التعاونية الأردنية، نقترح زيادة أعداد ممثلي القطاع التعاوني في مجلس إدارة المؤسسة التعاونية الأردنية، كما هو في الجدول أدناه:

النص الحالي من قانون التعاون رقم (١٨) لسنة ١٩٩٧	الأسباب الموجبة للتعديل على قانون التعاون رقم (١٨) لسنة ١٩٩٧	صلاحيات التعديل والجهة المعنية
<p>المادة ٥ - أ - من قانون التعاون: يتولى إدارة المؤسسة مجلس إدارة يتم تشكيله على النحو التالي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. رئيس المجلس: رئيسا ٢. المدير العام: نائبا للرئيس ٣. الأمين العام لوزارة الزراعة: عضوا ٤. الأمين العام لوزارة المالية: عضوا ٥. الأمين العام لوزارة التخطيط: عضوا ٦. المدير العام لمؤسسة الإقراض الزراعي: عضوا ٧. المدير العام للمؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري: عضوا ٨. رئيس الاتحاد العام التعاوني الأردني: عضوا ٩. رئيس الاتحاد العام للمزارعين الأردنيين: عضوا ١٠. ثلاثة أشخاص من الأعضاء التعاونيين يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس المجلس لمدة أربعة سنوات قابلة للتجديد. 	<p>من أجل زيادة صبغة العمل التعاوني نقترح:</p> <ul style="list-style-type: none"> • أن يتم زيادة أعداد ممثلي القطاع التعاوني على تركيبة مجلس إدارة المؤسسة التعاونية الأردنية، وأن يتم اختيارهم من الاتحادات التعاونية بالانتخاب والتخفيف من الطبيعة الحكومية لمجلس إدارة المؤسسة التعاونية الأردنية. 	<p>مجلس الأمة (مجلس النواب ومجلس الأعيان)، مجلس الوزراء، ديوان التشريع والرأي.</p>

٢. التوصيات:

١. تعزيز ممارسات الحوكمة الرشيدة في عمل الجمعيات التعاونية بشكل عام والنسوية بشكل خاص، ولتحقيق ذلك فإنه يمكن إضافة مواد على نظام الجمعيات التعاونية رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٦ تشتمل على ما يلي:
 - إلزام الجمعيات التعاونية بإعداد خطط استراتيجية وما ينبثق عنها من خطط وآليات عمل، إلى جانب تطوير سياسات وإجراءات قائمة على معايير الحوكمة الرشيدة.
 - إلزام الجمعيات التعاونية بتعيين مدقق حسابات معتمد من قبل جمعية المحاسبين الأردنيين.
 - تضمين الأنظمة الداخلية للجمعيات التعاونية مواد لإجراء انتخابات الهيئات الإدارية بفترات زمنية قصيرة، وعدم جواز ترشح رؤساء الجمعيات التعاونية لأكثر من دورتين انتخابيتين متتاليتين.

• السماح لأعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات التعاونية للعمل بأجر في الجمعيات، بهدف تعويضهم عن جهودهم التي يبذلونها في إدارة شؤون الجمعية، إلى جانب حصولهم على عائدات الأرباح.

• عدم السماح لوجود أكثر من عضوين في الهيئة العامة للجمعية التعاونية من عائلة واحدة (درجة قرابة من الدرجة الأولى والثانية) بهدف تعزيز ممارسات الحوكمة الرشيدة.

٢. تعزيز نموذج العمل التعاوني المطبق في الأردن، وليصبح أكثر اعتمادية على قدرات أعضائه المختلفة، وبهدف التمكن من الوصول لجمعيات تعاونية فعالة وقادرة على تأسيس وإدارة مشاريع ناجحة، نوصي بما يلي:

• تضمين طلب تأسيس الجمعية التعاونية مقترح مشروع مرفق بدراسة جدوى اقتصادية، وذلك لضمان جدوى تأسيس الجمعية التعاونية.

• فتح نافذة تمويلية في المؤسسة التعاونية الأردنية لتقديم قروض ميسرة للجمعيات التعاونية وربط ذلك بزيادة الإنتاجية وتوليد فرص جديدة للعمل، وكذلك إعادة تأسيس البنك التعاوني لتسهيل منح القروض للجمعيات التعاونية.

• ولغايات تشجيع المواطنين على تأسيس المزيد من الجمعيات التعاونية، نوصي بضرورة منح الجمعيات التعاونية العديد من التسهيلات مثل القروض الميسرة والإعفاءات من الضرائب بمختلف أنواعها سواء ضريبة الدخل والضريبة العامة على المبيعات والرسوم الجمركية، وربط ذلك بالإنتاجية والتوسع وتوليد فرص العمل الجديدة وتعزيز ضمان التسويق لمنتجات التعاونيات بشكل عام والتعاونيات النسوية بشكل خاص.

• على الحكومة فتح أسواقها المتمثلة بالمؤسسة الاستهلاكية المدنية والمؤسسة الاستهلاكية العسكرية أمام منتجات الجمعيات التعاونية، ومنحها ميزات تفضيلية، وذلك لخلق حالة من التمايز بين الجمعيات التعاونية والشركات الربحية.

• إنشاء معهد تعاوني لبناء قدرات الجمعيات التعاونية وتعزيز أدوار النساء فيها وتشجيع الجمعيات على المشاريع المشتركة مع جمعيات أخرى، من خلال تقديم العديد من أشكال الدعم الإداري والمالي والفني.

• تقديم الدعم الإداري والمالي والفني للجمعيات التعاونية في مرحلة تأسيس الجمعية التعاونية وعند اللزوم، وعدم تقديم منح مجانية لهذه الجمعيات.

٣. تعزيز انتشار العمل التعاوني بين المواطنين وزيادة الوعي بأهميته، ولتحقيق ذلك نوصي المؤسسة التعاونية الأردنية بالقيام بالعديد من حملات التوعية للمواطنين بمختلف وسائل الأعلام والاتصال المتاحة، وعرض قصص النجاح في القطاع التعاوني لتحفيز جميع فئات المجتمع للمشاركة في التعاونيات.

٤. تفعيل وزيادة مشاركة المرأة الفاعل في القطاع التعاوني، ولتحقيق ذلك نوصي بإجراء تعديلات على النظام الداخلي للجمعيات بحيث يتضمن كوتا خاصة للنساء في الهيئات العامة والإدارية للجمعيات التعاونية، وتطوير قاعدة بيانات أساسية من قبل المؤسسة التعاونية الأردنية بأعداد جميع أعضاء الجمعيات التعاونية والعاملين فيها، تأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي، وتقديم تسهيلات للجمعيات التي تقودها نساء أو مصنفة باعتبارها جمعيات نسائية، وتخصيص صناديق لتمويل التعاونيات النسوية من خلال المؤسسة التعاونية الأردنية لإيجاد بيئة عمل صديقة للمرأة.

٥. تعزيز أدوار الجمعيات التعاونية وإنشاء تعاونيات جديدة، ولتحقيق ذلك نوصي بإعداد استراتيجية شاملة للقطاع التعاوني من قبل المؤسسة التعاونية الأردنية وبمشاركة مختلف الأطراف ذات العلاقة، تأخذ بعين الاعتبار أهمية توسيع القطاع التعاوني ودوره في زيادة فرص التشغيل بشكل عام وللنساء بشكل خاص، وتأخذ بعين الاعتبار قوانين الجمعيات الخيرية والشركات الربحية لتشتمل على إيجابيات كل منها.

٦. تعزيز فاعلية الجمعيات التعاونية، ولتحقيق ذلك نوصي الجمعيات التعاونية بالعمل مع بعضها البعض على مشاريع مشتركة، تستفيد من الميزات النسبية لتخصص كل منها، بحيث يؤدي ذلك لتوسع أعمالها الإنتاجية وتحسين جودة منتجاتها.

- دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠١٦، عمان، الأردن ٢٠١٧.
- الطراونة، راضي: توجه حكومي لإعفاء التعاونيات من ضريبة الدخل، جريدة الرأي، ٢٠١٧.
- الطراونة، راضي، واقع المؤسسة التعاونية الأردنية، آذار ٢٠١٧.
- قانون التعاون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٧، المادة (١٧/أ)، الأردن.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دراسة حول الوضع التنظيمي والتشريعي للجمعيات التعاونية في الأردن من منظور النوع الاجتماعي، ٢٠١٦.
- المجالي، عصام، القطاع التعاوني. إنجازات متدنية، المقر،
<http://www.maqar.com/?id=23197>
- منظمة العمل الدولية، التوصية رقم ١٩٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن تعزيز التعاونيات، المواد (٥/٦) و (٧/ج).
- نظام الاتحادات التعاونية رقم ١٦٦ لسنة ٢٠١٦، المواد (١٠/أ) و (٣/ج/٣).
- نظام الجمعيات التعاونية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٦، المواد (٤) و (١٣) و (٥/١٩).
- <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-development-goals>