



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

# دراسة حول الوضع التنظيمي والتشريعي للجمعيات التعاونية في الأردن 2016

(من منظور النوع الاجتماعي)





# دراسة حول الوضع التنظيمي والتشريعي للجمعيات التعاونية في الأردن

(من منظور النوع الاجتماعي)

2016

بتمويل من الوكالة السويسرية للتنمية (SDC)

**و لا بد للمرأة أن تتبوأ مكانتها التي تستحقها في المجتمع وسوق العمل بعد أن أثبتت جدارتها في المجالات كافة.**

**فلا تزال نسبة مشاركة المرأة دون الطموح الذي نسعى إليه، ما يشكل عقبة أساسية في مسيرتنا التنموية لا بد من العمل على تجاوزها.**

**من خطاب التكليف السامي لصاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني لحكومة الدكتور هاني الملقي**

عمان في 22 شعبان 1437 هجري الموافق 29 أيار 2016 ميلادي

## فهرس المحتويات

3 .....	<b>مقدمة</b>
5 .....	<b> الملخص التنفيذي</b>
<b>الفصل الأول</b>	
12 .....	1. الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الأردنية Socio –Economic Status
12 .....	1.1 تحليل أسباب فقر المرأة وسبل معالجتها .....
15 .....	2.1.1 التمكين الاقتصادي للمرأة: .....
16 .....	2.1 الحركة التعاونية في الأردن ومساهمة المرأة .....
16 .....	1.2.1 مفهوم العمل التعاوني والجمعيات التعاونية: .....
17 .....	2.2.1 مبادئ التعاون.....
19 .....	3.2.1 أهداف الجمعيات التعاونية.....
20 .....	3.1 التعاونيات في التجارة الدولية.....
23 .....	4.1 الدور التنموي للجمعيات التعاونية في الأردن .....
26 .....	5.1 أنواع الجمعيات التعاونية في الأردن .....
26 .....	1.5.1 الدور الذي تقوم به المؤسسة التعاونية الأردنية.....
27 .....	2.5.1 الأعمال والمهام التي تتولى المؤسسة القيام بها .....
29 .....	6.1 مشاركة المرأة في التعاونيات.....
<b>الفصل الثاني</b>	
31 .....	واقع قطاع الجمعيات التعاونية النسائية العاملة في الأردن والتحديات التي تواجهها.....
31 .....	1.2 مشاركة المرأة في العمل التعاوني في الأردن.....
32 .....	2.2 الواقع الذي تعمل به التعاونيات النسائية في محافظات محل الدراسة.....
35 .....	1.2.2 دور وتوزيع النساء في قطاع التعاونيات.....
36 .....	3.2 التوزيع المكاني والقطاعي للجمعيات التعاونية النسوية.....
37 .....	1.3.2 التحليل العام.....
40 .....	2.3.2 التحليل الاداري .....
48 .....	3.3.2 التحليل القطاعي للجمعيات .....
60 .....	4.3.2 تحليل القطاع التعاوني من منظور المجتمع المحلي .....
67 .....	4.2 المشكلات والتحديات التي تواجه الجمعيات التعاونية النسوية .....
73 .....	5.2 طبيعة مشاريع الجمعيات .....
76 .....	6.2 تحليل مهاراتقوى العاملة وتحديد الاحتياجات الخاصة للمرأة العاملة في هذا القطاع .....
81 .....	7.2 الدور الحقيقي للنساء في الجمعيات .....
86 .....	8.2 مطابقة مواصفات الأداء المؤسسي للجمعيات التعاونية النسوية مع مواصفات الممارسات العالمية .....
95 .....	9.2 تأثير اللجوء السوري .....
97 .....	10.2 تقييم المراكز المالية للجمعيات التعاونية النسوية .....
<b>الفصل الثالث</b>	
100 .....	3. المحور التشريعى والقانونى للجمعيات .....
100 .....	1.3 مقدمة .....
101 .....	2.3 التشريع والقانون ومقارنته بالمارسات الفضلى التولية واستشراف أفضل الممارسات .....
102 .....	1.2.3 مقارنة البيئة التشريعية للجمعيات التعاونية في الأردن والممارسات الفضلى وتجارب الدول المشابهة .....
103 .....	2.2.3 مقارنة تشريعية ما بين نموذج العمل من خلال الجمعيات التعاونية وقانون رقم (22) لسنة 2009 المعدل لقانون الجمعيات 105 .....
106 .....	3.2.3 مقارنة تشريعية ما بين نموذج العمل من خلال الجمعيات التعاونية وأنواع الشركات التجارية .....
<b>الفصل الرابع</b>	
107 .....	1.4 التحليل الرباعي (SWOT Analysis) .....
<b>الفصل الخامس</b>	
110 .....	1.5 التوصيات .....
116 .....	2.5 قائمة المراجع والمصادر .....
<b>المرفقات</b>	
119 .....	مرفق رقم (1) نموذج الاستبيان الخاص بالدراسة .....
120 .....	مرفق رقم (2) جدول المقارنة بين التشريعات في الأردن والممارسات الفضلى وبعض الدول المشابهة .....
129 .....	مرفق رقم (3) جدول المقارنة بين التشريعات الخاصة بالجمعيات التعاونية مع الجمعيات الخيرية نظراً للدور الاجتماعي لكل منها .....
134 .....	مرفق رقم (4) جدول المقارنة بين التشريعات الخاصة بالجمعيات التعاونية مع تلك الخاصة بأنواع الشركات نظراً للدور الاقتصادي لكل منها .....
138 .....	

## مقدمة

تعتبر اللجنة الوطنية الأردنية لشئون المرأة (JNCW) من الجهات الوطنية الرائدة في مجال النهوض بالمرأة في الأردن عبر مجموعة واسعة من المشروعات الهدافلة لخدمة وتمكين المرأة وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل، تم إنشاء هذه اللجنة عام 1992 وترأسها صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة.

ومن أجل زيادة مشاركة المرأة الإقتصادية في الأردن، قامت اللجنة الوطنية الأردنية لشئون المرأة بدعم من الوكالة السويسرية للإنماء (SDC) بإجراء دراسة الوضع الحالي للتعاونيات ضمن مشروع لمدة ثلاثة سنوات لتطوير أداء التعاونيات النسائية الحالية، والتحفيز لتأسيس تعاونيات جديدة بفرص نجاح أفضل، كوسيلة لزيادة قدرة المرأة الإقتصادية وخاصة في المناطق الأكثر تأثراً باللاجئين (العاصمة، الزرقاء، المفرق، إربد، عجلون).

### يهدف مشروع اللجنة الوطنية الأردنية لشئون المرأة خلال السنوات الثلاث إلى:

**أولاً:** تحسين الأداء الاقتصادي وزيادة دخل الجمعيات التعاونية التي تقودها النساء من خلال توفير الخدمات الاستشارية والدعم الفني.

**ثانياً:** الترويج للتعاونيات كنموذج لإدارة الأعمال بين النساء الرياديّات في الأردن في القطاع غير المنظم وغيرهن من المعنيين.

**ثالثاً:** مواءمة السياسات والتشريعات الناظمة لقطاع التعاونيات مع أفضل الممارسات الدولية.

**رابعاً:** تشجيع النساء الرياديّات في القطاع غير المنظم للانتقال لقطاع المنظم من خلال تأسيس تعاونيات جديدة.

وتعد هذه الدراسة هي الأولى لتقدير الواقع الحقيقي للتعاونيات في الأردن باعتماد منظور النوع الاجتماعي، وتبيان الدور الحقيقي الذي تلعبه هذه التعاونيات في تمكين النساء اقتصادياً وتمكينهن ليصبحن فاعلات أكثر، وإيجاد معايير ترتقي بأداء التعاونيات النسائية لتصبح مؤثرة في الاقتصاد المنظم ضمن المؤشرات والدلائل الواضحة.

وانطلاقاً من ذلك تأتي هذه الدراسة كأساس تشخيصي لواقع التعاونيات النسائية والمتداخلة في الأردن، وذلك لتمكين الجهات التي تعنى بالسياسات التعاونية من تقدير الواقع التعاوني النسائي وتقييم وضع الخطط والاستراتيجيات للارتفاع به ضمن المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية التي تطأ على الأردن.

لقد تم إجراء مسح من خلال الاستبيانات التي وزعت على المحافظات الخمس (عمان، إربد، عجلون، المفرق، والزرقاء)، المشمولة بالدراسة بواقع 150 استبياناً عملت على تغطية كافة التعاونيات النسائية، بالإضافة إلى التعاونيات المتداخلة وست جمعيات رجال فقط، شكلت الاستبيانات نسبة تقارب 9.2% من إجمالي عدد التعاونيات في المملكة.

وتتبع أهمية هذه الدراسة من المنهجية التي تم اعتمادها في جمع المعلومات والنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الواقع الحالي للتعاونيات النسائية في الأردن، والذي ظهر جلياً من خلال المسح الإحصائي بأشكاله، وكما يلي:

- بلغ عدد المستجيبين للمقابلات أربعون استجابة بواقع ثمانى مقابلات لكل محافظة تم اختيار المستجيبين بأسلوب العينة القصدية الطبقية.
- استخدام أسلوب التحليل المضمن لغايات الدراسة.
- تحليل التشريعات والأنظمة المطبقة على التعاونيات.

ت تكون الدراسة من خمسة فصول على النحو التالي:

**تناول الفصل الأول:** مفهوم ومبادئ وأهداف التعاونيات والجمعيات التعاونية، كما تناول التعاونيات في التجارة الدولية والدور التنموي للجمعيات التعاونية في الأردن وأنواع الجمعيات التعاونية في الأردن والدور الذي تقوم به المؤسسة التعاونية الأردنية، كما شمل هذا الفصل تحليلاً لمشاركة المرأة في التعاونيات ومشاركة المرأة في العمل التعاوني في الأردن.

**الفصل الثاني فقد شمل:** تقييم واقع قطاع التعاونيات النسائية العاملة في الأردن المشكلات والتحديات التي تواجه هذه التعاونيات، وشمل أيضاً بيان للتوزيع المكاني والقطاعي لهذه التعاونيات وطبيعة مشاريعها وتحديد الاحتياجات الخاصة للمرأة العاملة في هذا القطاع، كما شمل الفصل تحليلاً لتاثير الجوء السوري على التعاونيات المشمولة بالدراسة وتقييم المراكز المالية لهذه التعاونيات، وشمل أيضاً تقييمه للأثر التنموي لأدائها على الإنتاجية المجتمعية والتمكين المجتمعي، وتضمن الفصل أيضاً مقارنة لمواصفات الأداء المؤسسي للتعاونيات النسوية مع مواصفات الممارسات العالمية ومقارنة واقع الحركة التعاونية النسوية في الأردن مع واقعها في بعض الدول حول العالم.

**وتناول الفصل الثالث :** المحور التشريعي والقانوني للتعاونيات حيث غطي الفصل القوانين والتشريعات التي تحكم عمل التعاونيات النسوية في الأردن ومقارنة هذه التشريعات بالمارسات الفضلى الدولية واستشراف أفضل الممارسات، كما شمل الفصل مقارنة تشريعية ما بين نموذج العمل من خلال شركة أو جمعية تعاونية أو جمعية خيرية والوصول إلى مقتراحات وتصانيف في هذا الشأن.

**شمل الفصل الرابع :** تحليلاً شاملاً لأهم نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تتعلق بعمل التعاونيات النسائية في الأردن للخروج بأهم التوصيات التي تتعلق بهذا التحليل لغايات تعزيز تحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بهذا المجال.

**وأخيراً احتوى الفصل الخامس:** على أهم التوصيات الهدفه إلى النهوض بواقع التعاونيات النسوية في الأردن، حيث شمل الفصل تفصيلاً للتشريعات المتعلقة بالمجالات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية وتلك المتعلقة بالمجال التشريعي والقانوني في أعمال التعاونيات النسوية في الأردن.

## الملخص التنفيذي

إن تنمية وتطوير المرأة الأردنية وتمكينها هو ضرورة إقتصادية يحتاج إلى أدوات تتناسب مع امكاناتها والبيئة التي تعيش بها، وهذا ما يتتوفر في نموذج عمل التعاونيات بأشكالها المختلفة حيث ان المنهج التعاوني التنموي يمثل جانباً من اشكال التنمية المستدامة، فالعمل التعاوني يسهم في ايجاد ثقافة جديدة وتطوير الوعي الزراعي والتجاري والإنتاجي، وبما يثري به من تجربة في المجالات الإقتصادية، وبما يبتدع من وسائل علمية لتطوير الإنتاج والعلاقات الإنتاجية، وبما يعكسه الأثر السلوكى التعاوني على بناء المجتمع الثقافى والتأثير الإيجابى فى العادات والتقاليد والموروث المجتمعي بحيث تكون خاضعة للإرادة الجماعية للأعضاء. فالجمعية التعاونية تكون معبرة عن مصالحهم ومشبعة لاحتاجاتهم المشتركة بأفضل الطرق الممكنة، ويتحقق ذلك في الواقع العملي عن طريق ممارسة الأعضاء لحقوقهم وسلطاتهم كمتحدين وكأعضاء تعاونيin من خلال تشكيلاتهم الديمقراطية، واستقلال ومساواة أعضاء التعاونية، وتسيير ورقابة جمعيتيهم التعاونية.

لقد أثبتت التعاونيات النسوية في التجربة العالمية أنها من الأساليب الفعالة لتحقيق التمكين الاقتصادي بزيادة قدرات المرأة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد وتعزيز المكانة التي تحملها المرأة في الاقتصاد الوطني، ورفع المهارات وزيادة الحصيلة المعرفية لها من خلال التعليم، وتزويد النساء وخاصة الفقيرات والريفيات بالتسهيلات التمويلية والتسويقية مع رفع نسبة مشاركة النساء في رسم السياسيات والبرامج الإقتصادية والعمل على تضمين النوع الاجتماعي فيها.

وفي الأردن، تقوم المؤسسة التعاونية الأردنية ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، برعاية وتوجيه الجمعيات التعاونية في مجالات الدعم الفني والتمويلي وإجراءات الرقابة على الأداء مما أسهم في تطوير الجوانب الظاهرية وغير الجوهرية لاداء التعاونيات، فقد اظهرت الدراسة جوانب ضعف جوهرية في الجوانب الإدارية والمالية والمؤسسية للتعاونيات وبشكل خاص التعاونيات النسائية.

ويمكن القول بأن واقع الجمعيات التعاونية وبشكل خاص النسائية منها ما يلي:

1. لا تزال نسب انخراط الأردنيين بالعمل التعاوني متواضعة مقارنة مع الدول المجاورة وعلى مستوى العالم، حيث بلغت في المملكة 1.55 % في حين كان 62 % من سكان فنلندا أعضاءً في التعاونيات وفي كندا 33% وفي الولايات المتحدة الأمريكية 25% وفي الكويت 25%.
2. أن نسب مشاركة النساء أيضاً ضعيفة فتمثل الجمعيات النسائية ما نسبته 6.5 % من إجمالي عدد الجمعيات التعاونية، وقد تعزى إلى ضعف الثقافة التعاونية وتقلidiتها في ممارسة العمل الإنتاجي من خلال مشاريعها وضعف التسويق، وبالتالي ضعف المردود المالي المتآتى من العمل التعاوني.
3. وفي الجانب القانوني لواقع الجمعيات التعاونية يظهر جلياً أن:  
أ- القانون رقم (18) لسنة 1997 للجمعيات التعاونية، ونظام الجمعيات التعاونية رقم (36) لسنة 2016 هو الإطار التشريعي الرئيسي للجمعيات التعاونية في الأردن، وتتضع الجمعيات التعاونية بحكم القانون لرقابة وشراف المؤسسة التعاونية الاردنية وهي هيئة مستقلة يرأس مجلس ادارتها وزير الزراعة .

بـ- منح قانون الجمعيات التعاونية الإعفاء والتسهيلات والمزايا التي تتمتع بها الوزارة والمؤسسات الحكومية.

جـ- هناك إشكالية في القانون رقم (34) لسنة 2014 / قانون ضريبة الدخل، حيث ينص القانون على إعفاء الجمعيات التعاونية من الضريبة في حال أن العمل الذي تقوم به لا يستهدف الربح، مما أدى إلى إشكالية الخلط ما بين مفهوم التعاونية والأساس الذي أنشأت من أجله وهو الربح وما بين الجمعيات الخيرية التي لا تستهدف الربح، وقد تجذر الخلط في النظام رقم (6) لسنة 2003 نظام قيود وشروط إعفاء دخل الأشخاص المعنوبين من الضريبة.

دـ- لا تمثل اجراءات التسجيل للجمعيات التعاونية مشكلة حيث أفاد 69% من عينة الدراسة أن إجراءات تسجيل الجمعية لدى المؤسسة التعاونية الأردنية سلسة ودون تعقيد.

4. هناك نسبة لا بأس بها (حوالي 32%) من الجمعيات التعاونية حديثة التأسيس (أقل من خمس سنوات) مما يشير الى توجه من القطاع غير الرسمي لممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي، ولكن يلاحظ تناقص عدد الاعضاء مع الزمان بعكس التوقع، حيث بلغت نسبة الجمعيات التي تتكون من اكثر من 100 شخص عند التأسيس 66% وتراجعت الى 30.7% في فترة إعداد الدراسة.

5. أن تنافسية الجمعيات التعاونية بما فيها النسائية ضعيفة وفي حال تغير اوضاع السوق او دخول منافسين جدد فمن السهل خسارة الحصة السوقية ويعزى إلى عدة أسباب منها:

أـ- من يشغلون المناصب الإدارية في التعاونيات محل الدراسة يستمرون لفترات طويلة، حيث بلغت نسبة الإشغال لوظائفهم ذات مدد سنوية تتجاوز السنة ستة سنوات فأكثر حوالي 40%， وان نسبة العاملين الذين تجاوزوا الخمسين عاماً حوالي 35% وهو أحد الأسباب التي تؤدي إلى التقليدية والرتبة في العمل وضعف إقبال الشباب.  
بـ- يعد التفرد بالقرار من قبل الرئيس وأمين الصندوق هو أبرز المشكلات الإدارية التي تواجه الجمعية التعاونية.

جـ- هناك حاجة ماسة إلى دورات بناء قدرات حقيقية في مجالات التسويق والإدارة وإعداد التقارير والإعلام لأعضاء التعاونيات.

دـ- هناك ضعف في فهم حقوق وواجبات الأعضاء في التعاونيات ولجان المراقبة المشكلة واحتلاط المفهوم الريعي بالربحـي.

6. هناك فجوة جندرية في ربحية الجمعيات التعاونية النسوية بحوالي 18%， حيث بلغت نسب الجمعيات النسائية الخاسرة ما نسبته 68% في حين كانت نفس النسبة للجمعيات المختلطة / أو الرجال حوالي 50%.

7. فرص نجاح التعاونيات النسوية في توليد الوظائف أقل من المختلطة حيث تراوحت نسبة توليد الوظائف في التعاونيات النسوية 51% مقارنة بـ 66% من المختلطة / أو الرجال وبفجوة جندرية قدرها 16%.

#### 8. أثر اللجوء السوري:

أبرزت الدراسة أن 16% من عينة الدراسة يعتقدون أن أثر اللجوء السوري كان إيجابياً حيث زيادة المبيعات بنسبة 39% عام 2015 وزادت نسبة التوظيف 10%， وهذا يظهر أثراً حيادياً بالعموم، وعند تحليل أثر اللجوء السوري قطاعياً فإن القطاع الزراعي وما يخص التعاونيات النسائية هو الوحيد الذي تأثر باللجوء السوري بشكلٍ سلبي، وأدى إلى

خسارة جميع التعاونيات النسائية في مناطق محل الدراسة، وهذا يوجب على الجهات المعنية ايلاء هذا النوع من الجمعيات عناية خاصة.

9. تبين أن التعاونيات في المناطق الريفية والبادية تسهم في التنمية المحلية ذات الضعف الديموغرافي، وتشغيل النساء بنسب توظيف تصل إلى 69 % وهي على ارتباط وثيق بطبيعة المناطق وال حاجات التقليدية غير الابتكارية، ولكنها على المدى البعيد غير ذات ربحية مما يشكك في استمراريتها، وقد يكون ذلك نتيجة عدم ارتباطها بسلسل التزويد في القطاع الاقتصادي ذو العلاقة.

10. أظهرت الدراسة عدم وجود موقف سلبي من المشاركة النسائية في العمل وفي التعاونيات، وكانت النتائج كالتالي:

- أن 94% من عينة الدراسة تومن بالدور الإيجابي لها في زيادة الإنتاج في التعاونيات.
- أن 79.4% من عينة الدراسة يؤمن بضرورة إشراك المرأة كعنصر أساسي لتطوير عمل التعاونيات.
- أن 97.9% من عينة الدراسة تقبل بأن تكون المرأة شريكاً رئيسياً في العمل.
- أن 97.2% من عينة الدراسة تقبل بأن تشغل المرأة مركزاً قيادياً في التعاونيات .
- أن 86.7% من عينة الدراسة تقبل يتقييد بالقرارات الصادرة من النساء القيadiات في التعاونية.
- أن 37.2% من عينة الدراسة ترى وجود المرأة كموظفة فقط.
- يتفق 40.7% من عينة الدراسة على أنه نسبة مبيعات مشروع التعاونية قد ارتفعت نتيجة لتوظيف النساء في منطقة التعاونية.

11. بالرغم من أن 57% من التعاونيات لديها رؤيا وأن 49% منها لديها رسالة، إلا أن الغاية المنشودة من الرؤيا والرسالة لم تتحقق في هذه الرؤى أو الرسائل، حيث كانت غير واضحة ولا يمكن تفعيلها لتصبح أهداف محددة حقيقة يمكن عكسها لتصبح ذات قدرة على الانجاز ضمن فترات زمنية محددة، مما انعكس بشكل مباشر على قدرة الجمعيات لصياغة خطط استراتيجية، حيث بلغت نسبة التعاونيات التي لديها خطط استراتيجية 15% فقط ولم تتمكن من ترجمتها إلى خطط عمل ذات مؤشرات أداء حقيقة وجودة، ولا وجود لمؤشرات مالية وكذلك بالنسبة لتحليل المخاطر والتوزيع الزماني والمكاني والأنساني وارتباطها الحقيقي بالهيكل التنظيمية الفاعلة.

12. تعاني التعاونيات النسائية منها من ضعف وجود خطط تسويقية، فلدي 36% منها شبه استراتيجيات تسويقية، وتعاني هذه التعاونيات من ضعف المختصون بالتسويق، حيث بلغت النسبة من هؤلاء فقط 17% مما يؤثر مباشرة على المردود المالي من المبيعات.

13. لا يوجد للتعاونيات النسوية دراسات حقيقة لاحتياجات السوق ضمن الإطار الكلى للمحافظات، ويتم الاكتفاء بالتسويق ضمن الأطر التقليدية المباشرة مبنية على حاجة السوق الآنية أو المعارض الموسمية.

14. يعد التمويل هو أبرز المشكلات المالية التي تواجه التعاونيات.

ان الممارسة التعاونية في الأردن من حيث التوجه في خدمة المجتمعات المحلية واضح من خلال ملائمة أنشطتها ومشاريعها لاحتياجات المجتمع المحلي، ولكن ضعف القدرات البشرية تؤثر بشكل مباشر على استمرار الأعضاء فيها وربحية التعاونيات، ويظهر أثره بداية في مدى استمرارية المشاريع وأخيراً في وجود التعاونية نفسها.

## وقد توصلت الدراسة إلى توصيات كان من أهمها:

هذه الدراسة المسحية الشاملة لقطاع التعاونيات هي الأساس العلمي والعملي الأول الموثق، لذا نوصي أن يتم القيام بدراسات أكثر تخصصاً لكل جانب من الجوانب التي شملتها الدراسة، ونوصي بإعداد استراتيجية شاملة لقطاع التعاوني الأردني، لتعظيم مساهمة الجمعيات التعاونية في السياسات الاقتصادية والاجتماعية الشاملة وتعزيز الحكومة الرشيدة في إدارة الجمعيات التعاونية النسوية من خلال إعداد ميثاق للعمل التعاوني يعتمد مبادئ العدالة والحكومة والشفافية، مبادئ ملزمة قانونياً لأعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات، وجعل ذلك من شروط دعم الجمعية التعاونية، وبشكل تفصيلي نوصي أن يتم:

### أولاً: في الجانب الإداري والتنظيمي:

1. رفع الوعي التعاوني والثقافة التعاونية خاصة فيما يتعلق بمبادئ التعاون وهي الاعتماد على الذات (على عكس الجمعيات الخيرية التي جل اعتمادها على المنح والتبرعات) بين الشباب والنساء على وجه الخصوص لما له من دور في إمكانية المساهمة الاقتصادية، كون التعاونيات تحقق بيئة عمل صديقة للمرأة.
2. العمل على كسب التأييد لتطوير بيئة تشريعية تشجع مشاركة المرأة في الاقتصاد من خلال:
  - أ- إصدار نظام يؤطر القطاع التعاوني ويدعم استقلاله ويوضح دور كل من:
    - الجمعيات التعاونية.
    - الاتحاد العام والاتحادات الإقليمية والنوعية.
    - معهد بناء القدرات التعاونية.
- ب- التمييز الإيجابي للجمعيات التعاونية النسائية بإضافة فقرة "بما لا يتعارض بالنظام الداخلي للجمعية التعاونية يتم مراعاة النوع الاجتماعي في تشكيل مجلس إدارة الجمعية".
- ج- تعديل نظام الجمعيات التعاونية، بحيث لا تدقق المؤسسة التعاونية الأردنية حسابات الجمعيات التعاونية ولا حاجة لمصادقة المدير العام على ميزانية الجمعية، ولكن يتم تدقيق الحسابات من محاسب قانوني وان تعد القوائم المالية للجمعيات التعاونية حسب معايير المحاسبة الدولية ومعايير الإفصاح المالي والتي تعنى بإظهار المركز المالي بصورة شفافة وتفصيلية.
- د- إعادة النظر في جدوى أعداد المؤسسين.
3. تكثيف منظومة التنسيق والجهود بين كافة الأطراف من خلال عقد مؤتمر سنوي دوري تعاوني شامل برعاية اللجنة الوطنية لشؤون المرأة وبمشاركة الأعضاء التعاونيين للجمعيات النسائية والأفراد، بهدف النهوض بالحركة التعاونية من خلال تنظيم ورشات عمل تخرج بتوصيات محددة للنهوض بالحركة التعاونية النسوية متواكبة مع التغيرات التي تطرأ.
4. إنشاء معهد للعمل التعاوني لرفع وبناء القدرات وتمكين وإبراز قيادات نسوية تسهم بشكل فاعل في عملية التغيير المجتمعي، لبناء مجتمع وطني ديمقراطي حر، ومعالجة المشكلات والاحتياجات الخاصة بالجمعيات التعاونية النسائية الإنتاجية والإدارية والمالية والتشريعية، ليرتقي لمصاف أفضل الممارسات المعتمول بها عالمياً .

5. اطلاق حملات إعلامية وبرامج التدريب التعاوني الذي يعني بتطوير المصادر البشرية لتعزيز ودعم تنمية التعاونيات في المحافظات حيث توجد التعاونيات التي تحتاج الى رعاية ودعم وتوجيه، ونشر الوعي التعاوني لتأسيس جمعيات تعاونية جديدة وفي قطاعات أخرى من خلال:

- تدريب مدربي تعاونيين والمسؤولين عن برنامج تنفيذ الأعضاء وتدريب مجالس الإدارة.
- التدريب الإداري لهيئة موظفي الجمعيات التعاونية على اختلاف أنواعها ومستوياتها.
- تدريب موظفي الهيئات الحكومية المسؤولة عن الإشراف والتوجيه والتوعية والإرشاد.

6. تشكيل فريق متعدد التخصصات (اقتصادي، تعاوني، اجتماعي) لمراجعة وتقدير شامل للجمعيات التعاونية النسوية القائمة لتحديد فرص النجاح لمشروعات الجمعية ومعرفة مدى تطبيق الجمعيات لقيم ومبادئ العمل التعاوني، وبناء قدرات الكوادر التعاونية على مبادئ وآليات تطوير المشاريع وتحليل المخاطر والجذور الاقتصادية وقضايا المساواة بين الجنسين، ودعم أسس قيام المشروع التعاوني من خلال حاضنات الأعمال في مراحله الثلاث :

- مرحلة ما قبل التأسيس (التوعية والتنقيف بالمشروع التعاوني).
- مرحلة التأسيس (الإجراءات القانونية والفنية لتأسيس المنظمة التعاونية)
- ما بعد التأسيس (الرقابة والمتابعة والإشراف).

7. تعزيز قدرات الجمعيات التعاونية النسوية الإنتاجية في تسويق منتجاتها، وتعزيز آليات التعاون والتنسيق بين الجمعيات التعاونية من خلال تأسيس اتحادات نوعية أو ائتلافات فيما بينها للعمل على إحداث المنفعة المتبادلة بين الجمعيات التعاونية وإعادة دور اتحاد المزارعين لموقعه السابق المعتمد على مبدأ التجمع الاقتصادية، مما يقلل من تكاليف الإنتاج ويعزز من القدرات التنافسية والتفاوضية.

8. دعم إنشاء تعاونيات نسوية نموذجية جديدة لتكون نموذجاً علمياً وعملياً، وذلك وفقاً للأسس والقيم ومبادئ التعاونية العالمية المتعارف عليها.

9. إعادة تصنيف الجمعيات بحيث تصبح على مستويين:

- الأول: حسب طبيعة النشاط الاقتصادي بحيث يسهل تشبيك وربط الجمعيات التعاونية بسلسلة تزويد النشاط الاقتصادي في القطاع الخاص المحلي المعني.
- الثاني: تصنيف جندي حسب الأعضاء المؤسسين أو الأعضاء المسجلين والمدددين.

10. تخصيص صناديق خاصة بتمويل التعاونيات النسوية ومن خلال المؤسسة التعاونية الأردنية من خلال وضع لائحة توصيات وإجراءات للحصول على موافقات لدعم من رئاسة الوزراء بالشراكة معها، وبمناهج تتماشى مع قيم العمل التعاوني وقيم المجتمع بدل الاعتماد على الهبات والمنح في تمويل الجمعيات حتى لا تصبح وسيلة لجمع الأموال والتكسب، بحيث يوجه للجمعيات النسوية ذات الأهداف الإبداعية والابتكارية على شكل قروض ميسرة أو منح مشروطة وكما سبقنا لاحقاً في هذا الملخص.

11. مراقبة وتنظيم مكونات القطاع وفقاً للصلاحيات الممنوحة للمؤسسة التعاونية الأردنية في القانون دون التدخل في شؤون التعاونيات بحيث تبقى مستقلة في قرارات فيما يخص بالحصول على تمويل.

12. المعايير التي يتم على أساسها تحديد المؤسسات المستفيدة من الخدمة يجب أن لا تكون مبنية على نموذج العائد المادي بل التنوع في الهيكل التنظيمي ووجود كافة الاختصاصات ( مسؤول تنسيق / مسؤول تخطيط / مسؤول تسويق .... إلخ، وذلك لاستقطاب وبناء نموذج الشركة الناجحة .

#### **ثانياً: في الجانب المالي والاقتصادي:**

1. دعم الجمعيات النسوية ذات النمو المتسارع، وقد تم تعريف النمو المتسارع بالزيادة السنوية 20% فأكثر شرط أن تكون مرجعية الزيادة إيرادات تشغيلية وهنا نستثنى إيرادات اشتراكات الأعضاء أو التبرعات والهبات للوصول إلى مستويات نجاح أكبر مع الأنشطة المولدة لفرص العمل.

2. تطبيق التصنيف الاقتصادي للتعاونيات النسوية وذلك لتسهيل تشبيك التعاونية مع أنشطة القطاع (العام/الخاص) المختص، وكما هو الحال في غرف الصناعة والتجارة، لزيادة فرص التكامل مع الشركات المتوسطة والكبيرة وبناء سلسلة تزويد بينها بحيث تكون مخرجات الجمعيات التعاونية هي مدخلات الشركات المتوسطة والكبيرة، وفي حال وجود معارض محلية ودولية يكون للتعاونيات النسوية مرة أخرى فرص التواصل، وكذلك يكون لها دور في تعديل القوانين بما يسمح بتأكيد مصالحها أو عدم فقدان مكتسباتها.

#### **ثالثاً: في الجانب المجتمعي:**

1. تعزيز خدمات التسويق للتعاونيات من قبل الحكومة وفتح أسواق المملكة المتمثلة بالمؤسساتين المدنية والعسكرية في موقع التعاونية والمجتمع المحلي لتسويق منتجات المرأة من خلال التعاونيات أو الاقتصاد غير المنظم، وتشجيع تسويق عمل المرأة (الاقتصاد غير المنظم ) من خلال نوافذ تسويقية مثل المعارض سواء أكانت دائمة أو مؤقتة وفي مناطق عمل الجمعيات التعاونية.

2. تعزيز العلاقة المؤسسية الرقابية والإشرافية ما بين المؤسسة التعاونية الأردنية والجمعيات التعاونية النسوية، وتوجيه الجمعيات التعاونية للعمل ضمن استراتيجيات وسياسات اقتصادية واجتماعية محددة للنشاط التعاوني لتنشري جانب سلاسل القيمة المضافة Supply Chain، للمساهمة في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني

#### **رابعاً: من الجانب التشريعي:**

1. إعادة هيكلة المؤسسة التعاونية الأردنية لتصبح هيئة تنظيم القطاع التعاوني، كجهة إشرافية / رقابية تركز على تنمية وزيادة نسبة المشاركة الاقتصادية للتعاونيات وتسهل إجراءات تسجيل الجمعيات دون التدخل في سياسات القطاع وأ آلية إدارة التعاونيات.
2. توصي الدراسة بتعديلات تشريعية على قانون الجمعيات التعاونية بحيث يتم التمييز الإيجابي للجمعيات التعاونية النسائية، لدعمها على الاستمرار والنمو في خضم منافسة القطاع التعاوني مع القطاع الخاص لتحقيق التوازن الجندرى.
3. تعديل نظام الجمعيات التعاونية، بحيث لا تدفق المؤسسة التعاونية الأردنية حسابات الجمعيات التعاونية (ترك لمدقق حسابات قانوني)، تعديل المادة (25 / ب) من نظام الجمعيات التعاونية بحيث تحذف الفقرة الأخيرة والخاصة بمصادقة المدير العام حيث أن المادة بصيغتها الحالية تشكل تدخلاً في عمل الجمعيات.

## الفصل الأول

### 1.1 الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الأردنية Socio-Economic Status

رغم إن المرأة تشكل 48.4 % من السكان<sup>1</sup> ، إلا أن وضعها الاقتصادي أكثر حرجاً من الرجل؛ لتأثيرها بالتغييرات الإقتصادية التي قد تزيد من وتيرة معاناتها أثناء قيامها بمهام أدوارها الاجتماعية المفروضة عليها من قبل مجتمعها، ففي تقرير المرأة والرجل في الأردن " صورة إحصائية " الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة وبدعم من الحكومة الدنماركية ومركز دراسات المرأة مؤشرات إحصائية دقيقة عن المرأة الأردنية تناول الفصل الثاني موضوع الفقر من منظور جندي، حيث تمت دراسة أوجه الاختلاف بين أرباب الأسر الفقيرة وغير الفقيرة في كثير من المجالات، وتم ابراز النقاط التالية<sup>2</sup> :

1. انخفض متوسط الدخل السنوي للأسر الفقيرة التي ترأسها الإناث مقارنة بالأسر الفقيرة التي يرأسها الذكور من 4394 دينار إلى 38056 دينار أي بمقدار 538 دينار.
2. بلغ معدل البطالة للأفراد الفقراء ضمن العينة العمرية 15 سنة فأكثر من الإناث 56.5 % مقابل 25.1 % للذكور.
3. تعاني المرأة الفقيرة من انخفاض معدل مشاركتها الإقتصادية في سوق العمل، حيث بلغ المعدل للإناث اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر 9.7 % مقابل 67.7 % للذكور، حيث لم يتعد معدل المشاركة الإقتصادية للمرأة 15 % حتى عام 2011 ، مقارنة مع 63 % للذكور .
4. شكلت الإناث المشتغلات بأجر في القطاع الحكومي خمس المشتغلين الذكور والإناث في هذا القطاع في عام 2011، و17 % في القطاع الخاص.

#### 1.1.1 تحليل أسباب فقر المرأة وسبل معالجتها

مثلاً تحملت المرأة الأردنية جزءاً من مسؤولية فقرها، فإن مجتمعها يتحمل الجزء الآخر، لكونه ينمط صورتها في المناهج الدراسية، وغيرها من وسائل التنشئة الاجتماعية الأخرى مثل القيم الاجتماعية والعادات والتقاليد والعرف السائد في المجتمع؛ ويميز ضدها بالرغم من وضوح حقوقها الإنسانية، التي كفلتها التشريعات المحلية والاتفاقيات الدولية، لقد تناولت ظاهرة فقر المرأة في الأردن وسبل معالجتها اهتمام العديد من الباحثين والجهات التي تعنى بالاقتصاد المحلي وإقليمياً ودولياً، وللبناء على ما أُنجز ، قام الباحثون في الدراسة بمراجعة الدراسات السابقة حول عمل المرأة في التعاونيات (مرفق قائمة المراجع)، لوضع الأطر السليمة لاعتماد هذه الدراسة كونها دراسة أولية، سوف يتم من خلالها البناء على عدة أصعدة وهي:-

- ✓ المالية.
- ✓ التشريعية.
- ✓ الإدارية.
- ✓ الاجتماعية.

<sup>1</sup> إحصاءات العمل (2010/2014) إعداد قسم إحصاءات العمل تشرين الثاني 2015

<sup>2</sup> تقرير المرأة والرجل في الأردن " صورة إحصائية " والصدر عن دائرة الإحصاءات العامة وبدعم من الحكومة الدنماركية ومركز دراسات المرأة ، المؤلفون: فتحي النسور و آخرون سنة النشر: 2012 ، نوع الدراسة : كي <http://www.hpcpromise.org.jo/ar/node/1357>

## ونشير هنا إلى ملخص مجموعة من هذه الدراسات:

وفي دراسة حديثة للباحثة عبير دبابة وآخرين، المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن واقع وتحديات القطاع الخاص، أكدت دراسة الباحثة على قدرة قيام المرأة بخوض الأعمال الريادية في قطاعات السياحة والصناعات التحويلية والبنوك والاتصالات، ولكن خلصت الدراسة إلى أن العامل الاقتصادي هو الأكبر في التأثير على إدماج المرأة في سوق العمل أو استبعادها منه، فقضية تدني أجور المرأة في القطاع الخاص أصبح مشكلة عامة عند العاملات بهذا القطاع وسبيلاً لابتعادهن عنه، كونه رغم مشاكله لا يفي بالالتزامات المالية التي تصاحب العمل من الحاجة إلى المواصلات والملبس وتتناول وجبة طعام خفيفة أثناء العمل أو إرسال الأطفال إلى الحضانات أو غير ذلك من التزامات تصاحب العمل ولا تستطيع الأجور أن تغطيها وإضافة إلى الظروف العائلية كالزواج والمسؤوليات المجتمعية الأخرى والموروثات المجتمعية<sup>3</sup>.

وفي دراسة قام بها البنك الدولي<sup>4</sup> عن التقدم الاقتصادي للمرأة في الأردن بهدف تقييم مكانة النساء مقارنة مع الرجال لتشخيص الفوارق والمعوقات المرتبطة بال النوع الاجتماعي للتقدم الاقتصادي ولتحديد الأولويات للسياسات والأفعال لمعالجة هذه الاعتبارات ، ومحاوله لفهم مدى انعكاس الأنماط المختلفة للمشاركة الاقتصادية للنساء والمعوقات وممارسات التمييز ضدها، حاولت الدراسة الإجابة على السؤال "لماذا لم تتعكس مساهمة المرأة الأردنية بالاقتصاد بقدر ما تم تحقيقه فيما يتعلق بتخفيف الخصوبة والمساهمة في قوة العمل والمشاركة السياسية؟" حيث بينت نتائج الدراسة إن مستوى مشاركة الإناث في سوق العمل يوحى بأن الأردن يمكنه زيادة قدرته الإنتاجية، وتشير التقديرات إلى أن المستوى الفعلي لمشاركة الإناث في سوق العمل الأردني هو فقط حوالي نصف المتوقع، وبينت الدراسة أن صوت الإناث ونسبة التمثيل في موقع القرار لا يزال متذبذباً بالرغم من جهود الحكومة لدعم مشاركة النساء ويعزى هذا الأمر إلى أسباب تتعلق بالنساء تحديداً، وقد بينت أن هنالك مجموعة من المعوقات أمام النساء في سوق العمل وهو نوعيه التحصيل الأكاديمي للإناث والتفاوت في الأجور ما بين النساء والرجال وقوانين العمل والتقادع والضمان الاجتماعي ومن المعوقات أيضاً الفصل أو العزل الوظيفي العالموي Glass Ceiling (والافقي حيث يقتصر التوظيف في قطاعات أعمال دون غيرها) على أساس النوع الاجتماعي، والمعاملة غير المتساوية للإناث في الأردن في القطاع الخاص أكثر وضوحاً وانتشاراً مما هو عليه في القطاع العام.

وفي ورقة عمل للباحث ابو عامود بعنوان "مساهمة المرأة في الريادة في عملية التنمية"<sup>5</sup> تجربة مركز بحوث وتطوير الريادة، تعرض الباحث للوضع الراهن للمرأة الأردنية فيما يختص بالتعليم والتمكين السياسي، ومساهمة المرأة الأردنية في النشاط الاقتصادي وقوة العمل، والعقبات التي تحد من مساهمة المرأة في عملية التنمية الموجهة. خلص الباحث إلى صرورة تنمية وعي الرجال وزيادة قناعاتهم بأن تنمية قدرات المرأة واكتسابها مهارات جديدة تساهم في تحسين نوعية الحياة، وكذلك يجب توفير المقومات الفنية والإدارية والتنظيمية والإرشادية والتدريبية الحقيقية اللازمة لإنجاح مشروعات تنمية المرأة في الريادة وتشجيع وتنمية معرفة المرأة المنتجة بمبادئ التسويق مثلاً، كذلك ضرورة ايجاد برامج تشغيل للمرأة في الريادة مقابل أجر وتطوير القوانين والتشريعات وتشجيعها على القيام بمشاريع تنموية صغيرة.

<sup>3</sup> المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن واقع وتحديات القطاع الخاص، مركز الفيق، الأردن، عبير دبابة ، صلاح طاهر، 2016

<sup>4</sup> المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين "مذكرة مناشط خبراء صندوق النقد الدولي" صندوق النقد الدولي، كاترين ايلبورغ وأخرون، 2013

<sup>5</sup> ورقة عمل "مساهمة المرأة في الريادة في عملية التنمية، الأردن، مركز بحوث وتطوير الريادة الأردنية، اسماعيل ابو عامود

قام مشروع تمكين سنة<sup>6</sup> 2012 بإصدار دليل لإدارة تقييم احتياجات المؤسسات بالمشاركة (بونات) حيث تهدف إلى تقييم احتياجات مؤسسات المجتمع المدني لبناء القدرات بطريقة شفافة ومنتظمة وبمنهجية تشاركية، تعمل على توضيح المكونات الرئيسية والفرعية لمؤسسة نموذجية قائمة على الممارسات الدولية المثلثى لمؤسسات المجتمع المدني، وتسعى من خلال ذلك إلى حث مؤسسات المجتمع المدني على تقييم موقعها المكانى والزمانى بالقياس إلى المؤسسة النموذجية ومماثلتها والبدء بعملية تقويد في النهاية إلى بناء مؤسسات مدنية أكثر قوة، وقد عرض الدليل اعتبارات التصميم وكذلك المكونات والعناصر المؤسسية التي تشمل عناصر تنفيذ البرامج وعناصر الموارد البشرية وعناصر الإدارية وعناصر المالية وعناصر العلاقات الخارجية، وعرض إجراءات التقييم وتحليل البيانات وتجميعها وعن التقارير والمتابعة.

ويشير "مشروع تمكين" لضرورة زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة، من خلال تطوير برامج التعليم المهني، وإعادة هيكلته؛ وتشجيع النساء على الالتحاق ببرامج إعادة التأهيل في مجالات التدريب القصيرة الأمد؛ وتعزيز قدرة المرأة الريفية على تحقيق الدخل؛ والتوجه إلى إقامة المشاريع الاقتصادية في الريف والبادية؛ وتشجيع مشاريع العمل التعاوني بين النساء؛ وتعزيز قدرات المرأة ذات الاحتياجات الخاصة؛ والاستفادة من التقدم التكنولوجي وثورة المعلومات لإيجاد خيارات جديدة أمام المرأة.

في عام 2001 قام بيل وأخرون<sup>7</sup> بإصدار مجموعة موارد دعم خاصة بالجender والتنمية حيث تسعى المجموعة إلى المساهمة في فهم أعمق لكيفية تحقيق تنمية شاملة تشاركية قائمة على مراعاة النوع الاجتماعي وذلك عبر توجيه العاملين في التنمية الشاملة إلى مصادر المعلومات الضرورية الجندرية والمقاربات التشاركية بهدف دعم العمل الناشط الاختصاصي في قضايا الجنسن وغير الجنسن وبشكل خاص أولئك الذين يشغلون مراكز علمية تتطلب على تحمل مسؤولية مباشرة في تصميم البرامج والتنفيذ والإدارة.

وتتضمن مجموعة بيل ملخصاً عن الموارد الأساسية مع نتائج هامة ووصيات لصانعي القرار والعاملين في التنمية، وأمثلة عملية لمقاربات من العالم تغطي مختلف المسائل وتستخدم مجموعة من المقاربات التشاركية في زيادة الوعي والابحاث والتمكين والتخطيط على مستوى المجتمع المحلي والمشاركة في السياسة وصناعة القرار.

وتتضمن مجموعة بيل أيضاً أمثلة على الأدوات الناجحة المستخدمة في التنمية التشاركية والمعلومات لتسهيل التشبيك والاتصال واتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الحصول على التدريب؛ وإيلاء اهتمام خاص لاحتياجات المرأة وسبل حصولها على المعلومات؛ وتطوير إحصاءات النوع الاجتماعي على المستوى الاقتصادي؛ والتوزع في خدمات الاستشارات الاقتصادية؛ والتوزع أيضاً في الخدمات التمويلية؛ واعتماد تدابير محددة للتصدي لبطالة المرأة؛ وتشجيع ثقافة الإدخار من أجل الاستثمار لدى النساء؛ وقياس مستوى التغير في البنية الاقتصادية المحلية وأثرها على وضع المرأة.

<sup>6</sup> مشروع تمكين، إدارة تقييم احتياجات المؤسسات بالمشاركة (بونات)، فلسطين، 2002

<sup>7</sup> الجender والمشاركة (تصووص، دراسات حالات، وأدوات، وأندلة ومنظمات أساسية) مجموعة موارد، أمبيل، وباؤلا برامبلا 2002

وتقوم الآليات الحديثة للحد من الفقر على إتاحة الفرص المادية أمام القراء خاصة النساء ، **(إستراتيجية اغتنام الفقراء للفرص المتاحة بالاستناد إلى مواطن قوتهم الداخلية)**<sup>8</sup>، ومن أهم البرامج التي تستهدف مكافحة الفقر وخاصة عند المرأة ببرامج إتاحة الفرص، التي يظهر مكنونها من اسمها. فالمجتمع يتيح فرص التعليم والتدريب والعون والانتمان والإسكان والعلاج، وغيرها من الفرص الأخرى، أمام النساء الفقيرات، اللواتي عليهن اقتناصها بالاستناد إلى مواطن قوتهن الداخلية، ومن الأمثلة على هذه الفرص: قروض المشاريع الإنتاجية، وبعثات الدراسة الجامعية، والتدريب المهني.

### 2.1.1 التمكين الاقتصادي للمرأة:

ان التمكين الاقتصادي للمرأة يعني المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية والتدريب والمعرفة والتي تعزز المكانة الاقتصادية لها بإزالة كافة العقبات التي تحول دون تمكينها في الجانب الاقتصادي، وضمان وصولها إلى المشاركة الكاملة في الهيكل الاقتصادي الوطني وتحقيق المساواة للحصول على الموارد الاقتصادية والتي تشمل الأرض ورأس المال والتقنيات اللازمة، بالإضافة إلى حقها في الحصول على التدريب المهني والمعرفة ووسائل الاتصال التي تعتبر من الأدوات الفعالة لتعزيز المكانة الاقتصادية لها.

تعتبر الجمعيات التعاونية أنساب وسليه وأسرعها لتمكين النساء اقتصادياً بحيث تعمل هذه التعاونيات على أن تكون حاضنة ووسيلة فاعلة لتوظيف التقنيات الحديثة (الابتكار) لتطوير وتحسين جودة المنتجات التي تقوم من أجلها المشروعات الصغيرة للمرأة المعيلة، مثل الحرفة والصناعات التقليدية بالإضافة إلى تعزيز تجميع رأس المال واستثماره.

فالنظام التعاوني السليم يسهم بشكل فاعل في التمكين الاقتصادي للمرأة وتعزيز الشعور بالمكانة والقيمة من خلال إدارة المشاريع واتخاذ القرارات فيما يتعلق بالمصادر المادية، **ويتأتي ذلك بـ:**

**أولاً:** المساعدة على توفير مصدر دخل مستقل خارج إطار البيت.

**ثانياً:** تعرض النساء لأفكار جديدة وقيم إنتاج وعمل ودعم اجتماعي لتعمل على تعزيز وتجذير التأكيد على حقوقهن الإنتحاجية ومشاركتهن في سوق العمل، ومضاعفة مساهمتهن في تحمل أعباء الحياة، وإدماجهن في سوق العمل للحد من نسبة البطالة، والتшибيك والتسييق بين القطاعين الحكومي والخاص في هذا الإطار، وتبني سياسات تحفيزية للتسويق والتوعية، وتوفيرهن خدمات مساندة للمرأة العاملة، وتطوير القوانين الخاصة بالعمل.

**ثالثاً:** تفادي مشكلة تقليدية الأنماط الإنتاجية مما يؤدي إلى ضعف الإنتاجية ومن ثم العائد منها وابتکار وأتباع وسائل حديثة، والعمل أيضاً على تنمية المعارف والوعي الائتماني والقدرات التسويقية، وفتح منافذ تسويقية منتظمة ومستمرة خاصة بمنتجات الاعمال الصغيرة سواء أكانت حرافية أم زراعية، وخلق التنظيمات والمجموعات الائتمانية المتخصصة التي يمكن أن تساعد في تنظيم عمليات التمويل وتوفير الضمانات.

**رابعاً:** توفر التعاونيات النسوية أطراً قانونية مناسبة تمكن من توفير الضمانات غير النمطية المصاحبة للتمويل الأصغر (المكريوي)<sup>9</sup>، وبذلك تمثل التعاونيات النسوية دعامة أساسية للتخطيط التنموي، وفي الربط بين المشروعات الصغيرة و القطاعات الإنتاجية الكبرى عن طريق ما يعرف بسلسلة القيمة (Value Chain) أو سلسلة الإمداد (Supply Chain) أو التكامل الأفقي والعامودي، حيث يتم تنفيذ بعض حلقات الإنتاج في المشروعات الكبرى عن طريق المشروعات الصغيرة و المتأهية الصغر.

**خامساً:** تساهم التعاونيات النسوية في نشر ثقافة العمل الحر لأن نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة عبر هذه التعاونيات، يقضي على كثير من المفاهيم السلبية لدى الأطراف المختلفة ذات الصلة بهذه المشروعات، كما تعمل التعاونيات أيضاً على تركيبة قيم الإنتاج والريادة والابتكار في المجتمع.

## 2.1 الحركة التعاونية في الأردن ومساهمة المرأة

### 1.2.1 مفهوم العمل التعاوني والجمعيات التعاونية:

**التعاون:** تجميع للقوى الاقتصادية الفردية تجتمعياً يحقق مجهوداً مشتركاً بهدف الوصول إلى نتائج تسعى إليها مجموع هذه القوى الفردية، والتعاون كسلوك إنساني لم يخلو منه عصر من العصور البشرية حيث لجأ إليه الإنسان في عمله وتصرفاته العامة والخاصة وهو ما يزال وسيلة دفاع عن الحقوق ومكافحة الظروف الإقتصادية السيئة التي نتجت عن تطور النظم الإقتصادية المختلفة منذ بداية الثورة الصناعية والتطور التجاري في العالم<sup>10</sup>.

تعددت التعريفات المختلفة للجمعيات التعاونية بصفة عامة

#### تعريف بالجمعية التعاونية:

الجمعية التعاونية هي جماعة مستقلة من الأشخاص يتهدون اختيارياً لتلبية احتياجاتهم الإقتصادية والاجتماعية والثقافية وتطوراتهم المشتركة، من خلال الملكية الجماعية لمشروع تتوافق فيه ديمقراطية الإدارة و الرقابة (تعريف الأمم المتحدة) وهي نظام لتحرير الإقتصاد وإطلاق للقوى المنتجة من عقالها وهي يمكن أن تكون الدواء الناجع لعلاج الكثير من مشكلات الإقتصاد الأردني التي أصبحت اليوم مزمنة.

وتمثل الجمعيات التعاونية للمرأة الفقيرة حالة فريدة من توافر الفرص للخروج من حلقة الفقر المفرغة التي تؤثر في حياة المرأة الفقيرة وأسرتها، لأن الجمعيات التعاونية تمثل شكلاً من أشكال التعاون بين أفرادها وبمساهمات مالية بسيطة، وتعتمد على الإدارة الرشيدة، التي تدعو إلى زيادة اهتمامها بالمساءلة والتنسيق والشراكة والمشاركة والشفافية.

وبين آل السيف في دراسته "الأنظمة التعاونية تأصيلها وتجارب الدول فيها" 2012 أن التعاونيات بحسب ما جاء في الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي "مجموعات أولية تضم مجموعة من الأشخاص لإدارة مصالحهم الإقتصادية بصورة جماعية وعلى الأسس التعاونية الديمقراطية لكل عضو صوت واحد بغض النظر عن ما يملكه من رأس المال في التعاونية أي "رجل واحد صوت واحد" one man one vote" والجمعية التعاونية منظمة قائمة على أساس

<sup>9</sup> تمثل سلاسل الإمداد بالاتصالات الإنتاجية، بان مخرجات احد الجمعيات هو مدخل لجمعية أخرى أو قطاع الخاص أو العام وبالتالي تكون هناك استمرارية في الإنتاج والتوزيع، أو توفير أدوات تسويق تجميعية لقطاع من الجمعيات التعاونية.

<sup>10</sup> معهد التخطيط القومي، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، " مرجع سبق ذكره" ، ص 12.

العدالة والمساواة وقيم المساعدة والعون المتبادل ينشئها الأفراد لتبادل المساعدة بقصد رفع مستوىهم الاقتصادي والاجتماعي.

ومن توصيات منظمة العمل الدولية لسنة 2002 رقم 193 بشأن تعزيز التعاونيات Recommendation No. 193 تم تعريف "التعاونية" بأنها جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا معاً طواعية لتحقيق احتياجاتهم وتطلعاتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المشتركة عن طريق منشأة مملوكة ملكية جماعية ويشرف عليها ديمقراطياً.

**ويمكن تعريف التعاون بأنه:** نظام اقتصادي اجتماعي ديمقراطي يقوم من خلال ترابط مجموعة من الأفراد على أساس من الحقوق والالتزامات المتساوية للتعصب على ما قد يعترضهم من مشاكل اقتصادية واجتماعية في ظل سياسة التحرر الاقتصادي ومواجهة الرأسمالية التجارية وما ينتج عنها من فوارق في الدخول الفردية، فهو تجميع للقوى البشرية لضم طاقات وجهود وعزائم الأفراد المتفقين في روح المشاركة والمصالح المشتركة في منظمات شعبية ذات كيان قانوني تحقق جهوداً مشتركة تهدف إلى تحقيق النفع إلى هؤلاء الأفراد من رفع مستوى معيشتهم وزيادة دخولهم الفردية<sup>11</sup>، ويشكل العمل التعاوني (التعاونيات وأعضاؤها) منظومة فريدة فيما يتعلق بمفهوم سوق العمل، باعتباره دائرة التبادل الاقتصادي بين أصحاب العمل والباحثين عن العمل أو المجتمع الذي يضم أصحاب العمل والباحثين عن العمل، فالجمعية التعاونية مجتمع متكامل - فهي من جهة صاحب العمل، في علاقة بأعضائها العاملين فيها، وهي ومن جهة تمثل أعضاءها الباحثين عن فرصة العمل، كما وأن الأعضاء أيضاً هم أصحاب عمل فيما يتعلق بمساهمتهم المالية في جمعيتهم، بهذا المفهوم شكل العمل التعاوني أحد الوسائل لضبط سوق العمل، وخلق الفرص، وتخفيف الضغط الواقع على الدولة لتوفير فرص العمل، خاصة في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة السائدة التي تمس كلا الجنسين.

تتميز المنظمة التعاونية عن المنظمات الأخرى من حيث أهدافها ومن حيث الطرق التي تتبعها لتحقيق هذه الأهداف، وتحقيقاً لهذه الأهداف يجب أن تقوم أية منظمة تعاونية على أساس عنصرين أساسيين اجتماعي واقتصادي، يفسران على أن المنظمة التعاونية تتكون من: (1) ترابط بين أشخاص أدركوا وما زالوا يدركون أن هناك تشابهاً بين بعض احتياجاتهم وان إشباع هذه الحاجة بالأسلوب التعاوني وتكوين منشأة تعاونية يكون أحسن بكثير من إشباع هذه الاحتياجات بالطرق الفردية، (2) منشأة اقتصادية لها هدف مطابق تماماً للحاجيات التي يراد إتباعها وهكذا نرى أن الروابط هو أصل الفكرة التعاونية وهو السبب المباشر في وجود المنظمة التعاونية.

## 2.2.1 مبادئ التعاون

إن أحد أهم مبادئ التعاون هو الحياد السياسي والديني والعرقي دون انحياز، وتتببور الهوية التعاونية وتظهر في مقومات ومكونات الحركة التعاونية ومبادئها المُشكلة والمُجسدة للصبغة والصفة التعاونية المميزة للعمل التعاوني المنظم.

يسجل للعمل التعاوني قصب السبق في ترسیخ العديد من المفاهيم والقيم المتصلة بحقوق الإنسان، في وقت لم تكن مفاهيم حقوق الإنسان قد انتشرت أو تم التأكيد عليها من خلال المنظمات والهيئات في كافة أنحاء العالم، فالعمل التعاوني قائم أصلاً على مبادئ وقيم تعتمد على المساواة والديمقراطية والتضامن والعدالة وكافة المفاهيم التي تهدف إلى إعلاء قيمة الإنسان واحترامه واحترام حقه في الاختيار والتخلص من كافة أشكال الظلم والتسلط واحترام الإنسان بغض النظر عن انتماماته العرقية أو الدينية أو السياسية وحقه في التعليم والتعلم، وترسيخ مبادئ الصراحة والمكاشفة من خلال الأهداف والممارسات المعلنة والمتابعة للجميع،

والتأكيد على حق الإنسان بالحصول على الطمأنينة والأمن من خلال الارتباط بين أعضاء الجمعية التعاونية لتلبية احتياجاتهم وطموحاتهم، وقد وضع الحلف التعاوني الدولي (ICA) "International Cooperative Alliance" غير حكومية تمثل التعاونيات في العالم كأكبر منظمة غير حكومية في العالم ويشكل أعضاء الحلف من المنظمات العاملة في كل القطاعات بما فيها الزراعة النشاط المصرفي ومصائد الأسماك والصحة والإسكان والصناعة والتأمين والسياحة والتعاونيات الاستهلاكية، يمثل الحلف حالياً 220 عضواً منظمة من 90 بلداً لأكثر من مليار شخص في جميع أنحاء العالم. للحلف أولويات وانشطه تركز على النهوض والدفاع المشترك للهوية التعاونية والتعبير عنها بصورة صحيحة، وضمان خلق تعاونيات قوية وفاعلة معترف بها من خلال تفعيل قدرتها على المنافسة في السوق وإرساء مبادئ التعاون كمرجعيه للتعاونيات في كافة دول العالم على نفس الوثيرة.

وقد صدر عن (ICA) مجموعة جديدة من المبادئ التعاونية والمتعارف عليها دولياً بمبادئ التعاون السبعة تحت عنوان (New Cooperative Principles)<sup>12</sup>، تمثلت وبالتالي:

**1. التطوعية والعضوية المفتوحة (Voluntary and Open Membership):**

التعاونيات منظمات مفتوحة لكل الأشخاص دون تميز جنسي أو اجتماعي أو عرقي أو سياسي أو ديني وتتمتع التعاونيات بالحياد تجاه الجميع.

**2. الرقابة الديمقراطية للأعضاء (Democratic Member Control):**

التعاونيات منظمات ديمقراطية يحكمها أعضاؤها ويشاركون في سياساتها واتخاذ القرار عن طريق ممثليهم المنتخبين ديمقراطياً والممثلين مسؤولين أمام ناخبيهم وللأعضاء حقوق تصويت متساوية (عضو واحد صوت واحد) وعلى المستويات الأعلى تدار التعاونيات وتنظم بأسلوب ديمقراطي.

**3. المساهمة الاقتصادية للأعضاء (Member Economic Participation):**

يساهم الأعضاء بعدها في رأس مال تعاونيتهم الذي يكون ملكية تعاونية، ويلتقي الأعضاء تعويضاً عن رأس المال المساهم ويمكن تخصيص الفائض لتطوير التعاونية ودعم الأنشطة الأخرى التي يوافق عليها الأعضاء ويوزع الباقي على الأعضاء بنسبة تعاملهم مع التعاونية.

**4. الاستقلال والإدارة الذاتية (Autonomy and Independence):**

التعاونيات منظمات ذاتية الإدارة يديرها أعضاؤها ويؤمنون تمويلها المالي ويمكن لهم التعاون مع منظمات أخرى أو مع الحكومات سواء بالإدارة أو التمويل شرط تأكيد الإدارة الديمقراطية لأعضائها والمحافظة على التحكم الذاتي التعاوني، فمبدأ الحياد السياسي والديني والعرقي مبدأ يقاوم التفرقة ويدعو لتوحيد البشرية يعتبر مبدأ الحياد السياسي والديني والعرقي من المبادئ الجديدة وقد طبقته بعض الدول، وأهملت بعضها العمل به.

**5. التعليم والتدريب والمعلومات (Education, Training and Information):**

تقدم التعاونيات التدريب والتعليم لأعضائها بالتعاونيات ولقيادتها المنتخبة ومديريها وموظفيها ليستطيعوا أن يساهموا بفعالية لتنمية تعاونياتهم، مع تنوير الرأي العام عن طريق الإعلان والإعلام وخاصة الشباب وقادرة الرأي عن طبيعة ومزايا التعاون عن طريق التثقيف والتوعية التعاونية.

<sup>12</sup> <http://www.ica.coop/coop/principles.html>

**6. التعاون بين التعاونيات (Co-operation among Co-operatives):**  
خدم التعاونيات أعضاءها بكفاءة أكثر وتقوى الحركة التعاونية بالعمل سوياً من خلال المؤسسات والمنظمات والاتحادات التعاونية المحلية والإقليمية والدولية فمبدأ التعاون بين التعاونيات يمكن من تكوين المزيد من المنظمات التعاونية والمؤسسات الفاعلة في المجالات التعاونية وينمي قدرات الحركة التعاونية استثماراً واستشارةً وتبادلً للخبرات.

**7. الاهتمام بالمجتمع المحلي (Concern for Community):**  
تعمل التعاونيات من أجل التنمية الاجتماعية المتواصلة فتقدم خدماتها في مجال الصحة والتعليم وتوفير مياه الشرب..... الخ، لمجتمعاتها من خلال سياسات يوافق عليها الأعضاء، وتعبر المبادئ التعاونية عن دستور الحركة التعاونية (الدولي العالمي) حيث يشمل مضمون الدستور مجموعة من المبادئ التي تهتم بها كل الجمعيات التعاونية في تحقيق أهدافها في العالم.

وقد شجعت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها رقم 64/136 جميع الدول الأعضاء والأمم المتحدة وجميع أصحاب المصلحة المعنيين على الاستفادة من السنة الدولية للتعاونيات، كما أنها قررت، بموجب قرارها 184/65 أن تعقد في دورتها السادسة والستين، جلسة عامة للجمعية العامة مخصصة لتدشين السنة الدولية في حدود الموارد الموجودة<sup>13</sup>

### **3.2.1 أهداف الجمعيات التعاونية**

إن التعاونيات بوصفها منظمات تعمل في بيئة تنافسية لها دور مميز كمنشآت اقتصادية ضمن المجتمع المدني، حيث أظهرت مقدرة فائقة على العمل في البلدان النامية والاقتصاديات التي تمر بمراحل انتقالية والبلدان الصناعية والمجتمع المدني على السواء، مع إمكانياتها في توليد العمالة واستمرارها ودعم روح المبادرة وتوفير الخدمات الملحمة بل وایجاد الثروات، كل هذا في مواجهة انخفاض قدرة الدول على القيام بذلك لأنها نموذج خلاق من نماذج الحلول التي يعتمد عليها في تأكيد قيم التعاون في الديمقراطية التشاركية، وتشيد وثائق منظمة العمل الدولية بدور التعاونيات فيما يتصل بالخدمات الاجتماعية والاقتصادية التي تقدمها والدور الأكبر الذي تضطلع القيام به في مجالات عدة لتحقيق اللامركزية ونشر الديمقراطية ومنح المرأة القرارات الإقتصادية والاجتماعية وتمكين المرأة.

تميز الجمعيات التعاونية عن غيرها من حيث أهدافها ومن حيث الطرق التي تتبعها لتحقيق هذه الأهداف، وتحقيقاً لهذه الأهداف يجب أن تقوم أية منظمة تعاونية على أساس عنصرين أساسيين اجتماعي واقتصادي، يفسران أن المنظمة التعاونية تتكون من ترابط بين أشخاص أدركوا وما زالوا يدركون أن هناك تشابهاً بين بعض احتياجاتهم وان اشباع هذه الاحتياجات يحقق بالأسلوب التعاوني، وبشكل أكبر من إشباع هذه الاحتياجات بالطرق الفردية، ومن هنا تتأكد خاصية وفعالية التشبيك في التعاونيات والتي تمزج بين الناحية العملية والعلمية مع التركيز على تقديم خدمات جيدة في الكم والكيف للمستهدفين من خلال العمل الجماعي المشترك.

## **أولاً:- الأهداف الاجتماعية للتعاونيات:**

<sup>13</sup> <http://www.un.org/ar/events/coopsyear/about.shtml>

- المساهمة في التخفيف من حدة الفوارق الاجتماعية.
- تكوين كفاءات وهياكل إدارية وتنظيمية.
- التدريب على إدارة المشروعات.
- تأمين حاجات الناس الاستهلاكية بأجود الخامات وأقل الأسعار ثم الاتجاه إلى إنتاج هذه الحاجات.
- تنمية المجتمع المحيط بالجمعية ثقافياً واقتصادياً.
- إيجاد وتنمية شعور الاعتماد على النفس لدى الأعضاء.
- القضاء على الممارسات من الاحتكارية الملازمة للرأسمالية.
- تعزيز روح الديمقراطية خلال العمل.
- التعاونيات معين لا يناسب لقيادات الوعائية التي تعيش الجماهير وتشعر بنبضها بل واحلامها.

#### ثانياً : الأهداف الاقتصادية للتعاونيات:

- تنظيم الجهود الفردية في جهد جماعي.
- الاستفادة من الوفر الناتج عن الإنتاج الكبير.
- امكانيات استخدام الوسائل التكنولوجية.
- القضاء على الوسطاء.
- زيادة الإنتاج كما ونوعاً.
- ايجاد قوى إنتاجية جديدة للقضاء على البطالة.
- مساعدة الدولة في إنجاز مشاريعها الاقتصادية والتنموية.
- الاضطلاع بمشاريع التنمية المحلية.

### 3.1 التعاونيات في التجارب الدولية

إن استعراض بعض من التجارب الحقيقة على أرض الواقع يعلم على تبيان آفاق العمل التعاوني من خلال سلسل التوريد أو التكتلات ورفع معايير الجودة والأداء بما يتطلب وحاجة متلقي الخدمة، وكذلك الإسهامات في خفض معدلات البطالة والقضاء على الفقر ومشاريع التنمية المستدامة، وتفعيل الاستثمار ورسم الخرائط الاستثمارية الحقيقة التي يمكن البناء عليها، وتوسيع دائرة مشاركة المرأة كشريك فاعل للنهضة دونما تمييز، بالإضافة إلى إدماج الشرائح المهمة في عجلة النمو الاقتصادي كما يدل عليها تجربة بنك جرامين في بنغلادش وغيرها .

وحتى يتمنى لنا استعراض الآثار الحقيقة لهذه النماذج كقصص نجاح يمكن الإفادة بها لرسم تصور وداعية لدعم قطاع التعاونيات بشكل عام وكذلك دعم النساء بشكل خاص، فعلى سبيل المثال لا الحصر في الاتحاد الأوروبي ( دول الشنغن ) قامت التعاونيات بإنشاء (3923) بنكاً تعاونياً ضمن المعطيات التالية :-

- عدد فروع البنوك التعاونية (50.252) فرعاً.
- عدد أعضاء البنوك التعاونية (3.843.565) عضواً.
- عدد عملاء البنوك التعاونية (101.468.045) عميلاً.
- حجم موجودات البنوك التعاونية (2.531.216.000) يورو<sup>14</sup>

<sup>14</sup> اقتصadiات التعاون -الجزء الأول في البنيان التعاوني ، د.جابر جاد عبدالرحمن : (116) ، البنوك التعاونية ، أحمد زكي الإمام

**وبحسب منظمة العمل الدولية** يوفر القطاع التعاوني 100 مليون وظيفة على مستوى العالم ، ويشكل هذا زيادة أكثر بـ 20 % مما توفره الشركات دولية النشاط على مستوى العالم.

الجدول التالي يعطي فكره أوضح وأشمل لمدى مساهمة التعاونيات في توفير الوظائف و القضاء على البطالة ورفع مستوى الأثر الاقتصادي لبعض الدول في العالم .

الأرجنتين	هناك أكثر من 17941 جمعية تعاونية بضوية تبلغ 9.1 مليون عضو.
بلجيكا	هناك أكثر من 30 ألف منظمة تعاونية في بلجيكا 19.5 % من المنتجات الدوائية تنتج من خلال مؤسسات تعاونية
كندا	في كندا شاركت التعاونيات في عمليات إنتاج 35 % من سكر الميل على صعيد العالم كل فرد من 3 أفراد هو عضو في جمعية تعاونية (33 %)، وقد تجاوز عدد الأعضاء في التعاونيات بمقاطعة كويبيك أكثر من 5 ملايين عضو(ما يقارب 70 % من السكان أعضاء في تعاونيات) في كندا التعاونيات والاتحادات الانتهائية تستخدم أكثر من 160000 شخص. حركة ديجاردان (الادخار والانتمان المشترك) هي أكبر رب عمل في مقاطعة كويبيك.
كостاريكا	أكثر من 10 % من السكان أعضاء في تعاونيات.
فنلندا	Finland S-Group المجموعة الفنلندية تضم في عضويتها 1468572 وهو ما يمثل 62 % من السكان/ أعضاء في تعاونيات المؤسسات التعاونية مسؤولة عن 74 % من إنتاج اللحوم و مصنعتها ، وإنماج 96 % من المنتجات الغذائية اليومية ، وإنماج 50 % من البيض ، وإنماج 34.2 % من التعاملات المصرفية
ألمانيا	8106 تعاونية توفر وظائف لـ 440000 شخص. هناك 20 مليون شخص أعضاء في المنظمات والجمعيات التعاونية، 1 من 4 أفراد.
اليابان	فرد من كل 3 أسر أعضاء في التعاونيات مساهمة التعاونيات بلغت 90 مليار دولارا ، وتضم 91 % من جميع المزارعين في اليابان
كينيا	فرد من كل 5 أفراد عضو في جمعية تعاونية ( 5.9 مليون مواطن كيني مستفيدون بشكل غير مباشر بجزء رزقهم من خلال التعاونيات. 250000 شخصا يعملون في تعاونيات.
الهند	التعاونيات مسؤولة عن 45 % من الناتج المحلي الإجمالي و 31 % من الودائع والمدخرات الوطنية. و 70 % من سوق البن ، ومنتجات الألبان بنسبة 76 % ، 90 % البايريثروم ، و 95% من القطن
مالطا	أكثر من 239 مليون شخص أعضاء في جمعيات ومنظمات تعاونية
سنغافورة	5.5 مليون شخص أو 20 % من مجموع السكان أعضاء في جمعيات ومنظمات تعاونية
الولايات المتحدة	50 % من السكان 1.6 مليون شخص) أعضاء في جمعيات ومنظمات تعاونية. كل 4 أفراد من 10 أعضاء في جمعيات ومنظمات تعاونية. (25 % من السكان). حوالي 30 % من منتجات المزارعين يتم تسويقها من خلال 3400 مزارع مملوكة للتعاونيات.
فرنسا	21000 تعاونية توفر فرص عمل لـ 700000 شخص.
بلجيكا	35 % من السكان أعضاء في تعاونيات ، و 75 % من المنتجين الزراعيين مؤسسات تعاونية
سلوفاكيا	القطاع التعاوني يتعامل بـ 181 مليار يورو ، حيث يتعامل في 60 % من تجارة التجزئة المصرفية ، و40% من الإنتاج الزراعي الغذائي ، و25% من تجارة التجزئة .
بنين	تشارك تعاونيات الصيدليات بحصة تبلغ 19.5 % من الحصة الإجمالية بالسوق البلجيكي
البرازيل	التعاونيات الإنتحاجية تمثل أكثر من 700 منظمة تستخدم ما يقرب من 75000 فرد.
بوليفيا	قدمت تعاونيات الادخار والانتمان ( ) FECECAM 16 مليون دولار كفروض في المناطق الريفية في عام 2002
ساحل العاج	في البرازيل 37.4 % من أجمالي الناتج المحلي يتم إنتاجه بالمؤسسات التعاونية شاركت التعاونيات في العمليات الإنتاجية وساحت في إنتاج 72 % من إنتاج القمح ، 43 % من فول الصويا ، 39 % من الحليب ، 38 % من القطن ، 21 % من البن و 16 # من الذرة، بالإضافة إلى تصدير منتجات زراعية إلى الولايات المتحدة بأكثر من 1.3 مليار دولار.
كولومبيا	تعاونيه ( ) لوحدتها مع أكثر من 25% من المبالغ المرصودة للتسليف و الاقراض بشكل عام للعام 2002 و تضم في عضويتها بنك بانكسول والذي تحول إلى منظمه غير حكومية في 1992 de Ahorro y Crédito "Jesús Nazareno" Ltda. (CJN)

	توفر التعاونيات 109000 فرصة عمل إضافي، وهناك 379000 مالك بين العمال العاملين في التعاونيات. وهي توفر 23 % من الوظائف في قطاع الصحة، 18 % من الوظائف في قطاع النقل، 13 % في عامل / القطاع الصناعي، 11 % في القطاع المالي وبنسبة 9 % في القطاع الزراعي
قبرص	عقدت التعاونيات 30 % من الخدمات المصرية، ومعالجة 35 % من جميع تسويق المنتجات الزراعية.
الدنمارك	التعاونيات الاستهلاكية ساهمت في عام 2004 بأعمال بنسبة 37 في المائة من السوق.
فنلندا	التعاونيات مسؤولة عن 74 ؟ من منتجات اللحوم، 96 % من منتجات الألبان؛ 50 % من إنتاج البيض و 34 % من منتجات الغابات، وتحتل 34.2 % من إجمالي الودائع في المصارف الفنلندية
المجر	التعاون مسؤول عن 14.4 % من المواد الغذائية ومبيعات التجزئة في 2004 <sup>15</sup> . الجمعيات الإقراضية تفرض الجمعيات الزراعية بفائدة 7 %
كوريا	تضم التعاونيات في عضويتها أكثر من 2 مليون مزارع (90 في المائة من جميع المزارعين) ، بناتج بلغ 11 مليار دولار، وتشترك التعاونيات الكورية في عمليات صيد الأسماك بحصة بلغت 71 % من السوق
الكويت	الجمعيات التعاونية تحمل 80 % من تجارة التجزئة الوطنية
لاتيفيا	التعاونيات مسؤولة عن 12.3 % من السوق في قطاع صناعة الأغذية
مولودفا	التعاونيات الاستهلاكية مسؤولة عن 6.8 % من السوق الاستهلاكية
النرويج	58 % من السكان أعضاء في تعاونيات استطاعت الجمعيات التعاونية أن تبني 60 % من المساكن
	التعاونيات مسؤولة عن 99 % من إنتاج الحليب ؛ وتضم 25 % من عملاء السوق ؛ المشاركة في عمليات مصايد الأسماك بنسبة 8.7 % من إجمالي الصادرات النرويجية ؛ 76 % من إنتاج الأخشاب وأن 1.5 مليون شخص من 4.5 مليون نرويجي أعضاء تعاونيين
بولندا	يتعامل القطاع التعاوني في 96 % من سوق الألبان ، و 55 % من سوق الإجبان ، وأكثر من 70 % من سوق البيض ، و 52 % من سوق الحبوب ، و 15 % من سوق البناء تصل إلى 40 % في مدن مثل أوسلو ، و 30 % من سوق التأمين على غير الحياة
سنغافورة	التعاون الاستهلاكي يشكل 55 % من سوق المشتريات في السوبر ماركت بقيمة 700 مليون دولار
سلوفينيا	مسؤولة عن 72 % من إنتاج الحليب ، 79 % من الماشية و 45 % من القمح و 77 % من إنتاج البطاطس
السويد	مشاركة التعاونيات الاستهلاكية تمثل 17.5 % من السوق حسب احصاءات العام 2004 استطاعت الجمعيات التعاونية أن تبني 30 % من المساكن، ثم ارتفع هذا الرقم إلى 40 %
المملكة المتحدة	تنتج التعاونيات 90 % من إجمالي إنتاج الحليب، 34 % من العسل و 30 % من القمح ويتم تصدير الإنتاج إلى أكثر من 40 بلدا في جميع أنحاء العالم
فيتنام	تشارك التعاونيات بـ 8.6 % من الناتج المحلي الإجمالي
الأوروغواي	التعاون الزراعي والانتاجي حوالي 40 % من إجمالي النشاط.
نيوزيلاندا	شارك القطاع التعاوني في 22 % من معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ، حيث يسيطر على 95 % من سوق المنتجات اليومية ، و 95 % من صادرات المنتجات اليومية ، و 70 % من سوق اللحوم ، و 70 % من سوق الأسمدة ، 75 % من سوق تجارة المنتجات الدوائية بالجملة ، و 62 % من سوق البقالة
اليونان	تأسس البنك التعاوني عام 1930م، ووجد أكثر من 965 جمعية تعاونية استهلاكية، و 2452 جمعية تعاونية زراعية، و 2700 جمعية تعاونية لصيادي الأسماك، و 4307 جمعية تعاونية للتوفير والتسليف تضم 430.000 ألف مزارع، و 33 جمعية تأمين عدّا جمعيات المساكن، والاتحادات المتخصصة <sup>16</sup> .

غير أن التعاونيات ليس بوسعها أن تزدهر أو أن تعمل كواسطة لضمّ أعضائها وإدماجهم في الأسواق إن لم تُمكّن من اكتساب القدرات اللازمة وما لم تملك بيئه مواطية، إذ أنها تحتاج إلى سياسات سليمة وحوافز اقتصادية وأطر قانونية وتنظيمية مشجعة، إلى جانب أطر تشاركية تتبع لها المشورة والانخراط في حوارات مع مختلف فئات أصحاب المصلحة، وبوجه خاص مع صانعي القرار.

ولبيان هذا الأمر نورد أيضاً التجربة التي خاضتها التعاونيات الزراعية كونها شكلت الأساس الذي انطلق منه العمل التعاوني، حيث تشكل هذه التعاونيات الزراعية والغذائية جزءاً ملماساً من القطاع التعاوني العالمي بالبلدان المتقدمة والبلدان النامية، تتجاوز نسبة الـ 30 % من مجموع قطاع التعاونيات الكلي في العالم، و التعاونيات الزراعية ضمن هذا السياق تتخذ أشكالاً متعددة، من تعاونيات سكان الريف الصغيرة وروابط سكان الريف الأساسية إلى الاتحادات والغرف

<sup>15</sup> اقتصاديات التعاون –الجزء الأول في البنية التعاونية ، د. جابر جاد عبدالرحمن : (116) ، البنوك التعاونية ، أحمد زكي الأمم : (82)  
<sup>16</sup> البنوك التعاونية ، أحمد زكي الأمم : (82)، اقتصاديات التعاون –الجزء الأول في البنية التعاونية ، د. جابر جاد عبدالرحمن : (116)

الزراعية، والبنوك الزراعية وتضم التعاونيات الموجودة على صعيد العالم اليوم أكثر من مليار عضو، وتوجد نسبة التمثيل الأكبر منهم في القطاع الزراعي.

وعليه وحتى يتسعى للتعاونيات الزراعية أن تزدهر وأن تعمل كواسطة لضم أعضائها وإدماجهم في الأسواق وإكسابهم القدرات اللازمة ضمن بيئة خادمه وسياسات سليمة وحوافز اقتصادية وأطر قانونية وتنظيمية مشجعة ، تم إنشاء منظمة الأغذية والزراعة الوكالة الرائدة في السعي إلى حصول التعاونيات الزراعية على الاعتراف بأهميتها، بالإضافة إلى استمرارها على جدول الأعمال الدولي. وتعمل المنظمة على تشجع الحكومات لإيجاد بيئة مواتية تفضي إلى النهوض بسبل معيشة صغار المنتجين. وهذا يشمل: سياساتٍ تشجع التعاونيات وايجاد أطرًا قانونية شفافة وحوافز اقتصادية، إلى جانب تطوير أطر تشاورية تتبع إجراء حوارات بشأن السياسات بين الحكومات ومختلف شرائح أصحاب المصلحة، وبضمنهم منظمات المنتجين وتعاونياتهم، ويتمثل الهدف من هذه الأطر التشاورية في تمثيل التعاونيات الزراعية والأخذ بآراء هذه المنظمات والتعاونيات خلال عمليات صنع القرار<sup>17</sup>.

#### **4.1 الدور التنموي للجمعيات التعاونية في الأردن**

النموذج التعاوني الأردني مر بعدة مراحل وارتبط جزء منها بفلسطين، فقد عرفت فلسطين وإمارة شرق الأردن التعاون المنظم مع بداية الانتداب البريطاني، حيث قامت حكومة الانتداب البريطاني في بداية العقد الثالث من هذا القرن بتنشيط التعاونيات التي تخدم مصالحها، وصدرت في عام 1933م بعض القوانين التي تنظم إقامة الجمعيات التعاونية في ظل الانتداب، وتم إنشاء جمعيات تعنى ببيع المواد الغذائية والأولية التي يحتاجها المواطنين، وعلى سبيل المثال لا الحصر، ففي قطاع غزة كان مثلاً لجمعية خان يونس التعاونية والتي تأسست زمن الانتداب البريطاني عام 1944 وجمعية بيت لاهية للتوت الأرضي وصيد الأسماك وجميعه بيت حانون الزراعية وجميعه دير البلح الزراعية، حيث كان لها جميعاً أدوار إيجابية وخدمة ملموسة أدت جميعها جهوداً لتحسين نوعية حياة أعضائها في مجالات الإنتاج الزراعي والمشاكل الزراعية والتصنيع والتصدير والتسويق إلى آخره.

وبعد صدور قرار التقسيم في فلسطين عام 1948م وضم الضفة الغربية إلى الضفة الشرقية عام 1950م ، بدأت الحكومة الأردنية تعمل على تطور التعاونيات والحركة التعاونية منذ عام 1952م ، وأصدرت قانون التعاون في عام 1956م ، والذي كان له كبير الأثر في تنظيم وتأطير الحركة التعاونية الأردنية.

نشط النموذج التعاوني الأردني أواسط خمسينيات القرن الماضي حيث أسست تعاونيات التسليف والتوفير الريفية وذلك لتقديم قروض موسمية للمزارعين الأعضاء لحمايتهم من جشع المرابين وسيطربتهم على ملكيتهم أحياناً حيث أسهمت الحركة في تثقيف المزارعين تعاونياً و حسنت مستوى حياتهم، بدأت الحركة التعاونية الأردنية في المملكة بشكل رسمي في العام (1952) بصدور أول قانون للتعاون (القانون رقم 39 لسنة 1952) وتأسيس أول جمعية تعاونية (جمعية غور المزرعة والحديثة ) في محافظة الكرك، والتي كان أعضاؤها من المزارعين، لتشكل الجمعية ارتباط المرحلة التأسيسية للعمل التعاوني في الأردن مع الزراعة بالإضافة إلى أولى

<sup>17</sup> <http://www.fao.org/partnerships/cooperatives/ar/>

التجارب التعاونية في قرية كفرسوم شمال إربد التعاونية إذ ساهم وجهاء البلدة في تأسيس جمعية تعاونية للتسليف والتوفير عام 1955<sup>18</sup>.

لقد تمكنت التعاونيات الأردنية في ضفتى الأردن قبل الاحتلال للضفة الغربية لعام 1967 من النمو والتطور الاقفي والرأسي و ذلك بتأسيس الاتحاد التعاوني المركزي الأردني عام 1959 و الذي تولد عنه البنك التعاوني، وفي عام 1963 تم إنشاء المعهد التعاوني الأردني ليقدم الدعم التدريبي والإرشادي للقادة التعاونيين في البلاد و كذلك تأسيس الاتحاد التعاوني لمراقبة الحسابات عام 1964 ومن ثم تأسيس نموذج آخر للاتحادات التعاونية المتخصصة عام 1966 حيث تم تسجيل الاتحاد التعاوني لعصر الزيتون في الضفة الغربية و لأول مرة في الأردن أنجز هذا الاتحاد عملية تدريج و تصنيف زيت الزيتون حسب نوعيته و درجة حموسته و تحديد سعره تبعاً لذلك .

لقد ازدهرت الحركة التعاونية في ضفتى الأردن قبل عام 1967 و هناك نماذج حية تجسد قصص نجاحات التعاونيات أدخلت تحسناً نوعياً على حياة أعضائها، ثم في عام 1968 تم تأسيس المنظمة التعاونية الأردنية بهدف جمع المؤسسات العاملة في القطاع التعاوني في مؤسسة واحدة وجعلها كمرجعية للجمعيات التعاونية العاملة ومساعدة لهم، ومن مهامها تأسيس الجمعيات التعاونية بمختلف أنواعها وتأسيس بنك تعاوني ونشر ثقافة التعاون وغيرها، وفي عام 1977 تم تأسيس البنك التعاوني بهدف دعم الحركة التعاونية وتمويلها، ومن وظائفه قبول الودائع وفتح الحسابات من التعاونيين وصرف القروض التعاونية والتمثيل المصرفي للتعاونيات والاستثمار وشراء السندات وغيرها، ويقدم البنك قروضاً زراعية تمت لأربعة أشهر وقروضاً متوسطة تمتد لسبع سنوات وتشمل تربية الدواجن والرعي كما يعطي قروضاً طويلة تصل لعشر سنوات، ويتناقضى البنك فوائد تتراوح بين 5-8%، وقد تم تمويل البنك من الحكومة ومساهمة الجمعيات التعاونية ورأس المال الاحتياطي والقروض الا انه تم تصفيته<sup>19</sup>.

كما ونص قانون التعاون في المادة (19) على ان "الجمعيات التعاونية والاتحادات التعاونية - بما فيها اتحادهم - هي هيئات أهلية يديرها أشخاص ينتسبون اليه وفق الأسس والمبادئ التعاونية الديمقراطية"، حيث يتم تأسيس الجمعية من أفراد لا يقل عددهم عن خمسة عشر شخصاً (بحسب نظام الجمعيات التعاونية رقم 36 لسنة 2016) وينتخب المؤسسوون من بينهم لجنة تحضيرية لا يقل عدد أفرادها عن ثلاثة أعضاء لاتخاذ الإجراءات الازمة لتسجيل الجمعية التعاونية لدى المؤسسة التعاونية الأردنية، وتتمتع الجمعيات التعاونية والاتحادات التعاونية، بما في ذلك الاتحاد العام التعاوني الأردني المنصوص عليه في المادة (17) من قانون التعاون رقم 18 لسنة 1997 بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري ولها بهذه الصفة الحق بتملك الأموال المنقوله وغير المنقوله وابرام العقود، بما في ذلك عقود البيع والرهن والاقتراض وقبول التبرعات والهبات والمساعدات والوصايا والقيام بجميع التصرفات القانونية والعمل على تحقيق غاياتها وأهدافها بموجب هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه والأنظمة الأساسية والداخلية الخاصة بها.

<sup>18</sup> المنظمة التعاونية الأردنية، المعهد التعاوني الأردني، التقرير السنوي لعام 1989 ،ص.6.  
<sup>19</sup> إدارة البنك، د. زياد رمضان - د. محفوظ جودة، دار وائل للنشر - ط. الثالثة 2006 م: (249-251)، اقتصاديات التعاون - الجزء الأول في البنية التعاونية، د.جابر جاد عبد الرحمن ، ص 172

**أدى العمل التعاوني في الأردن دوراً تنموياً مهماً من خلال مسيرته حيث سجلت الحركة التعاونية الأردنية نجاحات ودوراً كبيراً في التنمية وتمثلت على مدى أكثر من 50 عاماً بما يلى :**

1. قامت جمعيات التوفير والتسليف وقروض البنك التعاوني بتوفير مصادر التمويل التي حررت صغار المزارعين والمنتجين من اللجوء للمرابين حيث عملت على توفير مستلزمات الإنتاج والأسمدة والبذار بأسعار بمتناول المنتجين والزراعيين لمواجهة الاحتكارات والمفاهيم الربوبية التي كانت سائدة.
2. رفع مستوى المعيشة والخدمات للمناطق النائية والبعيدة عن أي جهد تنموي وتحقيق التنمية فيها، حيث كانت جهود الحركة التعاونية تسير بموازاة الجهد الحكومي، وحققت من خلاله إيجاد مصادر دخل ساهمت في رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للتعاونيين وعائلاتهم.
3. ساهمت في تحقيق التنمية في المناطق الزراعية حيث عملت على إدخال الأساليب الحديثة في الري والإنتاج ويسجل للحركة التعاونية أنها أول من ادخل أساليب الري بالتنقيط والمكثنة الزراعية إلى العمل الزراعي في الأردن.
4. إقامة مشاريع تنموية، مثل مشاريع الآليات الزراعية، محطات التسمين للثروة الحيوانية، الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (محطات التنقية، المخلفات الزراعية).
5. أدخلت مفاهيم الأسواق التعاونية أسواق الجملة، وكانت السباقة في إنشاء الأسواق التعاونية في بداية الثمانينيات من القرن الماضي، لتشكل سابقة تم تطويرها من قبل الحكومة لاحقاً فيما سمي بالأسواق الاستهلاكية المدنية والعسكرية.
6. أدخلت مفاهيم البيع بالأقساط للتخفيف عن كاهل المواطنين من خلال نشر هذا المفهوم، والذي استمر حتى يومنا هذا وتم تبنيه، هذا المفهوم من قبل القطاعات الاقتصادية كافة.
7. عملت على تحقيق التنمية في الريف مما أدى إلى الحد من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدن، وتحقيق فرص العمل سواء في هذه المناطق أو من خلال العمل التعاوني في كافة أماكنه ونشاطاته.
8. تعليم وترسيخ ونشر مفاهيم وقيم العمل الجماعي والتعاون والتكافل بين الأفراد والجماعات لتحقيق مصالحهم وتعليم المفاهيم الديمقراطية والمشاركة في اتخاذ القرارات.
9. تشكل الحركة التعاونية رافداً هاماً وأساساً لجهود الدولة في تنفيذ أهداف التنمية حيث أنها تعمل على استكمال ما لا تقوم به الحكومة لسد الفجوات والثغرات في خارطة المشاريع، من خلال قيامها بدور المكمل لدور الحكومة ومؤسساتها الرسمية في تقديم برامج الرعاية والتنمية ، وتدعم هذا الدور لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توصيلها غير منافسة للقطاع العام ولا بديلة للجهد الحكومي.
- 10 . التخفيف من متلازمة ( الفقر والبطالة ) فالأرباح التي تجنيها الجمعية التعاونية توزع على أعضائها، مما يساهم في تخفيف حدة الفقر وايجاد مصادر دخل موازية للأعضاء إضافة إلى ذلك فهي تساهم في إيجاد فرص عمل حسب حجم مشاريعها.

## **5.1 أنواع الجمعيات التعاونية في الأردن**

الجمعيات التعاونية في الأردن هي ثمرة مشتركة؛ للتخفيف عن بعض الفئات من المزارعين والموظفين، وهي تعمل في القطاع الزراعي والإسكاني وتقديم القروض أكثر من ثلاثة عاماً، وقد نشطت حركة تأسيس الجمعيات التعاونية بمختلف أنواعها في الأردن ، وتطورت أفقياً و عمودياً، وبين التقرير الصادر عن المؤسسة التعاونية الأردنية بعنوان "الجمعيات التعاونية الأردنية بالأرقام 2015" انه يوجد في المملكة 1628 جمعية تعاونية موزعة على المحافظات حيث أنه يوجد في عمان 395 جمعية تعاونية بنسبة 24% من العدد الاجمالي وفي إربد يوجد 192 جمعية تعاونية اي ما نسبته 12% اما في باقي المحافظات فيتراوح عدد الجمعيات التعاونية فيها ما بين 4% إلى 10% ، تضم في عضويتها 148058 عضواً، وتقدر موجوداتها بحوالي 213,5 مليون دينار أردني في حين يقدر عدد فرص العمل التي يوفرها هذا القطاع نحو 20 ألفاً، ويقدر حجم استثماراته بنحو 3 مليارات دينار.

وتتوزع الجمعيات التعاونية ضمن أحد عشر صنفاً وهي (متعددة الأغراض، المنفعة المتبادلة، السياحية، توفير وتسليف، النسائية، الزراعية، الإسكانية، استهلاكية، نقل، ثقافية وإنتجاجية) وتنقسم الجمعيات التعاونية وفق نشاطاتها على النحو التالي:

1. الجمعيات التعاونية الإسكانية وهي الجمعيات التي تقدم لأعضائها خدمة امتلاك المساكن أو الأرضي الصالحة لإقامة المساكن ويبلغ عددها 188 جمعية بنسبة 12%.
2. الجمعيات التعاونية متعددة الأغراض، وهي الجمعيات التعاونية التي يحق لها ممارسة أي نشاط اقتصادي بالإضافة إلى انشطتها الاجتماعية وفق ما ينص عليه نظامها الداخلي ويبلغ عددها 886 جمعية، بنسبة 54%.
3. الجمعيات التعاونية للمنفعة المتبادلة وهي الجمعيات التعاونية التي تضم الأعضاء من مجتمع واحد كالجمعيات العائلية ويبلغ عددها 77 جمعية، بنسبة 5%.
4. الجمعيات التعاونية الزراعية ويبلغ عددها 325 جمعية، بنسبة 20%.
5. الجمعيات التعاونية الاستهلاكية وهي التي تعمل على البيع بالتجزئة للسلع الاستهلاكية التي تشتريها أو التي قد تقوم بإنتاجها بنفسها أو بالتعاون مع الجمعيات التعاونية الأخرى ويبلغ عددها 5 جمعيات.
6. الجمعيات التعاونية التي تعمل في خدمة واحدة كالسياحة أو النقل أو التوفير والتسليف أو غيرها من الخدمات ويبلغ عددها 41 جمعية تعاونية، 26 سياحية و 1 للنقل و 14 توفير وتسليف.
7. الجمعيات التعاونية النسائية وهي التي تقتصر العضوية فيها على النساء، وذلك تشجيعاً لهن للانخراط في العمل التعاوني ويبلغ عددها 106 جمعية، شكلت التعاونيات النسائية نسبة 7%
8. ويوجد جمعية تعاونية إنتاجية واحدة<sup>20</sup>، وأخرى تعاونية ثقافية.

## **1.5.1 الدور الذي تقوم به المؤسسة التعاونية الأردنية**

<sup>20</sup> ضمن هذا النمط ولا يعكس الاسم أي اختلاف في ماهية العمل عن المتعددة ، تم العودة للمؤسسة التعاونية ضمن هذا الإطار وأفادت بأن الاسم تم تسجيله

المؤسسة التعاونية الأردنية هي مؤسسة رسمية أنشأت بموجب قانون التعاون رقم 18 لسنة 1997 ونظامه رقم 36 لسنة 2016 تتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي واداري وتعتبر المؤسسة التعاونية الأردنية المظلة القانونية لعمل الجمعيات التعاونية، وتقوم بالإشراف والرقابة وتقديم النصح والإرشاد للجمعيات التعاونية، بالإضافة للمصادقة على ميزانيتها وتيسير اتصالها بالجهات المملوكة لمشاريعها دون أن تمارس العمل التعاوني بذاتها بشكل مباشر، تتولى المؤسسة التعاونية الأردنية الإشراف على القطاع التعاوني و تعمل على رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للتعاونيين والمجتمعات المحلية، وتعزيز الاعتماد على الذات لتحقيق المنافع الاجتماعية والاقتصادية للتعاونيات دون أن تمارس العمل التعاوني بذاتها بشكل مباشر.

ان رسالة المؤسسة التعاونية الأردنية هي "ترسيخ ثقافة العمل التعاوني القائم على الاعتماد على الذات والعمل الجماعي وتكافف الجهد والموارد وصولاً إلى المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة ويستطيع العمل التعاوني احداث التغيير المطلوب في حياة الأفراد وتنمية المجتمع والعمل على مواجهة احتلالات واحتكارات الاسواق من خلال العمل بروح الجماعة والاعتماد على الذات".

#### 2.5.1 الأعمال والمهام التي تتولى المؤسسة القيام بها

حسب قانون التعاون تتولى المؤسسة الأعمال والمهام التالية:

- تسجيل الجمعيات والاتحادات التعاونية والإشراف عليها.
- تقديم الإرشاد والتوجيه والخدمات الفنية للجمعيات والاتحادات التعاونية ولأعضائها، ومتابعة ومراقبة حساباتها والتصديق على ميزانياتها.
- تقديم الدعم الفني للجمعيات والاتحادات التعاونية لتيسير اتصالها بمصادر الإقراض ولتأسيس صناديق تعاونية نوعية أو عامة بهدف تمويل مشاريعها.
- تنظيم دورات التدريب والتعليم التعاوني لأعضاء الجمعيات والاتحادات التعاونية والعاملين فيها، بما في ذلك تأسيس المعاهد التعاونية ومراكم التدريب لهذه الغاية.
- نشر الثقافة التعاونية بوسائل الاتصال المختلفة مع المواطنين .
- إعداد مشاريع التشريعات المتعلقة بالقطاع التعاوني في المملكة .
- التعاون والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لتمكين الجمعيات والاتحادات التعاونية من تنفيذ برامجها التنموية في مختلف القطاعات.
- الاشتراك مع الجمعيات والاتحادات التعاونية بتمثيل القطاع التعاوني لدى المنظمات العربية والإقليمية والدولية الرسمية والأهلية.

يبلغ عدد موظفي المؤسسة الأردنية التعاونية (180) موظف.

ويبين الجدول التالي توزيعات موظفي المؤسسة التعاونية الأردنية في مركز المؤسسة ومحافظات المملكة<sup>21</sup>,

#	المحافظة	عدد الموظفين	نسبة توزيعهم
1	مديرية التعاون بالمركز	78	43%
2	مديرية تعاون محافظة العاصمة	10	6%
3	مديرية تعاون محافظة الزرقاء	6	3%
4	مديرية تعاون محافظة مأدبا	11	6%
5	مديرية تعاون محافظة إربد	17	9%
6	مديرية تعاون محافظة جرش	8	4%
7	مديرية تعاون محافظة عجلون	6	3%
8	مديرية تعاون محافظة المفرق	6	3%
9	مديرية تعاون محافظة الكرك	10	6%
10	مديرية تعاون محافظة الطفيلة	6	3%
11	مديرية تعاون محافظة معان	7	4%
12	مديرية تعاون محافظة العقبة	4	2%
13	مديرية تعاون محافظة الباقع	11	6%
المجموع		180 موظف	% 100

يظهر الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر من موظفي المؤسسة التعاونية الأردنية متواجدين في مديرية التعاون المركزية، مما يؤدي إلى ضعف القدرة على المتابعة والرقابة والتدريب وغيرها من الأمور التي يجب أن تناط بالمؤسسة التعاونية لدعم وتوجيه الجمعيات التعاونية في المحافظات .

#### وتعاني المؤسسة التعاونية من المشاكل الإدارية والمالية والفنية التالية:

- تعاني المؤسسة من عجز مالي بسبب قلة الموارد المالية المتاحة، حيث اعتمدت المؤسسة ومنذ تأسيسها في العام 1967 على مواردها الذاتية التي انتقلت إليها من المنظمة التعاونية ولم يتم دعمها من الحكومة إلا مؤخرًا.
- تعاني المؤسسة من نقص الكوادر البشرية اللازمة ل القيام بمهامها، حيث لم يتم رفعها بالكوادر منذ تأسيسها، ليصار إلى تدريبهم وبناء قدراتهم في المجال التعاوني الذي يحتاج إلى قدرات نوعية أو السير بعملية الإحلال الوظيفي حسب الأصول، مما أدى إلى تآكل القدرات والخبرات الفنية لدى العاملين في قطاع التعاونيات، بالإضافة إلى أن الكوادر الحديثة تعاني من الضعف العام وانعدام المعرفة والخبرة في العمل التعاوني، حيث لم يتم تدريبيهم ومدتهم بالخبرات السابقة لزملائهم للتعامل مع الجمعيات والأعضاء التعاونيين مما أدى إلى شرخ واضح بالعلاقة ما بين المؤسسة والقطاع التعاوني.
- النقص في استخدام التكنولوجيا الحديثة والأتمتة والأرشفة الإلكترونية في عمل المؤسسة، حيث أن الجزء الأعظم من العمل لا زال يدوياً مما يستهلك الوقت والجهد، إضافة إلى الضياع والتلف الذي يلحق بالملفات وغيرها.
- التعامل المباشر مع الجمعيات التعاونية من قبل الجهات المانحة والدوائر الحكومية دون العودة للمؤسسة التعاونية، مما أسف عن العديد من المشاكل والالتباس وسوء إدارة للأزمات لعدم وجود التنسيق مع الجهة المشرفة على القطاع المساعدة في وضع الحلول.

5. الأعباء الإدارية التي ترثها المؤسسة واتساع رقعة العمل التعاوني، بالإضافة إلى الأعباء المالية والإدارية التي انتقلت للمؤسسة من المنظمة التعاونية الأردنية والمديونية والالتزامات وغيرها.

6. مشاريع الهيئة المتعددة والمتكررة للمؤسسة والتي لم تتم عن شيء ملموس على أرض الواقع، سواء من النواحي الإدارية أو التشريعية أو المالية.

## 6.1 مشاركة المرأة في التعاونيات

### أ. على المستوى الدولي:

إن التجارب الدولية التي قام عليها العمل التعاوني أرسست قواعد ومبادئ مهدت الطريق للنساء للارتقاء بمستوى مشاركتهن الملموسة الحقيقة لانخراط النساء في (سوق العمل) بشكل جديد بعيداً عن الاستغلال والظلم والظروف السيئة لبيئة العمل، فأول المبادئ هو مبدأ العضوية الاختيارية والمفتوحة أمام الجميع القادرين على وضع امكانياتهم وتحمل مسؤولياتهم دون أي تمييز مهما كان نوعه، سواء على صعيد الجنس (رجل أو امرأة) أو اللون أو المعتقد السياسي أو الديني أو الخلفية الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما يجب على المرأة في الأردن الإفادة منه نحو تعزيز معدل مشاركتها الحقيقة في الاقتصاد.

التعاونيات تسهم بشكل كبير في تحقيق التنمية المستدامة وتمكين النساء وزيادة فرص وصولهن إلى الموارد المختلفة وخلق فرص اقتصادية، كما أن مشاركة النساء في الجمعيات التعاونية تسهم في تحسين مستوى حياتهن وحياة أسرهن ومشاركتهن الاقتصادية ومكافحة الفقر والبطالة بين النساء ولاسيما في المجتمعات التي تعاني من الفاقة وتنتشر فيها الشعوذة والسحر والسلوكيات غير الصحية (الخطيئة)، وتزيد من فرص تملکهن للأراضي والعقارات، وترفع من نسب مشاركتهن الاقتصادية والسياسية، وتوصلهن إلى موقع صنع القرار، وتصبح أصواتهن مسموعة داخل مؤسساتهن التعاونية أو داخل مجتمعاتهن المحلية.

ويعزى الباحثين الاجتماعيين عزوف النساء في فترات سابقة لانخراط في التعاونيات إلى أن البيئة المحيطة بالنساء هي من تحد من نسبة انخراطهن، إلا أن الوضع في الآونة الأخيرة وكظاهرة تشير إلى الازدياد المطرد لأعداد النساء في مجال التعاونيات، ويعزو المختصون في الاقتصاد الاجتماعي هذا التحول لعدة اسباب منها برامج التوعية ونكتولوجيا المعلومات الحديثة والاتجاه إلى تعليم النساء واتساع آفاق الأعمال وانتقالها من النهج التقليدي إلى اخر يوظف مدخلات الإنتاج الحديث، وزيادة وعي المرأة للنهوض بواقعها ومساهمة في حل مشاكل الفقر والبطالة، كذلك يعتبر العمل التعاوني من المجالات المفتوحة بشكل واسع للمرأة العربية، على اعتبار أن ذلك يشمل المرأة الفقيرة بشكل واسع، لأنه لا يتطلب تعليمها عاليا، بل على العكس من ذلك فالتعاون هو تجميع واتحاد النساء وجهودهن بغرض تحقيق هدف مشترك وذلك بأقصر الطرق وبأقل تكلفة على أحسن وجه وهذا الهدف ينتهي إلى رفع المستوى الاجتماعي للأعضاء عن طريق زيادة الدخل.

أبدت الأمم المتحدة اهتماماً شديداً من خلال الأمين العام للأمم المتحدة بتركيزها على الدور الذي تؤديه التعاونيات في مكافحة الفقر والبطالة وزيادة فرص تملك النساء للأراضي والعقارات لافتاً إلى أن ذلك يرفع من نسب مشاركتهن الاقتصادية والسياسية ويوصلهن إلى موقع صنع القرار ويسلط الضوء على دور التعاونيات بهدف التكامل بين أهداف الأمم المتحدة الإنمائية وبين

الحرك التعاوني، وإبراز مساهمة التعاونيات في حل المشاكل الرئيسية التي يعاني منها قطاع المرأة في المجتمع وارتفاع مشاركة النساء بالتعاونيات يؤكد بأنه قطاع منظم وتتوفر له الدول بعض الحوافز والتسهيلات، وأثبتت نجاحه في العديد من الدول، ونظرًا للدور المهم لهذا القطاع، فقد تم تخصيص يوم عالمي للاحتفاء به.

وتؤكد ورقة السياسات الصادرة عن لجنة تعزيز التعاونيات والنهوض بالنساء أن المسح الاستطلاعي للرأي على الإنترن特 الذي أجري عام 2015 من قبل قسم التعاونيات في منظمة العمل الدولية والتحالف التعاوني الدولي أن 75 % من المشاركون في الاستطلاع يرون بأن مشاركة المرأة في التعاونيات تحسنت على مدى السنوات العشرين الماضية، كذلك رأى 80 % من المشاركون في الاستطلاع بأن التعاونيات أفضل من أنواع أخرى من مؤسسات القطاع العام أو الخاص على صعيد تعزيز المساواة بين الجنسين. اعتبر نحو ثلثي المشاركون في الاستطلاع أن فرصة المرأة في المشاركة في الحكم والإدارة إحدى السمات المهمة جدًا في التعاونيات، وفيما رأى 50 % من المشاركون بأن تنفيذ أعضاء التعاونيات وتدربيتهم مهم لها، وأشارت نسبة مماثلة منهم تقريبًا إلى عدم تنظيم أيٍ من التعاونيات التي يعرفون عن أنشطتها الكثير لأي دورٍ تدريبيّة عن تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وشمل الاستطلاع 600 مشارك منهم ممارسون في مجال التعاونيات، ومنظمات مجتمع مدني، وأكاديميون، وموظفو حكوميون، وكان 50 % منهم من أوروبا، و 15 % كلٍ من آسيا وأمريكا الشمالية، أما بقية المشاركون فقد جاءوا من إفريقيا جنوب الصحراء، وأمريكا الجنوبية والوسطى، ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وكشفت بيانات جُمعت من المشاركون عن ازدياد الاهتمام بقضايا المساواة بين الجنسين، وانتقال المرأة نحو لعب أدوار قيادية، وازدياد أعداد التعاونيات التي تملكتها المرأة. وقد لوحظ في أوروبا وأمريكا الشمالية أن ذلك ينطبق على التعاونيات المالية والاجتماعية على وجه التحديد، في حين لوحظ إحراز تقدمٍ في القطاع الزراعي لاسيما في إفريقيا وأمريكا اللاتينية والهند<sup>22</sup>، وتتجدر الإشارة إلى أن 193 دولة أدرجت المساواة بين الجنسين كأحد العناصر الرئيسية في أجenda الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030 التي أقرت مؤخرًا، وتتضمن أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر مقاصد تراعي النوع الاجتماعي، فيما ينص الهدف الخامس ببساطة ووضوح على "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات"، وهو يتضمن ستة مقاصد وثلاثة وسائل لتحقيق ذلك.

وتلعب منظمة العمل الدولية دوراً قيادياً في توجيه التحول نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل واستعداداً لمئوية منظمة العمل الدولية، وكعنصر رئيسي من مشاركتها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فقد أطلقت المبادرة المئوية للمرأة في العمل.

## **ب. على المستوى العربي**

التجربة التعاونية النسوية العربية أظهرت انحصار العمل التعاوني النسووي في إطار الرؤية التقليدية والموروث الاجتماعي لدور المرأة، العمل في مجال الزراعة والصناعات الغذائية الزراعية والأطعمة والمشروبات، وبعض الأشغال اليدوية والتطريز والتي حصرت مشاركة المرأة في دور محدد، دون إشراكها في العملية الإنتاجية.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> [http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS\\_350319/lang--ar/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_350319/lang--ar/index.htm)

<sup>23</sup> دور التعاونيات النسوية في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال الاستخدام الأمثل للتمويل الأصغر ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الاقتصادي بجامعة الأحفاد - 23 أكتوبر 2011 أعداد وتقديم الاستاذ/ محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي مستشار التعاونيات والتنمية والتدريب والتمويل الأصغر

## ولاستعراض واقع الحال للعمل التعاوني النسوى فى البلدان العربية نورد بعضما لما توصل اليه الباحثون ضمن هذا النسق، وقد جاء كالتالى :

**فى المغرب** قامت حفصاوي<sup>24</sup> بإجراء دراسة حول التعاونيات النسوية المغربية ودورها في التنمية المحلية عام 2011، وخلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن المرأة تتمتع بوعي وإدراك لمشاكلها ومتطلباتها.
- ان العمل التعاوني من أهم المظاهر التنموية في منطقة البحث.

**فى السعودية** قام مركز البحث والدراسات التابع للغرف التجارية الصناعية بالرياض<sup>25</sup> بإجراء دراسة حول "دور قطاع التعاونيات في زيادة فرص تمكين المرأة السعودية من المشاركة الإقتصادية" واستهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين الإقتصادي للمرأة السعودية والجهود المبذولة لتعزيزه والفرص التي يتتيحها قطاع التعاونيات من أجل توسيعة مجالات هذا التمكين، وتضمنت الدراسة عدة محاور تتمثل بمفهوم تمكين المرأة واقع تمكين المرأة السعودية وال الحاجة إلى فرص جديدة لتمكين المرأة والمحور الأخير تناول التوصيات لتفعيل قطاع التعاونيات في زيادة تمكين المرأة.

وتوصلت الدراسة إلى أن قطاع التعاونيات يتيح الفرصة لزيادة تمكين المرأة من المشاركة الإقتصادية من خلال تعاون الراغبات في الاستثمار في إقامة المشروعات الصغيرة تحت مظلة الجمعيات التعاونية، وما يستتبع ذلك من إتاحة فرص عمل للعماله النسائية. وأوصت الدراسة بتقديم المزيد من التسهيلات لإنشاء الجمعيات التعاونية وتنمية ثقافة العمل التعاوني وتعزيز المشاركة الإقتصادية للمرأة وتقديم القروض الميسرة للجمعيات وتوفير معاهد ومراكم متخصصة تُعنى بتأهيل وتدريب عضوات الجمعيات التعاونية.

**فى السودان** قام العتبى<sup>26</sup> بإعداد ورقة عمل سنة 2011 حول "دور التعاونيات النسوية في التمكين الإقتصادي للمرأة من خلال الاستخدام الأمثل للتمويل الأصغر" تضمنت خمسة محاور حول المفاهيم التعاونية والوضع الراهن للتعاونيات في السودان والجمعيات التعاونية النسوية والتعاونيات النسوية النموذجية المقترنة. واقتصر الباحث ضرورة تكوين وإنشاء تعاونيات نسوية نموذجية متخصصة في مجال الإنتاج والإدخار والإقراض بالإضافة إلى التعاونيات المتعددة الأغراض.

إن الأسلوب الأمثل لفرض وجود المرأة ودورها ومشاركتها النشطة في الحياة الإقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية في الدول العربية، يمكن أن يتم عبر التعاونيات لأنها تسعى لتحقيق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية في ثوب إنساني من خلال وسائل اقتصادية يستغل فيها الربح المتحقق لمصلحة الأعضاء وغير الأعضاء، فمثلاً يشجع التعاون الزراعي المزارعين على الصمود أما الاستغلال وفي فوضى السوق متى ما توفر لهم ضمان سلامة المنتجات التعاونية التي تخصصهم والإشراف والتطبيق الدقيق للمبادئ وللقواعد الأساسية للتعاون وتذليل نشر العمل والنشاط التعاوني واعتماد مبدأ الاستقلالية الإقتصادية والتسييق الجيد مع المؤسسات التسويقية والتوافق مع حاجة الأسواق وتأمين التمويل اللازم بأفضل وأكفاء معايير العدالة ورفع الإنتحاجية كماً نوعاً.

## **الفصل الثاني**

### **واقع قطاع الجمعيات التعاونية النسائية العاملة في الأردن والتحديات التي تواجهها**

#### **1.2 مشاركة المرأة في العمل التعاوني في الأردن**

<sup>24</sup> التعاونيات النسوية ودورها في التنمية المحلية، المغرب، 2011/2012، حبيبة حفصاوي

<sup>25</sup> مركز البحث والدراسات، ورقة بحثية "دور قطاع التعاونيات في زيادة فرص تمكين المرأة السعودية من المشاركة الإقتصادية"، المملكة العربية السعودية

<sup>26</sup> ورقة عمل "دور التعاونيات النسوية في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال الاستخدام الأمثل للتمويل الأصغر" ، السودان، المؤتمر الاقتصادي بجامعة الاحفاد ، محمد العتبى، 2011

للنساء في الأردن تاريخٌ طويلٌ في العمل العام يسبق تاريخ تأسيس الدولة سنة 1920، فقد خصصت النساء وقتاً وموارد مهمة لمساعدة الفئات المحتاجة في كل أنحاء المملكة، بما في ذلك اللاجئين والنازحين من خلال توفير الرعاية والخدمات الاجتماعية لهم. كما نشطت النساء في حركات النضال الوطنية والأحزاب السياسية، بشكلٍ أثر بعض الأحيان على حياتهن الشخصية والمهنية، فخلال فترات الاضطراب السياسي في الخمسينات وبعد سنة 1967، تمكنت النساء من تحدي القواعد الجندرية المقبولة اجتماعياً<sup>27</sup>.

كان انخراط النساء في العمل الخيري وأنشطة الرعاية الطريقة المقبولة من المجتمع لخروجهن للعمل العام، فقد تأسست في الأردن جمعية تضامن النساء الاجتماعية سنة 1944، وتأسست جمعية اتحاد النساء الأردني سنة 1945، وعملت المنظمتان على تقديم الخدمات الخيرية والصحية والتعليم للمحتاجين<sup>28</sup>، وبعد سنة 1957 دعمت الدولة الأردنية دخول النساء إلى العمل العام، وانتشر تعليم الفتيات على نطاق واسع، كما دعمت الحكومة دخول النساء إلى القوى العاملة، وخاصة في قطاعي التعليم والتمريض، ولقد ازدهر العمل النسائي العام منذ سنة 1989، إلا أن النساء جابهن تحديات غير مسبوقة في سبيل دعم أجذنهن الجندرية.

ويسجل للحركة التعاونية الأردنية في بدايتها قدم السبق فقد شاركت النساء في العمل التعاوني في الأردن منذ الخمسينات من القرن الماضي، كعضوات في جمعيات تعاونية مشتركة مع الرجال، خاصة الجمعيات المهنية والحرفية والعائلية ذات المنفعة المتبادلة، وامتدت هذه التجربة لتعمل على إنشاء تعاونيات نسوية مطلع السبعينيات من القرن الماضي.

وفقاً لما يتتوفر من معلومات مسجلة بدأت الجمعيات التعاونية النسائية<sup>29</sup> (العضوية للنساء فقط) في سنتي 1963، 1965 تم تأسيس جمعية تعاونية لخياطة، وأخرى تموينية في معهد المعلمات في عجلون.

مروراً بعقد السبعينيات الذي شهد حالة نهوض وتنمية اقتصادية خاصة بالنسبة للقطاع الزراعي والمناطق الزراعية والنائية في المملكة، فقد شهدت المملكة تأسيس العديد من الجمعيات التعاونية النسائية في العديد من محافظات المملكة وصولاً إلى جمعيات تعاونية نسائية في كافة المحافظات، بالإضافة إلى عضوية النساء في الجمعيات التعاونية الأخرى القائمة بالمشاركة مع الرجال.

يوجد الآن حوالي (106) جمعيات تعاونية نسائية في المملكة (العضوية للنساء فقط)<sup>30</sup> وبنسبة تشكل ما يقارب 7% من العدد الكلي للجمعيات التعاونية المسجلة موزعة على كافة محافظات المملكة على النحو التالي:

عمان	البلقاء	مادبا	الزرقاء	المفرق	إربد	جرش	عجلون	الكرك	الطفيله	معان	العقبة
4	10	5	2	4	17	10	15	12	4	12	4

## 2.2 الواقع الذي تعمل به التعاونيات النسائية في محافظات محل الدراسة

### أ. واقع الفقر

<sup>27</sup>تاريخ العمل النسائي العام في الأردن بين 1946 و 1989، 31 May 2015 نيكولا برات، ترجمة تقى مساعدة

<sup>28</sup>كتاب سهير التل «تاريخ الحركة النسائية الأردنية 1944-2008» المنشور سنة 2014 عن دار آرمنة للنشر والتوزيع

<sup>29</sup>المؤسسة التعاونية الأردنية، مشاركة المرأة في العمل التعاوني في الأردن، خديجة شنيكات، 2015

<sup>30</sup>هذه الاحصاءات لغاية 30/6/2016

حتى يتم استجلاء واقع التعاونيات النسائية في الأردن ضمن عينة المحافظات المختارة (المفرق، إربد، عجلون، الزرقاء، العاصمة)، والتي بحسب تقرير الفقر الذي أصدرته دائرة الاحصاءات العامة للعام 2010<sup>31</sup> يشير إلى أن هذه المحافظات شكلت نسب فقر كالتالي:

المحافظة	نسبة الفقر	عدد السكان الفقراء	نسبة الفقر المدقع
العاصمة	%11.4	%30.6	% 0.25
الزرقاء	%14.1	%14.6	% 0.34
المفرق	%19.2	%6.2	%1.27
إربد	%15	%18.7	%0.10
عجلون	%25	%4.3	%0.26

وتشير المصادر في دائرة الاحصاءات العامة أن قضاء الرويشد لوحده في محافظة المفرق بلغ نسبة الفقر 69.6%， بالإضافة إلى قصبة عجلون من محافظة عجلون 28% ومنطقة عين البasha من محافظة العاصمة 29.5% وبالنسبة إلى التوزيع الجغرافي للمناطق الأشد فقراً سجلت كل من محافظة المفرق ومحافظة عجلون والزرقاء نسب عالية جداً حيث جاءت عجلون المرتبة الثانية بين المحافظات من حيث ارتفاع نسبة الفقر بواقع وجود 3 مناطق فقر بها، وإربد بواقع منطقتي فقر، والزرقاء بمنطقة فقر واحدة فقط، أما العاصمة فلم تسجل حالات فقر شديدة (إحصاءات 2010 / قبل اللجوء السوري).

كما ان النساء في هذه المحافظات أيضاً ضمن هذه المنظومة يعاني من مشكلة الفقر والبطالة، ولعل هذا التحليل الذي جاء على شقيه الوصفي والتحليلي يضفي بمزيد من الضوء على الواقع الحقيقي لإحدى آليات الحد من الفقر لا وهو التعاونيات بحيث يمكن النساء من الخروج من دائرة الفقر إلى دائرة التمكّن الاقتصادي ليصبحن فاعلات في رفد الاقتصاد، ورفع سوية المجتمع إلى مصاف من الرفاه الاجتماعي والاقتصادي ترقى به إلى مؤسسيّة العمل وتكاملية الإنتاج والنّهج السليم في الأداء والمتابعة والاستدامة.

### بـ. تحليل الميزة التنافسية للمحافظات محل الدراسة وفرص الاستثمار

وقد تم استعراض واقع الفقر و الميزة التنافسية للتعاونيات محل البحث لإعطاء صورة متكاملة للبيئة التي تعمل بها هذه التعاونيات ويرشد اتخاذ قرار فرص الاستثمار في هذه التعاونيات حسب المحافظات.

ت تكون المملكة الأردنية الهاشمية من 12 محافظة موزعة على أقاليم ثلاثة هي إقليم الشمال والوسط والجنوب، واستناداً إلى دراسة الاقتصاد الأردني على مستوى القطاعات الاقتصادية والمحافظات تم التوصل إلى فرص استثمارية للتعاونيات تزيد من مساهمة المحافظات في تحسين مستوى المعيشة وتنعكس ايجابياً على المؤشرات الاقتصادية الرئيسية على مستوى المملكة.

وفي ما يلى أبرز ما تم التوصل إليه:

#### أولاً: محافظات إقليم الشمال: (إربد، المفرق ، عجلون)

المحافظة	المساحة (كم <sup>2</sup> )	نسبة المساحة	نسبة السكان	الكثافة السكانية
----------	----------------------------	--------------	-------------	------------------

المحافظة	المساحة (كم <sup>2</sup> )	نسمة (نسمة)	النسبة المئوية من المملكة	النسبة المئوية من المدن	النسبة المئوية من المدن	النسبة المئوية من المدن
إربد	1572	1081000	% 1.8	692.3	% 17.7	68.8
المفرق	26663	287300	% 28	10.8	% 4.7	68.8
عجلون	422625	140600	% 0.5	335	% 2.3	68.8

### أبرز المزايا في محافظات إقليم الشمال:

- تمتاز محافظات إقليم الشمال بكثرة الأراضي الصالحة للزراعة وخصوبة التربة فيها. ومعدل هطول مطري عالي نسبياً إذا ما قورن بإقليم الوسط والجنوب.
- وأيضاً يوجد فيها الأماكن السياحية المتنوعة (سياحة دينية وتاريخية وطبيعية وعلجية وغيرها).
- هناك وفرة في الثروة الحيوانية وخاصة في محافظة المفرق.
- وجود موارد طبيعية مختلفة في محافظتي إربد والمفرق.

### أبرز العقبات في محافظات إقليم الشمال:

- ارتفاع نسبة العمالة الوافدة.
- ضعف تسويق المنتجات الزراعية وإيجاد الأسواق المناسبة لها.
- ضعف الاستثمارات بالقطاع السياحي ( خاصة التراث وأماكن الإقامة )، وسوء التنظيم السياحي.

### ثانياً: محافظات إقليم الوسط ومنها: (العاصمة، الزرقاء)

المحافظة	المساحة (كم <sup>2</sup> )	نسبة المساحة من المملكة	عدد السكان (نسمة)	نسبة السكان من المملكة	الكثافة السكانية فرد/كم <sup>2</sup>	الكثافة السكانية فرد/كم <sup>2</sup>	الكتافة السكانية للملكة فرد/كم <sup>2</sup>
الزرقاء	4761.3	% 5	910800	% 15	191.3	68.8	68.8
العاصمة	7579	% 8.5	2419600	% 39.6	319.2	68.8	68.8

### أبرز المزايا في محافظات إقليم الوسط:

- تمتاز محافظات إقليم الوسط بوجود العديد من المناطق الصناعية.
- تنوع المصادر الطبيعية في محافظات إقليم الوسط.

### أبرز العقبات في محافظات إقليم الوسط:

- التلوث البيئي الذي تعاني منه محافظة الزرقاء بسبب مكب النفايات، وأيضاً ارتفاع تكاليف تخفيف التلوث البيئي.
- الكتافة السكانية العالية التي تحدّ من تحمل البنية التحتية لها، وخاصة في محافظتي العاصمة والزرقاء.

أما بالنسبة للمشروعات المقترحة فقد تبين فرص نجاح لأنشطة المتعلقة بما يلي حسب المحافظات:-

المشروعات المقترحة لمحافظة العاصمة	المشروعات المقترحة لمحافظة الزرقاء	المشروعات المقترحة لمحافظة عجلون	المشروعات المقترحة لمحافظة المفرق	المشروعات المقترحة لمحافظة إربد
<ul style="list-style-type: none"> <li>مشاريع تجهيز الوجبات</li> <li>مشاريع إعادة التدوير</li> <li>مشاريع التعبئة والتغليف</li> <li>مشاريع صيانة الأجهزة والالكترونيات</li> <li>مشاريع الصيانة العامة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشاريع تجهيز الوجبات</li> <li>مشاريع إعادة التدوير</li> <li>مشاريع التعبئة والتغليف</li> <li>مشاريع صيانة الأجهزة والالكترونيات</li> <li>الاجزء والالكترونيات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشاريع صناعية زراعية.</li> <li>مشاريع لتنمية الثروة الحيوانية</li> <li>مشاريع طاقة متعددة</li> <li>مشاريع صناعات تقليدية</li> <li>تقديم خدمات السياحة الداخلية (مطاعم ونزل مناسبة، متزهات منظمة).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشاريع صناعية زراعية.</li> <li>مشاريع لتنمية الثروة الحيوانية</li> <li>مشاريع طاقة متعددة</li> <li>مشاريع إعادة التدوير</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشاريع صناعية زراعية.</li> <li>مشاريع السياحة</li> <li>مشاريع لتنمية الثروة الحيوانية</li> <li>مشاريع طاقة متعددة</li> </ul>

## 1.2.2 دور وتوزيع النساء في قطاع التعاونيات

يوجد حالياً (106) جمعيات تعاونية نسائية في المملكة (العضوية للنساء فقط)<sup>32</sup> وبنسبة تشكل ما يقارب ٦٦.٥٪ من العدد الكلي للجمعيات التعاونية المسجلة موزعة على كافة محافظات المملكة، بالإضافة إلى ذلك شكلت نسبة مشاركة النساء في عضوية الجمعيات التعاونية المشتركة (رجال ونساء) بالإضافة للجمعيات النسائية (العضوية للنساء فقط) نسبة تتجاوز ٦١٪ بالإجمال وترأحت النساء في الجمعيات حسب المحافظات على النحو التالي:

المحافظة	البلقاء	مادبا	العقبة	معان	الطائفية	الكرك	عجلون	جرش	إربد	المفرق	الزرقاء
%42	%75	%70	%37	%67	%64	%68	%55	%76	%46	%59	%79

وهي نسبة عالية، وتعتبر مؤشر إيجابي على انخراط المرأة في العمل التعاوني في المملكة. عدد النساء العضوات في الجمعيات التعاونية النسائية يبلغ (5,250) امرأة بالإضافة بالطبع إلى عضوية النساء في الجمعيات المشتركة كما وتبلغ موجودات هذه الجمعيات النسائية مجتمعة ما يقارب 3.6 مليون دينار، وهذه الموجودات تشمل مشاريع هذه الجمعيات التي تعمل بها الجمعية وأعضاؤها بالإضافة للاسم المدفوعة والأموال المنقولة وغير المنقولة والنقد المتوفّر لديها ..... الخ، موزعة حسب المحافظات على النحو التالي:

### عدد الجمعيات النسائية وعدد العضوات وقيمة الموجودات الكلية (حسب المحافظة)

المحافظة	المفرق	الزرقاء	إربد	جرش	عجلون	الكرك	الطائفية	معان	العقبة	ال العاصمة	البلقاء	مادبا	عدد الجمعيات
4	17	10	12	15	10	12	4	12	4	11	10	5	2
62	796	579	489	488	676	489	287	575	424	557	173	144	144
5.990	532.198	400.686	533.847	196.774	77.821	222.627	69.022	624.856	755.072	109.021	94.721		ال موجودات

وبالعودة إلى نشاطات ومشاريع الجمعيات التعاونية النسائية، فهي تميز - أي هذه النشاطات - بتنوعها لتتشمل تقريرياً كافة الأنشطة الاقتصادية السائدة في المملكة، وهذه الأنشطة والمشاريع تعمل بها العضوات كافة وعلى مستويات مختلفة من الإدارة أو المحاسبة أو العمل اليدوي المنتج، فهي تضم المشاريع الزراعية المختلفة ومشاريع المياه والبيئة/ المطابخ الإنتاجية/ مشاغل الخياطة والتطريز/ المتاجرة بكلفة السلع والمواد من التموين إلى الملابس والبيع بالتقسيط، بالإضافة إلى دور الحضانة ورياض الأطفال والمدارس، إدارة المحافظة والأنشطة الإقراضية لإتاحة الفرص أمام العضوات لممارسة انشطة خاصة بهن لتحسين دخولهن ودخول أسرهن/ تصنيع التحف والحلبي الفضية والأحجار الكريمة/ تصنيع السيراميك والخزف والأقمصة والورق، بالإضافة للتصنيع الغذائي ضمن مناطق سكن العضوات بالإضافة لمشاركاتهن في رأس المال الجمعية كمساهمات وفق أحكام النظام، تتلقى العضوات بدلاً مناسباً لعاملات في الجمعية في حال عملهن في مشاريع الجمعية بالإضافة لنسبة مؤدية في نهاية العام في حال تحقق الأرباح وفق الأصول، هذا وقد تم منذ سنتين تأسيس جمعية تعاونية رائدة تضم العاملات في مجال السباكة وهو نشاط جديد على النساء في الأردن، تبعتها هذا العام جمعية أخرى ضمن هذا التوجه، اتضحت لدينا أثناء التحليل الوصفي والتحليل الكمي (الإحصائي)، أن هناك 3 مجموعات من المشاريع للجمعيات، وقد جاءت على النحو التالي:

- أ- مشاريع الجمعيات التعاونية المرتبطة بالقضية التعاونية، وتتصف بما يلي:

- له اشتراك.
  - له استثمارية.
  - توزع الأرباح على الأعضاء المنتسبين فيها بشكل منتظم.
- ب- مشاريع الجمعيات التعاونية الخيرية أو الاستثمارية التي لا ترتبط بخدمة الأعضاء بشكل مباشر.
- ج- الجمعيات التي لا تدير مشاريع.

الجدول الثلاثة التالي تبين أعداد المشاريع للمجموعات الثلاث المشار إليها أعلاه ونسبةها وكانت على النحو التالي:-

عدد الجمعيات التعاونية المشمولة في الدراسة التي تدير مشاريع مرتبطة بالقضية التعاونية			
النسوية	مختلطة ورجال فقط	كاففة الجمعيات	العدد
25	55	80	

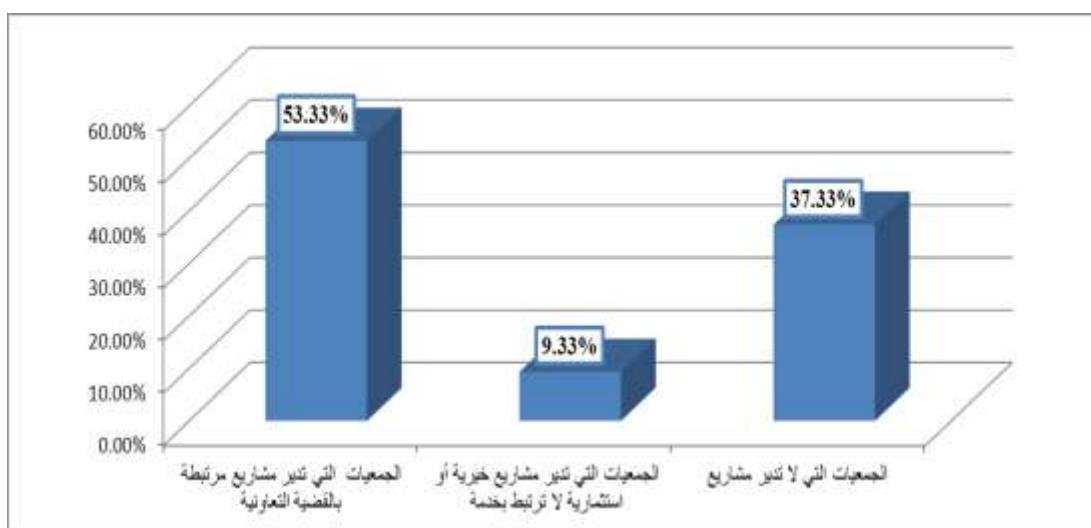
- 53.33% من الجمعيات التعاونية المشمولة في الدراسة التي تدير مشاريع مرتبطة بالقضية التعاونية.

عدد الجمعيات التعاونية المشمولة في الدراسة التي تدير مشاريع خيرية أو استثمارية لا ترتبط بخدمة الأعضاء بشكل مباشر			
الجمعيات النسوية	مختلطة ورجال فقط	كاففة الجمعيات	العدد
3	11	14	

- 9.33% من الجمعيات التعاونية المشمولة في التي تدير مشاريع خيرية أو استثمارية لا ترتبط بخدمة الأعضاء بشكل مباشر.

عدد الجمعيات المشمولة في الدراسة التي لا تدير مشاريع			
الجمعيات النسوية	مختلطة ورجال فقط	كاففة الجمعيات	العدد
15	41	56	

- 37.33% من الجمعيات المشمولة في التي لا تدير مشاريع



### 3.2 التوزيع المكاني والقطاعي للجمعيات التعاونية النسوية

### 1.3.2 التحليل العام

#### أ. منهجية المسح الميداني

تبغ أهمية هذه الدراسة من المنهجية التي تم اعتمادها في جمع المعلومات والنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الواقع الحالي للتعاونيات النسائية في الأردن عينه البحث<sup>34</sup>، والذي ظهر جلياً من خلال المسح الإحصائي بأشكاله، وكما يلي:

- بلغ عدد المستجيبين للمقابلات أربعون استجابة بواقع ثمانية مقابلات لكل محافظة تم اختيارهم بأسلوب العينة القصدية الطبقية
- استخدام أسلوب التحليل المضمون لغايات الدراسة.
- تحليل التشريعات والأنظمة المطبقة على التعاونيات.
- إجراء مسح من خلال الاستبيانات التي وزعت على المحافظات الخمس المشمولة بالدراسة<sup>35</sup> بواقع 150 استبانية عملت على تعطية كافة التعاونيات النسائية بالإضافة إلى التعاونيات المختلطة وست جمعيات رجال فقط.<sup>36</sup>

بناءً على أهداف الدراسة تم إعداد استبيانة من قبل المستشار تمت مراجعتها من قبل فريق متابعة الدراسة من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والمؤسسة التعاونية الأردنية ومنظمة العمل الدولية للاستفادة من تجارب كافة الجهات وضمان تلبية متطلبات أصحاب العلاقة، **مرفق (1) نموذج الاستبانة**.

وفي مرحلة لاحقة تم تعيين الباحثين الذين قاموا بجمع البيانات وقد تم عقد ورشة عمل لهم بحضور ممثلين من أصحاب العلاقة لضمان فهم الباحثين للمهمة المطلوبة والرد على استفساراتهم ليتم جمع المعلومات بالشكل المطلوب.

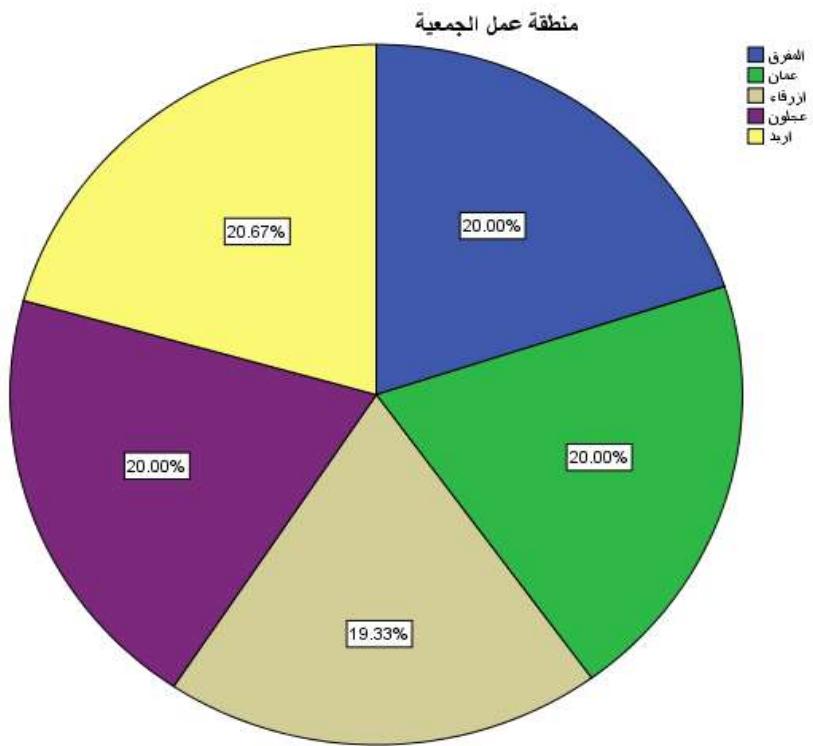
تم توزيع أكثر من 300 استبانة على الجمعيات التعاونية في المحافظات الخمس المشمولة في الدراسة والحصول على 150 استبياناً مسجده معايير القبول<sup>37</sup> لغايات التحليل على النحو التالي:

عدد الاستبيانات الموزعة								المحافظة
المجموع		رجال فقط		مختلطة		نسائية		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	العاصمة
%20	30	%17	5	%53	16	%30	9	إربد
%21	31	%0	0	%65	20	%35	11	علوب
%20	30	%0	0	%50	15	%50	15	المفرق
%20	30	%3	1	%83	25	%13	4	الزرقاء
%19	29	%0	0	%93	27	%7	2	العاصمة
%100	150	%4	6	%69	103	%27	41	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه وجود توزيع متساوٍ تقريرياً بين الجمعيات محل الدراسة بين كل من محافظات المفرق، عمان، الزرقاء، عجلون، إربد، والشكل التالي بيان لتوزيع الجمعيات حسب المحافظات

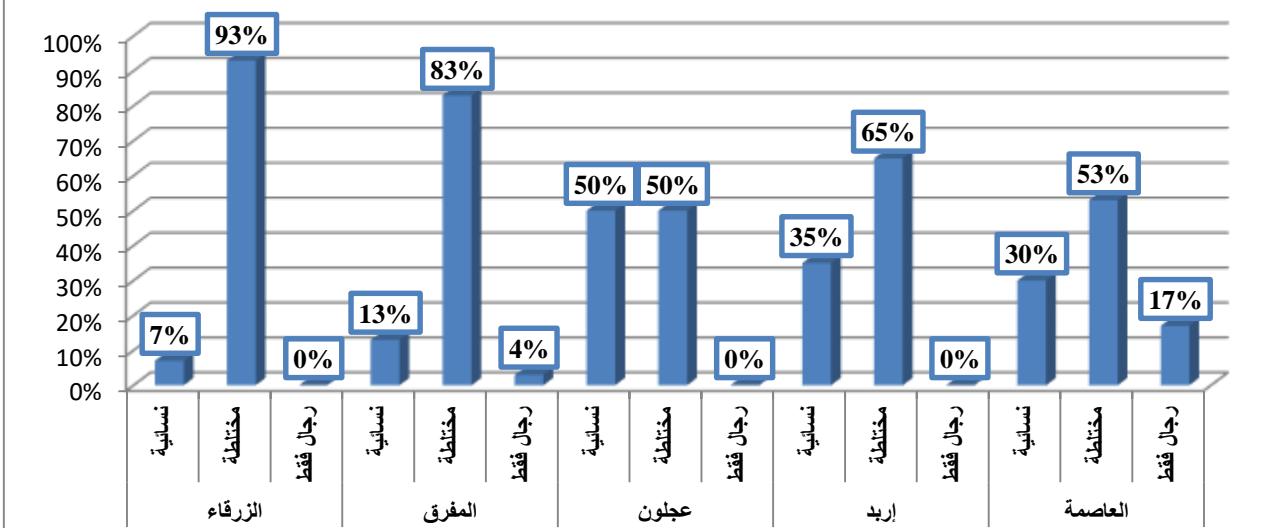
<sup>34</sup>اشترطت مرجعية الدراسة ثمانين استبانة للجمعيات المختلطة وأربعون للنسائية.  
<sup>35</sup>قام الباحثين بتوزيع دائرة المبحوثين لتشمل رؤساء الجمعيات والاعضاء بالإضافة إلى بعض أعضاء المجتمع المحلي الذين إما استفادوا من التعاونيات أو كان لديهم ارتباط بها بشكل أو بآخر الاستثمارات المعنية وهي جزء مكمل للدراسة.

<sup>36</sup> اختبار ستة جمعيات رجال لغايات المقارنة فقط.  
<sup>37</sup>معايير القبول كانت تزود الباحثين الميداني بالفواتير المالية لأخر ثلاث سنوات متالية 2012/2013/2014 المدققة من قبل المؤسسة التعاونية وصور عن محاضر الاجتماعات إن توفرت بالإضافة إلى عقد التأسيس وختم الجمعية واسم وعنوان الشخص الذي قام بطبعه الاستبانة ورقم الهاتف الفقال ومسماه الوظيفي أو موقعه الذي يشغلة بالتعاونية وتاريخ تعيينه الاستثمارية والتوقيع الرسمي



وفي الشكل التالي بيان توزيع الاستبيانات المسترددة المقبولة حسب المحافظات والنوع الاجتماعي حيث تم مراعاة المحددات كالتالي:

### نسب الاستبيانات الموزعة



## **بـ. التحليل العام والمكاني**

فيما يلي التحليل لاستبيانات بشكل يعكس ردود المبحوثين ضمن التحليل الإحصائي وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

### **الجزء الأول من تحليل الاستبانة: معلومات عامة عن الجمعيات التعاونية**

#### **تاريخ التأسيس**

يلاحظ من الجدول أدناه بأن 66% من الجمعيات محل الدراسة تأسست ما بعد عام 2000م أي أنها حديثة التأسيس نسبياً ويعود ذلك في المجمل للتعامل المباشر مع الجمعيات التعاونية من قبل الجهات المانحة والدوائر الحكومية<sup>38</sup>

النسبة المئوية	التكرار	الفترة الزمنية
14.0	21	قبل عام 1980
4.0	6	1980-1989
15.3	23	1990-1999
66.0	99	فما فوق 2000
99.3	149	الاجمالي
.7	1	لا إجابة
100.0	150	الاجمالي

#### **عدد الأعضاء الحاليين**

يلاحظ أن 58.3% من الجمعيات محل الدراسة يقل عدد أعضائها الحاليين عن 100 شخص.

النسبة المئوية	التكرار	عدد الأعضاء المنتسبين للجمعية
10.7	16	شخص فما دون 20
44.7	67	21-60
11.3	17	61-100
30.7	46	أكثر من 100 شخص
97.3	146	الاجمالي
2.7	4	لا إجابة
100.0	150	الاجمالي

#### **الأعضاء المؤسسين**

يلاحظ أن 68.7% من الجمعيات محل الدراسة قام بتأسيسها رجال ونساء (مختلط) في حين كانت الجمعيات النسائية حوالي 27.3%.

النسبة المئوية	التكرار	
27.3	41	نساء جميعهم
4.0	6	رجال جميعهم
68.7	103	(مختلط) نساء ورجال
100.0	150	الاجمالي

توصي الدراسة بضرورة تطبيق التصنيف الاقتصادي للتعاونيات وذلك لتسهيل تشبيك التعاونية مع أنشطة القطاع المختص، وكما هو الحال في غرف الصناعة والتجارة، خاصة لكون فرصه

<sup>38</sup>قامت وزارة التخطيط والتعاون الدولي ومن خلال برنامج تعزيز الإناتجية الاقتصادية والاجتماعية في عام 2002 مساهمة من الوزارة في التصدي لقضايا الفقر والبطالة وفق منهجية جديدة تسعى لرفع وزيادة الإناتجية للمواطنين من خلال تكامل الجهود ما بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية الدولية والأهلية إلى إنشاء العديد من الجمعيات التعاونية لإدارة من خلال التجمعات الريفية، حيث يتم إنشاء المشروع الإناتجي ويتم إنشاء جمعية تعاونية لتنتاك هذا المشروع / مثل مشروع مزرعة اللوز في نطقه برزه في لواء ذيابن أو مشروع السياحة في منطقة صياغة في مادبا وجمعية قاع السعديين للزهور في وادي عربه وغيرها .

التكامل مع الشركات المتوسطة والكبيرة أفضل وبناء سلسلة تزويد بينها، وفي حال وجود معارض محلية ودولية يكون للتعاونيات مرة أخرى فرص التواصل، وكذلك يكون لها دور في تغيير القوانين بما يسمح بتأكيد مصالحها أو عدم فقدان مكتسباتها، ومن المقترنات البديلة هو ان الاقتصاد الأردني مكون من 12 قطاع رئيسي وبالتالي 81 قطاع فرع يمكّن الالتزام بها، وهذا الامر لا يمنع تعديل أو إضافة أو شطب أي نشاط اقتصادي تمارسه التعاونية.

### 2.3.2 التحليل الإداري

#### معلومات عن لجنة الإدارة

فيما يلي عرض لمعلومات لجنة الإدارة وفقاً للمناطق محل الدراسة، وهو جدول يتيح للذين يريدون استجلاء كافة المتعلقات بأعضاء لجنة الإدارة بالتفاصيل كاملة، كما لوحظ أنه تغلب العلاقة العائلية على الجمعيات التعاونية في المحافظات والمناطق الريفية، بينما حظيت العاصمة ومراسيم المحافظات بالعلاقة المهنية، كما يغلب سيطرة عائلة معينة على الجمعية التعاونية في المناطق الريفية من خلال سيطرتهم على المناصب الإدارية لتلك الجمعية.

#### مؤهلات الهيئة الإدارية الفعلية

في الجدول التالي بيان لتوزيع الدرجات العلمية لأعضاء الإدارة في الجمعيات.

الدرجة العلمية						
دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دبلوم	ثانوية	ما دون الثانوية
1%	3%	3%	30%	21%	34%	8%

وهناك تنوع في تخصصات الهيئة الإدارية، وكانت على النحو التالي ( كما هو مدرج في الجدول أدناه )

التخصص		
صيدلة	هندسة	طب
اعلام	تمريض	حاسب
علوم	علم نفس	رياضيات
احياء	علم اجتماع	معلم صف
شريعة	زراعة	ادارة
جرافيك	فيزياء	تاريخ
سكرتاريا	اقتصاد	التربية
مصادر تعليمية	لغة انجليزية	محاسبة
اجتماعيات	طب	لغة عربية
جغرافيا	فنون	هندسة
صحافة	صحة عامة	علوم مالية
	علوم أرض	مخبرات

يشير الجدول التالي إلى أن:

(19%) من أفراد الهيئة الإدارية هم من رؤساء الجمعيات التعاونية و (6%) نواب لرؤساء الجمعيات التعاونية و (19%) أمناء صندوق، و (19%) أمناء سر، و (37%) هم من الأعضاء.

المنصب				
عضو	امين سر / سكرتير	امين صندوق	نائب رئيس	رئيس جمعية
37%	19%	19%	6%	19%

وفي الشكل التالي بيان لتوزيع المناصب في الهيئات الإدارية:



بالنظر إلى الجدول التالي يتبيّن أنّ:

(2%) من أفراد الهيئة الإدارية هم فقط ممن كانت عدد سنوات إشغالهم لمنصبهم أقل من سنة، (28%) من سنة إلى ثلاثة والسبة الأكبر بلغت (30%) من 3 إلى 6 سنوات، و (15%) من 6 – 9 سنوات، و (14%) من 9 إلى 12 ، و (11%) من 12 سنة فأكثر.

عدد سنوات إشغال المنصب					
أقل من سنة	من سنة - 3 سنوات	من 3 سنوات - 6 سنوات	من 6 سنوات - 9 سنوات	من 9 سنوات - 12 سنوات	من 12 سنة - فاكثر
11%	14%	15%	30%	28%	2%

وفي الشكل التالي بيان لعدد سنوات إشغال المنصب:

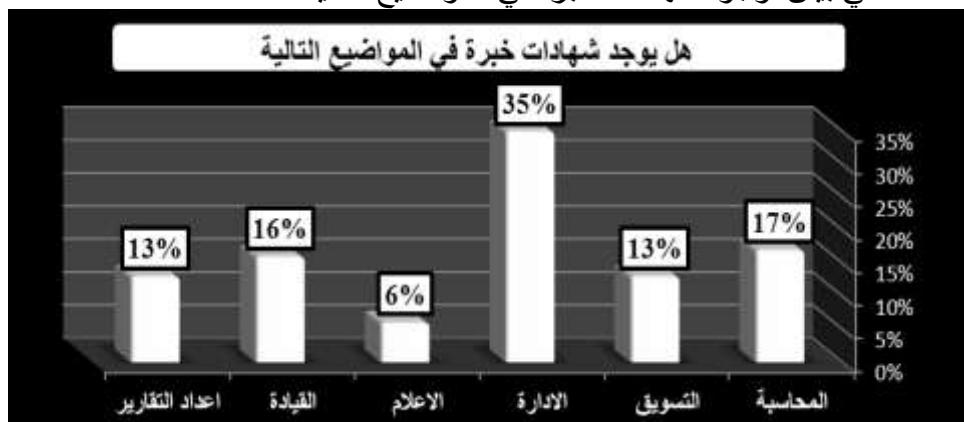


بالنظر إلى الجدول أدناه يتبيّن أنّ:

(%) من أفراد الهيئة الإدارية لديهم شهادات خبرة في الإدارة وهي أكبر نسبة، بينما المحاسبة والقيادة سجلتا ما نسبته (17%) و (16%) على التوالي، (13%) اعداد التقارير والتسويق، وأدنى نسبة سجلت للإعلام حيث بلغت (6%).

هل يوجد شهادات خبرة في المواضيع التالية					
إعداد التقارير	القيادة	الإعلام	الإدارة	التسويق	المحاسبة
13%	16%	6%	35%	13%	17%

وفي الشكل التالي بيان لوجود شهادات خبرة في المواضيع التالية:



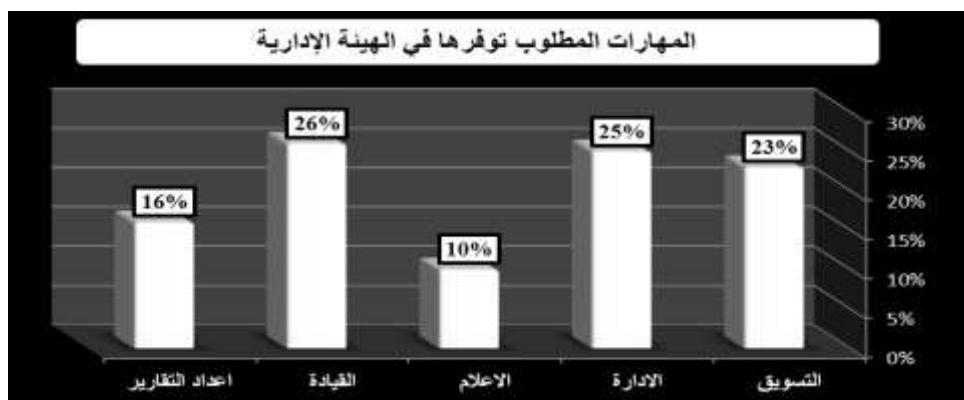
بالنظر إلى الجدول أعلاه يتبيّن أن:-

(%)26 للمهارات المطلوب توفرها في الهيئة الإدارية للقيادة وهي أكبر نسبة ، بينما الإدارة والتسويق سجلتا ما نسبته (25%)، (23%) اما اعداد التقارير (15%) ، وأدنى نسبة سجلت للإعلام حيث بلغت (10%).

### المهارات المطلوب توفرها في الهيئة الإدارية

المهارات المطلوب توفرها في الهيئة الإدارية					
آخرى /اذكرها	إعداد التقارير	القيادة	الاعلام	الادارة	التسويق
- اعداد دراسات الجدوى الاقتصادية - تدريب المدربين - سلامة وصحة مهنية - لغة انجليزية - في مجال التعاوني التشريعي - مالية - إدارة مشاريع صغيرة - في مجال التعاوني التشريعي - محاسبة - مهارات اتصال	16%	26%	10%	25%	23%

وفي الشكل التالي بيان لعدد المهارات المطلوب توفرها في الهيئة الإدارية:

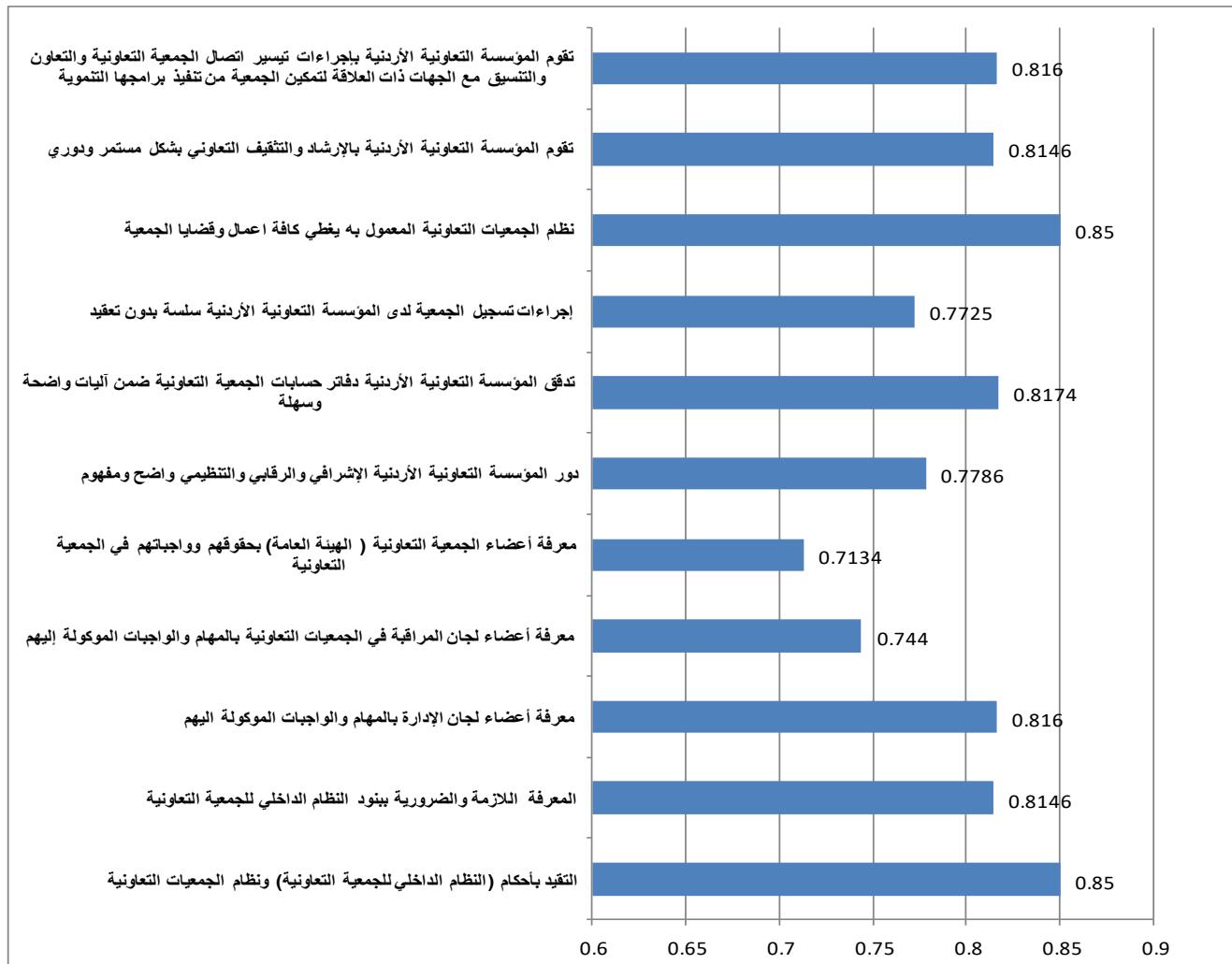


تحليل مستوى الالتزام للجمعيات واداء المؤسسة التعاونية الاردنية

من خلال تحليل البيانات ظهرت لدينا المعطيات التالية:

المؤشرات	المتوسط العام	نسبة الرضا	المتوسط الحسابي
التقيد بأحكام (النظام الداخلي للجمعية التعاونية) ونظم الجمعيات التعاونية		0.7134	3.567
المعرفة اللازمة والضرورية بينو النظام الداخلي للجمعية التعاونية		0.7786	3.893
معرفة أعضاء لجان الإدارة بالمهام والواجبات الموكولة إليهم		0.8174	4.087
معرفة أعضاء لجان المراقبة في الجمعيات التعاونية بالمهام والواجبات الموكولة إليهم		0.7725	3.8625
معرفة أعضاء الجمعية التعاونية ( الهيئة العامة ) بحقوقهم وواجباتهم في الجمعية التعاونية		0.85	4.25
دور المؤسسة التعاونية الأردنية الإشرافي والرقابي والتنظيمي واضح ومفهوم		0.8146	4.073
تدفق المؤسسة التعاونية الأردنية دفاتر حسابات الجمعية التعاونية ضمن آليات واضحة وسهلة		0.816	4.08
إجراءات تسجيل الجمعية لدى المؤسسة التعاونية الأردنية سلسة بدون تعقيد		0.7725	3.8625
نظم الجمعيات التعاونية المعمول به يعطي كافة اعمال وقضايا الجمعية		0.7134	3.567
تقوم المؤسسة التعاونية الأردنية بالإرشاد والتثقيف التعاوني بشكل مستمر ودوري		0.7786	3.893
تقوم المؤسسة التعاونية الأردنية بإجراءات تيسير اتصال الجمعية التعاونية والتعاون والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لتمكين الجمعية من تنفيذ برامجها التنموية		0.8174	4.087
ال المتوسط العام		0.7725	3.8625

نلاحظ من الجدول أعلاه أن " التقيد بأحكام (النظام الداخلي للجمعية التعاونية) ونظم الجمعيات التعاونية ، المعمول به يعطي كافة أعمال وقضايا الجمعية " هما أبرز المشكلات التشريعية التي تواجه الجمعية التعاونية، إلا أن معرفة أعضاء الجمعيات التعاونية بقانون التعاون وأنظمة الصادرة بموجبه لا يعفي المعنين بالجمعيات التعاونية معرفة باقي الأنظمة والتشريعات الناظمة لعمل الجمعية التعاونية، فالتعاونيات مؤسسات اعتبارية ملزمة بتطبيق باقي الأنظمة والقوانين الناظمة لعملها مثل قانون الضريبة.



والجدول التالي يقارن بين المحافظات من حيث نسبة الرضا عن المشكلات التشريعية محل الدراسة:

يشير الجدول إلى أن محافظة الزرقاء هي أكثر المحافظات من حيث الشعور بالمشكلات التشريعية بينما كانت إربد أقلها.

نسبة الرضا	المتوسط الحسابي	منطقة عمل الجمعية
0.77746	3.8873	المنطقة
0.72546	3.6273	عمان
0.63386	3.1693	الزرقاء
0.81454	4.0727	عجلون
0.90228	4.5114	إربد
<b>0.7725</b>	<b>3.8625</b>	<b>المتوسط العام</b>

بالنظر إلى الجدول أدناه يتبيّن أن:-

(45%) من أفراد العينة يرون أن الجمعية التعاونية تتقدّم بأحكام النظام الداخلي ونظام الجمعيات التعاونية وهذه نسبة غير كافية لكي تصل إلى الحد المطلوب من الرضى.

التقييد بأحكام (النظام الداخلي للجمعية التعاونية) ونظام الجمعيات التعاونية				
ضعف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
10%	20%	25%	25%	20%

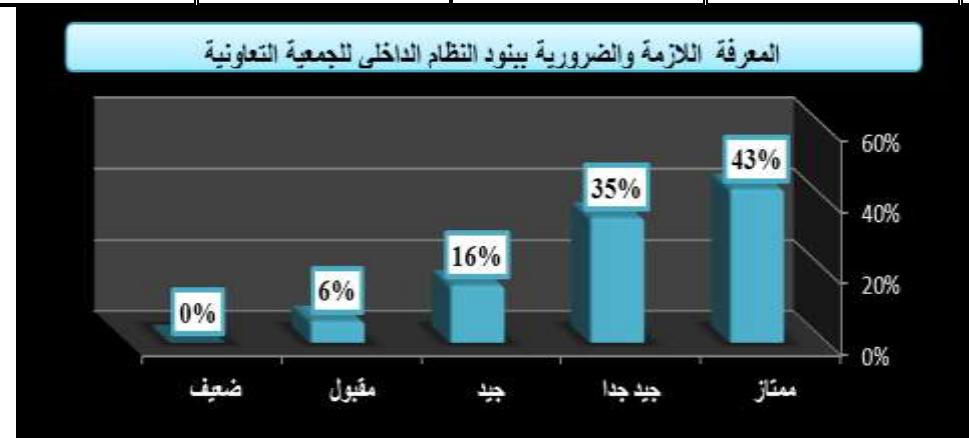
وفي الشكل التالي بيان حول التقييد بالنظام الداخلي للجمعيات:



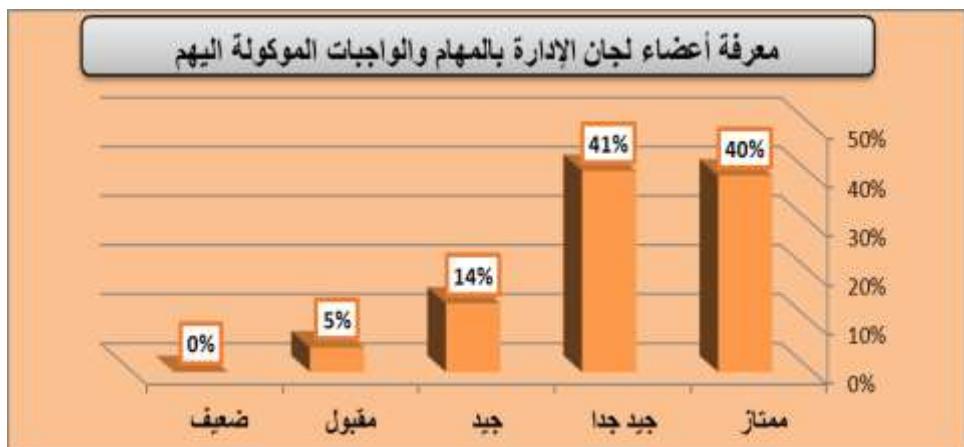
تبين أن (78%) من أفراد العينة يرون أن الجمعية التعاونية تمتلك المعرفة الازمة والضرورية ببنود النظام الداخلي للجمعية التعاونية.

وفي الشكل التالي بيان حول ضرورة المعرفة الازمة ببنود النظام الداخلي

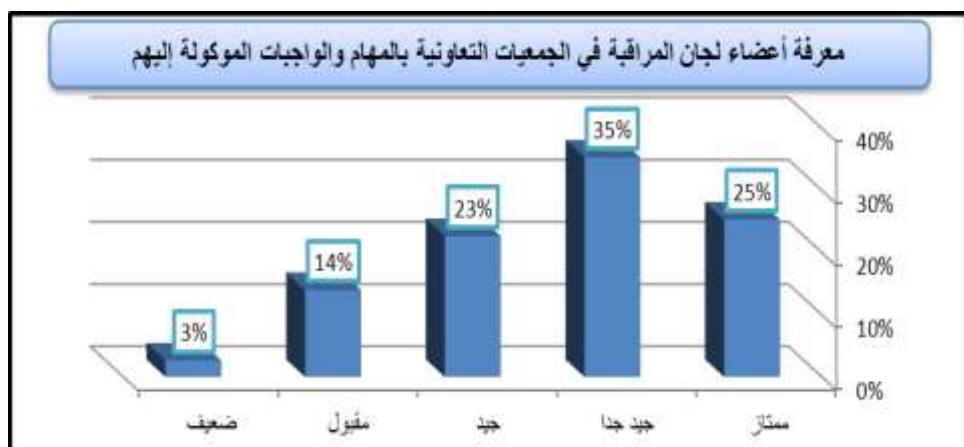
المعرفة الازمة والضرورية ببنود النظام الداخلي للجمعية التعاونية				
ضعف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
0%	6%	16%	35%	43%



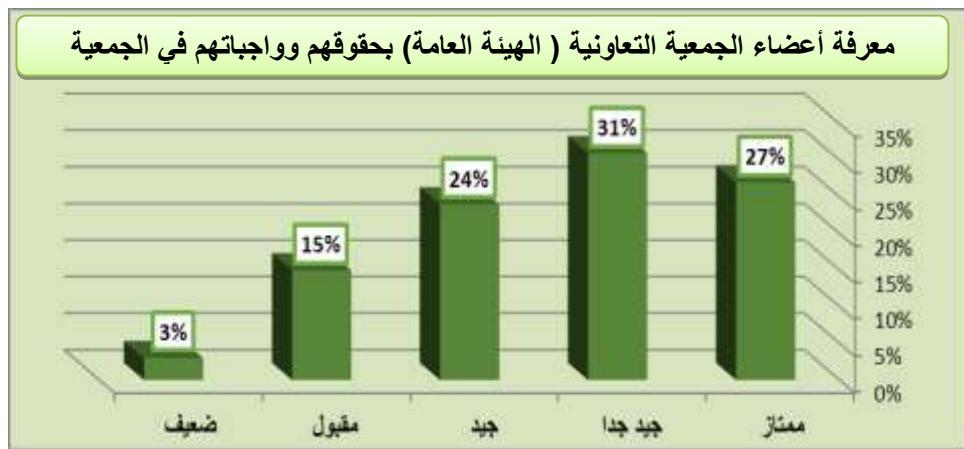
تبين أن (81%) من أفراد العينة يرون أن أعضاء لجان الإدارة في الجمعية التعاونية على معرفة ودرأية بالمهام والواجبات الموكلة إليهم.



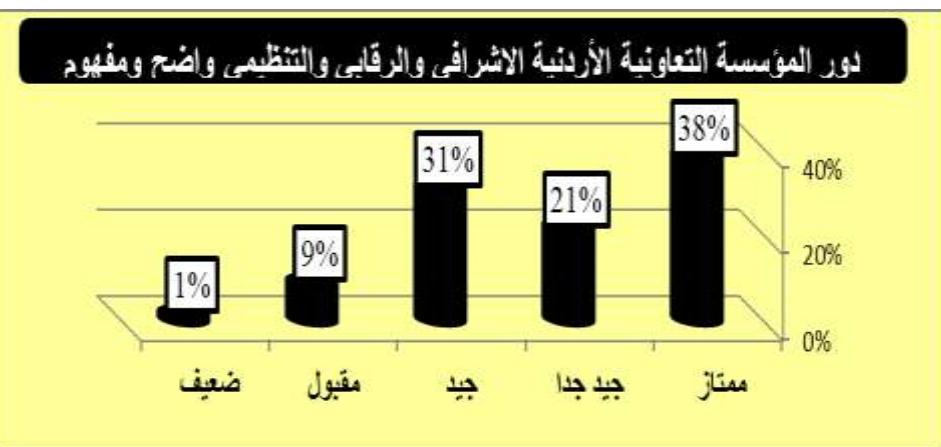
تبين أن (60%) من أفراد العينة يرون أن أعضاء لجان المراقبة في الجمعية التعاونية على معرفة ودرأية بالمهام والواجبات الموكولة إليهم.



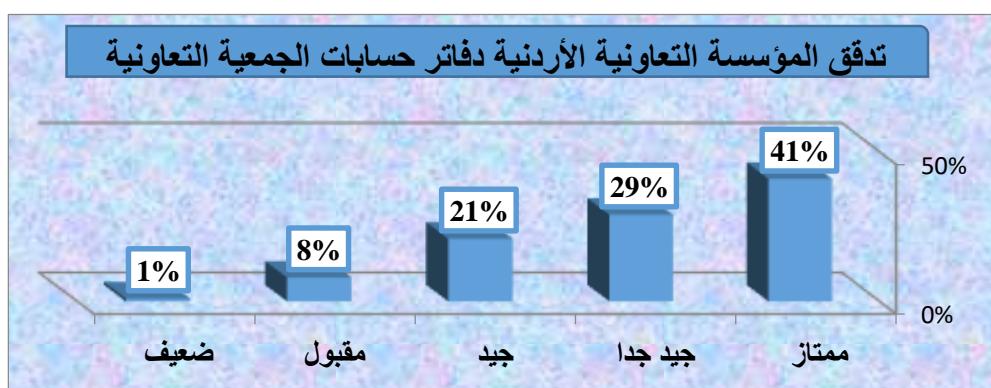
تبين أن (58%) من أفراد العينة يرون أن أعضاء الجمعية التعاونية (الهيئة العامة) في الجمعية التعاونية على معرفة ودرأية بحقوقهم وواجباتهم في الجمعية التعاونية.



تبين أن (59%) من أفراد العينة يرون أن دور المؤسسة التعاونية الإشرافي والرقابي والتنظيمي واضح ومفهوم ، يجب أن يكون دور المؤسسة أكثر وضوحاً لدى الجمعيات التعاونية، و(31%) يرون مدى وضوح دورها جيد و (9%) مقبول و (1%) ضعيف.



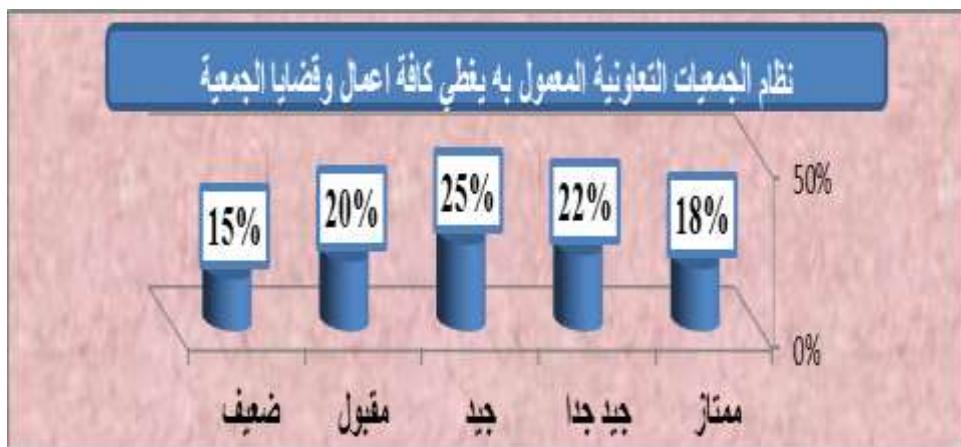
تبين أن (70%) من أفراد العينة يرون ويشيدون بأن تدقيق المؤسسة التعاونية الأردنية لدفاتر حسابات الجمعية التعاونية ضمن آليات واضحة وسهلة.



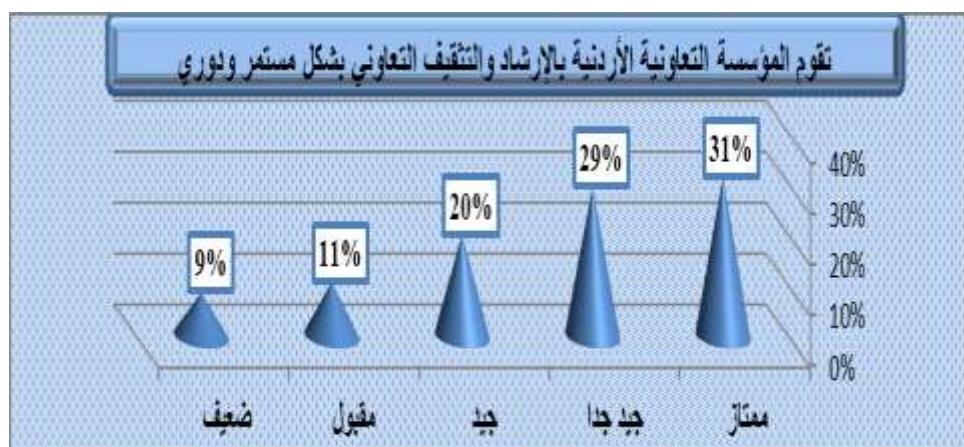
تبين أن (69%) من أفراد العينة يرون أن إجراءات تسجيل الجمعية لدى المؤسسة التعاونية الأردنية سلسة بدون تعقيد.



تبين أن (40%) من أفراد العينة يرون أن نظام الجمعيات التعاونية المعامل به يغطي كافة أعمال وقضايا الجمعية التعاونية وهي نسبة غير مرضية بالمستوى المطلوب، يجب ان تكون نسبة الرضا أعلى من ذلك.



تبين أن (60%) من أفراد العينة يرون المؤسسة التعاونية الأردنية تقوم بالإرشاد والتنقيف التعاوني بشكل مستمر ودوري، وهي نسبة غير مرضية بالمستوى المطلوب، يجب أن تكون نسبة الرضا أعلى من ذلك.



تبين أن (55%) من أفراد العينة يرون أن المؤسسة التعاونية الأردنية تقوم بإجراءات تيسير اتصال الجمعية التعاونية والتعاون والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لتمكين الجمعية من تنفيذ برامجها التنموية، وهي نسبة غير مرضية بالمستوى المطلوب يجب ان تكون نسبة الرضا أعلى من ذلك.



تبين أن (79%) من أفراد العينة يرون أن إجراءات تسجيل الجمعية قصيرة و(19%) فقط يرونها طويلة، يجب النظر أكثر فيما يتعلق بتسهيل وتيسير إجراءات التسجيل.

### إجراءات تسجيل الجمعية طويلة أم قصيرة؟



### 3.3.2 التحليل القطاعي للجمعيات

#### منهجية التحليل

تبعًا لغايات الدراسة وتحليل وضع التعاونيات في المحافظات المحددة فقد تم تحديد الدراسة بناءً على المعطيات في الجدول أدناه، ومن خلال حالة التعاونية فقد تم تصنیف حالة التعاونية من الناحية المالية والتشغيلية اخذين بالاعتبار مراحل تطور المشروع من فكرة الى تأسيس الى بدء التشغيل ثم النمو ثم الاستقرار وبعد فترة تکثر التحديات وتقل الديناميكية لتصل الى الخسائر والتصفية، وفي حالتنا فان حالة غير المفعولة قد تشير الى مرحلة التأسيس أو مرحلة التصفية، وقد تم أفراد تصنیف لحالة التعاونية للتعاونيات الابتكارية وتلك التي لديها نمو متسارع، وقد تم تعريف النمو المتسارع بالزيادة السنوية 20% فاکثر شرط ان تكون مرجعية الزيادة إيرادات تشغيلية وهنا نستثنى ايرادات اشتراكات الأعضاء أو التبرعات والهبات.

الجند	نسماء، رجال، مختلطة
المحافظة	عمان، المفرق، عجلون، إربد، الزرقاء
القطاع الاقتصادي	تصنيف القطاع الاقتصادي الرئيسي والفرعي
تقليدي / ابتكاري	<ul style="list-style-type: none"> <li>ابتكارية: وهي التعاونيات التي تنجح أو تقدم خدمات جديدة أو بأسلوب جديد مثل الطاقة المتعددة واعادة التدوير اي مشاريع غير مطروفة</li> </ul>
حالة التعاونية	<ul style="list-style-type: none"> <li>ذات فرص النمو المتسارع (نمو سنوي متوسط 20% للسنوات الثلاث الاخيرة)</li> <li>مستقرة (نمو سنوي متوسط اقل من 20% للسنوات الثلاث الاخيرة او متذبذب)</li> <li>متراجعة (نمو سنوي متوسط سالب للسنوات الثلاث الاخيرة)</li> <li>خاسرة(صافي خسارة سنوية للسنوات الثلاث الاخيرة)</li> <li>غير مفعولة: وهي الجمعيات التي سجلت ولم تمارس اعمال او تبدأ بمشاريع وتكلفي بمساهمات الاعضاء، او تلك التي كان لديها مشاريع وقامت ببيعها او التخلص منها</li> </ul>

#### نتائج التحليل

لقد تم تفريغ وتوزيع التعاونيات حسب التصنیف أعلاه، ولا بد من الاشارة إلى أن الباحث قد أعاد تصنیف التعاونيات على أساس التصنیف الاقتصادي بناءً على طبيعة النشاط الذي تمارسه التعاونية بعض النظر عن التصنیف المتبقي حالياً، وقد تم **اعتماد التصنیف الاقتصادي الرئيسي والفرعي**، اما بخصوص حالة التعاونية فقد تم تفريغ بيانات التعاونية للسنوات الثلاث الاخيرة من حيث الاسهم المدفوعة وكذلك الإيرادات التشغيلية من غير التبرعات أو رسوم العضوية، وكذلك صافي الفائض أو العجز، وبالتالي تم تطبيق التصنیف المذكور أعلاه وكانت النتيجة كما يلي:

وقد أظهرت الدراسة من خلال التصنیف الاقتصادي للجمعيات التعاونية وحسب المؤشر الجندري للجمعيات المشمولة بالدراسة "عينة البحث"، أن الوضع المالي الحالي لهذه جمعيات وفرص النجاح والاستدامة كانت على النحو التالي:

القطاع ا) تقييم وضع الجمعية																				
مودة لموظاف دائمة	جمعيات نسوية	مودة لموظاف دائمة	خاسرة	جمعيات نسوية	خاسرة	غير مفعلاً	جمعيات نسوية	غير مفعلاً	متراجعة	جمعيات نسوية	متراجعة	مستقرة	جمعيات نسوية	متراجعة	نحو متسارع	نحو متسرع	نحو متسلع	الجمعيات النسوية	عدد الجمعيات	
3	9	4	7	0	2	0	1	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	4	13	الزراعة
6	14	0	1	0	1	3	5	2	5	1	2	0	2	0	2	0	2	6	14	الصناعات التحويلية
0	0	0	5	0	1	0	1	1	8	1	3	0	0	0	2	0	0	2	18	خدمات المال-عام
0	1	1	4	0	0	1	2	1	10	1	5	0	0	0	4	0	0	4	21	خدمات المال-تأجير
0	0	1	4	0	1	0	0	0	7	0	1	0	0	0	1	0	0	1	13	خدمات المال- ملكية دور سكن/سكن
7	13	5	8	2	3	0	1	1	2	0	0	2	3	8	0	2	3	8	14	خدمات اجتماعية
4	20	0	7	0	0	0	2	4	9	0	4	1	2	4	0	1	2	4	22	تجارة
0	9	0	4	0	0	0	0	0	3	0	2	0	2	0	0	2	0	0	9	الطاقة والمياه
0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	النقل
1	4	0	0	0	2	0	0	0	0	1	2	1	4	1	4	1	4	1	4	إنشاءات
0	0	0	5	11	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	20	غير مصنفة
21	72	11	45	13	25	4	12	9	47	4	21	4	13	41	41	150	المجموع			

حيث يُظهر الجدول ما يلي:

أولاً: 68 % من الجمعيات النسوية، أي 28 جمعية تعاونية نسوية من أصل 41 جمعية وضعها المالي الحالي:

#	الوضع المالي الحالي للجمعية	عدد الجمعيات
1	متراجع	4
2	خاسر	11
3	غير مفعل	13
	المجموع	28

ثانياً: 50 % من الجمعيات المختلطة / أو الرجال، أي 54 جمعية من أصل 109 جمعيات تعاونية وضعها المالي الحالي:

#	الوضع المالي الحالي للجمعية	عدد الجمعيات
1	متراجع	8
2	خاسر	34
3	غير مفعل	12
	المجموع	54

أي أن فرص النجاح للجمعيات النسوية أقل من المختلطة والرجال مما يتطلب دعم موجه لهذه الشريحة من الجمعيات التعاونية.

ثالثاً: أظهرت النتائج أن الجمعيات النسوية المولدة للوظائف بلغت 51 %، أي 21 جمعية تعاونية نسائية من أصل 41 جمعية، بينما شكلت المختلطة والرجال نسبة 66 %، أي 72 جمعية تعاونية مختلطة أو رجال من أصل 109 جمعية، أي أن الجمعيات النسائية ذات طبيعة غير مولدة للوظائف.

القطاع الزراعي

من خلال تصنيف التعاونيات حسب القطاع تبين أن هناك 13 تعاونية تنشط في قطاع الزراعة وتشمل الخضروات من خلال زراعة البيوت البلاستيكية وكذلك المحاصيل والشائع فيها ثمار الزيتون، بالإضافة إلى الثروة الحيوانية عبر تربية الأغنام.

أثر اللجوء السوري	حالة التعاونية						ابتكارية	وظائف دائمة	المحافظة				نوع التعاونية	التصنيف الاقتصادي
	خاسرة	غير مفعلاً	متراجعة	مستقرة	نمو متسارع	عجلون			المفرق	إربد	الزرقاء	العاصمة		
سلبي	4							3	1	3			نساء	قطاع الزراعة، (خضروات، محاصيل، ثروة حيوانية)
مختلط													رجال	
مختلط	3	2	1	2	1		6	7	1			1	المجموع	
مختلط	7	2	1	2	1	9	1	7	4			1	المجموع	

\* مجموع الجمعيات التعاونيات / قطاع الزراعة في المحافظات المشمولة بالدراسة (1+7+4+1)=13 جمعية تعاونية

لقد تركزت تلك التعاونيات في محافظة المفرق وإربد كونهما ملائمتين لطبيعة القطاع وتتميز المفرق بالثروة الحيوانية، فيما يتركز نشاط المحاصيل والخضروات في محافظة إربد، ومع كون هذا القطاع مولد للوظائف الدائمة فإنه لم يشهد مشاريع ابتكارية يمكن الدفع نحوها.

ومن حيث الجندر فقد حازت التعاونيات النسائية على 4 من اصل 13 تعاونية، ولكن كانت تلك التعاونيات خاسرة وقد ظهر أثر اللجوء السوري سالباً على نشاطاتها خلال الفترة السابقة، لقد اظهرت التعاونيات المختلطة قدرة أكبر بحيث كان من اصل تسعة تعاونيات واحدة ذات نمو سريع وتعاونيتان مستقرة في حين كانت واحدة متراجعة في أرباحها وثلاث خاسرة وقد كانت استجابة بعضهم بان أثر اللجوء السوري كان ايجابياً ومن خلال توزيع حالة التعاونيات يمكن القول بان أثر اللجوء السوري كان سالباً كون 8 تعاونيات قد تراجعت أو خسرت خلال الفترة السابقة.

#### ويمكن تلخيص وضع القطاع الزراعي في الأردن بما يلي:

- يعتمد القطاع الزراعي بشكل كبير على العمالة الوافدة، حيث بلغت نسبة العمالة الوافدة في القطاع الزراعي 67% لعام 2009، ويشكل الوضع المائي في الأردن تحدياً استراتيجياً للقطاع.
- يوجد توجّه حكومي لدعم زراعة المحاصيل الحقلية من خلال تشجيع المزارعين وتقديم العديد من الحوافز جراء زراعتهم القمح والشعير، مما يشكّل فرصة لقطاع المحاصيل الحقلية، وبلغت كمية إنتاج القطاع حوالي 188 ألف طن في العام 2011.
- يتمتع قطاع الخضار بميزة الإنتاج المبكر مقارنة مع الدول المجاورة، كما ويعتبر من القطاعات التي تحقق اكتفاءً ذاتياً، حيث بلغت كمية إنتاجه حوالي 2,2 مليون طن في العام 2011.
- وجود مساحات واسعة من المراعي التي تساعده في تنمية قطاع الثروة الحيوانية، إلا أن تذبذب معدل الهطول والرعي الجائر يؤثّر على هذه المساحات، بلغ عدد الضأن في المملكة خلال عام 2011: 2,3 مليون رأس، الماعز 752 ألف رأس، والأبقار 68 ألف رأس.

#### الارتباطات الأمامية والخلفية لقطاع المحاصيل والخضروات<sup>39</sup> :

- الارتباطات الأمامية لقطاع المحاصيل والخضروات:

<sup>39</sup> جداول المدخلات والمخرجات / تقرير وصفي قطاع المحاصيل الحقلية والزراعية ص-9

تعتبر قطاعات: البيض والدواجن، الثروة الحيوانية، ومنتجات غذائية أخرى من أعلى 3 قطاعات اقتصادية استخداماً لمنتجات قطاع المحاصيل الحقلية والزراعية.

- الترابطات الخلفية للقطاع:**

تعتبر قطاعات: خدمات الاعمال، الإنشاءات، وصناعة الأسمدة والمبيدات من أعلى نسب القطاعات الإقتصادية استهلاكاً (وسيط محلي) من قبل قطاع المحاصيل الحقلية والزراعية.

تعتبر قطاعات: المحاصيل الحقلية والزراعية، المنتجات النفطية المكررة من أعلى نسب القطاعات الإقتصادية استهلاكاً (وسيط مستورد)<sup>40</sup> من قبل قطاع المحاصيل الحقلية والزراعية.

### الارتباطات الأمامية والخلفية لقطاع الثروة الحيوانية<sup>41</sup>:

- الترابطات الأمامية للقطاع:**

تعتبر القطاعات: منتجات اللحوم والأسماك، منتجات الألبان، وقطاع الخضار من أعلى 3 قطاعات إقتصادية استخداماً لمنتجات قطاع الثروة الحيوانية.

- الترابطات الخلفية للقطاع:**

أعلى نسب استهلاك (وسيط محلي) لقطاع الثروة الحيوانية من القطاعات الإقتصادية: المحاصيل الحقلية والزراعية، صناعة الأعلاف، وقطاع التجارة.

أعلى نسب استهلاك (وسيط مستورد) لقطاع الثروة الحيوانية من القطاعات الإقتصادية: المحاصيل الحقلية والزراعية، صناعة الأعلاف.

### قطاع الصناعات التحويلية / المنتجات الغذائية

ان قطاع صناعة المنتجات الغذائية هو واحد من القطاعات المصنفة ضمن الصناعات التحويلية والمتمثل نشاطه في تجهيز وحفظ الفواكه والخضروات، صنع منتجات الأغذية الأخرى غير المصنفة في موضع آخر، ومن خلال تصنيف التعاونيات حسب القطاع تبين ان هناك 14 تعاونية تنشط في صناعة المنتجات الغذائية من غير اللحوم والأسماك.

أثر اللجوء السوري	حالة التعاونية						المحافظة					نوع التعاونية	التصنيف الاقتصادي	
	خاسرة	غير مفطعة	متراجعة	مستقرة	نمو متسارع	ابتكارية	وظائف دائمة	عجلون	المفرق	إربد	الزرقاء	العاصمة		
إيجابي			3	2	1		6	2		3		1	نساء	الصناعات التحويلية
				1			1					1	رجال	(المنتجات الغذائية)
إيجابي	1	1	2	2	1	2	7	3	1	3			مختلطة	
	1	1	5	5	2	2	14	5	1	6		2	المجموع	

\*مجموع الجمعيات التعاونية/ قطاع الصناعات التحويلية(المنتجات الغذائية) ) في المحافظات المشمولة بالدراسة (5+1+6+2=14 جمعية تعاونية

لقد تركزت تلك التعاونيات في محافظتي إربد وعجلون كونهما ملائمتين لطبيعة القطاع لوجود الإنتاج الزراعي بوفرة حيث تنشط صناعة الزيت وثمار الزيتون بالإضافة إلى المخللات بأنواعها ومن المشاريع الابتكارية معمل دبس الرمان.

ومن حيث الجذر فقد حازت التعاونيات النسائية على 6 من اصل 14 تعاونية، ولكن كانت تلك التعاونيات رابحة وقد ظهر أثر اللجوء السوري ايجابياً على نشاطاتها خلال الفترة السابقة، لقد اظهرت التعاونيات المختلطة قدرة أكبر بحيث كان من اصل تسعة تعاونيات واحدة ذات نمو سريع

<sup>40</sup> جداول المدخلات والمخرجات / تقرير وصفي لقطاع الثروة الحيوانية ص-9-13

<sup>41</sup> جداول المدخلات والمخرجات / تقرير وصفي لقطاع الثروة الحيوانية ص-9-13

وتعاونيتان مستقرة في حين كانت 2 متراجعة في ارباحها وواحدة خاسرة وقد كانت استجابة بعضهم بأن أثر اللجوء السوري كان ايجابيا ومن خلال توزيع حالة التعاونيات يمكن القول بأن أثر اللجوء السوري ايجابيا كون 6 تعاونيات قد تراجعت أو خسرت خلال الفترة السابقة.

### ويمكن تلخيص وضع قطاع المنتجات الغذائية في الأردن بما يلي:

- من خلال تحليل مصفوفة القطاعات الإقتصادية (Boston matrix) للاقتصاد الأردني من حيث إنتاجية العامل مقابل النمو في مساهمة القطاع بالنتائج من خلال قسمة القيمة المضافة على الناتج فان صناعة المنتجات الغذائية تعتبر من القطاعات الرابحة، وفي الملحق (7) النتائج الكلية للتحليل.
- يعتمد قطاع المنتجات الغذائية على كفاءة القطاع الزراعي، إذ يعد الاكتفاء الذاتي في قطاع الخضار داعماً له، حيث بلغ الإنتاج القائم لقطاع المنتجات الغذائية في العام 2010 حوالي 237 مليون دينار.

### الارتباطات الأمامية والخلفية لقطاع صناعة المنتجات الغذائية<sup>42</sup>:

- **الارتباطات الأمامية ل القطاع:**  
أعلى 3 قطاعات إقتصادية استخداماً لمنتجات قطاع المنتجات الغذائية الأخرى: الفنادق والمطاعم، المشروبات المرطبة، ومنتجات اللحوم والأسماك.
- **الارتباطات الخلفية ل القطاع:**  
أعلى نسب استهلاك (وسيط محلي) لقطاع المنتجات الغذائية الأخرى من القطاعات الإقتصادية: المحاصيل الحقلية والزراعية، التعدين، والتجارة.  
أعلى نسب استهلاك (وسيط مستورد) لقطاع المنتجات الغذائية الأخرى من القطاعات الإقتصادية: المحاصيل الحقلية والزراعية، المنتجات الكيماوية الأخرى.  
تكامل وتتشابك الصناعات الغذائية بشكل عام مع منتجات التعبئة والتغليف، ومع قطاع النقل والتبريد، والمطاعم والفنادق وغيرها.

### قطاع خدمات المال/ الخدمات المالية الأخرى

إن الخدمات المالية الأخرى هو واحد من القطاعات المصنفة ضمن قطاع خدمات المال والمتمثل نشاطه في التأمين والتمويل بكافة اشكاله من مراقبة وقروض دوارة من غير البنوك التجارية، ومن خلال تصنيف التعاونيات حسب القطاع تبين ان هناك 18 تعاونية تنشط في تقديم التمويل من خلال القروض الدوارة والمراقبة.

أثر اللجوء السوري	حالة التعاونية							المحافظة				نوع التعاونية	التصنيف الإقتصادي
	خاسرة	غير مفعنة	متراجعة	مستقرة	متسارع	ابتكارية	وظائف دائمة	جلون	المفرق	إربد	الزرقاء		
			1	1						1		1	نماء
				1								1	رجال
5	1	1	6	2				2	6	3	4		مختلطة
5	1	1	8	3				2	6	4	4	2	المجموع

\* مجموع الجمعيات التعاونية/ قطاع خدمات المال (الخدمات المالية الأخرى) في المحافظات المشمولة بالدراسة  $(2+6+4+4+2=18)$  جمعية تعاونية

لقد تركزت تلك التعاونيات في محافظات المفرق وإربد والزرقاء للكثافة السكانية وأحجام البنوك التجارية عن التمويل لهذه الفئات لارتفاع المخاطر وكذلك لتقديم وزارة التخطيط مشروع القروض الدوارة في تلك المناطق، وبشكل عام فإن هذا النوع من النشاطات لا يولد وظائف دائمة

مباشرة من خلال نشاطه وإن كان يسهم في تنشيط قطاعات مولدة لفرص العمل، ومن خلال متابعة مشاريع تلك التعاونيات لم تظهر أي تعاونية ابتكارات في نطاق عملها. ومن حيث الجندر فقد حازت التعاونيات النسائية على 2 من أصل 18 تعاونية، ولكن كانت هاتين التعاونيتين واحدة ذات نمو متسرع وأخرى مستقرة ولا أثر للجوع السوري على نشاطاتها خلال الفترة السابقة، وتأكد هذه النتائج بما عرف بان التزام المرأة في الوفاء بسداد القروض عالٍ مما انعكس على ربحيتها.

لقد اظهرت التعاونيات المختلفة قدرة اقل بحيث كان من اصل 16 تعاونية وتؤكد التعاونيات انتشار نوات نمو سريع و 8 مستقرة في حين كانت 1 متراجعة في ارباحها و 5 خاسرة، ومن خلال توزيع حالة التعاونيات يمكن القول بأن أثر الجوع السوري كان محايده على التعاونيات في القطاع خلال الفترة السابقة.

ويمكن تلخيص وضع قطاع الخدمات المالية الأخرى في الأردن بما يلي:

- من خلال تحليل مصفوفة القطاعات الإقتصادية (Boston matrix) للاقتصاد الأردني من حيث إنتاجية العامل مقابل النمو في مساهمة القطاع بالناتج من خلال قسمة القيمة المضافة على الناتج فان البنوك بشكل عام تعتبر من القطاعات القابلة للنمو **Catching Up Sectors**، وفي الملحق (7) النتائج الكلية للتحليل.
- يتميز قطاع الخدمات المالية الأخرى بإعفاء الأرباح الرأسمالية وأرباح الأسهم النقدية من الضرائب، والحرية في تحويل قيمة الاستثمار والأرباح لموطن المستثمر الأجنبي، وبلغ الإنتاج القائم للقطاع في العام 2010 حوالي 108 مليون دينار.

**الارتباطات الأمامية والخلفية للقطاع<sup>43</sup>:**

- **الارتباطات الأمامية للقطاع:**  
أعلى 3 قطاعات إقتصادية استخداماً لخدمات قطاع البنوك: التجارة، الإنشاءات، وقطاع البنوك.
- **الارتباطات الخلفية للقطاع:**  
أعلى نسب استهلاك ( وسيط محلي) لقطاع البنوك من القطاعات الإقتصادية: خدمات الأعمال، البنوك، وقطاع الخدمات الأخرى.  
أعلى نسب استهلاك ( وسيط مستورد) لقطاع البنوك من القطاعات الإقتصادية: الآلات الهندسية، صناعة الورق ومنتجاته.

### قطاع خدمات المال / تأجير العقارات

يتمثل نشاط هذا القطاع في: الأنشطة العقارية في الممتلكات المملوكة أو المؤجرة، والأنشطة العقارية على أساس عقد أو نظير رسم<sup>44</sup> ومن خلال تصنيف التعاونيات حسب القطاع تبين ان

<sup>43</sup> دائرة الإحصاءات العامة - جداول المدخلات والمخرجات من ص 8 إلى ص 12

هناك 21 تعاونية تنشط في تقديم خدمات التأجير للعقارات سواءً أكانت سكنية أو تجارية أو صناعية.

أثر اللجوء السوري	حالة التعاونية					ابتكارية	وظائف دائمة	المحافظة				نوع التعاونية	التصنيف الاقتصادي
	خاسرة	غير مفعلة	مترجمة	مستقرة	نمو متسلق			عجلون	المفرق	إربد	الزرقاء		
	1		1	1	1							4	نوع
			1									1	رجالي
إيجابي	3			9	4		1			4	6	6	متقدمة
	4		2	10	5		1			4	6	11	المجموع

\* مجموع الجمعيات التعاونية/ قطاع خدمات المال (تأجير العقارات) في المحافظات المشمولة بالدراسة (21 جمعية تعاونية = 4+6+11)

لقد تركزت تلك التعاونيات في محافظات العاصمة و إربد والزرقاء بسبب الكثافة السكانية حيث فرص العمل للأسر وكذلك ربحية وجود المحلات والمكاتب في تلك المحافظات، وبشكل عام فان هذا النوع من النشاطات لا يولد وظائف دائمة مباشرة من خلال نشاطه وان كان يسهم في تنشيط قطاعات مولدة لفرص العمل، ومن خلال متابعة مشاريع تلك التعاونيات لم تظهر اي تعاونية ابتكارات في نطاق عملها.

ومن حيث الجندر فقد حازت التعاونيات النسائية على 4 من أصل 21 تعاونية ومحصورة في العاصمة، وتوزعت حالتها بين نمو متسلق ومستقرة ومترجمة وخاسرة ولا أثر للجوء السوري على نشاطاتها خلال الفترة السابقة.

لقد أظهرت التعاونيات المختلطة قدرة أكبر بحيث كان من أصل 16 تعاونيات 4 ذات نمو متسلق و 9 مستقرة في حين كانت 3 خاسرة وكان أثر للجوء السوري إيجابيا على نشاطاتها خلال الفترة السابقة. ومن خلال توزيع حالة التعاونيات يمكن القول بأن أثر اللجوء السوري كان إيجابيا على التعاونيات في القطاع خلال الفترة السابقة بسب الطلب الإضافي على تأجير العقارات السكنية وكذلك المحلات للمستثمرين من اللاجئين السوريين.

ويمكن تلخيص وضع قطاع تأجير العقارات في الأردن بما يلي:

- من خلال تحليل مصفوفة القطاعات الإقتصادية (Boston matrix) للاقتصاد الأردني من حيث إنتاجية العامل مقابل النمو في مساهمة القطاع بالناتج من خلال فسمة القيمة المضافة على الناتج فان العقارات بشكل عام تعتبر من القطاعات **الخاسرة/Loser Sectors**. وفي الملحق (1) النتائج الكلية للتحليل، يمكن النظر إلى هذه المصفوفة كدورة لحياة القطاع: حيث أنها تبدأ بالخسارة إذ تكون القطاعات ذات قيمة مضافة وإنتاجية منخفضة "Loser Sectors" ، من ثم تقوم على زيادة كفاءة العملية الإنتاجية بها لتنقل إلى "Catching Up Sectors" قطاعات ذات قيمة مضافة منخفضة وإنجاحية عالية، وبعد ذلك فإنها تنتقل إلى المجموعة الرابحة "Winner Sectors" إذ تكون القيمة المضافة والإنتاجية للقطاع عالية، ومع تدهور إنتاجية القطاع (وانطباق قانون تناقص العوائد الحدية) فإن القطاع ينتقل إلى مجموعة "Decreasing Sectors" ذات القيمة المضافة العالمية والإنتاجية المنخفضة، وتتجدر الإشارة إلى أن زيادة النمو في إنتاجية عوامل الإنتاج في قطاع معين تؤدي إلى زيادة مساهمة ذلك القطاع في الناتج المحلي الإجمالي وبالتالي انتقاله نحو مجموعة القطاعات الرابحة.

- من أبرز الاسباب التي ساعدت على نمو قطاع العقارات وجود التشريعات المحفزة للاستثمار في القطاع والتي تجيز لغير الأردنيين تملك الاراضي والعقارات في المملكة، بلغ الإنتاج القائم للقطاع في العام 2010 حوالي 55 مليون دينار.

#### الارتباطات الأمامية والخافية للقطاع<sup>45</sup> :

- **الارتباطات الأمامية للقطاع:**  
أعلى 3 قطاعات إقتصادية استخداماً لمنتجات قطاع العقارات: التجارة، خدمات أخرى، وقطاع الفنادق والمطاعم.
- **الارتباطات الخافية للقطاع:**  
أعلى نسب استهلاك (وسيط محلي) لقطاع العقارات من القطاعات الإقتصادية: البنوك، العقارات، خدمات الأعمال.  
أعلى نسب استهلاك (وسيط مستورد) لقطاع العقارات من القطاعات الإقتصادية: المنتجات النفطية المكررة، الآلات الهندسية.

### قطاع خدمات المال / ملكية دور السكن

يتمثل نشاط هذا القطاع في الأبنية السكنية (قطاع الإسكان). ومن خلال تصنيف التعاونيات حسب القطاع تبين ان هناك 13 تعاونية تنشط في التعاون في شراء قطعة أرض كبيرة يتم فرزها وتوزيعها على اعضاء الجمعية بالقرعة وبالتقسيط، ولا يسمح بنقل الملكية الا بعد فترة، وقد تنشط تلك الجمعيات بعد استكمال بيع قطع الاراضي في مشاريع تجارية لصالح أبناء المنطقة في ذات قطعة الأرض.

أثر اللجوء السوري	حالة التعاونية						ابتكارية	وظائف دائمة	المحافظة					نوع التعاونية	التصنيف الاقتصادي
	خاسرة	غير مفعلة	متراجعة	مستقرة	نمو متسرع	عجلون			عجلون	المفرق	اريد	الزرقاء	العاصمة		
1														1	نساء
															رجال
3	1			7	1						1	10	1		مختلطة
4	1			7	1					1	10	2			المجموع

\* مجموع الجمعيات التعاونية/ قطاع خدمات المال / ملكية دور السكن في المحافظات المشمولة بالدراسة = (1+10+2)= 13 جمعية تعاونية

لقد تركزت تلك التعاونيات في محافظة الزرقاء للكثافة السكانية والامتداد الجغرافي. وبشكل عام فإن هذا النوع من النشاطات لا يولد وظائف دائمة مباشرة من خلال نشاطه وان كان يسهم في تنشيط قطاعات مولدة لفرص العمل، ومن خلال متابعة مشاريع تلك التعاونيات لم تظهر اي تعاونية ابتكارات في نطاق عملها.

ومن حيث الجندر فقد حازت التعاونيات النسائية على 1 من أصل 13 تعاونية محصورة في العاصمة ، وحالتها خاسرة ولا أثر للجوء السوري على نشاطاتها خلال الفترة السابقة. لقد اظهرت التعاونيات المختلفة قدرة أكبر بحيث كان من أصل 12 تعاونيات تعاونية واحدة ذات نمو متسرع و 7 مستقرة في حين كانت واحدة غير مفعلة و 3 خاسرة ولا أثر للجوء السوري على نشاطاتها خلال الفترة السابقة. ومن خلال توزيع حالة التعاونيات يمكن القول بأن أثر اللجوء السوري كان ايجابياً على التعاونيات في القطاع خلال الفترة السابقة بسب الطلب

الإضافي على السكن مما دفع مزيد من الأردنيين للمبادرة بتكوين جمعيات أو المضي في شراء وتخصيص الأراضي.

ويمكن تلخيص وضع قطاع ملكية دور السكن في الأردن بما يلي:

- جاء قطاع ملكية دور السكن في المرتبة 2 من بين 81 قطاع فرعى بالمساهمة في الناتج المحلي الإجمالي لعام 2006<sup>46</sup>.
- يعتبر قطاع الإسكان من القطاعات التي تساهم بشكل رئيس في توفير السكن الملائم لكافة الفئات من المواطنين، وتعد دور السكن أصولاً ثابتة غير منتجة<sup>47</sup>.

**الارتباطات الأمامية والخلفية للقطاع<sup>48</sup> :**

- **الارتباطات الأمامية للقطاع:**  
لا يوجد إنتاج لهذا القطاع يذهب استهلاك وسيط للقطاعات الأخرى.
- **الارتباطات الخلفية للقطاع:**  
أعلى نسب استهلاك ( وسيط محلي ) لقطاع قطاع ملكية دور السكن من القطاعات الإقتصادية: كان قطاع الإنشاءات القطاع الوحيد الذي يستهلك من قبل دور السكن.

### قطاع الخدمات الاجتماعية ( التعليم والشخصية )

يتمثل نشاط هذا القطاع بجميع انواع التعليم النظامي وغير النظامي ( التعليم الابتدائي ، التعليم الثانوي ، التعليم العالي ، أنواع التعليم الأخرى<sup>49</sup> ) ، والشخصية ( ثلاثة جمعيات فقط ). ومن خلال تصنیف التعاونيات حسب القطاع تبين ان هناك 14 تعاونية تنشط في التعاون في تقديم الخدمات التعليمية والشخصية من مدارس وصالونات نسائية وحدائق أسرية.

نوع التعاونية	المحافظة	المحافظة						التصنيف الإقتصادي	
		العاصمة	الزرقاء	إربد	المفرق	عجلون	وطائف دائمة	ابتكارية	
نوع التعاونية	المحافظة	العاصمة	الزرقاء	إربد	المفرق	عجلون	وطائف دائمة	ابتكارية	نوع التعاونية
نساء									الخدمات الاجتماعية والشخصية
رجال									
مختلطة									
المجموع									

\* **مجموع الجمعيات التعاونية / قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية في المحافظات المشمولة بالدراسة (3+2+5+3+1=14 جمعية تعاونية)**

لقد تركزت تلك التعاونيات في محافظة إربد بشكل اساسي والزرقاء وعجلون. وبشكل عام فإن هذا النوع من النشاطات يولد وظائف دائمة مباشرة من خلال نشاطه ولكن لا يسهم في تنشيط قطاعات مولدة لفرص العمل، ومن خلال متابعة مشاريع تلك التعاونيات لظهور 3 تعاونيات ابتكارات في نطاق عملها ومنها مدرسة لذوي الاحتياجات الخاصة.

ومن حيث الجندر فقد حازت التعاونيات النسائية على 8 من أصل 14 تعاونية وتوزعت على المحافظات ما عدا العاصمة ، وحالتها في العموم خاسرة مع ان أثر اللجوء السوري على نشاطاتها كان ايجابيا خلال الفترة السابقة. ويعود تفوق عدد الجمعيات النسائية لكون طبيعة الخدمات الاجتماعية تتناسب والنساء. وكان الحال مشابها لدى الجمعيات المختلفة حيث هناك 6 جمعيات مختلطة منها 2 مستقرة وواحدة متراجعة في حين كانت واحدة غير مفعلاً و 3 خاسرة

46 جداول المدخلات والمخرجات / تقرير وصفي لقطاع ملكية دور السكن - ص 7  
47 وزارة التخطيط/قطاع الإسكان

http://www.mop.gov.jo/arabic/pages.php?menu\_id=196&local\_type=0&local\_id=0&local\_details=0&local\_details1=0

48 جداول المدخلات والمخرجات / تقرير وصفي لقطاع ملكية دور السكن - ص 13-9

49 جداول المدخلات والمخرجات / تقرير وصفي لقطاع التعليم ص 5

وكان أثر للجوء السوري على نشاطاتها إيجابياً خلال الفترة السابقة. ومن خلال توزيع حالة التعاونيات يمكن القول بأن أثر اللجوء السوري كان سلبياً على التعاونيات في القطاع خلال الفترة السابقة كون الجمعيات الرابحة والمستقرة كانت 3 من أصل 14 رغم افادة بعض الجمعيات بأن أثر اللجوء السوري كان إيجابياً.

### ويمكن تلخيص وضع قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية في الأردن بما يلي:

- من خلال تحليل مصفوفة القطاعات الإقتصادية (Boston matrix) للاقتصاد الأردني من حيث إنتاجية العامل مقابل النمو في مساهمة القطاع بالنتائج من خلال قسمة القيمة المضافة على الناتج فان قطاع التعليم بشكل عام تعتبر من القطاعات الخاسرة/Loser Sectors. وفي الملحق (1) النتائج الكلية للتحليل
- يتمتع قطاع التعليم بانتشار المدارس والجامعات بشكل جيد حسب التوزيع الجغرافي، إلا أن نوعية خدمة التعليم الأساسي والعلمي متعددة خاصة في المحافظات، ولقد بلغ الإنتاج القائم لقطاع التعليم الخاص في العام 2010 حوالي 438 مليون دينار.

### الارتباطات الأمامية والخلفية لقطاع التعليم<sup>50</sup> :

- **الارتباطات الأمامية لقطاع التعليم:**  
أعلى 3 قطاعات إقتصادية استخداماً لخدمات قطاع التعليم: التعليم، النقل الجوي، وقطاع البنوك.
- **الارتباطات الخلفية لقطاع التعليم:**  
أعلى نسب استهلاك ( وسيط محلي ) لقطاع التعليم من القطاعات الإقتصادية: صناعة الورق ومنتجاته، خدمات الاعمال، والطباعة والنشر.  
أعلى نسب استهلاك ( وسيط مستورد ) لقطاع التعليم من القطاعات الإقتصادية: صناعة الورق ومنتجاته، المنتجات النفطية المكررة.

### قطاع التجارة (التجارة والمطاعم)

يشمل نشاط هذا القطاع البيع بالجملة والتجزئة لجميع أنواع السلع مثل بيع المركبات ذات المحركات، بيع وقود السيارات بالتجزئة، البيع بالتجزئة للأغذية والمشروبات والتبغ في المتاجر المتخصصة. وكذلك نشاط المطاعم والفنادق (جمعيتين فقط). ومن خلال تصنيف التعاونيات حسب القطاع تبين ان هناك 22 تعاونية تنشط في هذا القطاع.

أثر اللجوء السوري	حالة التعاونية						ابتكارية	وظائف دائمة	المحافظة				نوع التعاونية	التصنيف الإقتصادي
	خاسرة	غير مفطورة	متراجعة	مستقرة	نمو	متشارع			جلون	المفرق	اريد	الزرقاء		
إيجابي				4			1	4	3		1			نساء
														رجال
إيجابي	7		2	5	4	1	16	5	4	3	2	4		مختلطة
	7		2	9	4	2	20	8	4	4	2	4		المجموع

\* مجموع الجمعيات التعاونية/ قطاع التجارة (التجارة والمطاعم والمنتجات التقليدية) في المحافظات المشمولة بالدراسة  
 $(8+4+4+2+4)=22$  جمعية تعاونية

لقد توزعت تلك التعاونيات في المحافظات الخمس وأن بشكل أكبر في عجلون، وعموماً فإن هذا النوع من النشاطات يولد وظائف دائمة مباشرة من خلال نشاطه ولكن لا يسهم في تنشيط

قطاعات مولدة لفرص العمل، ومن خلال متابعة مشاريع تلك التعاونيات تظهر تعاونيتين ابتكاريتين في نطاق المطاعم بمزج نشاط المطعم بالمنتجات التقليدية للسياح. ومن حيث الجندر فقد حازت التعاونيات النسائية على 4 من أصل 22 تعاونية وتوزعت على محافظتي عجلون وإربد ، وحالتها في العموم مستقرة مع أن أثر اللجوء السوري على نشاطاتها كان ايجابيا خلال الفترة السابقة، أما الجمعيات المختلطة فقد كانت 16 جمعية مختلطة منها 4 تشهد نمواً متسلقاً 5 مستقرة و 2 متراجعة و 7 خاسرة وكان أثر اللجوء السوري على نشاطاتها ايجابياً خلال الفترة السابقة. ومن خلال توزيع حالة التعاونيات يمكن القول بأنّ أثر اللجوء السوري كان ايجابياً على التعاونيات في القطاع خلال الفترة السابقة كون الجمعيات الرابحة والمستقرة كانت 9 من أصل 16.

ويمكن تلخيص وضع قطاع التجارة في الأردن بما يلي:

- من خلال تحليل مصفوفة القطاعات الإقتصادية (Boston matrix) للاقتصاد الأردني من حيث إنتاجية العامل مقابل النمو في مساهمة القطاع بالناتج من خلال قسمة القيمة المضافة على الناتج فان قطاع التجارة والمطاعم بشكل عام تعتبر من القطاعات الخاسرة Loser/Sectors. وفي الملحق (1) النتائج الكلية للتحليل
- يعتبر الموقع الجغرافي والاستقرار السياسي من أهم النقاط المهمة لوجود تجارة الترانزيت من خلال المناطق الحرة والموانئ والمنافذ الحدودية، بالإضافة لوجود تشريعات وتسهيلات لأنظمة التجارية التي تشجع الاستثمار في القطاع التجاري، إذ بلغ الإنتاج القائم للقطاع في العام 2010 حوالي 2,3 مليار دينار.
- يرتبط قطاع الفنادق والمطاعم بشكل مباشر بالقطاع السياحي، ويعتبر تنوع المناطق السياحية والأثرية الجاذبة للسياح في مختلف مناطق المملكة من العوامل المؤثرة في القطاع. وقد بلغ الإنتاج القائم للقطاع حوالي 660 مليون دينار في العام 2010.

#### الارتباطات الأمامية والخلفية للقطاع<sup>51</sup>:

- **الارتباطات الأمامية للقطاع:**  
أعلى 3 قطاعات إقتصادية استخداماً لخدمات قطاع التجارة: الإنشاءات، صناعة الملابس والخدمات الصحية.
- **الارتباطات الخلفية للقطاع:**  
أعلى نسب استهلاك (وسيط محلي) لقطاع التجارة من القطاعات الإقتصادية: العقارات، قطاع البنوك، قطاع خدمات الأعمال.  
أعلى نسب استهلاك (وسيط مستورد) لقطاع التجارة من القطاعات الإقتصادية: منتجات المطاط، هيكل المركبات والمقطورات.

## قطاع الطاقة والمياه

يعتبر قطاع الطاقة والمياه داعماً أساسياً لعملية التنمية وركيزة من ركائزها حيث يحتل القطاع أهمية بالغة بالنسبة للاقتصاد الوطني ويسمم في تكوين الناتج المحلي ويوفر فرص العمل المباشرة<sup>52</sup>.

ويشمل إنتاج الطاقة المتتجدة ومنتجات النفط المكررة وقطاع استغلال المياه وتوزيعها، ومن خلال تصنيف التعاونيات حسب القطاع تبين ان هناك 9 تعاونية تنشط في هذا القطاع.

أثر اللجوء السوري	حالة التعاونية								المحافظة				نوع التعاونية	التصنيف الاقتصادي
	خاسرة	غير مفعلاً	متراجعة	مستقرة	نمو متسرع	ابتكارية	وظائف دائمة	عجلون	المفرق	إربد	الزرقاء	العاصمة		
					1		1						نساء	الصناعات التحويلية ( المنتجات النفطية ) المكررة
													رجال	
													مختلطة	
					1		1						المجموع	
													نساء	الطاقة المتتجدة
													رجال	
1						1	1						مختلطة	
1						1	1						المجموع	
													نساء	قطاع المياه (ادارة الطلب، الفترة، الابار)
													رجال	
													مختلطة	
اجابي	3			3	1	1	7	1	3	3			المجموع	
	3			3	1	1	7	1	3	3				

\* مجموع الجمعيات التعاونية / قطاع الصناعات التحويلية ( المنتجات النفطية المكررة ) في المحافظات المشمولة بالدراسة = جمعية تعاونية واحدة

\* مجموع الجمعيات التعاونية / قطاع الطاقة المتتجدة في المحافظات المشمولة بالدراسة = جمعية تعاونية واحدة.

\* مجموع الجمعيات التعاونية / قطاع المياه في المحافظات المشمولة بالدراسة (1+3+3)= 7 جمعيات تعاونية

لقد تركزت تلك التعاونيات في محافظتي إربد والمفرق، وبشكل عام فان هذا النوع من النشاطات يولد وظائف دائمة مباشرة من خلال نشاطه، ومن خلال متابعة مشاريع تلك التعاونيات تظهر تعاونية ابتكارية في نطاق الطاقة المتتجدة من حيث توفير الطاقة لمنطقة جغرافية محددة وأخرى في مجال بناء خزانات مياه جوفية ومن ثم بيعها.

ومن حيث الجذر فقد خلت من التعاونيات النسائية اما الجمعيات الرجال و المختلطة فقد كانت 9 جمعية مختلطة منها 2 تشهد نمواً متسرعاً 3 مستقرة و 4 خاسرة وكان أثر اللجوء السوري على نشاطاتها ايجابياً خلال الفترة السابقة. ومن خلال توزيع حالة التعاونيات يمكن القول بأن أثر اللجوء السوري كان ايجابياً على التعاونيات في القطاع خلال الفترة السابقة كون الجمعيات الرابحة والمستقرة كانت 5 من أصل 9.

#### ويمكن تلخيص وضع قطاع الطاقة والمياه في الأردن بما يلي:

- من خلال تحليل مصفوفة القطاعات الإقتصادية (Boston matrix) للاقتصاد الأردني من حيث إنتاجية العامل مقابل النمو في مساهمة القطاع بالناتج من خلال قسمة القيمة المضافة على الناتج فان قطاع الطاقة بشكل عام تعتبر من القطاعات القابلة للنمو Catching Up Sectors. وفي الملحق (1) النتائج الكلية للتحليل توفر أنظمة وتشريعات خادمة للاستثمار في قطاع الكهرباء، بالإضافة إلى وجود الاستثمارات الأجنبية المباشرة التي تدخل في مشاريع منتجي الطاقة. وقد بلغ الإنتاج القائم للقطاع في العام 2010 حوالي 623 مليون دينار.
- توفر الصخر الزيتي بكميات ونسب عالية جداً تعتبر فرصة كبيرة لقطاع المنتجات النفطية المكررة في مجال الطاقة البديلة، وقد بلغ الإنتاج القائم للقطاع في العام 2010 حوالي 2,5 مليار دينار.
- يشكل الوضع المائي في الأردن تحدياً استراتيجياً على المستوى السياسي والاجتماعي والاقتصادي في ظل عجز مائي متزايد ونمو سكاني مطرد.

- تراجعت حصة الفرد من المياه من 153 لتر/فرد يومياً عام 2005 إلى 120 لتر/فرد يومياً عام 2007 لأسباب اهمها الزيادة السكانية الطبيعية والهجرات القسرية التي تعرضت لها المملكة على فترات متعددة، إضافة للتطور الاقتصادي والاجتماعي والانتشار العمراني والسكاني.
- تعتبر المياه الجوفية المصدر المائي الوحيد لسائر الاستعمالات في معظم مناطق المملكة ولكنها تتعرض للاستنزاف.
- ينقسم الطلب الكلي إلى طلب على الطاقة الأولية<sup>53</sup> والطاقة النهائية<sup>54</sup>، فيما بلغ الطلب الكلي على الطاقة الأولية في عام 2011 حوالي 7457 مليون ط.م.ن.<sup>55</sup> بنسبة ارتفاع مقدارها 1.4% عن عام 2010، بلغ الطلب الكلي على الطاقة النهائية في عام 2011 حوالي 4888 مليون ط.م.ن بنسبة ارتفاع مقدارها 0.3% عن عام 2010.

#### الارتباطات الأمامية والخلفية للقطاع<sup>56</sup> :

- الترابطات الأمامية للقطاع:
- أعلى 3 قطاعات إقتصادية استخداماً لمنتجات قطاع الكهرباء: التعدين، الإسمنت، والمياه.
- الترابطات الخلفية للقطاع:
- أعلى نسب استهلاك (وسيط محلي) لقطاع الكهرباء من القطاعات الإقتصادية: النقل عبر الأنابيب، المنتجات النفطية المكررة، وقطاع البنوك.
- أعلى نسب استهلاك (وسيط مستورد) لقطاع الكهرباء من القطاعات الإقتصادية: المنتجات النفطية المكررة، النفط ومنتجاته الغاز، الآلات الكهربائية.

### قطاعات أخرى وغير مصنفة

ومن خلال تصنیف التعاونیات حسب القطاع تبيّن أن هناك 17 تعاونیة تشمل تعاونیتان في قطاع النقل و 4 في قطاع الإنشاءات و 20 تعاونیة غير مصنفة نتيجة عدم تفعيلها كون بعضها ناشئة أو لوجود خسارات خرجت بها من كل الأنشطة الإقتصادية.

نسبة أثر الجوء السوري	حالة التعاونية					ابتكارية	وظائف دائمة	المحافظة				التصنيف الإقتصادي
	خاسرة	غير مفعلة	متراجعة	مسقرة	نمو متسارع			جلون	المفرق	اربد	الزرقاء	
												نماء
												رجال
			1	1		2		1		1		مخنطة
			1	1		2		1		1		المجموع
						1	1	1				نماء
سلبي	1					1	1	1				رجال
إيجابي	1			1		2	2	1				مخنطة
	2			2		4	4	2				المجموع
	11							7	3			نماء
	1											رجال
	5	3						3		3	2	مخنطة
	5	15						10	3	3	4	المجموع

\* مجموع الجمعيات التعاونية/ قطاع النقل (النقل البري) في المحافظات المشمولة بالدراسة = 1+1 = 2 جمعيتي تعاونيتين

\* مجموع الجمعيات التعاونية/ قطاع الإنشاءات في المحافظات المشمولة بالدراسة = 2+2 = 4 جمعيات تعاونية

\* مجموع الجمعيات التعاونية/ غير مصنفة في المحافظات المشمولة بالدراسة = 10+3+3+4 = 20 جمعية تعاونية

لقد تركزت تلك التعاونيات غير المصنفة في محافظة عجلون خاصة النسائية منها، ومن خلال متابعة مشاريع تلك التعاونيات تظهر تعاونية ابتكاريه في نطاق الإنشاءات في مجال السباكة حيث شكلت مجموعة جمعية نسائية لتقديم خدمات السباكة للمنازل والمستشفيات لتعاطى مع خصوصية بعض الزبائن.

#### 4.3.2 تحليل القطاع التعاوني من منظور المجتمع المحلي<sup>57</sup>

53 الطاقة الأولية: هي الطاقة التي لم يسبق أن تم اخضاعها لأية عملية تغيير أو تحويل مثل النفط الخام والغاز الطبيعي والفحm وغيرها.

54 الطاقة النهائية: هي الطاقة المتاحة لاستهلاك النهائي ولم تصل للمستهلك بعد، مثل المشقات النفطية المنتجة والمخزنة في المحطات أو الكهرباء قبل توزيعها ونقلها.

55 ط.م.ن: طن مكافئ نفط

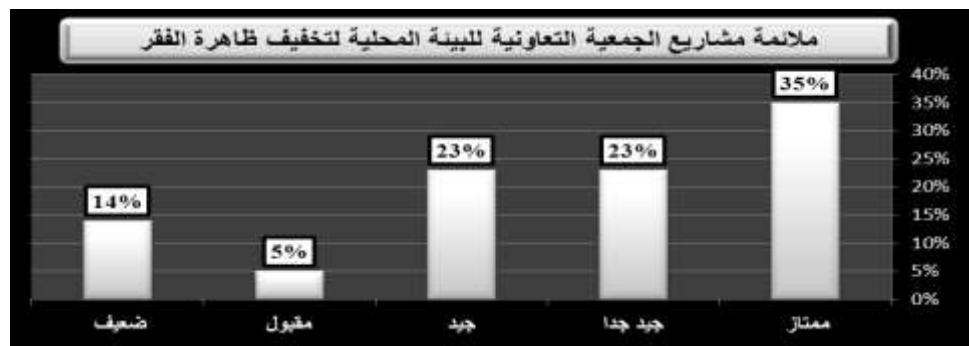
56 جداول المخالفات والمخرجات/ تقرير وصفي لقطاع الكهرباء ص-9

57 تم استقراء هذا البند من ملاحظات الأشخاص في المجتمع المحلي المحيط بالتعاونيات أثناء تفاعليم مع الباحثين الميدانيين قام الباحثين بتوضیح دائرة المبحوثین لتشمل رؤساء الجمعيات والأعضاء بالإضافة إلى بعض أعضاء المجتمع المحلي الذين اما استفادوا من التعاونيات او كان لديهم ارتباط بها بشكل او اخر.

يتناول هذا الجزء من التحليل المساهمة الاجتماعية للجمعيات التعاونية من منظور المجتمع المحلي، يلاحظ من الجدول التالي أن "أعضاء الجمعية يستفيدون من المشاريع"<sup>58</sup> هو أبرز المشكلات المجتمعية التي تواجه الجمعية التعاونية، إلا أن واقع الأمر أن الجمعيات التعاونية تنشأ لتحقيق النفع لأعضائها، فالجمعيات التعاونية ليست خيرية وتحقيق النفع للأعضاء كفيل باستمرار الجمعية لتحقيق أهدافها المجتمعية.

نسبة الرضا	المتوسط الحسابي	المجتمعية
0.7786	3.893	ملائمة مشاريع الجمعية التعاونية للبيئة المحلية لتخفيض ظاهرة الفقر
0.8026	4.013	إفاده المجتمع المحلي من مشاريع الجمعية التعاونية لتخفيض ظاهرة البطالة
0.7294	3.647	المشاريع مبنية على دراسة حقيقة لاحتياجات المجتمع المحلي
0.7774	3.887	المشاريع تأخذ بعين الاعتبار دمج النساء كعنصر اساسي فاعل
0.7	3.5	أعضاء الجمعية يستفيدون من المشاريع
0.74674	3.7337	تراعي الجمعيات قدرات النساء ودورهن الأساسي في المشاريع
0.7786	3.893	تقبل أعضاء الجمعية لوجود حقيقي فاعل للنساء وليس مجرد تواجد
0.8026	4.013	ادارك النساء لدورهن الحقيقي في العمل والإنتاج وتحقيق الارباح
0.7294	3.647	تساهم الجمعية التعاونية بترسيخ مبدأ مشاركة المرأة الفاعل في الاقتصاد والعمل
0.7774	3.887	تساهم الجمعية التعاونية برفع مستوى الخدمات لتخفيض ظاهرتي الفقر والبطالة
0.75	3.7549	المتوسط العام

تبين أن (58%) من أفراد العينة يرون أن مشاريع الجمعية التعاونية ملائمة للبيئة المحلية للتخفيف من ظاهرة الفقر.



و(23%) يرونها بشكل جيد و (5%) بشكل مقبول و نسبة لا يستهان بها ترى أن مشاريع الجمعية غير ملائمة للبيئة المحلية للتخفيف من ظاهرة الفقر حيث بلغت (14%).

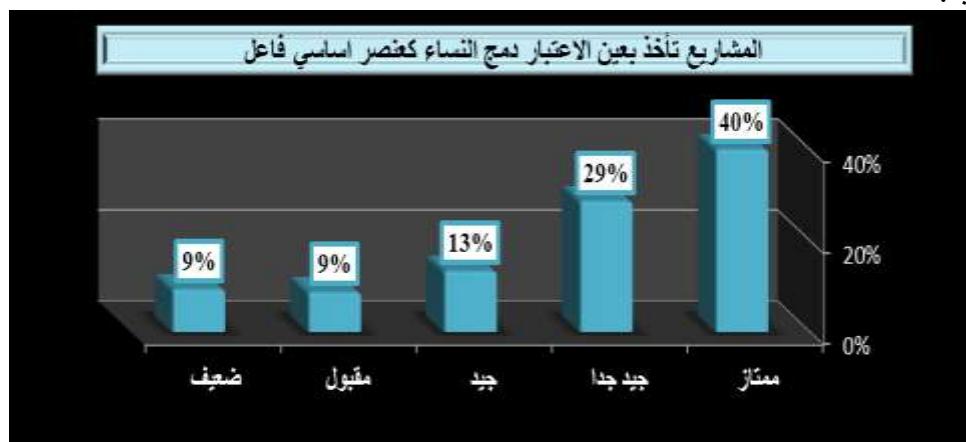


تبين أن (64%) من أفراد العينة يرون أن مشاريع الجمعية التعاونية المشاريع مبنية على دراسة حقيقة لاحتياجات المجتمع المحلي و (21%) يرونها بشكل جيد و (5%) يرونها بشكل مقبول و نسبة لا يستهان بها ترى ضعفاً في ذلك حيث بلغت (10%).

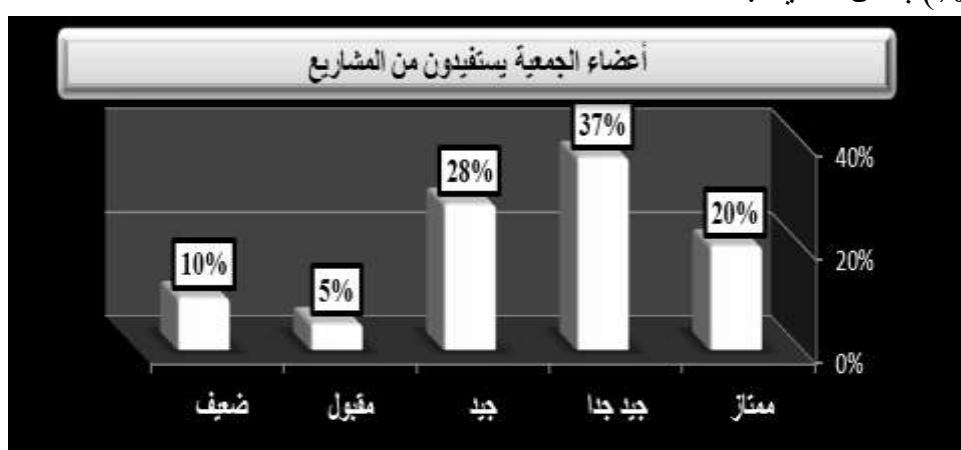
<sup>58</sup> لم يتاثر المجتمع المحلي بأية تحسينات اقتصادية إيجابية تمنت بها هذه التعاونيات رغم ان اعضاء هذه التعاونيات تأثروا إيجاباً ولم يحفزهم ذلك للانخراط أو الرغبة في الانضمام لهذه التعاونيات أو خلق لديهم الرغبة بإنشاء أخرى نتيجة أن المشاريع يتم إنشاؤها ويتمنى تكوين جمعية تعاونية لامتلاك هذه المشاريع .



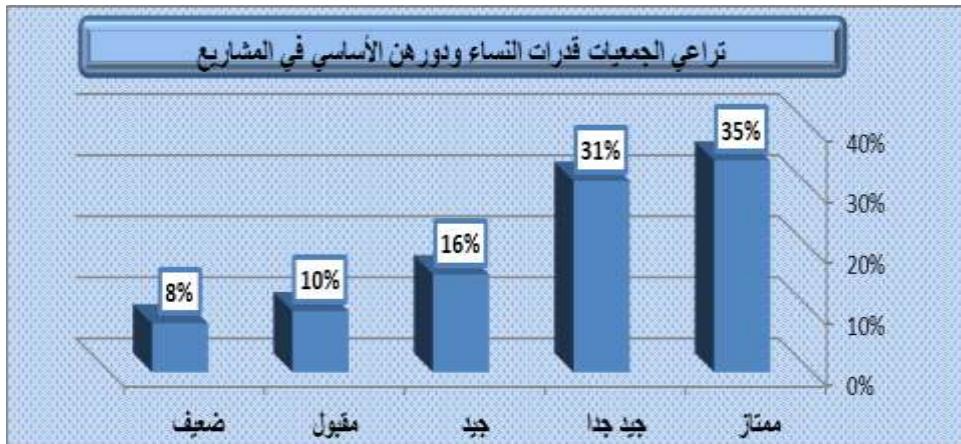
تبين أن (69%) من أفراد العينة يرون أن مشاريع الجمعية التعاونية تأخذ بعين الاعتبار دمج النساء كعنصر أساسي فاعل وهذه نسبة عالية باعتبار النساء عنصر فاعل في مشاريع الجمعيات التعاونية.



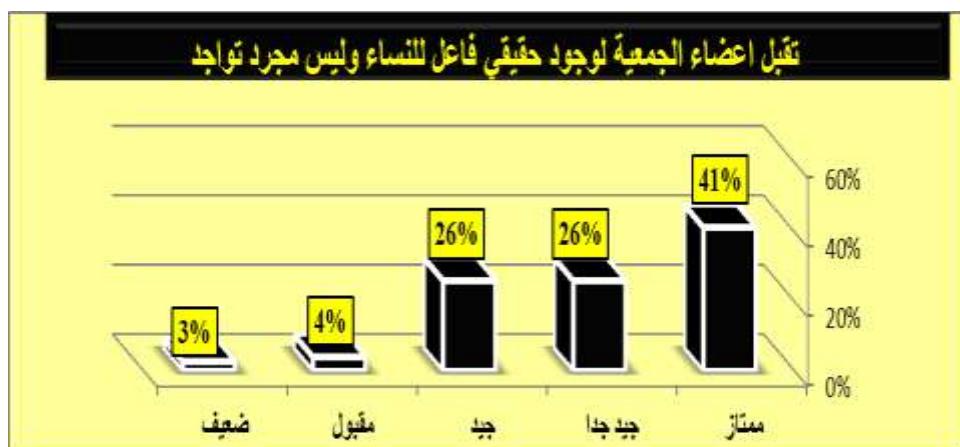
تبين أن (57%) من أفراد العينة يرون أن أعضاء الجمعية التعاونية يستفيدون من مشاريعها وهذه نسبة غير مرضية للأعضاء يجب أن تكون نسبة الرضا أعلى من ذلك، و (28%) يرون مدى استفادة الأعضاء من المشاريع بشكل جيد و (5%) يرونها بشكل مقبول، ونسبة لا يستهان بها (10%) بشكل ضعيف.



تبين أن (66%) من أفراد العينة يرون أن الجمعية التعاونية تراعي الجمعيات قدرات النساء ودورهن الأساسي في المشاريع، هذه نسبة جيدة تسجل لصالح الجمعيات التعاونية.



تبين أن (67%) من أفراد العينة يرون أن الجمعية التعاونية أن أعضاء الجمعية يتقبلون لوجود حقيقي فاعل للنساء وليس مجرد وجود و (26%) يرون تقبل الأعضاء بشكل متوسط و (4%) يرون التقبل بشكل مقبول (3%) بشكل ضعيف.

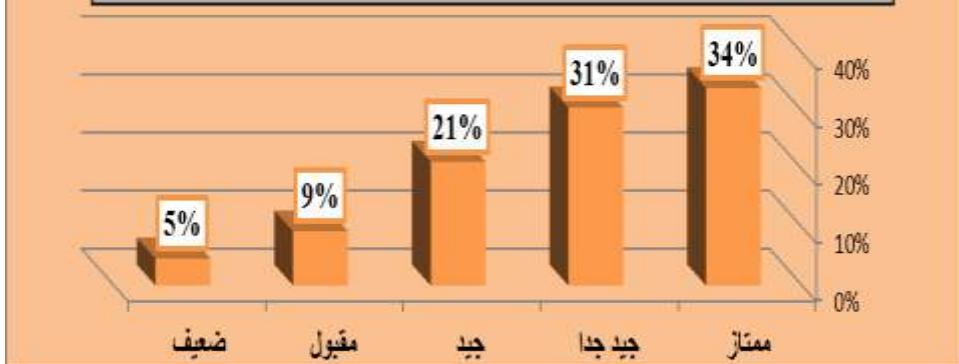


تبين أن (56%) من أفراد العينة يرون أن النساء في الجمعية التعاونية يدركن دورهن الحقيقي في العمل والإنتاج وتحقيق الأرباح ونسبة (23%) بشكل جيد و (12%) بشكل مقبول و (9%) بشكل ضعيف.



تبين أن (65%) من أفراد العينة يرون أن الجمعية التعاونية تساهم بترسيخ مبدأ مشاركة المرأة الفاعل في الاقتصاد والعمل.

### تساهم الجمعية التعاونية بترسيخ مبدأ مشاركة المرأة الفاعل في الاقتصاد والعمل



وفي الجدول التالي بيان حول مساهمة الجمعيات برفع مستوى الخدمات لتخفيض ظاهرتي الفقر والبطالة، تبين أن (57%) من أفراد العينة يرون أن الجمعية التعاونية تساهم برفع مستوى الخدمات لتخفيض ظاهرتي الفقر والبطالة

### تساهم الجمعية التعاونية برفع مستوى الخدمات لتخفيض ظاهرتي الفقر والبطالة

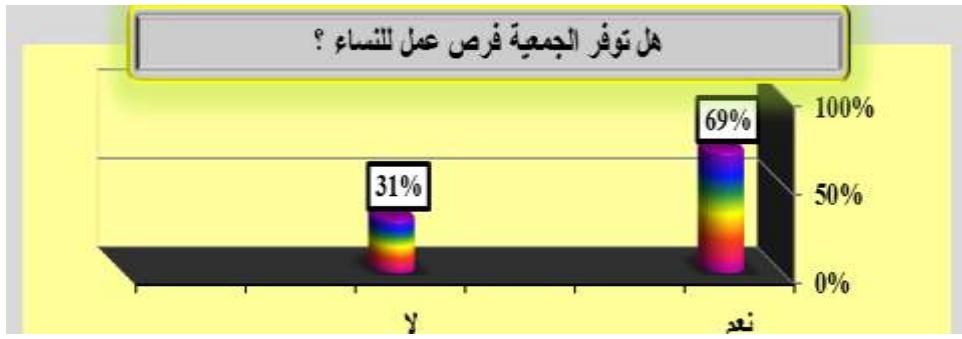
ضعف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
13%	9%	21%	26%	31%

#### كما نلاحظ ما يلى:

- يغلب على هدف إنشاء الجمعيات التعاونية في المحافظات والمناطق الريفية تأسيس مشاريع تقليدية مثل تصنيع الألبان، أو بيع التجزئة، بينما حظيت العاصمة ومرافق المحافظات ببعض الجمعيات التعاونية المهنية الابتكارية كالعاملات في مهنة السباكة مثلاً.
- تعد التعاونيات من أهم وسائل التمكين الاقتصادي للمرأة من وجهة نظر المبحوثين، كونها توفر بيئة خصبة لتضافر الجهود وتمكن العضو من الاستفادة من قدرات باقي الأعضاء الفنية والمادية.
- تساهم الجمعيات التعاونية من وجهة نظر المبحوثين في معالجة مشكلتي الفقر والبطالة باستثناء الجمعيات التعاونية في العاصمة والزرقاء اذ تهدف إلى تحقيق المنافع المباشرة لأعضائها.

وحول رأي المبحوثين بمدى توفير الجمعية فرص عمل للنساء، لقد تبين أن 68.5% من عينة الدراسة يتفقون على أن الجمعية توفر فرص عمل للنساء ، والجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة، جدول العاملين و العاملات ومعدل رواتبهم.

وفي الشكل التالي بيان حول مدى توفير الجمعيات فرص عمل للنساء



و حول رأي المبحوثين بأن هذه الفرص التشغيلية تحد من ظاهرة البطالة المتعلقة بالنساء، لقد تبين أن 92.2% من عينة الدراسة يتفقون على أن الفرص التشغيلية تحد من ظاهرة البطالة المتعلقة بالنساء، و الجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة، ويلاحظ أن النسبة الأكبر من المتفقين على هذه العبارة في محافظة الزرقاء، وأقلهم في محافظة العاصمة.

الإجمالي	الجمعية عمل منطقة					هل هذه الفرص التشغيلية تحد من ظاهرة البطالة المتعلقة بالنساء؟
	إربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق	
106	25	19	28	8	26	تكرار %
92.2%	89.3%	76.0%	100.0%	100.0%	100.0%	نعم
9	3	6	0	0	0	تكرار %
7.8%	10.7%	24.0%	0.0%	0.0%	0.0%	لا
115	28	25	28	8	26	تكرار %
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	الاجمالي

و حول رأي المبحوثين بأن هذه الفرص التشغيلية تساعد النساء على التغلب على ظاهرة الفقر، لقد تبين أن 90.5% من عينة الدراسة يتفقون على أن هذه الفرص التشغيلية تساعد النساء على التغلب على ظاهرة الفقر ، و الجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة، يلاحظ أن النسبة الأكبر من المتفقين على هذه العبارة في محافظة الزرقاء وأقلهم في محافظة عمان.

الإجمالي	الجمعية عمل منطقة					هل هذه الفرص التشغيلية تساعد النساء على التغلب على ظاهرة الفقر؟
	إربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق	
105	25	19	28	8	25	تكرار %
90.5%	89.3%	76.0%	100.0%	88.9%	96.2%	نعم
11	3	6	0	1	1	تكرار %
9.5%	10.7%	24.0%	0.0%	11.1%	3.8%	لا
116	28	25	28	9	26	تكرار %
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	الاجمالي

و حول رأي المبحوثين ب مدى تطلب هذه الفرص التشغيلية للنساء في الجمعيات الخبرة والمهارة كباقي متطلبات سوق العمل، لقد تبين أن 75.7% من عينة الدراسة يتفقون على أن هذه الفرص التشغيلية للنساء في الجمعيات الخبرة والمهارة كباقي متطلبات سوق العمل، و الجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة، نلاحظ أن النسبة الأكبر من المتفقين على هذه العبارة في محافظة الزرقاء وأقلهم في محافظة عمان.

الإجمالي	منطقة عمل الجمعية					هل تتطلب هذه الفرص التشغيلية للنساء في الجمعيات الخبرة والمهارة كباقي متطلبات سوق العمل؟
	إربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق	
87	22	9	28	8	20	تكرار %
75.7%	78.6%	36.0%	100.0%	100.0%	76.9%	نعم
28	6	16	0	0	6	تكرار %
24.3%	21.4%	64.0%	0.0%	0.0%	23.1%	لا
115	28	25	28	8	26	تكرار %
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	الاجمالي

و حول رأي المبحوثين بزيادة نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية نتيجة لتوظيف النساء في منطقة الجمعية التعاونية، لقد تبين أن 40.7% من عينة الدراسة يتفقون على أنه زادت نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية نتيجة لتوظيف النساء في منطقة الجمعية التعاونية ، و الجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة، نلاحظ أن النسبة الأكبر من المتفقين على هذه العبارة في محافظة عجلون وأقلهم في محافظة الزرقاء.

الاجمالي	منطقة عمل الجمعية					هل زادت نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية نتيجة لتوظيف النساء في منطقة الجمعية التعاونية ؟		
	اربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق	نكرار %	نعم	لا %
61	17	18	7	8	11	نكرار %	نعم	لا %
40.7%	54.8%	60.0%	24.1%	26.7%	36.7%			
89	14	12	22	22	19	نكرار %	نعم	لا %
59.3%	45.2%	40.0%	75.9%	73.3%	63.3%			
150	31	30	29	30	30	نكرار %	نعم	لا %
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%			
							الاجمالي	

و حول تقدير المبحوثين بنسبة الزيادة في المبيعات، بلغت نسبة الزيادة في المبيعات وفقاً لآراء العينة الكلية حوالي 29%， كما نلاحظ أن عينة محافظة إربد هي الأعلى بين باقي المحافظات من حيث نسبة الزيادة في المبيعات وأقلها محافظة عجلون بنسبة 17%.

نسبة الزيادة في المبيعات %	منطقة عمل الجمعية
24.500	المفرق
18.000	عمان
23.143	الزرقاء
16.929	عجلون
49.231	إربد
<b>28.837</b>	<b>الاجمالي</b>

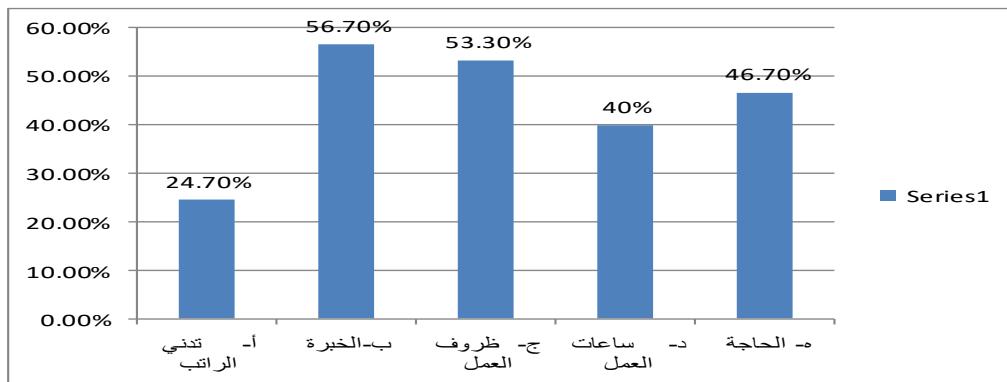
بالنظر إلى الشكل التالي يتبيّن أنّ ( 41% ) فقط من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية ان نسبة مبيعات مشروعها زادت نتيجة لتوظيف النساء في منطقة الجمعية التعاونية، كما يوضح الجدول أعلاه نسب الزيادة في المبيعات في المحافظات المستهدفة في الدراسة.



و حول رأي المبحوثين بأسباب تعيين النساء، يشير الجدول التالي بأن الخبرة هي أكثر اسباب تعيين النساء اختياراً من قبل أفراد العينة بينما كان تدني الراتب هو أقل هذه الأسباب اختياراً.

لا	نعم	
%65.3	%24.7	أ- تدني الراتب
%34.7	%56.7	ب- الخبرة
%40.7	%53.3	ج- ظروف العمل
%53.3	%40	د- ساعات العمل
%44	46.7%	هـ الحاجة

والشكل التالي بيان بتوزيع اسباب تعيين النساء في الجمعيات



## 4.2 المشكلات والتحديات التي تواجه الجمعيات التعاونية النسوية

من خلال المقابلات والجلسات مع رؤساء وأعضاء وموظفي وبعض المنتفعين من مشاريع التعاونيات في نطاق البحث الميداني قام الباحثون برصد وعرض لأبرز المشاكل والتحديات التي تواجه الجمعيات التعاونية محل الدراسة، العرض بشكل عام يعكس آرائهم وربطها بالمعطيات الأخرى المتوافرة لدى الباحثين، للوهلة الأولى يبدو أن هناك تناقضًا في الطرح، ولكن عند ربط الإجابات والمعلومات من قبل المبحوثين إما من خلال الاستبانة أو من خلال الإجابات الشفوية نلمس التأثير المجتمعى المتمثل بـ لا نريد ان نؤدي احد ولكن.....ويظهر لدى الباحثين أنه وبالرغم من اعتقاد المبحوثين بأنه :-

1. التعاونيات من أهم وسائل التمكين الاقتصادي للمرأة من وجهة نظر المبحوثين، كونها توفر بيئة خصبة لتضافر الجهد وتمكن العضو من الاستفادة من قدرات باقي الأعضاء الفنية والمادية.

2. تساهم الجمعيات التعاونية من وجهة نظر المبحوثين في معالجة مشكلتي الفقر والبطالة باستثناء الجمعيات التعاونية في العاصمة والزرقاء اذ تهدف إلى تحقيق المنافع المباشرة لأعضائها.

3. تعتبر الحكومة الرشيدة في إدارة الجمعيات التعاونية من أسباب الربح المالي للجمعيات التعاونية لاعتمادها على عدم استمرار الهيئة الإدارية لفترات طويلة ونقل الخبرات وزيادة الانتماء لأعضاء الجمعية للجمعية.

إلا أن المشكلات والتحديات التي تواجه الجمعيات التعاونية محل الدراسة بشكل عام يمكن تلخيصها وبالتالي :-

1. في العديد من الجمعيات التعاونية وجد أن السبب الرئيسي لتأسيس الجمعية التعاونية هو الحصول على دعم حكومي من خلال وزارة التخطيط والتعاون الدولي بشكل رئيس<sup>59</sup>، وبعض الجهات الداعمة الأخرى من مؤسسات أهلية كمؤسسة نهر الأردن، أو دولية كالوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مما يسبب فشل الجمعية عند توقف المنحة أو انقضاء مدتها.

<sup>59</sup>قامت وزارة التخطيط والتعاون الدولي ومن خلال برنامج تعزيز الإنتاجية الاقتصادية والاجتماعية في عام 2002 مساهمة من الوزارة في التصدي لقضايا الفقر والبطالة وفق منهجهة جديدة تسعى لرفع وزيادة الإنتاجية للمواطنين من خلال تكامل الجهود ما بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية الدولية والأهلية إلى إنشاء العديد من الجمعيات التعاونية لإدارة من خلال التجمعات الريفية. حيث يتم إنشاء المشروع الإنتاجي ويتم إنشاء جمعية تعاونية لتتولى هذا المشروع / مثل مشروع مزرعة اللوز في نطعه بربه في لواء ذيابان أو مشروع السياحة في منطقة صياغه في مادبا وجمعية قاع السعيدين للزهور في وادي عربه وغيرها .

2. لوحظ تكرار في عضوية العديد من أعضاء الجمعيات التعاونية بين التعاونيات المختلفة، الأمر الذي لا يعكس الرغبة الحقيقة في العمل التعاوني بقدر الرغبة في الحصول على المنافع المباشرة من الاشتراك في التعاونية من جهة، ولا يعكس نسبة الأعضاء المشتركين في التعاونيات إلى مجموع السكان من جهة أخرى، كما أن تكرار العضوية في أكثر من جمعية تعاونية يهدف كذلك إلى استغلال المعرفة الضمنية بجهات التمويل والآلية إعداد مقترنات المشاريع للحصول على تمويلات جديدة لجمعيات مختلفة، وهنا تقصر المنفعة العامة إلى منفعة فئات قليلة وأشخاص محددين.
3. من أهم أسباب ضعف العمل التعاوني عدم وجود معرفة للأعضاء بالعمل التعاوني وحقوقهم وواجباتهم تجاه الجمعية التعاونية، وسبب انضمامهم للجمعية التعاونية هو علاقتهم الشخصية بمؤسسى الجمعية التعاونية، أو أعضاء هيئتتها الإدارية والرغبة في الحصول على إيرادات مالية من الجمعية التعاونية.
4. يغلب على هدف إنشاء الجمعيات التعاونية في المحافظات والمناطق الريفية تأسيس مشاريع تقليدية مثل تصنيع الألبان، أو بيع التجزئة، بينما حظيت العاصمة ومرانة المحافظات بعض الجمعيات التعاونية المهنية الابتكارية كالعاملات في مهنة السباكة مثلاً.
5. يغلب على علاقة أعضاء الجمعيات التعاونية في المحافظات والمناطق الريفية العلاقة العائلية، بينما حظيت العاصمة ومرانة المحافظات العلاقة المهنية، كما تغلب سيطرة عائلة معينة على الجمعية التعاونية في المناطق الريفية من خلال سيطرتهم على المناصب الإدارية لتلك الجمعية، في العديد من الجمعيات التعاونية لا يوجد أي صلة مهنية بين أعضائها وإنما صلة معرفية أو قربى.
6. ظهر نتيجة لمقابلات المبحوثين ضعف الجمعيات التعاونية الإنتاجية في تسويق منتجاتها. في العديد من الجمعيات التعاونية لا تتجه النية لوجود شراكات حقيقة مع جمعيات تعاونية أخرى، كما وجد ضعف اتجاه القائمين عليها نحو تأسيس اتحادات نوعية أو ائتلافات فيما بينها لتسويق إنتاجها.
7. ظهر نتيجة لمقابلات المبحوثين ضعف قدرات أعضاء الجمعيات التعاونية الإنتاجية والإدارية والمالية والتشريعية، ويعتمد نجاح الجمعيات التعاونية في أغلب الأحيان على القدرات الفنية والمادية والإدارية لمؤسسى الجمعية وأعضاء هيئتتها الإدارية وليس على قدرة الجمعية ذاتها.
8. لوحظ ضعف العلاقة ما بين المؤسسة التعاونية الأردنية والجمعيات التعاونية، وعدم التزام الجمعيات التعاونية بسياسة إقتصادية واجتماعية واحدة، وكذلك ضعف المساهمة في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني، وقد يكون من الأرجح إعداد إستراتيجية شاملة للقطاع التعاوني الأردني لتعزيز مساهمة الجمعيات التعاونية في السياسات الإقتصادية والاجتماعية الشاملة.
9. من أسباب تعثر الجمعيات التعاونية من وجهة نظر المبحوثين، ضعف الرؤية الاستراتيجية للجمعيات التعاونية والمتمثلة بعدم وجود خطط استراتيجية للجمعيات أو خطط عمل ودراسات جدوى أو دراسات للاستثمار مرتبطة وضعف مشاركة الأعضاء في صنع القرارات، ضعف المساءلة والشفافية لأعضاء الهيئة الإدارية، وضعف قدراتهم الفنية والإدارية والتسويقية، وقلة الجهات الداعمة فنياً ومالياً ( ضعف الحكم الرشيدة).

10. أبدى العديد شعورهم بعدم جدوى المشاريع حيث ليمسوا أثراها المباشر على حياتهم الإقتصادي مما يسبب ضعف الشعور بجدوى الانضمام إلى التعاونيات، وذلك لعدم وجود العدد الكافي من الجمعيات التعاونية أو لعدم نشر قصص النجاح التي حققتها بعض هذه التعاونيات.

11. عدم وجود تغيرات في أعضاء لجان إدارة بعض الجمعيات التعاونية، خاصة منصب الرئيس ونائبه وأمين السر وأمين الصندوق.

12. عدم توفر قاعدة بيانات شاملة تعكس واقع القطاع التعاوني من حيث الأعضاء وخصائصهم الإقتصادية والاجتماعية ومعدل تأثير العمل التعاوني في الإقتصاد الكلي والجزئي، ومساهمته في دخل أعضاء التعاونيات.

13. لم يظهر دور التعاونية في تولي المناصب الإدارية في الهيئات الإدارية للتعاونيات مقارنة بنسبة مشاركتها في الهيئات العامة، تتصف التعاونيات المختلطة بارتفاع نسبة الأعضاء الذكور على الإناث بشكل لافت، كما تتغلب نسبة كبار السن على الشباب من الجنسين ويزداد الإقبال على تشكيل التعاونيات بين الموظفين وأصحاب المهن من ذوي الدخل المحدود.

وبشكل خاص يمكن تفصيل المشكلات حسب الجوانب التالية:

#### أ. في الجانب الإداري

تعاني التعاونيات في مناطق البحث الخمسة عدة مشاكل إدارية في صميم العمل التعاوني مما يحد من قدرتها على النمو والتطور والاستدامة، وأن تصبح قوة إقتصادية متمكنة، وتعزى هذه المشاكل الإدارية إلى عدة أسباب ذكر منها الآتي:

- رغم وجود النظام الداخلي إلا أن هذه الجمعيات لا تلتزم به إلا بالحد الأدنى فهناك مشاكل في رفع التقارير الدورية والانتخابات وحضور الجلسات وغير ذلك .
- لم ترتقي الجهات للأشخاص في التعاونيات إلى ضرورة العمل بروح الفريق التكاملي، ولم يظهر لدينا من خلال المقابلات أو من خلال الاستبيانات، ان هؤلاء المنضمون لفريق للعمل التعاوني يدركون أهمية المشاركة برأس المال والتأثيرات الإقتصادية والغايات التي يتم عليها بناء العمل التعاوني.
- هناك ضعف في التخطيط وإيجاد بدائل وإدارة المخاطر والمتابعة والتقييم وجلسات العصف الذهني.
- تخوف القائمين على التعاونيات عن الإفصاح عما لديهم بكل صراحة نتيجة لضعف النظام المالي والمتابعة والتطوير والمشاركة الفاعلة في التعاونيات من خلال حضور الجلسات وتسديد الالتزامات في مواعيدها المحددة.
- بشكل عام تعاني الجمعيات من قلة التدريب الحقيقي وليس الصوري الذي هدفه فقط أن يقال أنه تم، وابرز المبحوثين ان التدريب الذي يتلقونه لا يساعدهم في تخطي الاشكاليات المتعلقة باكتساب المهارات وتغيير التقنيات وبناء قدرات العاملين فيها وان وجد فهو من خلال منحة مشروطه ولا يخدم بشكل عام وليس خاص بالمطلوب تطويره من قدرات ومهارات إدارية لتسمو بعمل التعاونيات إلى الشكل الذي يجب ان يعملوا به على أرض الواقع من تطبيق عملى كونه لا يرتقي إلا لمجرد إعطاء

معلومات عامة ومناسبة اجتماعية للقاء وتناول وجة خفيفة التدريب ليس شيئاً جديداً على هذه المؤسسات فقد تم تدريبيهم على عدة مواضيع تراوحت ما بين:

- ✓ كتابة العروض المالية.
- ✓ إدارة المشاريع الإنتاجية.
- ✓ مهارات محاسبية.
- ✓ مهارات مالية.

- إلا أن فريق البحث لم يلمس انعكاس أثر هذه الدورات على أداء الجمعيات للأسباب المذكورة أعلاه، على العكس من ذلك يؤدي إلى تفاقم مشكله نقص الكفاءات التي يمكنها ان تصيغ خطط عمل واستراتيجيات لعمل التعاونيات واعداد دراسات جدوى حقيقيه ترتبط بدراسة المكان والتسويق، كونه يخلق طبقة من المتدربين شبه ممتلكة للمهارات ولكن لا تستطيع تطبيقها ويعزو الكثير من المبحوثين أن اتكلهم على المشاريع القائمة مثل إرادة وغيرها التي تزودهم بدراسات جدوى لا يعرفون كيف وضعت، تعزز لديهم الشعور بالعجز بالأداء وبالتالي يشعرون أنه توجد فجوة ما بين ما اكتسبوه وما بين ما هو مطلوب للعمل والتطبيق و النمو الاقفي والعامودي بمشاريعهم، ما يتسبب أيضاً في عدم امتلاكهم للآليات الحقيقة للوصول إلى التمويل بسبب شبه المهارات والقدرات في كتابة المشاريع ونقص في مهارات اللغة والكمبيوتر.
- تعاني الجمعيات نتيجة لقلة الخبرات والمهارات من عدم القدرة على تسويق منتجاتها أو خدماتها نظراً لعدم ارتباط الغايات التسويقية بالخطط الجمعية بمعايير الأداء وغيرها.
- تفتقر هذه الجمعيات بالمجمل وليس كل في نقص في الدعم المالي" الذي من المفترض أولاً أن يكون من مساهمات الأعضاء" والمهارات الفنية الحرافية للإنتاج والدعم اللوجستي .
- أعمال ونشاطات هذه التعاونيات متنوعة، والأصل بها أن تكون متكاملة ولكننا لمسنا الكم الشديد من المنافسة والتنافس في تنفيذ برامجها وأنشطتها.
- ظهر نتيجة لمقابلات المبحوثين ضعف الجمعيات التعاونية الإنتاجية في تسويق منتجاتها.
- ظهر نتيجة لمقابلات المبحوثين ضعف قدرات أعضاء الجمعيات التعاونية الإنتاجية والإدارية والمالية والتشريعية.
- في العديد من الجمعيات التعاونية لا يوجد أي صلة مهنية بين أعضائها وإنما صلة معرفية أو قرבי.
- تعاني التعاونيات من ضعف قدرات العاملين بها ومهاراتهم الإدارية.
- نسبة مشاركة المرأة مرتفع ولا يوجد تمييز جندرى
- الهيكل التنظيمي لهذه المؤسسات غير متوازن مما يعكس خللاً إدارياً.
- تعقد هذه التعاونيات اجتماعاتها بشكل غير منتظم ( ضعف في التواصل).
- يوجد محاضر اجتماعات وهي بشكل عام مطبوعة، وهنالك قواعد معلومات خاصة بكل تعاونيه على حدة لا تطلع الآخرين عليها، ولكن هنالك نسبة 22 % من هذه المعلومات مكتوبة بخط اليد بدون توثيق إلكتروني، ونسبة هؤلاء الذين لديهم المعلومات مطبوعة قليلة جداً ولكن هذه المعلومات عرضة للتلف والضياع بسهولة.
- هنالك تناقض وھوہ واسعة ما بین الاجابات التي حصل عليها فريق الباحثين، حيث أن هنالك العديد من الذين أجابوا على الاستبانة وأوضحاو أنهم استفادوا، وكان للتدريب أثر

إيجابي على عملهم رغم إنه في جلسات العصف الذهني تمت الشكوى من ان هذه الدورات لم تُطرح ولم يستفيدوا منها.

- هناك كم من الدورات تم طلبها بشكل متزايد مثل:

- ✓ مهارات المحاسبة.
- ✓ أخلاقيات العمل.
- ✓ الإدارة المالية.
- ✓ تقييم الأداء.
- ✓ إدارة الموارد البشرية.
- ✓ تدريب المدربيين.
- ✓ إدارة المشاريع.

• أما فيما يتعلق بالدراسات فإن نسبة 50% من ملأوا الاستبانة ذكرت أن لديهم دراسات، والنسبة الأخرى 50% ذكرت أنها ليس لديها دراسات، وكذلك فيما يتعلق باللقاءات المهنية فإن النسب كانت لهؤلاء الذين لديهم لقاءات 58.62% بينما الذين ليس لديهم هذه اللقاءات يشكل 41.38% مما يعكس وجود مستويين من هذه المؤسسات، مستوى متقدم ومستوى ضعيف ولا يوجد صلة ما بين عمل الطرفين، وهذا يعكس معظم الإجابات التي كانت تعكس أن هناك جودة وتكرار للتدريب، والذي تناقض مع جلسات النقاش والحوار الذي أظهر ضعفاً في هذه المهارات، وهذا بالضرورة يفضي إلا أن هناك فوضى في عمل هذه المؤسسات وهناك فئات وشرائح وطبقات لا يمكن تجاوزها مما يعكس ضعف أن تكون فاعلة في الحد من المشاكل مثل:- الفقر، وإضفاء ثقافة العمل التطوعي، وإبداء روح التعاون والمحبة والمساعدة.

• سادت بين هذه التعاونيات روح الأنانية والتنافس وروح التملك مما يسهم أكثر في انتشار الفقر والبطالة والذي بدوره يعكس جدو العمل وعدم وجود مؤشرات حقيقة لأداء هذه المؤسسات وصعوبة الاستمرار، بحيث أن بعضها يستجدي وجود روح العمل على الأقل بدل من أن يسجل قصص نجاح من الاستمرار وقدرة المشاريع على أن تدر دخلاً ثابتاً وبالتالي أن توسع بشكل أفقى وعامودي في العمل التنموي والاكتفاء الاقتصادي .

• هذه التعاونيات لم تعانى بشكل عام من وجود وسائل اتصال حديثة، إلا أنها لم تستطع أن تفعّل التواصل بشكل يعكس العمل التي تقوم به، وبالتالي آليات التواصل ضعيفة.

• وبشكل عام فإن التعاونيات النسوية والمختلطة تعانى من ضعف الاستراتيجيات والرؤى المعدة والقدرة على الاستمرار وضعف وجود دراسات حقيقة وليس صورية مما يؤدي إلى بها تأصيل ثقافة سلبية في المجتمع بدلاً من عملها كمساعد للمجتمع المدني.

وعليه فإن الحاجة ماسة ومُلحة لإيجاد مظلة من التنسيق والتعاون والتدريب الحقيقي الذي يرتقي بالعمل التعاوني لتعود هذه المؤسسات إلى الروح الحقيقة للعمل التعاوني الحقيقي كمساهم فاعل في الاقتصاد

**من خلال استطلاع رأى المبحوثين يمكن تلخيص المشكلات الإدارية فيما يلى:**

- عدم تعاون الهيئة العامة في بعض الجمعيات مع الأعضاء والموظفين.
- يجب أن يكون القائم بإدارة مشاريع الجمعية من الرجال لا السيدات.
- صعوبة التسويق.
- نقص الدعم المالي والفنى واللوجستي.

- عدم وجود فرص عمل كافية للسيدات.
- صعوبة الإجراءات مع الجهات المانحة.
- صعوبة التواصل مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي والجهات المعنية في متابعة موضوع المنح.
- منافسة المنتج الصيني للمنتجات المحلية.
- عدم تفعيل دور الجمعيات التعاونية والتركيز على الجمعيات الخيرية.

**ب. المشاكل التي تعاني منها الجمعيات التعاونية في الجانب المالي، من خلال جلسات العصف الذهني تبين ما يلي:**

- هنالك مصادر متعددة لرفد وتمويل هذه التعاونيات غير مستغله كما يجب.
- رغم ان معظم هذه التعاونيات لديها مدير مالي أو أمين صندوق، المستوى العلمي لهؤلاء كان بشكل عام يتراوح ما بين ماجستير ودبلوم الا أن أدائها المادي ضعيف مما يطرح السؤال هل هذا مجرد شكل صوري أو أن قدرات هؤلاء الأشخاص ضعيفة في الجانب المالي وهم بحاجة إلى مزيد من التدريب واقتراض المهارات؟
- من ناحية تمويلية فإن معظم إيرادات هذه التعاونيات النسوية تأتي من المنح بينما شكلت المردود الاستثماري نسبة 19.35% مما يعني ضعف استمرار المشاريع المقدمة وكذلك فإن تسديد اشتراكات الأعضاء كانت بنسبة متواضعة مما يعكس ضعف عدد المنتسين، كذلك شكلت التبرعات نسبة من الإيرادات، وهذا مصدر غير ثابت للدخل مما يؤدي إلى التساؤل عن مدى جدية هذه التعاونيات بالعمل والتواصل والاستمرار.
- رغبة النساء في الحصول على منح غير مستردة لإقامة مشاريع.
- الوضع المادي للعضوات متغير وهن غير قادرات على تغطية النقص في دعم المشاريع.
- انخفاض مستوى التسويق.

**ومن خلال استطلاع رأي المبحوثين يمكن تلخيص المشكلات المالية فيما يلي:**

- قلة التمويل والدعم الفني والمالي.
- عدم وجود روافد مالية وقلة موارد الجمعيات التعاونية.
- عدم متابعة المعينين بأمور الجمعية بشكل جيد.
- صعوبة تحصيل الذمم المستحقة للجمعيات التعاونية.
- ضريبة الدخل والمبيعات تشكل عائقاً أمام عمل الجمعيات التعاونية.
- قلة دعم وتطوير المشاريع.
- صعوبة الحصول على المنح الخارجية.
- قلة رأس المال تمويل المشاريع.
- عدم توفير المياه للمشاريع الزراعية.
- عدم تفرغ الأعضاء.
- عدم توجيه الجهات المانحة لدعم الجمعيات التعاونية.

**ج. المشاكل التي تعاني منها الجمعيات التعاونية في الجانب الاجتماعي من خلال ردود المبحوثين يتبيّن من المشكلات التي تعاني منها الجمعيات في الجانب الاجتماعي كالتالي:-**

- هنالك ضعف في مفهوم العمل التعاوني (قلة وعي الأفراد بالعمل التعاوني) وعدم تقبل الأعضاء فكرة الخسارة والربح والاستدامة.
- قلة العائد على المشاريع للجمعيات التعاونية أدى إلى انسحاب بعض الأعضاء لعدم وجود حواجز (منح).
- عدم وجود مشاريع حقيقة تخدم المرأة وتعاني كثير من التعاونيات نفوراً من الشابات لانخراط بها حيث أن معظم النساء الأعضاء في سن متقدم وتركيزهن على الأشغال اليدوية التي لا تلقى رواجاً من مجتمعهن المحلي.
- عدم تقبل عدد كبير من الرجال وبعض من النساء احتراف مهن غير مأهولة.
- قلة إشراك فئة الشباب بمفهوم التعاون والعمل الجماعي والأخذ بآرائهم.
- في حالات زيادة الطلب من المجتمع المحلي لا تستطيع معظم التعاونيات أن تلبى هذه الزيادة لقلة الإمكانيات وقلة المؤهلين والمحترفين للعمل.
- عدم تفهم المجتمع المحلي أساسيات المحافظة على البيئة.

## 5.2 طبيعة مشاريع الجمعيات

### عدد المشاريع بتمويل ذاتي

بلغ متوسط عدد المشاريع (تمويل ذاتي) 5 مشاريع لكل جمعية وتقريراً حسب الجدول التالي:-

منطقة عمل الجمعية	عدد المشاريع (تمويل ذاتي)
المفرق	متوسط عدد المشاريع
	العدد
	الانحراف المعياري
عمان	متوسط عدد المشاريع
	العدد
	الانحراف المعياري
الزرقاء	متوسط عدد المشاريع
	العدد
	الانحراف المعياري
عجلون	متوسط عدد المشاريع
	العدد
	الانحراف المعياري
إربد	متوسط عدد المشاريع
	العدد
	الانحراف المعياري
الاجمالي	متوسط عدد المشاريع
	العدد
	الانحراف المعياري

يوضح الجدول أعلاه توزيع متوسط عدد المشاريع (تمويل ذاتي) وفقاً للمحافظات محل الدراسة وقد بلغ أعلى عدد لمشاريع (تمويل ذاتي) في إربد وأقلها في المفرق وعمان.

عدد المشاريع (منح)

بلغ متوسط عدد المشاريع الممولة من المنح 7<sup>60</sup> مشاريع تقربياً حسب الجدول التالي:

المنطقة عمل الجمعية	عدد المشاريع (منح)
المفرق	متوسط عدد المشاريع العدد الانحراف المعياري
	15
	1
	1
عمان	متوسط عدد المشاريع العدد الانحراف المعياري
	3
	0
	4
الزرقاء	متوسط عدد المشاريع العدد الانحراف المعياري
	5
	2
	2
عجلون	متوسط عدد المشاريع العدد الانحراف المعياري
	16
	1
	20
إربد	متوسط عدد المشاريع العدد الانحراف المعياري
	17
	72
	7
الاجمالي	متوسط عدد المشاريع العدد الانحراف المعياري
	56
	40

يوضح الجدول أعلاه توزيع متسط عدد المشاريع (منح) وفقاً للمحافظات محل الدراسة، وقد بلغ أعلى عدد لمشاريع (منح) في إربد وأقلها في عمان.

لكن الملاحظ أن المتوسط العام للمشاريع الممولة ذاتياً كان أقل من المتوسط العام للمشاريع الممولة من خلال المنح (5 مقابل 7) وهذا الأمر قد يفسر من خلال المشاهدات الميدانية التي دلت على أن العديد من الجمعيات التعاونية وجد أن السبب الرئيسي لتأسيسها هو الحصول على دعم حكومي من خلال وزارة التخطيط والتعاون الدولي بشكل رئيس، وبعض الجهات الداعمة الأخرى من مؤسسات أهلية كمؤسسة نهر الأردن، أو دولية كالوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مما يسبب فشل الجمعية عند توقف المنحة أو انقضاء مدتها.

كما وجد أن العديد من رؤساء الجمعيات التعاونية أو القائمين عليها يرأسون جمعيات خيرية، وذلك رغبة في الحصول على منح تتوافق مع شروط المانح، مما يؤشر على أن تمويل العديد من الجمعيات التعاونية هو في الحقيقة تمويل لفئات محددة وليس المجتمعات المحلية.

### المشاريع المنفذة وحالتها

#### المشاريع المنفذة:

يلاحظ أن 60.7% من الجمعيات محل الدراسة ليس لديها مشاريع، يتبعها الجمعيات التي لديها مشروع واحد فقط متذبذب بنسبة 30%.

النسبة المئوية	التكرار	عدد المشاريع
30.0	45	1
6.0	9	2
2.7	4	3
.7	1	5
39.3	59	الاجمالي
60.7	91	لا إجابة <sup>61</sup>
100.0	150	الاجمالي

<sup>60</sup> قامت وزارة التخطيط والتعاون الدولي ومن خلال برنامج تعزيز الإنقاجية الاقتصادية والاجتماعية في عام 2002 مساهمة من الوزارة في التصدي لقضايا الفقر والبطالة وفق منهجية جديدة تسعى لرفع وزيادة الإنقاوجية للمواطنين من خلال تكامل الجهود ما بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية الدولية والأهلية إلى إنشاء العديد من الجمعيات التعاونية لإدارة منح الوزارة من خلال التجمعات الريفية. حيث يتم إنشاء المشروع الإنقاوجي وبنائه جمعية تعاونية لتنتكل هذا المشروع / مثل مشروع مزرعة اللوز في نطقه بربذه في لواء ذيابن أو مشروع السياحة في منطقة صياغه في مادبا وجمعية قاع السعدين للزهور في وادي عربه وغيرها

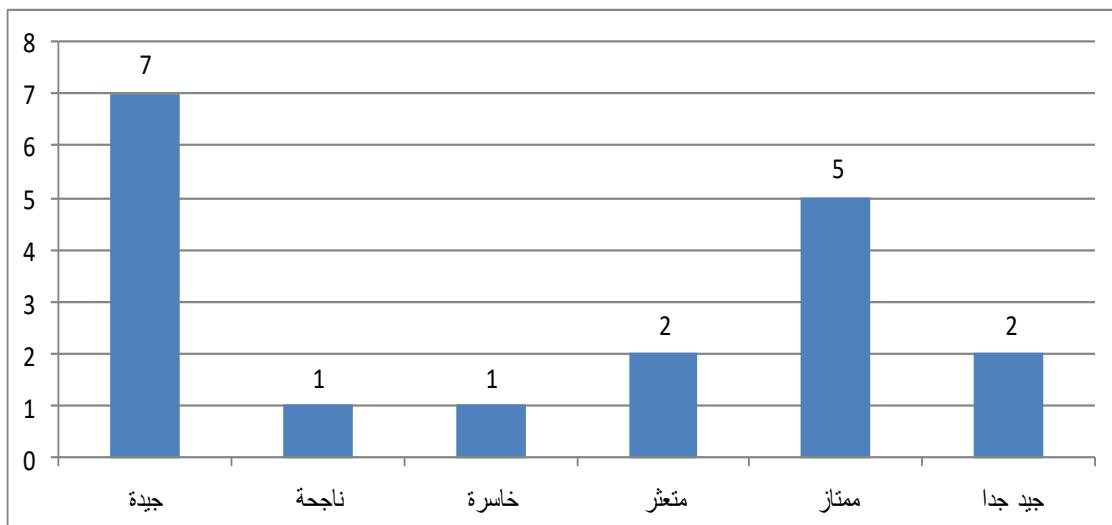
<sup>61</sup> بما يتعلق بالخيارات لا إجابة فتعني أنها متزوجة فارغة وليس معناها مشاريع متوقفة اي أن المستجيب على الاستبانة لم يجب على هذا السؤال فقط لا غير

كما نلاحظ أن عدد المشاريع القائمة يبلغ 59 مشروعًا من أصل 138 مشروعًا تم تمويلها ذاتياً أو من خلال المنح بنسبة بلغت حوالي 43% وهي نسبة ضئيلة تدل على ضعف قدرة الجمعيات التعاونية قيد البحث على إدامة المشاريع التي أنشأتها.

أما حالة المشاريع المنفذة فيلاحظ أن النسبة الأكبر من الجمعيات محل الدراسة، ممن وافق على الإجابة، التي لديها مشاريع وتشارك بالإفصاح عنها أن مشاريعها جيدة، لكن اللافت للنظر، أن نسبة من رفض الإجابة أو تهرب منها بلغت 88% من عينة الدراسة وهذا مؤشر يدل على عدم الرغبة في الإجابة أو التهرب منها كما يدل على أن هذه المشاريع ليست ناجحة على الأغلب أو أنه لا توجد مشاريع على أرض الواقع.

النسبة المئوية	النكرار	
4.7	7	جيدة
.7	1	ناجحة
.7	1	خاسرة
1.3	2	متعثر
3.3	5	ممتاز
1.3	2	جيد جداً
12.0	18	الإجمالي
88.0	132	لا إجابة
100.0	150	الإجمالي

وفي الشكل التالي بيان لحالة المشاريع التي تنفذها الجمعيات



### المشاريع القائمة وحالتها

يلاحظ أن 65.3% من الجمعيات محل الدراسة ليس لديها مشاريع قائمة، يتبعها الجمعيات التي لديها مشروع واحد فقط بـ 28%.

النسبة المئوية	النكرار	
28.0	42	1
4.7	7	2
2.0	3	3
34.7	52	الإجمالي
65.3	98	لا إجابة
100.0	150	الإجمالي

### أما حالة المشاريع القائمة:

فيلاحظ أن النسبة الأكبر من الجمعيات محل الدراسة لديها مشاريعها القائمة جيدة.

النسبة المئوية	التكرار	
14.0	21	جيدة
.7	1	ناجحة
.7	1	خاسرة
2.7	4	ممتاز
1.3	2	جيد جداً
19.3	29	الإجمالي
80.7	121	لا إجابة
100.0	150	الإجمالي

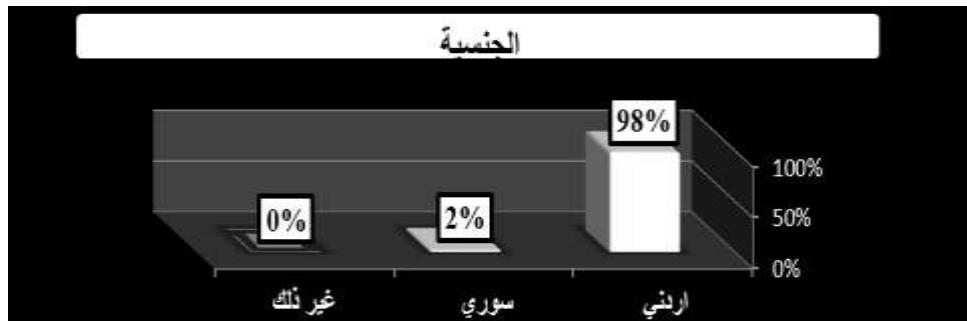
من خلال مجموعة الأسئلة السابقة نلاحظ وبشدة رغبة المبحوثين التهرب من الإجابات المتعلقة بواقع المشاريع التي انشأتها أو أدارتها الجمعية، والأمر غالباً يعود من باب التهرب من المسؤولية تجاه نتائج تلك المشاريع، ونجاحها واستمرارها، ويعود ذلك للعديد من الأسباب ومنها:

- يغلب على هدف إنشاء الجمعيات التعاونية في المحافظات والمناطق الريفية تأسيس مشاريع تقليدية مثل تصنيع الألبان، أو بيع التجزئة، بينما حظيت العاصمة ومراكز المحافظات ببعض الجمعيات التعاونية المهنية الابتكارية كالعاملات في مهنة السباكة مثلاً.
- ضعف القدرات الإدارية والمالية والتسويقية للقائمين على المشاريع في الجمعيات.
- ضعف السيولة النقدية لدى الجمعيات التعاونية واعتمادها في الغالب على البيع والشراء الآجل مما يعرضها للعديد من المخاطر الانتقامية ويضعف قدراتها التفاوضية عند البيع والشراء.
- تنافس الجمعيات التعاونية مع القطاع الخاص والذي يعتمد في الغالب على الجودة والسعر، وكذلك الاحترافية والمهنية العالية.
- تنافس الجمعيات التعاونية مع الجمعيات الخيرية والتي تقوم على تنفيذ مشاريع منتجة من خلال منح غير مستردة من العديد من الجهات الحكومية كوزارتي التخطيط والتعاون الدولي والتنمية الاجتماعية والعديد من مؤسسات المجتمع الدولي المحلية والدولية.

## 6.2 تحليل مهارات القوى العاملة وتحديد الاحتياجات الخاصة للمرأة العاملة في هذا القطاع

## خصائص العاملين في الجمعية التعاونية

تبين أن (98%) من العاملين في الجمعيات التعاونية هم من الأردنيين، وفقط (2%) من الجنسية السورية، والشكل التالي بيان لتوزيع جنسيات العاملين.



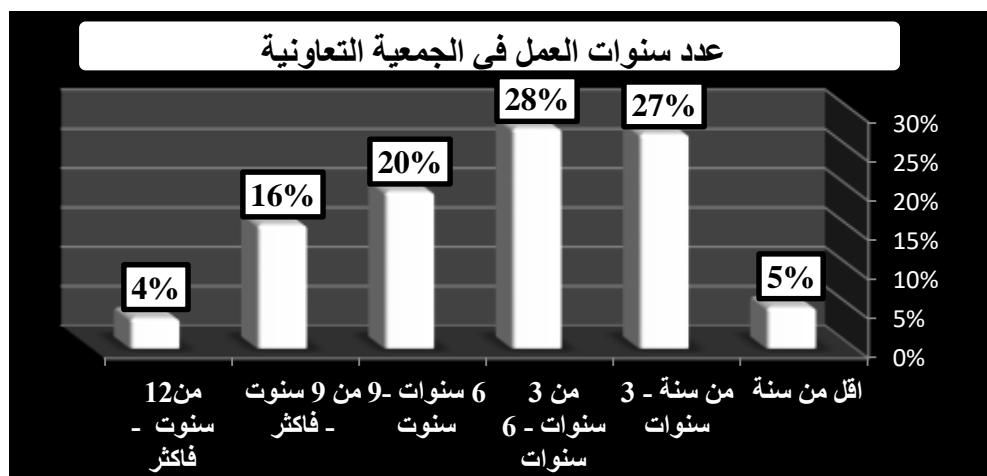
وبحسب المسح تم تحديد مهن العاملين في الجمعية التعاونية على النحو التالي:

المهنة			
مساح	حارس	محاسب	أستاذ
مزارع	طاهي	سكرتيرة	مدير
مشرف	خياطة	حداد	مرافقه باص
منسق	مربيبة اطفال	علاف	مبيعات
مراقب عمال	تصنيع غذائي	راعي	صاحب عقار
تسويقي	كوافيرة	مراسل	عامل

من حيث الفئات العمرية للعاملين في الجمعيات تبين أن 35% منهم أكبر من 50 سنة.



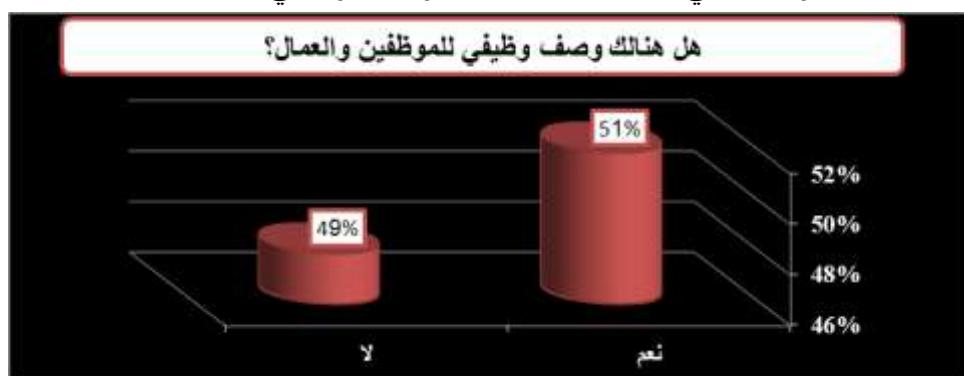
من حيث عدد سنوات العمل والاستقرار الوظيفي تبين أن 40% من العاملين استمروا في عملهم لفترة تتجاوز 6 سنوات.



في الجدول التالي رأي المبحوثين بخصوص عدد من جوانب الموارد البشرية وكانت نتائجها كما يلي:

#	الموارد البشرية	نعم	لا
1	هل هناك وصف وظيفي للموظفين والعمال؟	%51.3	%45.3
2	هل يتم الالتزام بالتشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية حين وضع التعليمات الخاصة بالعاملين بالجمعية التعاونية؟	%62.7	%34
3	هل هناك لجنة لاختيار الموظفين؟	%52.7	%43.3
4	هل يتم وضع مواصفات ومعايير للوظيفة الجديدة؟	%58.7	%37.3
5	هل هناك متضوعين بالجمعية التعاونية؟	%62	%34.7
6	هل هناك نظام لإدارة الموارد البشرية ومحاسب؟	%29.3	%67.3

تبين أن 51% من الوظائف في عينة الجمعيات لديها وصف وظيفي



تبين أن (63%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية يتم الالتزام بالتشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية حين وضعت التعليمات الخاصة بالعاملين بها.



تبين أن (52%) فقط من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية لديها لجنة لاختيار الموظفين.



- (59%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تضع مواصفات ومعايير للوظيفة الجديدة.
- (62%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية لديها متضوعون.

- فقط من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية لديها نظام إدارة موارد بشرية ومحسوسة.

وخلاصة القول فإن القطاع التعاوني الأردني والمتمثل في الجمعيات التعاونية النسائية قاصر عن القيام برسالته نتيجة للضعف في تحقيق تنمية على المستوى المحلي بسبب ضعف القدرات والمهارات الإدارية، وحتى يتم الارتقاء بالعمل النسوي ضمن إطار التعاونيات المتعلق بالإدارة وتنمية القدرات للعاملين في التعاونيات، على أن تكون الجمعيات التعاونية النسوية في الأردن نموذج المؤسسات الرائدة والمتغيرة التي تجمع بين التأصيل والإبداع والاحترافية في مجال التنمية الاقتصادية والتنمية المجتمعية و المساعدات الإنسانية، وقد تم استقراء ذلك من خلال اللقاءات والاستبانة كما يظهر جلياً نتيجة لـ:-

- ضعف إيجاد برامج توعية وتدريب متطرفة تمكن المشاركين في مثل هذه الجمعيات مواكبة التطور في جميع مناحي الحياة الاقتصادية في الأردن.
- الافتقار إلى البحث عن أهداف جديدة وغير متشابهة تتجه نحو المشاريع الإنتاجية نتيجة ضعف وجود دراسات حقيقة.
- معظم الجمعيات تتشابه في أهدافها وبرامجها في وقت تفتقر فيه هذه الجمعيات لبرامج تركز على التوعية والتدريب قبل عملية الإنتاج الجمعيات.
- قلة الدعم وقلة استغلال الطاقات البشرية والإمكانيات المادية المتاحة وتوجيهها وتوظيفها نحو التغيير المنشود والهدف لتطوير واقع المستوى المعيشي لكافة أفراد المجتمع بهدف إحداث تنمية مستدامة تستهدف كافة شرائح المجتمع وخاصة الفقيرة من خلال تفعيل وتنفيذ برامج ومشاريع تنموية مجدها تهدف بمجملها إلى الحد من مشكلاتي الفقر والبطالة التي يعاني منها سكان المحافظات لتنفيذ بعض المشاريع الصغيرة والتي تسهم في تحفيز جهود أبناء المجتمع المحلي نحو تحقيق أهداف تنموية من خلال العمل التطوعي والمتمثل في الجمعيات التعاونية.
- عزوف الشباب عن المشاركة بسب الظروف المعيشية الصعبة التي يعانون منها الأمر الذي يحرم هذا القطاع الهام أفكاراً جديدة قد يسهم بها عنصر الشباب وتكون فاعلة في تطوير اداء هذا القطاع ونجاحه.
- ضعف الفائدة الملحوظة التي تتحققها الجمعيات على أرض الواقع في ظل وجود متغيرات تحدثها الحكومة من خلال سن بعض التشريعات والأنظمة لعمل هذا القطاع يجعله قطاعاً هامشياً وغير فاعل.

ولاستجلاء الأمر من كافة جوانبه المتعلقة فقد تم تنظيم 8 مقابلات لكل محافظة / عينه البحث / بالإضافة إلى الاستبيانات التي وزعت على الباحثين لمناقشة المشاكل الإدارية وغيرها التي تعاني منها التعاونيات النسوية والمختلطة وكانت ضمن الإطار التالي :

- إبراز دور التدريب الفاعل الموجة إلى تنمية القدرات البشرية النسوية كمفتاح رئيسي للمستقبل، باعتبار أن التدريب والتعليم المستمر خيار المستقبل لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات الحياة.
- التدريب بهدف رفع كفاءة النساء العاملات في مجال التعاونيات في الأردن بقطاعاتها وتنزويدهن بالمهارات الالزمة لتنفيذ مهامهن على أكمل وجه، ونشر ثقافة التمكين الاقتصادي والإنساني بينهن، وإبراز وتأكيد دور هذه المؤسسات كشريك أساسى وفاعل في تكاملية التنمية في الأردن.
- الارتقاء بالأداء المؤسسي والمهني النسوى في التعاونيات من خلال تنمية القدرات الإدارية والقيادية لهن في مجال تخطيط وتنظيم وتوظيف الموارد المالية والبشرية وحسن استخدامها واستثمارها من أجل تحقيق الاكتفاء الاقتصادي للمنتسبات لها وتطبعاً لدورها واستثمارها من أجل تحقيق رؤية هذه التعاونيات ، والعمل على تنمية المجتمع وتوعية فئاته بما يساهم في تحقيق رؤية هذه التعاونيات ، ودعم التواصل الاجتماعي وإذكاء روح التنافس والتفكير الإبداعي بين النساء الشابات بشكل خاص وعموم شرائح المجتمع بشكل عام، وتقديم كل ما هو مفيد ونافع ضمن إطار عام يوازن ويجمع بين الأنشطة التي تقدمها هذه التعاونيات بدون تمييز أو تعصب وفائدة المتأتية لتحقيق أفضل الممارسات في العمل التعاوني من خلال التميز في مشاريع التنمية الهدافه إلى تمكين المجتمع القائم ورفع قدراته الذاتية الاقتصادية ، وعبر المساهمة في البناء المؤسسي للمنظمات و كيفية تطوير آلياته تطوير و رفع قدرة هذه المنظمات للنهوض بواقع مؤسساتها و الرفع من شأنها.

ومن خلال العصف الذهني تم تحديد بعض المشاكل الإدارية التي تواجههم والأطر التي من خلالها يمكن حل هذه المشاكل، وتحديد المتطلبات للاحتياجات التدريبية، حيث تم مناقشة آليات تحديد الاحتياجات التدريبية لهذه المؤسسات من حيث الأهمية، والأهداف، والأساليب، والمسؤولية، والمستويات والطرق والوسائل، بالإضافة إلى التنبيء بالاحتياجات التدريبية المستقبلية لهذه التعاونيات المختلفة وهي من الأهمية والاستراتيجية بمكان مما يفتح أبواباً كثيرة باتجاه تفعيلها بشكل يؤتي ثماره من خلال :

- وضع البرامج المحددة لتدريب العاملين على المهارات الإدارية والإشرافية وغيرها من البرامج التي ترقى بالعمل التعاوني النسوى لتحقيق إدارة فاعلة، و التعرف على الاحتياجات الأساسية لتطوير برامج نموذجيه لإدارة فاعلة لهذه التعاونيات .
- بناء قدرات العاملين في الجمعيات التعاونية النسوية بشكل جاد وفعال من خلال بناء قدراتهن كي يصبحن مؤهلات ليساعدن أنفسهن حيث يتطلب الأمر أكثر من مجرد تدريبيهن، حيث أن النجاح في ذلك يعتمد على وجود الإرادة للخروج من الإطار التقليدي لعمل هذه التعاونيات إلى التزام برفع القدرات لكافة الأطراف المتقاطعة من خلال ثلاثة محاور أساسية :-

**أولاً:** السياسات التي تضمن بناء قدرات العاملين في التعاونيات النسوية لترتقي إلى اقتسام المعرفة والخبرة، وتقديم المشورة والمساندة الفنية في تحليل السياسات والاستراتيجيات، والمساعدة في صياغة السياسات وتنفيذها ورصدتها وتقديرها وإدارتها.

**ثانياً:** بناء القدرات لتحسين الحكمه فيها والتأثير على الطريقة التي يعملن بها من خلال تفعيلاليات مثل خدمات البحث والإرشاد، والمتابعة ومكافحة الفقر ورفع الوعي المجتمعي والاستفادة من برامج منظمات المجتمع المحلي، والمنظمات غير الحكومية.

**ثالثاً:** الأفراد: يمثل الأفراد البعد الثالث في بناء القدرات ومن ثم فان المنظمة تعمل لتعزيز معرفة ومهارات المهنيين والفنين من أجل إيجاد برامج تساعد في تطوير قدرات الأفراد.

وتوسعت هذه المناقشات المثمرة في سرد مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية لكوادر هذه التعاونيات أولاً ووضع منهاج جديد للتعامل مع نقص الكفاءات وبعض القدرات من خلال الأهداف التي أنشئت من أجلها حيث شدد المشاركون (ذكور وإناث) على ان الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة على التكيف مع المتغيرات والتحديات في البيئة الخارجية لعملهم سيؤدي تحصيلاً بالعمل على رفع قدرة هذه التعاونيات على تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها بشكل تكامل وتفاعلية ومؤطر ضمن منهجية عمل واحدة ذات اتجاه يهدف حقيقة إلى رفع مستوى الاكتفاء الاقتصادي كماً ونوعاً من خلال :

- تحليل المؤسسات التي يعملون من خلالها / التنظيم Organization Analysis
- تحليل الوظائف التي يشغلونها في مؤسساتهم / العمل Job Analysis
- تحليل القدرات التي يتمتعون بها والمعارف و المهارات و الأساليب التي يفتقرون إليها / الفرد Individual Analysis

وقد كان هناك إجماع في معظم اللقاءات على عدد من الدورات المتقطعة التي تصب في أساسيات العمل على المستويات الإدارية والتطوعية لتطوير قدراتهم لتواءك مع أفضل الممارسات وقد جاءت على النحو التالي:

دورات مهاراتي	دورات مسلكية	دورات بناء قدرات معرفية تنظيمية
1. مهارات الكمبيوتر 2. اللغة الإنجليزية 3. صناعة الذهب والمجوهرات والسيراميك والفنسيقاء و الحرف الأخرى مثل الدهان والسباكية و عمل الإكسسوارات 4. تصوير فوتوغرافي و عمل أفلام ومواد ثائقية ودعائية	1. مهارات العمل بروح الفريق 2. مهارات الاتصال و بناء الثقة بالنفس 3. الحوار و التفاوض 4. إدارة الوقت وفريق العمل 5. أخلاق المهنة وإدارة الاجتماعات 6. إدارة العلاقات العامة والاعلام والتثبيك 7. إدارة النزاعات 8. التفكير الخلاق وأنماطه و استقراء المستقبل 9. أساليب التعامل مع متلقى الخدمة 10. دورات متعلقة بعمل بأمناء السر 11. العمل التطوعي وخدمة المجتمع	1. مبادئ العمل التعاوني وألياته و مجالاته 2. التفكير الاقتصادي وأليات العمل به 3. إدارة المعرفة و المعلومات 4. التسويق 5. المحاسبة / المحاسبة باستخدام الكمبيوتر 6. إدارة المشاريع 7. التخطيط استراتيجي 8. الجودة الشاملة 9. كتابة العروض المالية والفنية (الجوى الاقتصادية) 10. أساليب البحث العلمي و عمل الدراسات 11. إدارة المخاطر 12. القيادة والإشراف 13. إدارة المال والمناج 14. إدارة الموارد البشرية 15. إدارة الأداء ووضع مؤشرات القياس وأليات المتابعة 16. آليات ومنهجية إدارة العمليات

## 7.2 الدور الحقيقي للنساء في الجمعيات

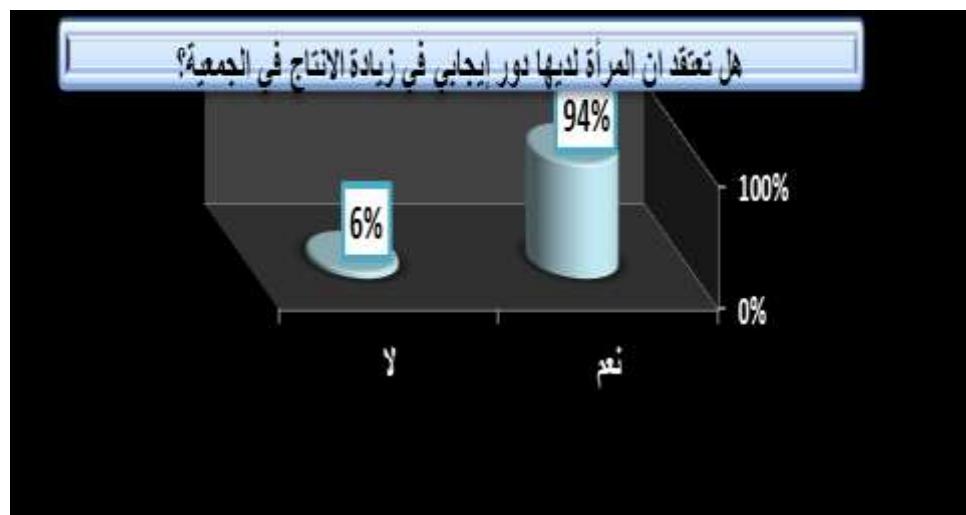
**توزيع أفراد الهيئات الإدارية حسب النوع الاجتماعي حيث تبين أن (54%) من أفراد الهيئة الإدارية (رئيس، نائب رئيس، أمين صندوق، أمين سر/ سكرتير، عضو) للجمعيات التعاونية المشمولة في الدراسة هم من الذكور و (46%) من الإناث.**



لقد تبين أن 94 % من عينة الدراسة يعتقدون أن المرأة لديها دور إيجابي في زيادة الإنتاج في الجمعية، والجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة.

الإجمالي	الجمعية عمل منطقة					هل تعتقد أن المرأة لديها دور إيجابي في زيادة الإنتاج في الجمعية؟		
	أربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق			
141	31	23	29	29	29	تكرار	نعم	
94.0%	100.0%	76.7%	100.0%	96.7%	96.7%	%		
9	0	7	0	1	1	تكرار	لا	
6.0%	0.0%	23.3%	0.0%	3.3%	3.3%	%		
150	31	30	29	30	30	تكرار		الإجمالي
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%		

وفي الشكل التالي بيان لرأي المبحوثين حول دور المرأة الإيجابي في زيادة الإنتاج في الجمعية



وحول الدور الذي يمكنها أن تمارسه المرأة كانت افادة المبحوثين ما يلي:

- إدارة نشاطات الجمعية وتحقيق أهدافها/ مشاركة المرأة في لجان الإدارة واللجان الاجتماعية والعمل التطوعي.

- الاطلاع على احتياجات المرأة والطفل.
- المساهمة في المشاريع الإنتاجية سواء أكانت إدارية أو منتجة.
- تنظيم اجتماعات نسائية اجتماعية وتعارفيه من خلال الأنشطة الاجتماعية.
- إدارة أعمال الصيانة والنظافة والتاهيل والقاعات.
- في مجال التسويق المنتجات.
- مشاركتها في اتخاذ القرار و التشاركية في إبداء الرأي.
- المتابعة والتقييم.
- إدارة المشاريع الإنتاجية.
- كافة الأدوار.
- دور إنتاجي.
- قيادي.
- إداري واستشاري.
- حسب طبيعة العمل.
- ضمن اختصاصاتها.
- طرح أفكار جديدة لمقترنات مشاريع.
- الدور الإعلامي.
- إعطاء محاضرات توعوية نحو مشاركة المرأة في العمل التعاوني .
- تدريب حرف يدوية ( المهارات التي تخص المرأة مثل التطريز والخياطة والتصنيع الغذائي وغيرها).
- المشاركة في إدارة المشاريع واتخاذ القرارات المناسبة ضمن متطلبات العمل.

و حول اعتقاد المبحوثين بضرورة إشراك المرأة كعنصر أساسى لارتقاء الجمعية التعاونية  
لقد تبين أن 94.7 % من عينة الدراسة يعتقدون بضرورة إشراك المرأة كعنصر أساسى لارتقاء  
الجمعية التعاونية، والجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة:

الجمعيّة عمل منطقة	هل تعتقد بضرورة إشراك المرأة كعنصر أساسى لارتقاء الجمعية التعاونية ؟					
	نعم	لا	غير محدد	مترددة	غير معرف	
الإجمالي	142	31	27	29	30	25
	94.7%	100.0%	90.0%	100.0%	100.0%	83.3%
	8	0	3	0	0	5
	5.3%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	16.7%
	150	31	30	29	30	30
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

وفي الشكل التالي بيان حول رأي المبحوثين بضرورة اشراك المرأة كعنصر اساسي لارتقاء  
الجمعيات التعاونية.



و حول تقبل المبحوثين بالمرأة أن تكون شريكًا رئيسياً في العمل فقد تبين أن 97.9 % من عينة  
الدراسة يقبلون أن تكون شريك رئيسى في العمل، والجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً  
للمحافظة:

الجمعيّة عمل منطقة	هل تقبل بالمرأة أن تكون شريك رئيسى في العمل ؟
الإجمالي	97.9%

	إربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق	تكرار	نعم	الاجمالي
142	31	27	29	30	25	%		
97.9%	100.0%	90.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%		
3	0	3	0	0	0	تكرار	لا	
2.1%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	%		
145	31	30	29	30	25	تكرار		
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%		الاجمالي

و حول تقبل المبحوثين بأن تشغل المرأة مركزاً قيادياً كرئيس جمعية تعاونية، لقد تبين أن 97.2% من عينة الدراسة يقبلون ان تشغل مركزاً قيادياً كرئيس جمعية تعاونية ، والجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة:

الاجمالي	الجمعية عمل منطقة					هل تتقبل ان تشغل مركز قيادي كرئيس جمعية تعاونية؟	نعم	الاجمالي
	إربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق			
141	29	30	29	28	25	تكرار		
97.2%	93.5%	100.0%	100.0%	93.3%	100.0%	%		
4	2	0	0	2	0	تكرار		
2.8%	6.5%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	%		
145	31	30	29	30	25	تكرار		
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%		الاجمالي

و حول تقبل المبحوثين بوجود المرأة كموظفة فقط، لقد تبين أن 37.2% من عينة الدراسة يقبلون وجود المرأة كموظفة فقط، والجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة:

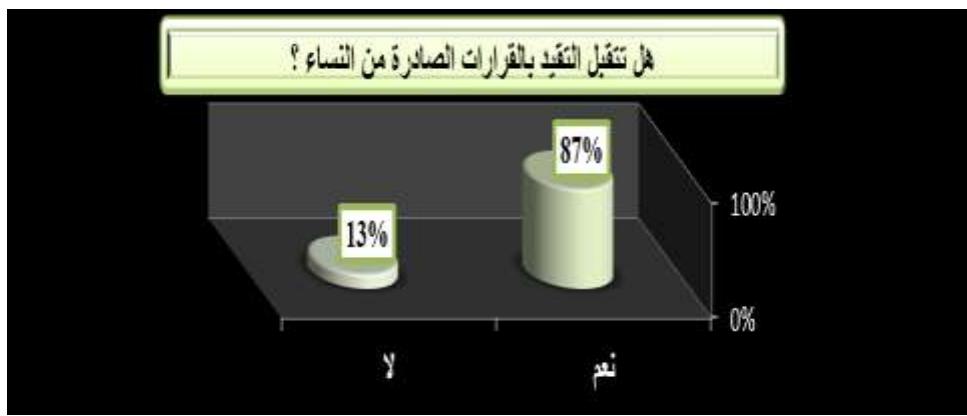
الاجمالي	الجمعية عمل منطقة					هل تتقبل وجود المرأة كموظفة فقط؟	نعم	الاجمالي
	إربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق			
54	12	0	27	13	2	تكرار		
37.2%	38.7%	0.0%	93.1%	43.3%	8.0%	%		
91	19	30	2	17	23	تكرار		
62.8%	61.3%	100.0%	6.9%	56.7%	92.0%	%		
145	31	30	29	30	25	تكرار		
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%		الاجمالي

و حول تقبل المبحوثين بالتقيد بالقرارات الصادرة من النساء، لقد تبين أن 86.7% من عينة الدراسة يقبلون التقيد بالقرارات الصادرة من النساء ، و الجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة:

الاجمالي	الجمعية عمل منطقة					هل تتقبل التقيد بالقرارات الصادرة من النساء؟	نعم	الاجمالي
	إربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق			
130	26	27	28	25	24	تكرار		
86.7%	83.9%	90.0%	96.6%	83.3%	80.0%	%		
20	5	3	1	5	6	تكرار		
13.3%	16.1%	10.0%	3.4%	16.7%	20.0%	%		
150	31	30	29	30	30	تكرار		
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%		الاجمالي

بالنظر إلى الجدول أعلاه يتبيّن أن:

(%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تتقبل التقيد بالقرارات الصادرة من النساء وهذه نسبة جيدة جداً بالرغم من الغالبية العظمى من أفراد العينة من الرجال إلا انهم يتقبلون بالقرارات الصادرة عن النساء وهذا امر يدل على إيمان الرجل بدور المرأة التعاون في. وفي الشكل التالي بيان حول مدى تقبل المبحوثين بالقرارات الصادرة عن النساء



ورداً على سؤال المبحوث "ومن ضمن أي معطيات يمكنك تقبل بالقرارات الصادرة عن النساء" كانت الردود كما يلي:

- الحرص والدرأة والقناعة
- ضمن التخصص والمهارات والقدرات العملية.
- القرارات التي تنصب في المصلحة العامة لأعضاء الجمعية التعاونية.
- ضمن تخصصها ومهاراتها وخبرتها وقدراتها.
- القرارات المنطقية والصائبة.
- في الاعمال الإدارية والإنتاجية.
- وجود معرفة واطلاع بالتفاصيل يعطيها القدرة لدفع الجمعية للأمام.
- من خلال تقبل الرأي والرأي الآخر.
- لوجود رؤية مستقبلية لاحتاجات المجتمع.
- القرارات التي تخدم مصلحة المجتمع المحلي.
- من خلال تأهيل المرأة للانخراط بسوق العمل الميداني.
- بما يخدم مصلحة المجتمع المحلي وأهداف الجمعية وأعضائها.
- حسب الأنظمة والتعليمات.
- في أغلب المجالات.
- ضمن آليات اتخاذ القرار (التصويت).
- لا مانع بأغلبية الأصوات.
- تنظيم الجمعية وزيادة الإيرادات.
- كل ما يحسن العمل التعاوني.
- القرارات المتخصصة في مجالات شؤون المرأة والطفل.
- في كل المعطيات لامتلاكها المهارات العالية والقوية.
- أن تكون قرارات حكيمة وصائبة.
- صنع القرار الفعال والمشاركة فيه.
- الحوار والمشاركة.
- المصداقية والدقة.
- أن تكون قرارات هادفة وبناءة حسب الانظمة والتعليمات المعمول بها.
- أن تكون قرارات سليمة وجادة.
- المشاركة في اتخاذ القرار.
- من خلال التصويت.
- حل المعطيات الإيجابية والهادفة نحو التقدم العلمي.
- ما يخدم الجمعية والمجتمع المحلي.
- ثقافتها ووعيها.
- ضمن المعطيات والأهداف التي تتحققها وإنجازات.

## **8.2 مطابقة مواصفات الأداء المؤسسى للجمعيات التعاونية النسوية مع مواصفات الممارسات العالمية**

تعتبر المعايير التالية من أفضل الممارسات العالمية ومن خلال المسح تبين ان النسبة الأكبر من عينة الدراسة يتفقون على ضرورة توفر العناصر التالية في اي جمعية تعاونية:

- يوجد رؤية للجمعية التعاونية.
- يوجد رسالة واضحة ومكتوبة للجمعية التعاونية مفهومة من الإدارة والموظفين.
- هنالك أنظمة وتعليمات داخلية للجمعية التعاونية.
- تم استخدام الحاسوب بإدارة الملفات والمعلومات والحفظ عليهم.
- هنالك سجلات ووثائق حكومية مرتبة ومتاحة.
- هنالك عمليات تطوير دائمة في الجانب التنظيمي والقانوني والتوثيق المطلوب.
- تم انتخاب أعضاء الهيئة الإدارية حسب النظام الداخلي وبشكل مستمر.
- هنالك هيكل تنظيمي لمجلس الإدارة.
- يتمتع مجلس الإدارة بالخبرات المطلوبة.
- يوجد هنالك نساء في مجلس الإدارة.
- يتم عقد اجتماعات دورية لمجلس الإدارة وفقاً للنظام الداخلي.
- هنالك محاضر اجتماعات لمجلس الإدارة.
- هنالك لجان في الجمعية التعاونية.
- تقوم اللجان بأعمالها بشكل مناسب.
- هنالك موازنة سنوية تتوافق مع الخطة الاستراتيجية.
- هنالك مدقق حسابات يدقق حسابات الجمعية التعاونية.
- يتم إعداد تقرير مالي وإداري للجمعية التعاونية.
- يتم عقد اجتماع سنوي للهيئة العامة لمناقشة التقرير المالي والإداري.
- تقوم الجمعية التعاونية بتحصيل الالتزامات المالية المرتبطة على الأعضاء وفق أحكام النظام.
- يوجد نظام مالي للجمعية التعاونية ومحاسب.
- هنالك خطة لجلب الدعم والتأييد للجمعية التعاونية.
- هنالك لجنة خاصة بالدعم والتأييد للجمعية التعاونية.
- هنالك قائمة أو سجل بالجهات الداعمة المؤيدة.
- هنالك وصف وظيفي للموظفين والعمال.
- يتم الالتزام بالتشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية حين وضعت التعليمات الخاصة بالعاملين بالجمعية التعاونية.
- هنالك لجنة لاختيار الموظفين.
- يتم وضع مواصفات ومعايير للوظيفة الجديدة.
- هنالك متطلعين بالجمعية التعاونية.

وقد تم تناول بعض هذه الممارسات في فصول سابقة وفي هذا الفصل سيتم تناول الباقي منها وهي كما يلي:

### رسالة الجمعيات التعاونية

باستعراض رسائل الجمعيات التعاونية المستجيبة للاستبانة نلاحظ أنها تتمحور حول المواضيع والكلمات التالية والتي لا يمكن تصنيفها كرسائل جمعيات تعاونية، فرسالة الجمعية التعاونية ترتبط في مجال عملها أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للأعضاء، ويعزو الباحثون ذلك إلى أنه في العادة يتم تحديد الرسالة بناء على القضية التعاونية المشتركة بين الأعضاء، فان كان هناك قضية مشتركة بين الأعضاء يكون هناك رسالة، وإن لم يكن هناك قضية مشتركة بين الأعضاء فلا يوجد رسالة ما يعكس الضعف في التكوين التعاوني لهذه التعاونيات.  
ولنعرض ذلك فان ما وردنا كان:-

- خدمة أعضاء الجمعية والمجتمع المحلي.
- المساهمة في تحسين الوضع المعيشي للأسر وایجاد المشاريع.
- القضاء على الفقر والبطالة لنمو خلق فرص عمل وتنمية المجتمع المحلي والعمل كروح واحدة.
- المساهمة في رفع المستوى المعيشي للمجتمع المدني وتخفيف نسبة البطالة.
- خدمة المجتمع المحلي وتعاونه وتخفيف العبء المادي وتحسين الدخل.
- تشطيط الحركة التعاونية واقامة المشاريع التي تعود بالربح على الأعضاء.
- تمكين المرأة وزيادة وعيها وادوارها المجتمعية وتنمية المجتمع ومكافحة الفقر والبطالة.

وهذه المواضيع تجمع ما بين الأهداف الخاصة لأعضاء الجمعية وبين الأهداف المجتمعية، الأمر الذي يعكس بعد الاجتماعي في تبني القضايا المجتمعية للجمعيات التعاونية، ودورها في تمكين الأسر الفقيرة وتمكين المرأة والمساهمة في الحد من الفقر والبطالة.

### رؤية الجمعيات التعاونية

بعد دراسة الرؤى للجمعيات التعاونية قيد الدراسة نلاحظ أنها صيغت بطريقة غير دقيقة حملت في طياتها أهدافاً عامة لا يمكن ادراكتها، مثل:

- خلق روح التعاون بين أفراد المجتمع وإنشاء جيل جديد قادر على مواجهة تحديات الحياة.
- الوصول إلى الريادة في العمل التعاوني.
- الوصول إلى مجتمع تعاوني متكافل ورفع المستوى الاقتصادي لأفراد المجتمع وتنمية ثقافتهم.
- مجتمع آمن اقتصادياً واجتماعياً وحياة أفضل للمرأة والشباب.

أو تم صياغة الرؤى على شكل أهداف مثل:

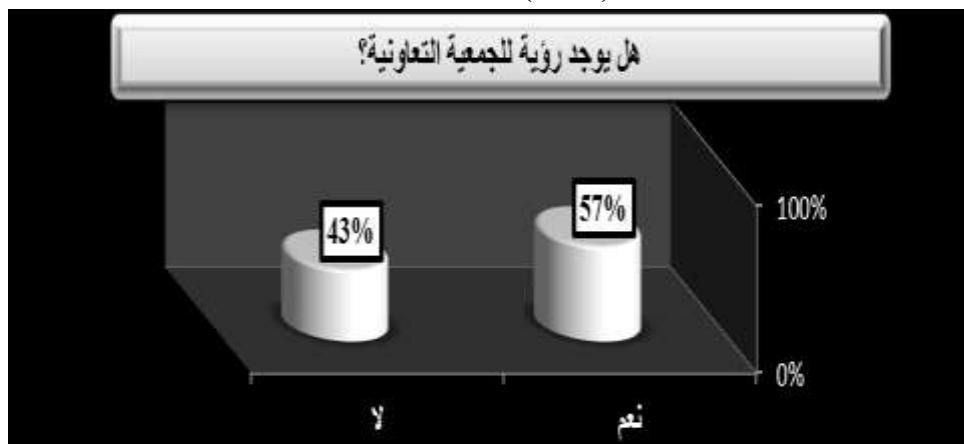
- رفع مستوى دخل الأعضاء وأسرهم.
- رفع مستوى المشاركين أو المساهمين مادياً واجتماعياً ومعنىواً.
- العمل المتميز في خدمة المجتمع والبيئة مفهوم الاستدامة يكون منهاج الحياة.
- رفع المستوى المعيشي والاقتصادي لأعضاء الجمعية.
- ترشيد استهلاك المياه وتوفير مياه نظيفة.

ونادراً ما تمت صياغة الرؤى للجمعيات التعاونية قيد الدراسة بطريقة مقبولة مثل: " جمعية تعاونية تنمية متعددة الأغراض تهدف للتمكين الاقتصادي للمجتمع المحلي والمتخصص " حيث أن من أسباب تعثر الجمعيات التعاونية من وجهة نظر المبحوثين، ضعف الرؤية الاستراتيجية للجمعيات التعاونية والمتمثلة بعدم وجود خطط استراتيجية للجمعيات، وضعف مشاركة الأعضاء في صنع القرارات، ضعف المساءلة والشفافية لأعضاء الهيئة الإدارية، وضعف قدراتهم الفنية والإدارية والتسييرية، وقلة الجهات الداعمة فنياً ومالياً، الأمر الذي يعكس حاجة القائمين على الجمعيات التعاونية ومن أعضاء هيئات إدارية على وجه الخصوص إلى تعزيز قدراتهم في مجال التخطيط الاستراتيجي، وما يتعلّق به من برامج لصياغة الخطط التنفيذية وإدارة ومتابعة المشاريع.

ومن خلال ردود المبحوثة تم التوصل إلى النتائج التالية:

#	الرؤية والرسالة والاستراتيجية	نعم	لا
1	هل يوجد رؤية للجمعية التعاونية؟	%56.7	%42.7
2	هل الرؤية مكتوبة بوضوح وتستخدم كوسيلة لإرشاد الجمعية على المدى الطويل ؟	%42.0	%57.3
3	هل يوجد رسالة واضحة ومكتوبة للجمعية التعاونية مفهومة من الإدارة والموظفين؟	%49.3	%49.3
4	هل يوجد خطة استراتيجية للجمعية التعاونية؟	%14.7	%77.3

حول وجود رؤية للجمعيات التعاونية (%57) فقط من الجمعيات التعاونية لديها رؤية.



حول توثيق ووضوح الرؤية (%42) فقط من الجمعيات التعاونية رؤيتها مكتوبة بوضوح وتستخدم كوسيلة لإرشاد الجمعية على المدى الطويل



حول وجود خطة إستراتيجية للجمعيات تبين أن ( 15%) فقط من الجمعيات التعاونية يوجد لديها خطة استراتيجية.



### وثائق الجمعية

#	وثائق الجمعية	نعم (%)	لا (%)
1	هل هناك أنظمة وتعليمات داخلية للجمعية التعاونية؟	%97.3	%2.7
2	هل تم استخدام الكمبيوتر لإدارة الملفات والمعلومات والحفظ عليهم؟	%86	%14
3	هل هناك سجلات ووثائق حكومية مرتبة ومتاحة؟	%95.3	%4
4	هل هناك عمليات تطوير دائمة في الجانب التنظيمي والقانوني والتوثيق المطلوب؟	%88	%11.3

حسب آراء المبحوثين فإن (97%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية أنظمه وتعليمات داخلية.

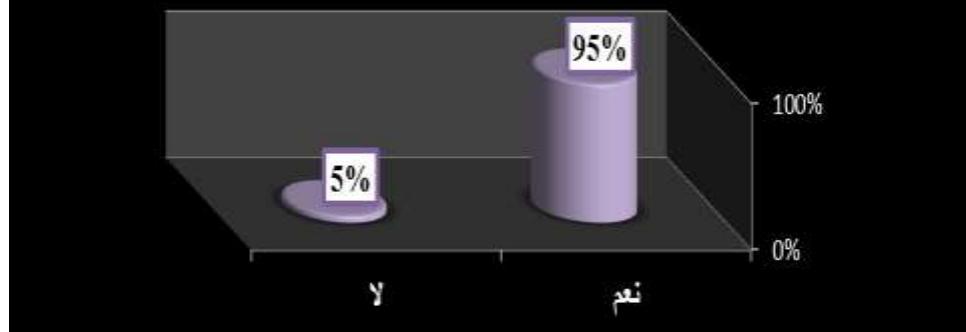


وتبيّن أن (86%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تستخدم الكمبيوتر لإدارة الملفات والمعلومات والحفظ عليها وهي نسبة جيدة لا بأس بها ومن الأفضل أن تكون أكبر.



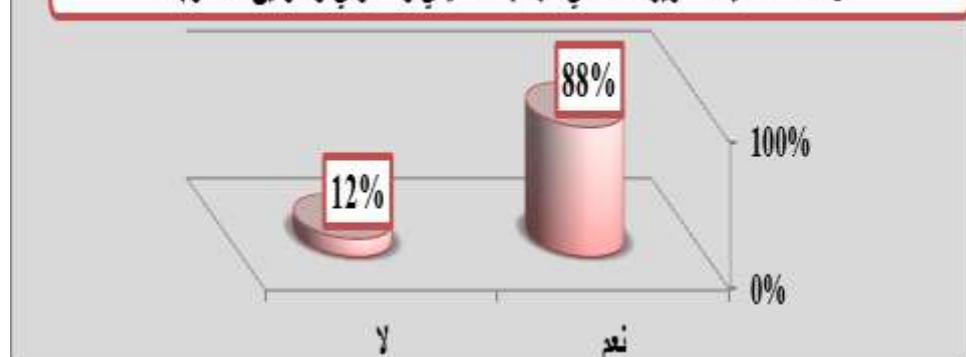
تبيّن أن (95%) فقط من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية سجلات ووثائق حكومية مرتبة ومتاحة

هل هناك سجلات ووثائق حكومية مرتبة ومتاحة؟



تبين أن (88%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تقوم بعمليات تطوير دائمة في الجانب التنظيمي والقانوني والتوثيق المطلوب

هل هناك عمليات تطوير دائمة في الجانب التنظيمي والقانوني والتوثيق المطلوب؟

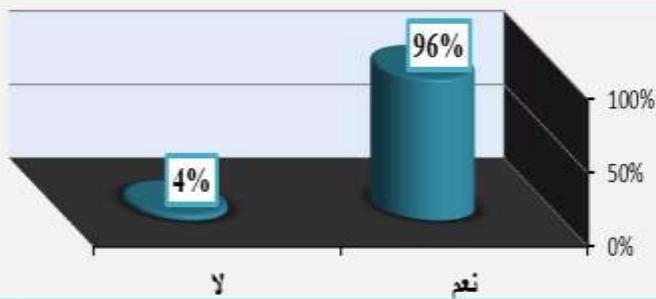


### الحاكمية المؤسسية

#	الحاكمية	نعم	لا
1	هل تم انتخاب أعضاء الهيئة الإدارية حسب النظام الداخلي وبشكل مستمر؟	%96	%3.3
2	هل هناك هيكل تنظيمي لمجلس الإدارة؟	%82	%17.3
3	هل يتمتع مجلس الادارة بالخبرات المطلوبة؟	%94.7	%4.7
4	هل يوجد هناك نساء في مجلس الإدارة ؟	%59.3	%40
أ- ما هي الوظائف التي تشغله النساء:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الرئيس</li> <li>• نائب الرئيس</li> <li>• أمين السر / السكرتير</li> <li>• أمين الصندوق</li> <li>• عضو</li> <li>• كافة الوظائف</li> <li>• لجنة المراقبة</li> <li>• لجنة إدارة</li> <li>• أعضاء مجلس الإدارة</li> <li>• هيئة عامة</li> </ul>			
ب- كم عددهن : يبلغ عددهن بالمتوسط 9			
5	هل يتم عقد اجتماعات دورية لمجلس الإدارة وفقاً للنظام الداخلي؟	%82.7	%16
6	هل هناك محاضر اجتماعات لمجلس الإدارة؟	%84.7	%14.7
7	هل هناك لجان في الجمعية التعاونية؟	%67.3	%32
8	هل تقوم للجان بأعمالها بشكل مناسب؟	68	%31.3

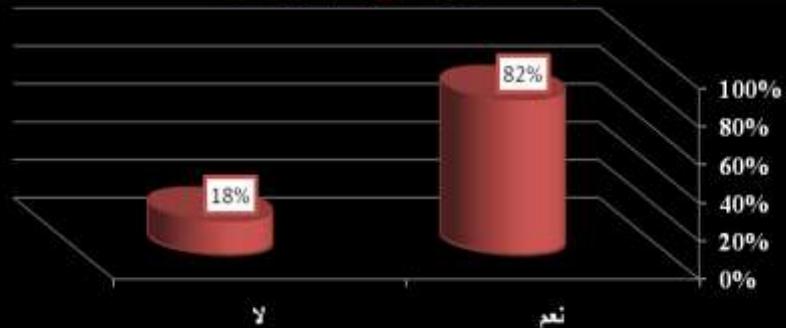
تبين من المسح بأن (96%) من أفراد العينة يرون أن في الجمعيات التعاونية يتم انتخاب أعضاء الهيئة الإدارية حسب النظام الداخلي وبشكل مستمر.

**هل تم انتخاب أعضاء الهيئة الإدارية حسب النظام الداخلي ويشكل مستقر؟**



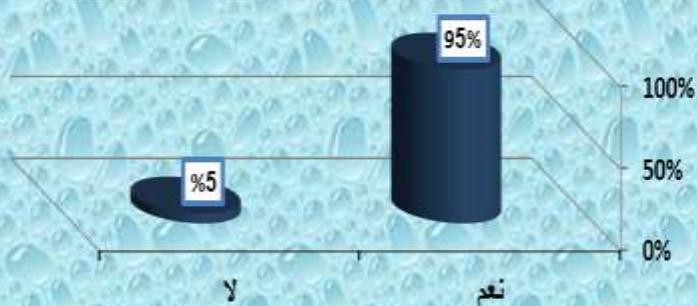
تبين أن (82%) من أفراد العينة يرون أن للجمعيات التعاونية هيكل تنظيمي لمجلس الإدارة.

**هل هناك هيكل تنظيمي لمجلس الادارة؟**



تبين أن (95%) من أفراد العينة يرون أن في الجمعيات التعاونية تتمتع مجلس إدارتها بالخبرات المطلوبة

**هل يتمتع مجلس الإدارة بالخبرات المطلوبة؟**



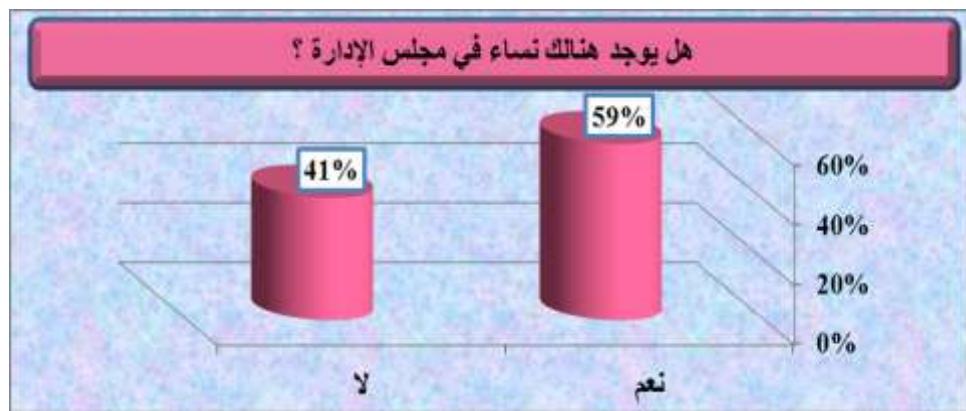
تبين أن (59%) من أفراد العينة يرون أن في الجمعيات التعاونية تشغل النساء مواقع في مجلس الإدارة.

**(في حال كانت الإجابة نعم)**

- أ- ما هي الوظائف التي تشغله النساء
- رئيس جمعية
  - نائب الرئيس جمعية
  - أمين السر/ السكرتير
  - أمين الصندوق
  - عضو
  - كافة الوظائف
  - لجنة المراقبة
  - لجنة إدارة
  - أعضاء مجلس الإدارة
  - هيئة عامة

ب- كم عددهن

يبلغ عددهن بالمتوسط 9



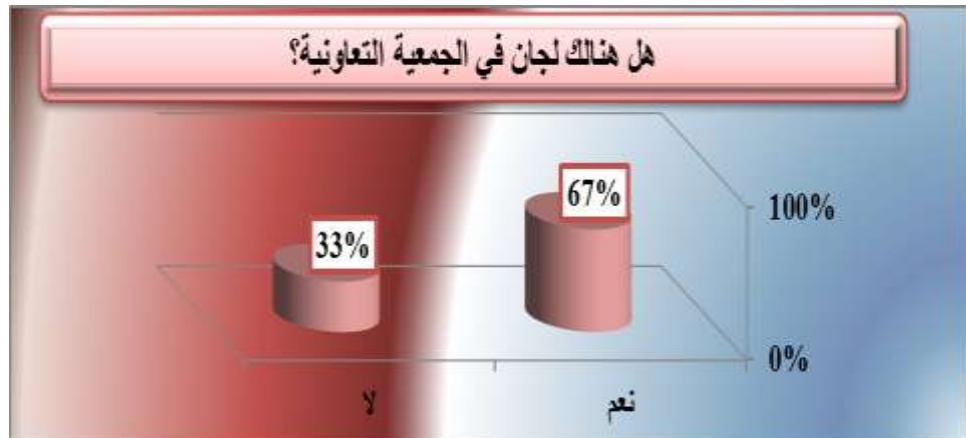
وتبيّن أن (83%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية يتم عقد اجتماعات دورية لمجلس الإدارة وفقاً للنظام الداخلي.



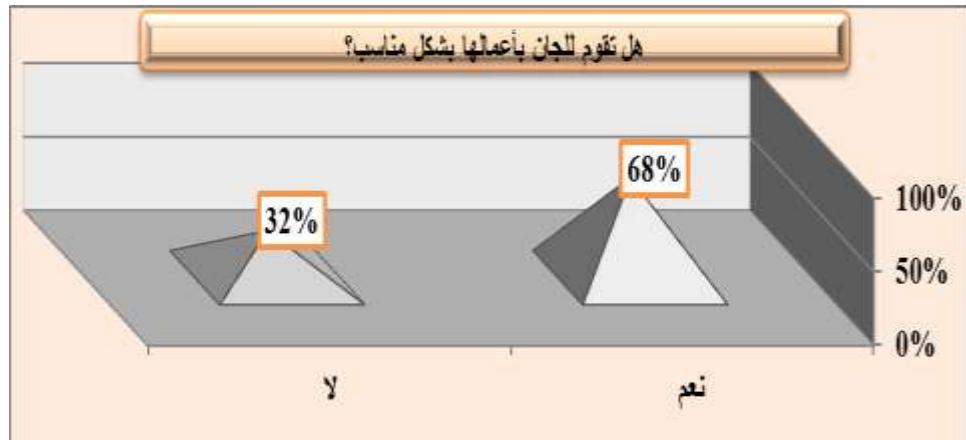
لقد تبيّن أن (84%) من أفراد العينة يرون أن هناك محاضر لاجتماعات مجلس الإدارة.



تبين أن (67%) من أفراد العينة يرون أن في الجمعيات التعاونية لجان.



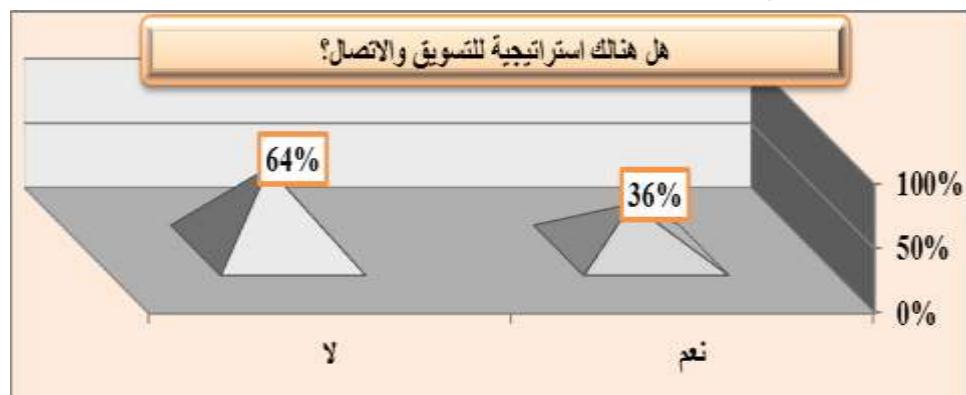
تبين أن (68%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تقوم بأعمالها بشكل مناسب.



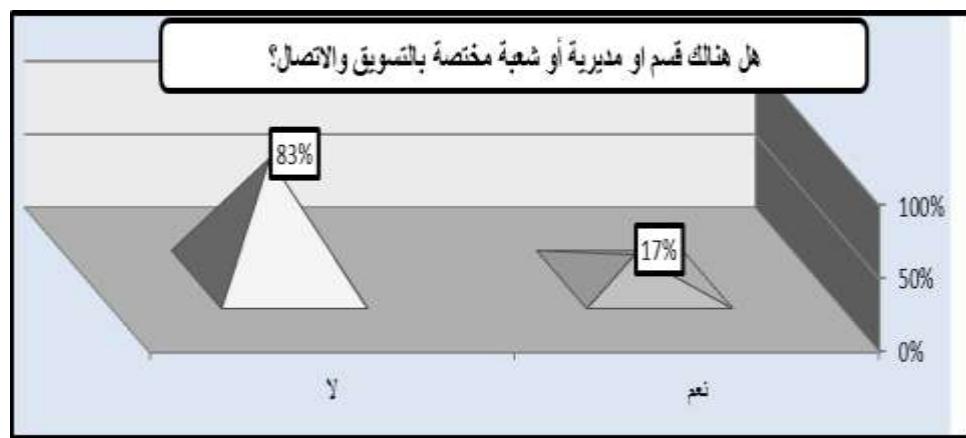
### التسويق والاتصال

#	التسويق والاتصال	نعم	لا
1	هل هناك استراتيجية للتسويق والاتصال؟	%36	%64
2	هل هناك قسم أو مديرية أو شعبة مختصة بالتسويق والاتصال؟	%17.3	%82.7

تبين أن (36%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية لديها استراتيجية للتسويق والاتصال وهذا يدل على ان الجمعيات لديها مشكلة متعلقة بالتسويق بشكل كبير.



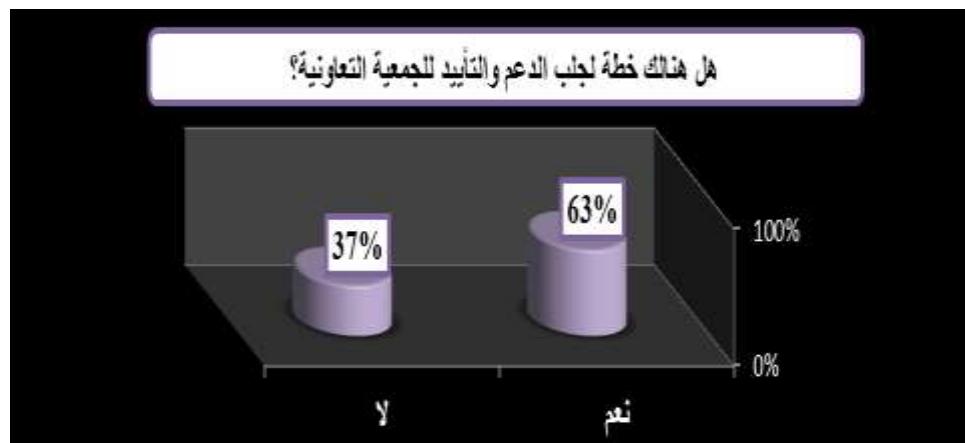
تبين أن (17%) فقط من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية لديها قسم أو مديرية أو شعبة مختصة بالتسويق والاتصال وهذا يدل على ان الجمعيات لديها مشكلة متعلقة بالتسويق بشكل كبير.



### الدعم والتأييد

#	الدعم والتأييد	نعم	لا
1	هل هناك خطة لجلب الدعم والتأييد للجمعية التعاونية؟	%63.3	%36
2	هل هناك لجنة خاصة بالدعم والتأييد للجمعية التعاونية؟	%52.7	%43.4
3	هل هناك قائمة أو سجل بالجهات الداعمة المؤيدة؟	%52	%44.7

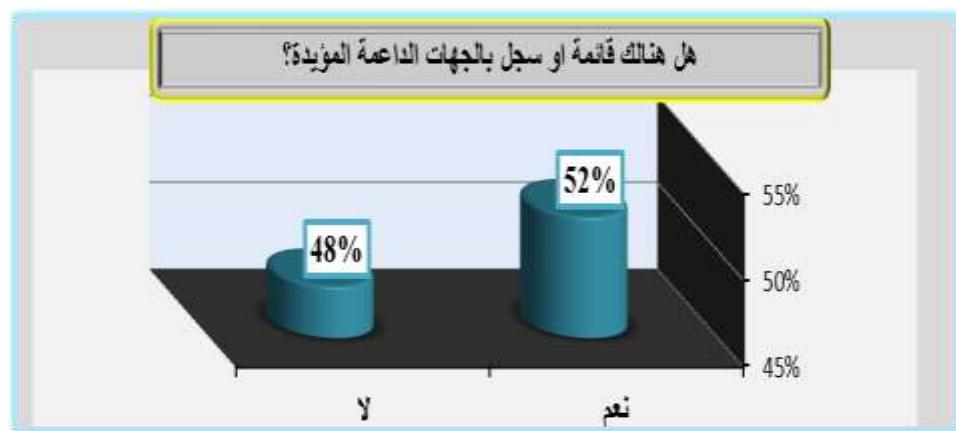
تبين من المسح بـ(%) 63 من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تمتلك خطة لجلب الدعم والتأييد



تبين أن (53%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية لجنة خاصة بالدعم والتأييد



تبين أن (52%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تمتلك قائمة أو سجل بالجهات الداعمة المؤيدة



## 9.2 تأثير اللجوء السوري

### تأثير اللجوء السوري على الجمعية التعاونية

يشير الجدول التالي إلى أن 16% من عينة الدراسة يعتقدون بأنه قد زادت نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية بشكل عام نتيجة للتدفق السوري في منطقة الجمعية التعاونية، وأن أعلى نسبة زيادة في المبيعات قد كانت في عام 2015 وقد بلغت 39%， كما نلاحظ أن 10% فقط من العينة يعتقدون بأنه قد زادت نسبة توظيف العمالة في الجمعية بسبب المبيعات، كما نلاحظ أن زيادة نسبة توظيف العمالة الأردنية و السورية بين عامي 2010 و 2015 في الجمعية بسبب المبيعات، بينما انخفضت بالنسبة للعمالة المصرية، كما أن أعداد الإناث في هذه الجنسيات الثالث أعلى من أعداد الذكور.

		السؤال					
لا	نعم	هل زادت نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية بشكل عام نتيجة للتدفق السوري في منطقة الجمعية التعاونية؟					
%82	%16	كم كانت نسبة الزيادة في المبيعات خلال السنوات التالية					
السنة		2015	2014	2013	2012	2011	نسبة المبيعات
		%39	%38	%26	%30	%29	

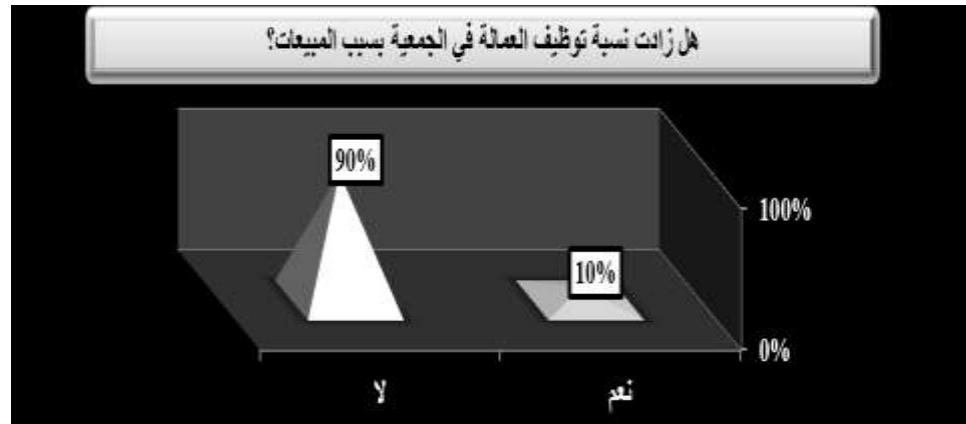
وفي الشكل التالي بيان لآراء المبحوثين



بالنظر إلى الجدول التالي يتبيّن أن (10%) فقط من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية زادت نسبة توظيف العمالة فيها بسبب المبيعات و (90%) يرون العكس.

		هل زادت نسبة توظيف العمالة في الجمعية بسبب المبيعات؟					
لا	نعم						
%87.3	%10						
الراتب		الجنس		العدد		ما هي جنسية هؤلاء العمال؟	
		الذكور	الإناث	2015	2010		
255	5	1	7	3		أردني	
250	4	2	3			سوري	
250		3		3		مصري	
-	-	-	-	-		يمني	
-	-	-	-	-		عربي	
-	-	-	-	-		بنغالي	
-	-	-	-	-		أخرى / حدد	

والشكل التالي بيان لآراء المبحوثين

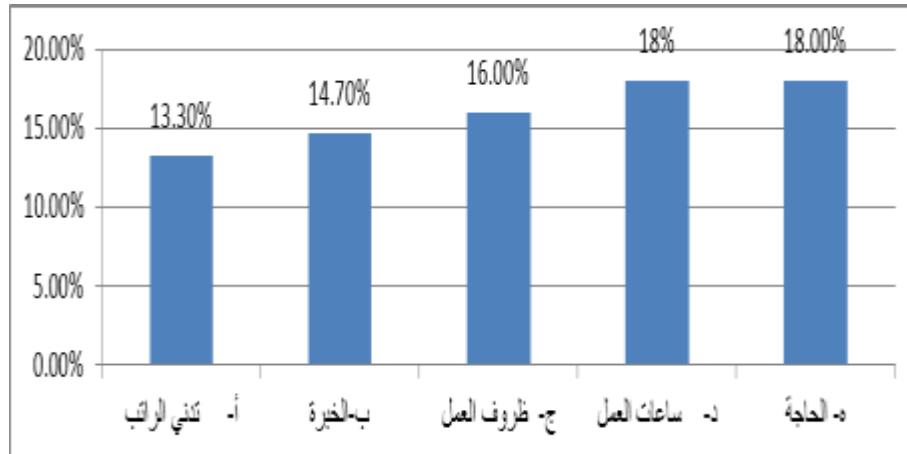


أسباب تعين غير الأردنيين

يشير الجدول التالي إلى أن ساعات العمل وال الحاجة هي أكثر أسباب تعيين غير الأردنيين اختياراً من قبل أفراد العينة بينما كان تدني الراتب هو أقل هذه الأسباب اختياراً

أسباب تعيين غير أردنيين		نعم	لا
1.	تنفي الراتب	%13.3	%69.3
2.	الخبرة	%14.7	%68.7
3.	ظروف العمل	%16.0	%66.7
4.	ساعات العمل	%18.0	%64.7
5.	الحاجة	%18	%65.3

وفي الشكل التالي بيان لآراء المبحوثين



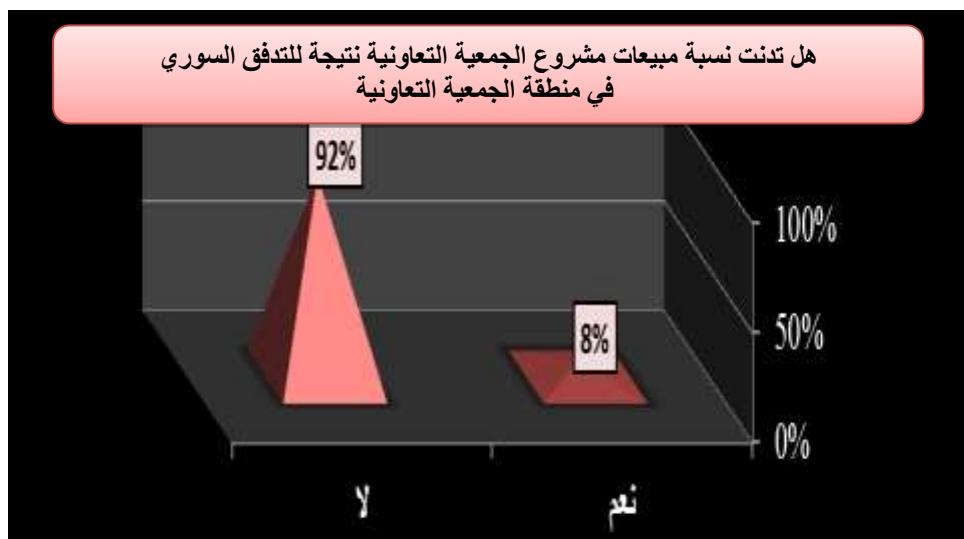
تبين أن 8.3% من عينة الدراسة يتفقون على أنه تدنت نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية نتيجة للتدفق السوري في منطقة الجمعية التعاونية، والجدول التالي يوضح آراء العينة وفقاً للمحافظة.

الاجمالي	منطقة عمل الجمعية						هل تدنت نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية نتيجة للتدفق السوري في منطقة الجمعية التعاونية
	إربد	عجلون	الزرقاء	عمان	المفرق	تكرار	
12	2	1	0	2	7	تكرار	نعم
8.3%	6.5%	3.3%	0.0%	8.3%	23.3%	%	لا
132	29	29	29	22	23	تكرار	
91.7%	93.5%	96.7%	100.0%	91.7%	76.7%	%	
144	31	30	29	24	30	تكرار	
<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>%</b>	<b>الاجمالي</b>

يلاحظ أن النسبة الأكبر من المتفقين على هذه العبارة في محافظة المفرق واقلهم في محافظة الزرقاء، وان (8%) فقط من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تدنت نسبة مبيعات مشروعها نتيجة للتدفق السوري في منطقة الجمعية التعاونية (92%) يرون العكس. لقد بلغت أعلى نسبة تدني في العاصمة بنسبة 60%

منطقة عمل الجمعية		كم بلغت نسبة التدني؟
المفرق	المتوسط الحسابي	36.667
	العدد	3
	الانحراف المعياري	15.2753
عمان	المتوسط الحسابي	60.000
	العدد	1
	الانحراف المعياري	.
إربد	المتوسط الحسابي	50.000
	العدد	2
	الانحراف المعياري	.0000
الاجمالي	المتوسط الحسابي	45.000
	العدد	6
	الانحراف المعياري	13.7840

والشكل التالي بيان لآراء المبحوثين



منطقة عمل الجمعية		كم عدد العمال الذين تم الاستفادة منهم؟
المفرق	المتوسط الحسابي	2.000
	العدد	1
	الانحراف المعياري	.
عمان	المتوسط الحسابي	1.000
	العدد	1
	الانحراف المعياري	.
إربد	المتوسط الحسابي	1.500
	العدد	2
	الانحراف المعياري	.7071
الاجمالي		

وحوكم بلغت قيمة الخسائر بسبب تدني المبيعات؟ لم يتم الحصول على إجابة

## 10.2 تقييم المراكز المالية للجمعيات التعاونية النسوية

ومن خلال الإجابة على الاستبيانات يمكن ملاحظة أن العديد من الجمعيات التعاونية أكدت أن السبب الرئيسي لتأسيس الجمعية التعاونية هو الحصول على دعم حكومي من خلال وزارة التخطيط والتعاون الدولي بشكل رئيس، وبعض الجهات الداعمة الأخرى من مؤسسات أهلية كمؤسسة نهر الأردن، أو دولية كالوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مما يسبب فشل الجمعية عند توقيف المنحة أو انقضاء مدتتها.

المالية ( 1 )	المتوسط الحسابي	نسبة الرضا
التمويل	2.82	0.564
القرة على التعامل بالشكل الذي يجب أن يكون	3.784	0.7568
المعرفة باستخدام السجلات المالية ( سندات القبض / الصرف / الوصولات / الشيكات / دفتر اليومية )	4.235	0.847
تخصص أمين الصندوق بالأمور المالية المتعلقة بالجمعية التعاونية	3.966	0.7932
تدقيق حسابات / من خلال مدقق حسابات	3.953	0.7906
تدقيق الحسابات	4.107	0.8214
التدقيق المالي ومدى القدرة على كتابة التقارير	4.067	0.8134
مدى توافق التقارير المالية مع المعايير الدولية المحاسبية	3.933	0.7866
الأسهم المكتتبة	3.64	0.728
التسويق	3.08	0.616
المتوسط العام	3.7585	0.7517

نلاحظ من الجدول أعلاه أن التمويل هو أبرز المشكلات المالية التي تواجه الجمعية التعاونية الجدول التالي يقارن بين المحافظات من حيث نسبة الرضا عن المشكلات المالية محل الدراسة، ويشير الجدول أعلاه إلى أن محافظة الزرقاء هي أكثر المحافظات من حيث الشعور بالمشكلات المالية بينما كانت إربد أقلها.

منطقة عمل الجمعية	المتوسط الحسابي	نسبة الرضا
الفرق	3.8774	0.77548
عمان	3.8033	0.76066
الزرقاء	3.2931	0.65862
عجلون	3.5636	0.71272
اربد	4.2065	0.8413
المتوسط العام	3.7549	0.75098

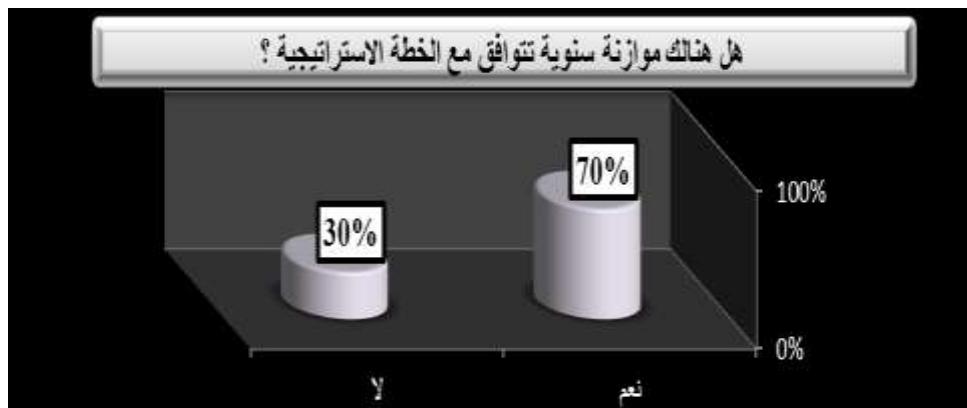
ويوضح الجدول التالي متوسط بنود الميزانية العمومية لدى الجمعيات محل الدراسة للفترة ما بين 2012-2014، حيث نلاحظ تحسن في الفائض الصافي بشكل نسبي لدى الجمعيات محل الدراسة وانخفاض في قيمة العجز.

المالية ( 2 ) الميزانية العمومية	2014	2013	2012
قيمة الأسهم المكتتبة	76610.11	78737.67	85215.34
قيمة الأسهم المدفوعة	65462.94	82941.84	64992.31
قيمة إيرادات الجمعية التعاونية	24871.81	26673.67	27198
قيمة إجمالي الأصول	110438.1	178771	337811.9
قيمة المطلوبات والنفاذ	44300.8	59355.21	64817.85
قيمة الفائض الصافي ( الربح )	10692.4	10732.96	10073.11
قيمة العجز	5623.508	5680.461	4378.984
عدد الأعضاء المسددين لكامل قيمة الأسهم	119.278	130.688	132.085

## ادارة الموارد والإدارة المالية

#	ادارة الموارد والإدارة المالية	
1	هل هنالك موازنة سنوية تتوافق مع الخطة الاستراتيجية؟	لا %27.3 نعم %70
2	هل هنالك مدقق حسابات يدقق حسابات الجمعية التعاونية؟	لا %8 نعم %92
3	هل يتم اعداد تقرير مالي وإداري للجمعية التعاونية؟	لا %1.3 نعم %98.7
4	هل يتم عقد اجتماع سنوي للهيئة العامة لمناقشة التقرير المالي والإداري؟	لا %2.7 نعم %97.3
5	هل تقوم الجمعية التعاونية بتحصيل الالتزامات المالية المترتبة على الأعضاء وفق أحكام النظام؟	لا %6 نعم %94
6	هل يوجد نظام مالي للجمعية التعاونية؟ وهل هو محوسب؟	لا %42.7 نعم %56

تبين أن (70%) من أفراد العينة يرون أن للجمعيات التعاونية هنالك موازنة سنوية تتوافق مع الخطة الاستراتيجية



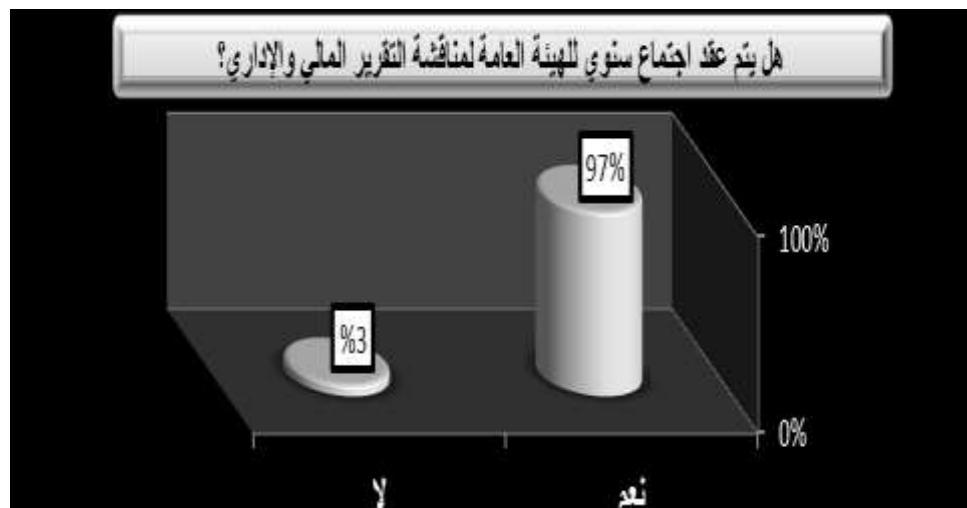
تبين أن (92%) من أفراد العينة يرون أن للجمعيات التعاونية مدقق حسابات يدقق حساباتها



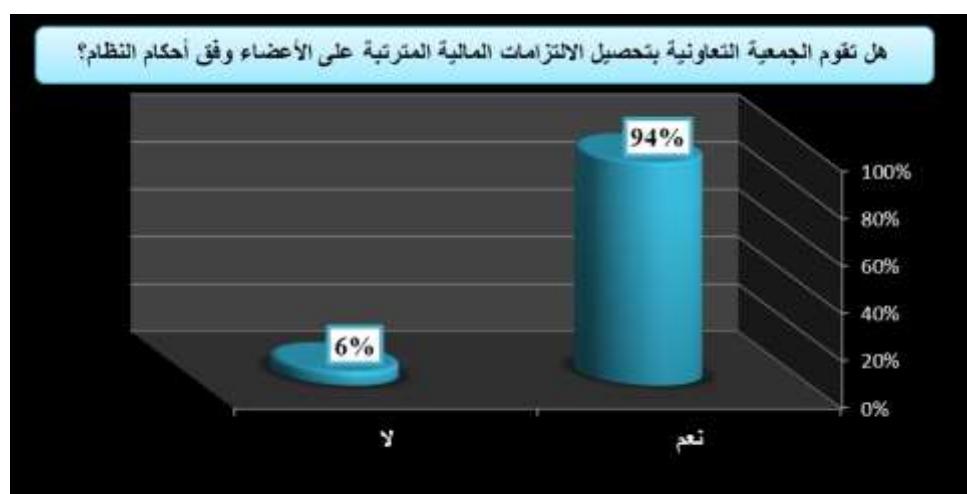
تبين إن (99%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تعد تقريراً مالياً وإدارياً



هنالك إجماع من أفراد العينة حيث أنهم يرون أن الجمعيات التعاونية تعقد اجتماعا سنويا للهيئة العامة لمناقشة التقرير المالي والإداري بنسبة (97%).



تبين أن (94%) من أفراد العينة يرون أن الجمعيات التعاونية تقوم بتحصيل الالتزامات المالية المترتبة على الأعضاء وفق أحكام النظام.



تبين أن (56%) من أفراد العينة يقرؤون بوجود نظام مالي للجمعية التعاونية ومحاسب.



### الفصل الثالث

#### 3. المحور التشريعي والقانوني للجمعيات

### 1.3 مقدمة

كما هو الحال لأي ظاهرة اجتماعية أو إقتصادية لا بد أن يأتي اليوم الذي تنظم فيه ضمن إطار قانونية تحكم حركتها وتنظم أنشطتها ضمن الإطار العام للدولة، ومن جهة أخرى تعالج الاختلالات التي قد تظهر أثناء تطورها وتحفظ حقوق كافة الأطراف بما فيها المجتمع والدولة فكان لزاماً أن يُنادي أصحاب العلاقة بتأطير عمل الجمعيات التعاونية حسب تجربة كل دولة وبناءً على مبادئ التعاون المستقرة والتي تأثر للممارسات الفضلى في هذا الشأن وهي:-

1. الطوعية والعضوية المفتوحة
2. الرقابة الديمقراطية للأعضاء
3. المساهمة الإقتصادية للأعضاء
4. الاستقلال والإدارة الذاتية
5. التعليم والتدريب والمعلومات
6. التعاون بين التعاون المحلي اهتمام المجتمع المحلي

ولحين تفهم السلطة التشريعية بضرورة تقوين عمل الجمعيات التعاونية كان يل جاً إلى تنظيم علاقتها القانونية عبر الأحكام العامة والتشريعات الخاصة بالشركات، وفي حالات متعددة كانت الجمعيات التعاونية تواجه عقبات ومشاكل قانونية لاختلاف طبيعتها عن الشركات التجارية، وشهدت أوروبا محاولات تشريعية منذ عام 1852 في بريطانيا و 1867 في ألمانيا وفرنسا، 1881 في سويسرا و 1883 في إيطاليا، وقد كانت عبارة عن استثناءات لبعض القواعد التنظيمية التي تعالج حالة التعاونية وتسهل مهماتها، منها: الاعتراف بان الجمعية التعاونية هي شخصية اعتبارية وتحديد شروط العضوية وممارسة اعمالها وكذلك استثنائها من قواعد المال التي تحكم الشركات.

ومع بلورة فكر الحركة التعاونية فقد بدأت التشريعات تتواتى في الدول حسب نشاط الجمعيات ونضجها في تلك البلدان وحشد أعضائها لاستصدار هذه التشريعات.

وقد أصدرت منظمة العمل الدولية عام 2012 الطبعة الثالثة من المبادئ التوجيهية للتشريعات التعاونية<sup>62</sup>، والتي تحدد الممارسات الفضلى التي يجب ان تحاك القوانين المحلية في الدول بناءاً عليها وبالتالي يتم مقارنة تلك القوانين بناءاً على مقدار تماشيها مع هذه الممارسات، لقد تضمنت تلك التوجيهات ما يلي:

- الأساس المنطقي لقانون التعاونيات من حيث تطور قانون التعاونيات وجدو التعاونيات في الإقتصاد العالمي وقضايا السياسة القانونية والعلمية والتنمية المستدامة والأمن الاقتصادي والتوازن البيئي والأحوال الاجتماعية والاستقرار السياسي .
- ما هي التعاونيات؟ ولماذا يوضع تشريع ينظم التعاونيات؟ وما هو نوع قانون التعاونيات وعلاقتها بالمشاريع الإقتصادية والاجتماعية؟
- المبادئ الأساسية لقانون التعاونيات الذي يصف عناصر محددة يجب اعتمادها عند وضع التشريعات التعاونية مثل الأحكام العامة وتأسيس التعاونيات والعضوية والأجهزة والهيئات والإدارة وتكوين رأس المال وتوزيع الأصول والتدقيق المالي والحل والبنية الهيكيلية والتكافل الأفقي والرأسي وتسويقة النزاعات والأحكام المتنوعة.

• التشريعات القانونية والتي تتضمن الإجراءات التشريعية وتفعيلها.

### **2.3 التشريع والقانون ومقارنته بالممارسات الفضلى الدولية واستشراف أفضل الممارسات**

يعتبر قانون رقم 18 لسنة 1997 للجمعيات التعاونية ونظام الجمعيات التعاونية رقم 36 لسنة 2016 الإطار التشريعي الرئيسي للجمعيات التعاونية في الأردن يتبعها قوانين وأنظمة ذات علاقة، والتي لها تأثير متقاول: مثل قانون الشركات الأردني رقم (22) لسنة 1997 وتعديلاته لغاية القانون رقم 57 لسنة 2006 تاريخ 1/11/2006 وقانون ضريبة الدخل رقم (34) لسنة 2014 والقانون المعديل لقانون الضريبة العامة على المبيعات لسنة 2009 وقانون رقم (22) لسنة 2009 المعديل لقانون الجمعيات الخيرية.

ومن حيث الرقابة والإشراف تخضع الجمعيات التعاونية والاتحادات لرقابة المؤسسة التعاونية الأردنية والتي انشئت بالقانون المذكور أعلاه وهي المسؤولة عن تطبيقه، وقد تضمن القانون الأردني للتعاونيات التشريعات التالية:-

**أولاً:** نصت المادة (17 /أ) من قانون التعاون رقم 18 لسنة 1997 على ان الجمعيات التعاونية والاتحادات التعاونية بما في ذلك الاتحاد العام التعاوني الأردني والفروع والاتحادات التعاونية تتمتع بعد الموافقة على ترخيصها وتسجيلها بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري، ولها بهذه الصفة الحق بتملك الأموال المنقوله وغير المنقوله وإبرام العقود بما في ذلك عقود البيع والرهن والاقتراض وقبول التبرعات والهبات والمساعدات والوصايا، والقيام بجميع التصرفات القانونية والعمل على تحقيق اهدافها وغایاتها بموجب هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه والأنظمة الأساسية والداخلية الخاصة بها<sup>63</sup>.

**ثانياً:** نصت المادة (18 /أ) من القانون على إتاحة الفرصة أمام القطاع التعاوني لتطوير نفسه إلى مستويات مختلفة من خلال النص على تأسيس الاتحاد التعاوني العام من جميع الاتحادات التعاونية الإقليمية والنوعية على اختلاف أنواعها ودرجاتها في المملكة<sup>64</sup>.

**ثالثاً:** نصت المادة (19) على أن الاتحاد العام التعاوني وفرعه والاتحادات التعاونية والجمعيات التعاونية على اختلاف أنواعها وأغراضها هي هيئات أهلية يديرها الأشخاص المنتسبون إليها وفقاً للأسس والمبادئ التعاونية والديمقراطية<sup>65</sup>.

**رابعاً:** نصت المادة (14) من القانون على إعطاء ( المؤسسة التعاونية الأردنية) الجهة الحكومية المشرفة على القطاع التعاوني والاتحاد العام التعاوني الأردني المنصوص عليه في المادة (18) من القانون نفس الإعفاءات والتسهيلات والمزايا التي تتمتع بها الوزارات والدوائر الحكومية، بمعنى انه قد تم ومن خلال القانون تقديم الدعم للقطاع التعاوني من خلال اتحاده العام وإعطاءه مزايا وإعفاءات وبالتالي يتساوى بالأهمية مع المؤسسة التعاونية أو اي جهة حكومية.

### **منهجية تحليل البيئة التشريعية الخاصة بالتعاونيات**

<sup>63</sup>وبإشارة إلى النص أعلاه، فقد فتح المجال واسعاً أمام الجمعيات والاتحادات التعاونية بكلة مستوياتها للقيام بالأنشطة والأعمال والغايات دون أي محددات أو عوائق أو معيقات، بل لها أن تقوم بالأنشطة التي ترغبها وتطويرها دون تدخل أو أي عوائق.

<sup>64</sup>كما ونصت المادة (18/ب) على إتاحة الفرصة للجمعيات متشابهة الأغراض والغايات والنشاطات بان تشكل اتحادات نوعية فيما بينها، وهذا النص يفتح المجال أمام هذه الجمعيات المتشابهة لتشكيل اتحاداً فيما بينها.

<sup>65</sup>النص أكد على استقلالية العمل التعاوني (الجمعيات والاتحادات) وأنه ليس قطاعاً حكرياً أو قطاعاً خاصاً بل قطاع اهلي يدار من قبل المنتسبين اليه وليس من قبل أي جهة، وإن هذا القطاع (الجمعيات والاتحادات التعاونية) تعمل وفقاً للأسس والمبادئ التعاونية والديمقراطية، وبالتالي فهو قطاع يملك قراره بيده ولا تحكمه أي جهة.

سيتم مقارنة التشريعات الأردنية مع الممارسات الفضلى وقد تم اختيار التشريع الموصى به من قبل منظمة العمل الدولية (الوصية رقم 193 لسنة 2002 بشأن تعزيز التعاونيات) وكذلك عدد من الدول المجاورة والتي تتميز ببيئة اجتماعية واقتصادية مشابه، ويمكن تناول الاطار التشريعي للجمعيات التعاونية من خلال عدة محاور.

وفي مرحلة لاحقة تم مقارنة التشريعات الخاصة بالجمعيات التعاونية مع اشكال منظمات الاعمال سواء أكانت اجتماعية كالجمعيات الخيرية أو الإقتصادية كالشركات المدنية والتضامن والمساهمة الخصوصية، أو ذات المسؤولية المحدودة والهدف من ذلك مقارنة المزايا التشريعية لكل شكل من المنظمات في مقابل السلبيات لكل منها.

### 1.2.3 مقارنة البيئة التشريعية للجمعيات التعاونية في الأردن والممارسات الفضلى وتجارب الدول المشابهة

#### أولاً: الجهة المشرفة

بناء على الفقرة (6-أ) من توصيات منظمة العمل الدولية بإنشاء اطار مؤسسي يسمح بتسجيل التعاونيات بطريقة سريعة وبسيطة وغير مكلفة وكفؤة قدر الامكان، وبمقارنة هذا الأمر بتجارب الدول كالكويت مثلاً، ففي حالة دولة الكويت<sup>66</sup> تخضع الجمعيات التعاونية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وفي تونس تخضع لوزارة الداخلية وفي الاردن تم تشكيل المؤسسة التعاونية الاردنية ، أي أن وضع الأردن أفضل من الدول العربية ولكن ليس بمستوى الممارسات الفضلى. حيث يلاحظ ضعف الاستقلالية للجهة المشرفة على الجمعيات التعاونية في الأردن فمجلس إدارة المؤسسة التعاونية بالكاد يحوي أعضاء من خارج الحكومة المركزية.

#### يتكون مجلس إدارة المؤسسة حسب التشريعات الحالية كالتالي:-

نصت المادة (5) من قانون التعاون رقم 18 لسنة 1997 على انه يتولى إدارة المؤسسة مجلس إدارة يتم تشكيله على النحو التالي:-

- 1- وزير الزراعة (حاليا) : رئيساً.<sup>67</sup>
- 2- المدير العام: نائباً للرئيس
- 3- الأمين العام لوزارة الزراعة : عضواً
- 4- الحضري: عام لوزارة المالية : عضواً
- 5- الأمين العام لوزارة التخطيط : عضواً
- 6- المدير العام لمؤسسة الأراضي الزراعي: عضواً
- 7- المدير العام لمؤسسة الإسكان والتطوير الحضري : عضواً
- 8- رئيس الاتحاد العام للمزارعين الأردنيين : عضواً
- 9- رئيس الاتحاد العام للجمعيات التعاونية: عضواً
- 10- ثلاثة أشخاص من الأعضاء التعاونيين يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس المجلس لمدة أربع سنوات قابلة للتتجديد.

وباستقراء تركيبة المجلس المذكورة أعلاه، فإن القطاع التعاوني ممثل بأربعة أعضاء وفعلياً ثلاثة أعضاء، حيث لم يتم تأسيس الاتحاد العام التعاوني حتى تاريخه، بالإضافة لممثل عن قطاع أهلي له علاقة هو اتحاد المزارعين بينما تمثل الحكومة بسبعة أعضاء.

<sup>66</sup> mosal.gov.kw/MOSAL/static/assistant\_deputy\_minister\_coopa.jsf تغير الحركة التعاونية في دولة الكويت تجربة رائدة في الشرق الأوسط اثبتت كفاءتها وفائدتها ودعمها المستمر لاقتصاد الدولة ومشاركتها في التنمية المجتمعية سواء في خدمة المناطق السكنية التابعة لها أو لسكانها من مواطنين أو مقيمين يبلغ عدد الأعضاء المساهمين في الجمعيات التعاونية 10% من السكان وبلغت قيمة رأس المال (38.762.575) د.ك في العام 2007 . عدد الجمعيات التعاونية (63) جمعية منها (55) جمعية استهلاكية وعدد (4) جمعيات انتاجية زراعية وجمعية حرفة للسدو بالإضافة إلى اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية واتحاد الجمعيات الانتاجية الزراعية.

<sup>67</sup> رئيس الوزراء أو من ينوبه من الوزراء ثم وزير الزراعة بموجب قانون اعادة يكله مؤسسات ودوائر حكومية رقم 17 لسنة 2014.

– ممثلي الحكومة هم أمناء عاملون ومدراء عاملون لوزارات ودوائر مختلفة لهم اعمالهم وقضائهم وليس من بين أولوياتهم القطاع التعاوني، علماً بان من مهام المجلس التنسيق مع الجمعيات والاتحادات التعاونية.

نص التشريع على أن رئيس المجلس هو رئيس الوزراء أو من ينوبه من الوزراء للتأكد عن استقلالية العمل التعاوني وتوفير الدعم للقطاع الا انه تم التراجع عن هذا التوجه من خلال تعديل المادة من خلال قانون اعادة هيكلة مؤسسات ودوائر حكومية رقم 17 لسنة 2014 بالنص في المادة (8/ج) منه على ان يكون وزير الزراعة هو رئيس مجلس.

### **ثانياً: صلاحيات الجهة المشرفة (استقلالية الجمعيات التعاونية)**

توصي منظمة العمل الدولية في الفقرة (6-هـ) بتشجيع وتنمية التعاونيات كمنشآت مستقلة ومدارة ذاتياً، وفي الفقرة (12) ينبغي على الحكومة ان تعتمد عند الاقتضاء تدابير لحصول التعاونيات على تمويل لاستثماراتها والانتeman، في حالة الاردن تقوم المؤسسة بمتابعة ومراقبة حساباتها والتصديق على ميزانياتها وتقديم الدعم الفني للجمعيات والاتحادات التعاونية لتسهيل اتصالها بمصادر الإقراض، أي أن هناك وصاية جزئية أو نوع من الوصاية فيما يتعلق حصول الجمعيات التعاونية على قروض تمويلية من قبل الجهة المشرفة، وهو ينافي حرية تأسيس وممارسة الأعمال لتلك الجمعيات.

### **ثالثاً: الحاكمة المؤسسية**

نصت الفقرة (6-ج) من توصيات منظمة العمل الدولية ضرورة النص على اعتماد تدابير لمراقبة التعاونيات، بشروط تتلاءم طبيعتها ووظائفها وتحترم استقلاليتها وتنماشى مع القوانين والممارسات الوطنية ولا تكون اقل مؤانة من تلك المطبقة على سائر اشكال المنشآت والمنظمات الاجتماعية. وبالتالي يمكن ملاحظة ما يلى:

– بالرغم من انتخاب لجنة رقابة في الجمعية التعاونية فقد أشار القانون في الأردن لإمكانية تعين مدقق خارجي، في حين أوجب قانون الجمعيات في الكويت تعين مراقب حسابات مستقل وهو أقرب إلى الممارسات الفضلى.

– وفي الأردن المسؤولية والمساءلة مطبقة على كافة أعضاء الجمعية بنسب مساهماتهم وملكيتهم الخاصة في حين خصصت المساءلة بأعضاء مجلس الإدارة في حالة الكويت، والنماذج الكويتية يقارب بين ما يطبق على الجمعيات وسائر اشكال المنشآت (قانون الشركات).

### **رابعاً: تعزيز دور المرأة**

ووجهت توصيات منظمة العمل الدولية رقم 193 في الفقرات:

– (7-ج) ينبغي إيلاء اهتمام خاص لمشاركة المرأة في الحركة التعاونية على كافة المستويات، لاسيما على مستوى الادارة والمناصب القيادية.

– (8-ج) تعزيز المساواة بين الجنسين في التعاونيات وفي انشطتها.

لم يقدم القانون الأردني أي تمييز إيجابي للمرأة ولا في الكويت أو تونس، وقد تم الاطلاع على العشرات من قوانين الدول في مختلف دول العالم ولم يتم ملاحظة ذلك سوى في دولة روندى حيث نصت احدى مواده على " وبما لا يتعارض مع النظام الداخلى للجمعيات يتم مراعات النوع الاجتماعي في تشكيل مجلس ادارة الجمعية" وفي الاردن يتم تسجيل غایات الجمعيات التعاونية في الأردن ومن ضمنها " جمعية نسائية".

**وفي المرفق رقم (2) تفصيل للمقارنة بين التشريعات في الأردن والممارسات الفضلى وبعض الدول المشابهة، حسب المحاور التالية:**

- الإطار القانوني
- الجهة المشرفة
- صلاحيات الجهة المشرفة (استقلالية الجمعيات التعاونية)
- تشكيل اتحادات نوعية
- الحاكمة المؤسسية
- صلاحيات الجمعيات والاتحادات التعاونية
- عدد الأعضاء المؤسسين
- حقوق وواجبات الأعضاء
- مدى التبعات القانونية
- تطبيق الديمقراطية
- صلاحيات لجنة الإدارة
- العقوبات

**2.2.3 مقارنة تشريعية ما بين نموذج العمل من خلال الجمعيات التعاونية وقانون رقم (22) لسنة 2009 المعدل لقانون الجمعيات**

حسب الفقرة (6-ج) من مقتراحات منظمة العمل الدولية النص على "اعتماد تدابير لمراقبة التعاونيات، بشروط تتلاءم طبيعتها ووظائفها وتحترم استقلاليتها وتتماشى مع القوانين والممارسات الوطنية ولا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة علىسائر أشكال المنشآت والمنظمات الاجتماعية"، ومن خلال مقارنة التشريعات يمكن ملاحظة ما يلي:-

- لم يميز كلا التشريعين المرأة ايجابيا أو يعزز مشاركتها سواء في الجمعيات التعاونية أو الخيرية.
- تعدد الجهات المشرفة على الجمعيات الخيرية ما بين وزارة الشؤون الاجتماعية والوزارة المختصة.
- في حال الجمعيات التعاونية فان هناك عوائد مادية لأعضائها وهو ما لا يقبل في الجمعيات الخيرية فالنفع فيها للغير.
- الحاكمة المؤسسية في الجمعيات التعاونية أكثر وضوها وتحديدا.

**وفي المرفق رقم (3) تفصيل للمقارنة بين التشريعات الخاصة بالجمعيات التعاونية مع تلك الخاصة بالجمعيات الخيرية نظرا للدور الاجتماعي لكل منها، وحسب محاور التالية:**

- الإطار القانوني
- الجهة المشرفة
- صلاحيات الجهة المشرفة (استقلالية الجمعيات التعاونية)
- تشكيل اتحادات نوعية
- تعزيز مساهمة المرأة
- صلاحيات الجمعيات والاتحادات التعاونية
- عدد الأعضاء المؤسسين
- حقوق وواجبات الأعضاء
- مدى التبعات القانونية
- تطبيق الديمقراطية
- صلاحيات لجنة الإدارة

**3.2.3 مقارنة تشريعية ما بين نموذج العمل من خلال الجمعيات التعاونية وأنواع الشركات التجارية حسب قانون الشركات الأردني رقم (22) لسنة 1997 وتعديلاته لغاية القانون رقم 57 لسنة 2006 تاريخ 1/11/2006 وقانون ضريبة الدخل رقم (34) لسنة 2014 قانون والقانون المعدل لقانون الضريبة العامة على المبيعات لسنة 2009**

حسب الفقرة (6-ج) من مقررات منظمة العمل الدولية النص على "اعتماد تدابير لمراقبة التعاونيات، بشروط تتلاءم طبيعتها ووظائفها وتحترم استقلاليتها وتنماشى مع القوانين والممارسات الوطنية ولا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة على سائر أشكال المنشآت والمنظمات الاجتماعية"، ومن الملاحظ خلال المقارنة الامور التالية:-

- لم تقدم التشريعات في كافة الاشكال اي تمييز ايجابي للمرأة
- الاستقلالية بأداء الاعمال أكبر في الشركات منها في الجمعيات التعاونية من خلال سلطة الجهة المشرفة
- ان مبدأ التعاون يقوم على اساس الانسان وكونه عضوا في الجمعية اما الشركات فراس المال هو الاساس ويكون له القوة التصويتية او الحصة من الارباح والخسائر وهذا يسجل لصالح الجمعيات التعاونية ومنع توغل راس المال.
- هناك تباين في التبعات القانونية على المشاركين في الاشكال المختلفة وكان افضلها الشركات ذات المسؤولية المحدودة وأسوئها في شركات التضامن.
- للجمعيات التعاونية ميزة نسبية بعدم خضوع دخلها للضريبة مقابل الاشكال الأخرى.

**وفي المرفق رقم (4) تفصيل للمقارنة بين التشريعات الخاصة بالجمعيات التعاونية مع تلك الخاصة بأنواع الشركات نظراً للدور الاقتصادي لكل منها، وحسب محاور التالية:**

- الاطار القانوني
- الجهة المشرفة
- صلاحيات الجهة المشرفة (استقلالية الجمعيات التعاونية)
- تشكيل اتحادات نوعية
- الحاكمية المؤسسية
- صلاحيات الجمعيات والاتحادات التعاونية
- عدد الاعضاء المؤسسين
- حقوق وواجبات الاعضاء
- مدى التبعات القانونية
- تطبيق الديمقراطية
- صلاحيات لجنة الادارة
- الخضوع لضريبة الدخل

## الفصل الرابع

### 1.4 التحليل الرباعي (SWOT Analysis)

#### تحليل البيئة التي تعمل بها التعاونيات لاستقراء الوضع الراهن ليصار إلى تحسينه في المستقبل ( SWOT Analysis )

بناء على تحليلنا للإطار القانوني والتنظيمي، وعلى ضوء المشاكل التي يعاني منها القطاع التعاوني كما بروزت نتيجة تحليل الاستبانة، ومن خلال المقابلات الشخصية التي تم إجراؤها أو من خلال الدراسات السابقة التي تمت الإشارة إليها، واللقاءات والعقد الذهني المبني على الحقائق والأرقام والمقارنات النوعية، تم تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تواجه هذا القطاع الاقتصادي الهام التالية كأكثر العوامل بروزاً وتأثيراً للأخذ بها من أجل ضمان الحكومة والشفافية والتكاملية في العمل التعاوني ليصار فيما بعد إلى الارتفاع بمستويات العمل الإداري والتدريب وبناء القدرات السليم المتعلقة بمعايير الأداء ومؤشرات القياس الحقيقة من خلال تحليل الفجوات المهاراتية للعاملين بالتعاونيات، يمكن استخلاص النقاط الرئيسية كما يلي:

العوامل الداخلية	نقاط القوة	نقاط الضعف
• تراكم الخبرة التعاونية التي تطورت خلال الأعوام السابقة من العمل التعاوني. • الانشار الجغرافي للجمعيات التعاونية ووجود عدد معقول منها يضم عدداً لا يأس به من الأعضاء. • تسهم أيضاً في تطوير الروابط الإنسانية المباشرة بين أفراد المجتمع وتقوية قيم التعاون. • تبث في الناس شعوراً بالأمان المتولد عن سيطرتهم المباشرة على عناصر مهمة من حياتهم اليومية مثل العمل والحصول على السلع الأساسية وضمان توافر الأدوات الضرورية لاستمرارهم في الإنتاج. • تساعد في التخفيف من ظاهري الفقر والبطالة. • التعاونيات تتميز بقدر عالٍ من المرونة في مواجهة الأزمات الاقتصادية مقارنة بأنماط الاستثمار الأخرى. • تنوع عمل قطاعات هذه التعاونيات كقوة اقتصادية في المجتمع و توفير البيئة المناسبة لنمو وازدهار الاستثمارات المتوسطة والصغرى. • وجود قانون ونظام للجمعيات التعاونية. • وجود تنظيم مالي وإداري مستقل لكل جمعية تعاونية. • الاستفادة من البرامج الدولية في مجال تطوير التعاونيات.	• تعاني التعاونيات من قلة تسديد اشتراكات الأعضاء مما ينتج عنه ضعف رأس المال وقلة مصادر الدخل للجمعية لإقامة المشاريع، بالإضافة إلى عدم القدرة على مخاطبة الجهات المختلفة لاستقطاب التمويل. • عدم توفر بنك للاقراض التعاوني وصعوبة الحصول على قروض ميسرة. • قلة المتوفر من الدعم الفني والعلمي والاستشاري والتدريسي رفع المستوى للتعاونيات لتخرج من إطارها التقليدي إلى المنافسة في الإنتاج ضمن شروط الجودة المتعارف عليها لتمكنها أن تجد لها مكاناً في الأسواق من خلال شراكات مهنية متميزة بهدف تعزيز القدرات المؤسسية لهذه التعاونيات لتحول إلى طاقات حقيقة. • عدم فعالية لجان الرقابة في التعاونيات، حيث أن تفعيل هذه اللجان في الجمعيات يعتبر أمراً ضرورياً لمراقبة عملها خاصة مراقبة لجان إدارتها لتحقيق أهداف الجمعية ونشاطاتها. • ضعف آليات المراقبة والمتابعة والتقييم لأداء عمل هذه المؤسسات مما يسبب ضعف الجودة وتكرار عمل نفس المشاريع وكذلك بسبب غياب الدور التوجيهي والتوعوي للجمعيات التعاونية. • ضعف الحوار والتفاوض والاتصالات الإلكترونية وغيرها من وسائل الإعلام والتواصل مما ينجم عنه عدم القدرة على الاطلاع على الأنماط المتولدة للعمل ما يؤثر على الاستقرارية.	• نقاط القوة • والضعف

<p>هشاشة التنظيم المؤسسي لغالبية هذه المؤسسات وقلة الجهات الداعمة فنياً ومالياً مما ينتج عنه عدم وجود خطط عمل واستراتيجيات متوافقة لهذه التعاونيات وضعف الحكومة الرشيدة لأعضاء الهيئة الإدارية.</p> <p>ضعف الرؤية الاستراتيجية للجمعيات التعاونية والمتمثلة بعدم وجود خطط استراتيجية للجمعيات وضعف مشاركة الأعضاء في صنع القرارات.</p> <p>هناك فجوة بين الأداء الفعلي للأفراد العاملين، والاتجاهات المحددة التي تنشدها هذه التعاونيات من أجل القيام بأداء مشاريعهم بشكل أكثر كفاءة وفاعلية مما يؤدي إلى عدم التزام الجمعيات التعاونية بسياسة إقتصادية واجتماعية واحدة.</p> <p>ضعف تسويق إنتاج المشاريع وعدم القدرة على منافسة القطاع الخاص.</p> <p>بعض الجمعيات تعاني من عدم وجود معدات ومباني ملائمة لإعمال الجمعية التعاونية.</p> <p>ضعف المهارات والمعارف وقدرات أعضاء الجمعيات التعاونية.</p> <p>الإنتاجية والفنية والتشريعية وكذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ الإدارية .</li> <li>✓ المالية .</li> <li>✓ مسلكيات العمل.</li> </ul> <p>ضعف التنسيق والتسلیک ما بين هذه التعاونيات ونقتت وتشعب وضعف أدائها بالمحصلة، وقلة وجود شراكات حقيقة مع جمعيات تعاونية أخرى.</p> <p>لا توجد دراسات حقيقة أو أبحاث ذات قيمة مضافة لغالبية هذه التعاونيات وبالتالي عدم القدرة على التنبؤ بالاحتاجات الحقيقة للسوق.</p> <p>ضعف العلاقة ما بين المؤسسة التعاونية الأردنية والجمعيات التعاونية.</p> <p>معظم مشاريع الجمعيات التعاونية في المحافظات والمناطق الريفية تقليدية مثل تصنيع الألبان أو بيع التجزئة.</p> <p>يغلب على علاقة أعضاء الجمعيات التعاونية في المحافظات والمناطق الريفية العلاقة العائلية من خلال سيطرة عائلة معنية على المناصب الإدارية لذاك الجمعية التعاونية.</p> <p>قلة معرفة أعضاء الجمعية التعاونية بمتطلبات العمل التعاوني وحقوقهم وواجباتهم تجاه الجمعية التعاونية.</p> <p>ضعف المساهمة في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توفر المعلومات والبيانات الخاصة بالشأن التعاوني</li> <li>• وجود مؤسسة رسمية تشرف على الجمعيات التعاونية (المؤسسة التعاونية الأردنية).</li> <li>• الديمقراطية ووجود هيئة إدارية منتخبة (حرية الانتخاب والتصويت) و عدم التمييز في العضوية واختلاف وجهات النظر لتحقيق الأفضل</li> <li>• وجود قيادات نسائية فاعلة في الجمعيات التعاونية.</li> <li>• إمكانية تجميع مبالغ جيدة من اشتراكات الأعضاء.</li> <li>• وجود تجارب محلية رائدة في العمل التعاوني.</li> <li>• الإمكانيات الجيدة المتوفرة عند المواطنين المنتسبين للجمعيات التعاونية.</li> <li>• وجود رأس المال ذاتي لا يأس به يحسن دخل الأعضاء ويزيد قيمة الدخل القومي.</li> <li>• وجود بنية تحتية لعمل هذه المؤسسات.</li> <li>• وجود عدد كبير من هذه التعاونيات في مناطق البحث.</li> <li>• وجود أشخاص يؤمنون بقيمة العمل التطوعي راغبين في تنشيط وتفعيل التعاون للإفادة من الخبرات والمعارف التي يملكونها.</li> <li>• وجود تقارير إدارية ومالية مصادق عليها.</li> <li>• وجود علاقات تعاونية وتشبيك مع المؤسسات والجمعيات الأخرى.</li> <li>• تتمي التعاونيات القدرات المادية للمجتمعات الفقيرة مما يسهم في إخراجها من حالة الفقر إلى وضع يسمح لها بالاعتماد على الذات ورفع مستويات معيشتها .</li> </ul>
--	--

## العوامل الخارجية

### الفرص المتاحة

التهديدات
<p>شمول الجمعيات التعاونية بضربيتي الدخل والمبيعات والضرائب الأخرى.</p> <p>معاملة الجمعيات التعاونية معاملة القطاع الخاص عند احتساب الرسوم الجمركية كذلك فيما يتعلق بأسعار المياه والكهرباء.</p> <p>ضعف فتح الأسواق الخارجية للتصدير، حيث قد يرتبط هذا الأمر بتكليف الإنتاج، خاصة ضريبة الجمارك أو المبيعات في الدول، بالإضافة إلى ضعف أنشطته التسويقية لتسهيل وصولها بصورة أفضل للأسواق سواء أكانت محلية أو خارجية.</p> <p>عدم الاستقرار السياسي بالمنطقة.</p> <p>تراجع مستوى الشعور بجدوى الانضمام إلى التعاونيات والثقافة التعاونية بين أفراد المجتمع الأردني بشكل كبير.</p> <p>عدم القدرة على تأمين المتطلبات المستحدثة للسوق.</p> <p>وصول الدعم والتمويل لغير المستحقين وعشوايئية تمويل القطاع التعاوني، حيث تعتمد بعض التعاونيات على الدعم والمنح المقدمة من بعض المؤسسات الأهلية والدولية، ولكن بعض هذه التعاونيات لا تستخدم هذه الأموال بالصورة الصحيحة، وقد يتم تسجيلها كأرباح لتوزع على المساهمين.</p> <p>ضعف مواكبة الدعم المقدم من الجهات المانحة مع المتطلبات المتزايدة لاحتياجات التعاونيات.</p> <p>عدم التزام الأعضاء بدفع قيمة اشتراكاتهم.</p> <p>طول الفترة الزمنية اللازمة للتجميع رأس المال.</p> <p>ضعف الحوكمة وعدم وجود تغيرات في أعضاء لجان إدارة بعض الجمعيات التعاونية خاصة منصب الرئيس ونائبه وأمين السر وأمين الصندوق لفترة طويلة.</p> <p>عدم توفر قاعدة بيانات شاملة تعكس واقع القطاع التعاوني من حيث الأعضاء وحقائقهم الاقتصادية والاجتماعية.</p>

الفرص المتاحة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود تشريع ومظلة قانونية ناظمة للعمل التعاوني.</li> <li>• الاستفادة من الاتفاقيات التجارية مع الدول العربية والدولية، لفتح أسواق جديدة بالإضافة إلى وجود سوق محلي للمنتجات التعاونية، حيث يمكن الاستفادة من هذه الاتفاقيات الأمر الذي يفتح أوساخاً جديدة لكثير من منتجات التعاونيات، كالأعمال اليدوية والحرفية وزيت الزيتون، وغيرها.</li> <li>• التوجه العالمي نحو الاهتمام بالتعاونيات.</li> <li>• وجود فرصة إقامة مشاريع تعاونية و الحصول على جزء منها من خلال الجهات المانحة للجمعيات التعاونية ودعم نشاط الجمعيات المستحقة للمنحة</li> <li>• بعمل مجلس خاص للدراسات والبحوث الميدانية وآخر لدراسات الجدوى للمشاريع التي تقدمها الجهات المانحة.</li> <li>• توجّه المؤسسات التمويلية لدعم القطاع التعاوني.</li> <li>• إعادة تأهيل المعهد التعاوني وتنظيم دورات للجمعيات وللموظفين بهدف تنشيط المعلومة وتزويدهم بالأصول المالية والمحاسبية في إدارة الجمعيات، وفهم التشريعات التعاونية بشكلها الصحيح.</li> <li>• الاستفادة من برامج ومشاريع منظمه العمل ضمن هذا السياق.</li> <li>• توفر خبرات تعاونيه سابقه ناجحة في الأردن واستخلاص نموذجها للمتابعة والتقييم للتحسين.</li> <li>• وجود دعم حكومي للجمعيات التعاونية - قرار مجلس الوزراء الذي ينص على دعم الأنشطة التعاونية عن طريق الموارد الأخرى المتاحة وخاصة من خلال مؤسسة الأراضي الزراعي التي توفر مصدر تمويلي للجمعيات التعاونية الزراعية وذلك بأقل كلفه لتتمكن هذه الجمعيات من اقامة المشاريع الزراعية وبالتالي توفير فرص عمل لأعضائها 68</li> <li>• زيادة مشاركة المرأة في العمل التعاوني سواء عضوات في الهيئات العامة أو في الهيئات الإدارية، الأمر الذي يمكن أن يزيد من كفاءتها في العمل والإدارة التعاونية، الأمر الذي قد ينعكس إيجاباً على عملها الخاص أيضاً الضغط الدولي على الحكومات للاهتمام بالتعاونيات .</li> </ul>

الفرص و التهديدات  
التي تتعرض لها  
التعاونيات

## الفصل الخامس

### 1.5 التوصيات

إن القوى البشرية تمثل أهم عنصر في عناصر الإنتاج للدولة، فقد استطاعت دول عدة كاليابان بعد الحرب العالمية الأولى أن تبني قاعدة اقتصادية قوية من خلال تطوير القوى البشرية في الإنتاج وتوجيهها، لذلك فإن الإنتاج يمكن أن يتحقق من خلال توظيف برامج الأسر المنتجة والجمعيات التعاونية، وحيث أن الدولة والقطاع الخاص لا يستطيعان وحدهما تأمين وظائف كافية للشباب والشابات، فإن التعاونيات النسوية يمكنها أن تلبي طموح النساء وتمكنهن في المجال الاقتصادي والاجتماعي، فالتعاون نظام لتحرير الاقتصاد وإطلاق القوى المنتجة من عقالها وهو يمكن أن يكون الدواء الناجع لعلاج الكثير من المشكلات الاقتصادية في الأردن التي أصبحت اليوم مشكلات مزمنة، والتحول من الاقتصاد الخفي إلى الاقتصاد الرسمي.

العمل التعاوني النسووي الأردني يجب أن يخرج من إطار الطابع الرعائي والخيري ليتواكب مع الدور التنموي التعاوني الذي يجب أن يكون ضمن المعايير الدولية المتتبعة، مواكباً التغيرات المحلية والإقليمية والدولية ويجب أن ينتقل إلى مرحلة تمكين الأفراد، من خلال تدريبهم وتعليمهم وإكسابهم المهارات والتقييمات المجتمعية حتى يصبحوا متكمين اقتصادياً، ضمن مصادر دخل تعكس النشاط التعاوني المنظم والمبني على الأسس التعاونية المتعددة والمتخصصة بعيداً عن التكرار والتقليد، ليتجه بالفكر التعاوني لإقرار الديمقراطية والمشاركة في صناعة القرار والارتقاء بالذات وبالمجتمع لتجاوز مرحلة التبعية والتهميش والإقصاء والارتقاء بالنساء إلى مرحلة الوعي الكافي بأهمية دورهن المؤثر اقتصادياً واجتماعياً، ووضع أهداف تتعلق بمهنيتهن في النشاط الاقتصادي ضمن معطيات التنمية المستدامة من خلال:

- أ- السمو على فكرة الانتقاد من قيمة وأهمية عملهن.
- ب- العمل على بناء تعاونيات نسائية ذات أثر اقتصادي ملموس على أنفسهن وعلى المجتمع.
- ج- العمل وفق لوائح وتنظيمات العمل التعاوني.

#### معايير اختيار الجمعيات للمنحة:

بناءاً على هدف الدراسة من حيث التوصية بمتطلبات محددة للموافقة على تقديم المنح المالية والمادية والدعم الفني للجمعيات التعاونية نوصي بحصرها في الجمعيات التعاونية النسوية أو تلك التي تمثل النساء فيها وفي مجلس إدارتها بحد أدنى 60% وترأسه امرأة بحيث تحقق الجمعية المستفيدة الشروط التالية على الأقل:

#### في الجانب المالي والاقتصادي:

- تصنيف الجمعية بكونها ابتكاريه (وهي التعاونيات التي تنتج أو تقدم خدمات جديدة أو بأسلوب جديد مثل الطاقة المتحركة وإعادة التدوير أي مشاريع غير مطروفة) أو ذات نمو متسارع (نمو سنوي بمتوسط 20% للسنوات الثلاث الأخيرة)
- أن تكون مشاريع الجمعية مولدة للوظائف الدائمة
- تدقيق حسابات الجمعية من مدقق حسابات خارجي مستقل وابداء رأياً معزواً للمركز المالي للجمعية.

#### في الحاكمة المؤسسية:

- رؤية ورسالة للجمعية مفعولة ومناسبة ويدركها كافة العاملين فيها
- خطة إستراتيجية ينبع عنها خطة عمل ذات معايير قياس أداء يتم متابعتها من قبل مجلس الإدارة.
- انتخابات تفضي إلى دماء جديدة في قيادة الجمعية.
- دور فعال لأعضاء مجلس الإدارة حضوراً ومناقشة واتخاذ القرارات
- دور فعال للجنة التدقيق الداخلي في الجمعية وتنفيذ التوصيات

#### في الجانب الإداري:

- هيكل تنظيمي ووصف وظيفي يتلاءمان مع طبيعة الجمعية نشاطاتها وتوزيع المهام حسب خطط العمل المرتبطة بمقاييس الأداء الحقيقة.
- إجراءات عمل مكتوبة ومفعولة في مراحل التوظيف والإنتاج والتسويق والمالية
- التأكيد من القدرات الإدارية للموظفين حسب الوصف الوظيفي وتطبيقها.
- نسبة توظيف النساء لا تقل عن 60% من مجموع الوظائف وفي المستويات التنظيمية المختلفة.

### توصيات من أجل النهوض بواقع التعاونيات النسائية في الأردن

لقد تم تلخيص أهم توصيات الدراسة مصنفة حسب الجهة التي تم وضع التوصية لها في الملخص التنفيذي للدراسة، وفي هذا القسم من الدراسة سيتم استعراض التوصيات التفصيلية الأخرى مصنفة حسب طبيعة التوصية (إدارية، مالية، اجتماعية) منعاً للتكرار.

#### التوصيات الإدارية

انطلاقاً من الهدف الرئيسي من الدراسة وهو تقييم الأداء لهذه التعاونيات النسوية والمختلطة، ومن أجل استشراف الممارسات الفضلى ووضع البرامج المحددة لبناء وتدريب العاملين بقطاع التعاونيات على المهارات الإدارية والإشرافية وغيرها من البرامج التي ترقى بالعمل التعاوني لتحقيق إدارة فاعلة، والتعرف على الاحتياجات الأساسية والمشاركة في تطوير برنامج نموذجي لإدارة فاعلة لهذه التعاونيات النسوية، والتعرف على التجارب الرائدة عربياً ودولياً في المجال الإداري فإننا نضع التوصيات التالية لخدمة الأهداف التي انطلقنا منها أثناء مراحل إعداد الدراسة، وهي على النحو التالي :

الجهة	نطاق التوصية
السلطة التنفيذية	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. دعم المعهد التعاوني ليتمكن من تفعيل برامج بناء القدرات البشرية للتعاونيات النسوية وتقديم خدمات لكافة الجمعيات بخصوص تنمية الموارد البشرية والبحوث والاستشارات الإدارية والمعلومات والتكنولوجيا والتسويق.</li> </ol>
السلطة التنفيذية	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. إعداد استراتيجية شاملة للقطاع التعاوني الأردني، لتعظيم مساهمة الجمعيات التعاونية في السياسات الاقتصادية والاجتماعية الشاملة وتعزيز الحكومة الرشيدة في إدارة الجمعيات التعاونية النسوية من خلال إعداد ميثاق للعمل التعاوني يعتمد مبادئ العدالة والحكمة والشفافية مبادئ ملزمة قانوناً لأعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات، وجعل ذلك من شروط دعم الجمعية التعاونية.</li> </ol>
السلطة التنفيذية	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. توفير البيئة التشريعية الملائمة لمكونات القطاع من خلال اصدار نظام يؤطر القطاع التعاوني ويدعم استقلاله ويوضح دور كل من :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- الجمعيات التعاونية.</li> <li>- الاتحاد العام والاتحادات الإقليمية والنوعية.</li> <li>- معهد بناء القدرات التعاونية.</li> </ul> </li> </ol>
السلطة التنفيذية	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. تعديل نظام الجمعيات التعاونية، بحيث لا تدقق المؤسسة التعاونية الأردنية حسابات الجمعيات التعاونية (ترك لمدقق حسابات قانوني)، تعديل المادة (25/ب) من نظام الجمعيات التعاونية بحيث تحذف الفقرة الأخيرة والخاصة بمصادقة المدير العام على ميزانية الجمعية، حيث أن المادة بصياغتها الحالية تشكل تدخلاً في عمل الجمعيات، وان</li> </ol>

نطاق التوصية	الجهة
<p>تعد القوائم المالية للجمعيات التعاونية حسب معايير المحاسبة الدولية ومعايير الإفصاح المالي والتي تعنى بإظهار المركز المالي بصورة شفافة وتصفيلية وبشهادة مدقق حسابات معتمد.</p> <p>5. تخصص صناديق خاصة بتمويل التعاونيات النسوية ومن خلال المؤسسة التعاونية الأردنية، وبمناهج تتماشى مع قيم العمل التعاوني وقيم المجتمع بدل الاعتماد على الهبات والمنح في تمويل الجمعيات حتى لا تصبح وسيلة لجمع الأموال والتكميل، بحيث يوجه للجمعيات النسوية ذات الأهداف الإبداعية والابتكارية على شكل قروض ميسرة أو منح مشروطة وكما سببنا لاحقاً في هذا الملاخص.</p>	
<p>1. تشجيع ودعم وتأهيل قيادات العمل التعاوني النسووي ليكون لها الدور المنشود في المساندة والمساعدة لخلق فرص عمل حقيقة ذات مساهمة اقتصادية ملموسة.</p> <p>2. التوعية بأهمية دور الجمعيات التعاونية النسائية كوسيلة لزيادة مساهمة المرأة الاقتصادية، كون التعاونيات تحقق بيئية عمل صديقة للمرأة.</p> <p>3. العمل على كسب التأييد لتطوير بيئية تشعري تشجع مشاركة المرأة في الاقتصاد من خلال التعاونيات.</p> <p>4. التعاون في عقد مؤتمر سنوي دوري تعاوني شامل برعاية اللجنة الوطنية لشؤون المرأة وبمشاركة الأعضاء التعاونيين للجمعيات النسائية والأفراد، بهدف النهوض بالحركة التعاونية من خلال تنظيم ورشات عمل تخرج بتصنيفات محددة للنهوض بالحركة التعاونية النسوية متواكبة مع التغيرات التي تطرأ.</p>	<b>اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة</b>
<p>1. دعم إنشاء شبكة معلوماتية معرفية، ومتخصصة في مجال عمل التعاونيات لتساهم في توفير الجروح اللازمة، ومصادر المعرفة المتعددة المتعلقة بالعمل التعاوني.</p> <p>2. التقدم العلمي الذي يشهد العالم يفرض على التعاونيات تبني مفاهيم إدارية حديثة، مما يستوجب الأخذ بدراسة عملية لاحتياجات التربوية الحقيقية التي تصب في رفع مؤشرات أداء هذه التعاونيات النسوية بشكل مدروس متواافق مع الأهداف المرجوة لإنشاء مثل هذه التعاونيات ليتم تحاشي هدر الوقت والمال التي تتطلبها عمليات والبيات التدريب بحيث يتضمن:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تحقيق الكفاءة وحسن أداء النساء وتحسين إنتاجيتهن في العمل.</li> <li>- تحقيق الأهداف والغايات المنشودة لعمل هذه التعاونيات النسوية.</li> <li>- مواكبة التطورات الحديثة في إدارة التعاونيات النسوية.</li> </ul> <p>3. دعم إنشاء تعاونيات نسوية نموذجية جديدة لتكون نموذجاً ومخبراً علمياً وعملياً، وذلك وفقاً للأسس والقيم والمبادئ التعاونية العالمية المترافق عليها، على أن تكون لجنة استشارية متخصصة تضم عدداً من الخبراء والمهتمين في مجال التعاونيات والتمويل الميكروي لضمان سير العمل وتجويد الأداء التعاوني والتمويلي والإداري في هذه التعاونيات وتقويم وتصحيح مسارها حتى تصبح نموذجاً يحتذى به.</p> <p>4. تعزيز قدرات الجمعيات التعاونية النسوية الإنتاجية في تسويق منتجاتها، وتعزيز آليات التعاون والتنسيق بين الجمعيات التعاونية من خلال تأسيس اتحادات نوعية أو ائتلافات فيما بينها للعمل على إحداث المنفعة المتبادلة بين الجمعيات التعاونية وإعادة دور اتحاد المزارعين لموقعة السبق المعتمد على مبدأ التجمع الاقتصادي، مما يقلل من تكاليف الإنتاج ويعزز من القدرات التنافسية والتفاوضية.</p>	<b>الجهات المانحة</b>
<p>1. وضع استراتيجيات عمل متخصصة لكل قطاع من هذه التعاونيات النسوية تشارك في الأهداف وتنوع وتكامل أنشطتها المقيدة لتطوير أداء الكوادر البشرية حتى يتضمن وضع محصلة واضحة لكافة الجهود المبذولة في العمل والعمل على اعتماد مقارنات نوعية ليتمقياس بناءً عليها، وبالتالي وضع مؤشرات واضحة للعمل المبذول ورؤى المتغير في التحسن أو التراجع، وبالتالي معالجة آثاره.</p> <p>2. رعاية تكوين روابط تعاونية بهدف تبادل الخبرات والمعلومات وتنفيذ برامج ومشاريع تنمية مشتركة بينها تقييم الدعم الفني للتعاونيات النسوية لتأخذ دورها الفاعل والمهني في برامج التنمية الاقتصادية المختلفة.</p> <p>3. رفع الوعي التعاوني والثقافة التعاونية خاصة فيما يتعلق بمبادئ التعاون بين الشباب والنساء على وجه الخصوص لما له من دور في إمكانية المساهمة في تحقيق أهدافهم وتجميع طاقتهم من خلال حملات اعلامية وبرامج التدريب التعاوني الذي يعني بتطوير المصادر البشرية لتعزيز ودعم تنمية التعاونيات من خلال ما يلي :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تدريب مدربين تعاونييـنـ المسؤولـينـ عن برـنـامـجـ تـقـيـفـاـلـأـعـضـاءـ وـتـدـرـيـبـ مـجـالـسـ الإـدـارـةـ.</li> <li>- التدريب الاداري لهيئة موظفي الجمعيات التعاونية على اختلاف أنواعها ومستوياتها.</li> <li>- تدريب موظفي الهيئات الحكومية المسؤولة عن الإشراف والتوجيه والتوعية والإرشاد.</li> </ul> <p>4. التواجد في المحافظات بشكل أكبر من خلال إعادة توزيع كوادر المؤسسة من المركز إلى المحافظات حيث توجد التعاونيات التي تحتاج إلى رعاية ودعم وتوجيه، ونشر الوعي التعاوني لتأسيس جمعيات تعاونية جديدة وفي قطاعات أخرى.</p> <p>5. إعادة تصنیف الجمعیات بحيث تصبح على مستویین:</p> <p>أ- حسب طبيعة النشاط الاقتصادي بحيث يسهل تشبیک وربط الجمعيات التعاونية بسلسلة تزوید النشاط الاقتصادي في القطاع الخاص المحلي المعنی.</p> <p>ب- تصنیف جندری حسب الاعضاء المؤسسين أو الاعضاء المسجلين والمددین</p>	<b>المؤسسة التعاونية الأردنية</b>

نطاق التوصية	الجهة
6. إنشاء معهد للعمل التعاوني لرفع وبناء القدرات وتمكين وإبراز قيادات نسوية تسهم بشكل فاعل في عملية التغيير المجتمعي، لبناء مجتمع وطني ديمقراطي حر، ومعالجة المشكلات والاحتياجات الخاصة بالجمعيات التعاونية النسائية الإنتاجية والإدارية والمالية والتشريعية، ليرتقي لمصاف أفضل الممارسات المعتمد بها عالمياً.	
7. وعليه توصي الدراسة وبحسب الاستقراءات التي توصلت لها أنه يمكن الأخذ بالبرامج التالية من أجل خدمة الأهداف التي انطلقت الدراسة منها أثناء مراحل إعدادها لاستدامة العمل وإرساء مؤشرات قياس للعمل المقدم.	منظمه العمل الدولية

وعليه توصي الدراسة وبحسب الاستقراءات التي توصلت لها أنه يمكن الأخذ بالبرامج التالية من أجل خدمة الأهداف التي انطلقت الدراسة منها أثناء مراحل إعدادها لاستدامة العمل وإرساء مؤشرات قياس للعمل المقدم.

**البرامج التي تم تحديدها من خلال الدراسة ليصار إلى تفعيل العمل بها على عدة مراحل لاحقاً:**

**• برنامج تعزيز القدرات المؤسسية للتعاونيات النسوية:**

تدريب كوادر التعاونيات النسوية، بهدف رفع قدراتها المؤسسية، المبنية على أحدث نظم الإدارة، وتقنية المعلومات، والعمل على إحداث نقلة نوعية في أدائها لتصبح مؤسسة احترافية ومهنية.

**• برنامج الخدمات الإلكترونية ونظم المعلومات الشاملة للتعاونيات النسوية:**

تقديم خدمات الدعم الإلكتروني، بهدف مساعدة التعاونيات النسوية على أتمتها عملياتها وخدماتها وأنشطتها، لمواكبة التطور التكنولوجي والمعلوماتي الذي يشهده عالم المؤسسات المهنية.

**• برنامج تقييم الأداء المؤسسي للتعاونيات النسوية:**

ربط التدريب بتقييم الأداء المؤسسي من خلال الاستعانة بمقاييس دولية، لتحديد وتحليل الفجوات في الأداء المؤسسي التعاوني النسوبي، واقتراح التوصيات لمعالجتها والتعامل معها بحرفية ومهنية.

**• برنامج خدمات الاستشارات القانونية والضرебية ذات الصلة بالتعاونيات النسوية:**

توفير خدمات الاستشارات القانونية والضرебية في مجال تأسيس التعاونيات النسوية، وكذلك في مجال المنازعات ذات الصلة، إضافة إلى استشارات مراجعة العقود والاتفاقيات مع المنظمات المحلية والدولية.

**• البرنامج الشامل لاستشارات الموارد البشرية بالتعاونيات النسوية:**

اعتماد خطط تدريب الموارد البشرية العاملة بكلفة تخصصاتها، مما يساهم بالنهوض بالتعاونيات النسوية وتحولها إلى منظمات مؤسسية احترافية بمعايير دولية ذات كفاءة اقتصادية فاعلة.

## الوصيات المالية والاقتصادية

1. توجيه الجمعيات التعاونية النسوية نحو بعض المشاريع المقترحة ليتم دعمها، من خلال الميزة النسبية للمحافظات ولتوفر مصادر الإنتاج من مواد أولية ومصادر بشرية وعوامل جغرافية وبيئية ترفع نسبة فرص نجاح لأنشطة المتعلقة بما وهي:

المشروعات المقترحة لمحافظة العاصمة	المشروعات المقترحة لمحافظة الزرقاء	المشروعات المقترحة لمحافظة عجلون	المشروعات المقترحة لمحافظة المفرق	المشروعات المقترحة لمحافظة إربد
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاريع تجهيز الوجبات</li> <li>• مشاريع إعادة التدوير</li> <li>• مشاريع التعبئة والتغليف</li> <li>• مشاريع صيانة الأجهزة والالكترونيات</li> <li>• مشاريع الصيانة العامة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاريع تجهيز الوجبات</li> <li>• مشاريع إعادة التدوير</li> <li>• مشاريع التعبئة والتغليف</li> <li>• مشاريع صيانة الأجهزة والالكترونيات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاريع صناعية زراعية.</li> <li>• مشاريع لتنمية الثروة الحيوانية</li> <li>• مشاريع طاقة متعددة</li> <li>• مشاريع خدمات السياحة الداخلية (مطاعم ونزل مناسبة، متنزهات منظمة).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاريع صناعية زراعية.</li> <li>• مشاريع لتنمية الثروة الحيوانية</li> <li>• مشاريع طاقة متعددة</li> <li>• مشاريع إعادة التدوير</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاريع صناعية زراعية.</li> <li>• مشاريع السياحة</li> <li>• مشاريع لتنمية الثروة الحيوانية</li> <li>• مشاريع طاقة متعددة</li> </ul>

2. دعم الجمعيات النسوية ذات الأنشطة الابتكارية وهي التعاونيات التي تنتج أو تقدم خدمات جديدة أو بأسلوب جديد مثل الطاقة المتعددة وإعادة التدوير أي مشاريع غير مطروقة وتعميمها خاصة تلك التي ثبتت جدواها.

3. دعم الجمعيات النسوية ذات النمو المتسارع، وقد تم تعريف النمو المتسارع بالزيادة السنوية 20% فأكثر شرط أن تكون مرجعية الزيادة إيرادات تشغيلية وهنا نستثنى إيرادات اشتراكات الأعضاء أو التبرعات والهبات للوصول إلى مستويات نجاح أكبر مع الأنشطة المولدة لفرص العمل.

4. تطبيق التصنيف الاقتصادي للتعاونيات النسوية وذلك لتسهيل تشكيل التعاونية مع أنشطة القطاع ( العام / الخاص ) المختص، وكما هو الحال في غرف الصناعة والتجارة، خاصة لكون فرصة التكامل مع الشركات المتوسطة والكبيرة أفضل وبناء سلسلة تزويد بينها بحيث تكون مخرجات الجمعيات التعاونية هي مدخلات الشركات المتوسطة والكبيرة، وفي حال وجود معارض محلية ودولية يكون للتعاونيات النسوية مرة أخرى فرص التواصل، وكذلك يكون لها دور في تعديل القوانين بما يسمح بتأكيد مصالحها أو عدم فقدان مكتسباتها، ومن المفترضات البديلة في تصنيف الجمعيات التعاونية تطبيق التصنيف حسب القطاع الاقتصادي فالاقتصاد الأردني مكون من 12 قطاع رئيسي وبالتالي 81 قطاع فرعى يمكن الاختيار منها، والقطاعات الرئيسية التي يمكن الأخذ بها في هذه المرحلة هي:

- القطاع الزراعي
- قطاع الطاقة والمياه
- القطاع التجاري
- قطاع الصناعات التحويلية
- قطاع الخدمات المالية
- قطاع الإسكان
- القطاع العقاري
- قطاع الخدمات الشخصية ( التعليم والصحة ).

5. إدراج التصنيف الجندي ضمن مستوى آخر من التصنيف، بحيث يكون على مستوى التأسيس وعلى مستوى الوضع الحالي كأي شركة مساهمة يظهر من خلال بياناتها أعضاء مجلس الإدارة من حيث الجنس وأعضاء الهيئة العامة من حيث الجنس، ويمكن في فترة لاحقة إدراج تصنيف حسب الإدارة من مستويات ثلاثة: الإدارة العليا، الوظائف الفنية والوظائف الإدارية والمساعدة.

6. إن بعض التعاونيات النسوية يتم تأسيسها للحصول على منح وبرعات من منظمات دولية ووزارة التخطيط وغيرها، ولا بد من التأكيد من مدى نجاح تلك التعاونيات في استثمار تلك المنح لتصبح مورد دائم قبل منها منح جديدة، ولعل تطبيق توصيات هذه الدراسة تشكل منهجاً ذلك.

## ال滂وصيات المجتمعية

1. تعزيز دور الجمعيات التعاونية النسوية في محاربة الفقر والبطالة بتسهيل الحصول على التمويل وتميزها إيجابياً بشكل يمكنها أن تحصل على مزايا أعلى من خلال شروط ميسرة في الدفع، واعتبار أجزاء من التمويل منح كمساهمة لهذه المؤسسات المالية في المسؤولية المجتمعية CSR.
2. تعزيز آليات التعاون والتنسيق بين الجمعيات التعاونية النسوية من خلال تأسيس اتحادات نوعية أو ائتلافات فيما بينها للعمل على إحداث المنفعة التجارية المتبادلة بين الجمعيات التعاونية.
3. تعزيز خدمات التسويق للتعاونيات من قبل الحكومة وفتح أسواق المملكة الممثلة بالمؤسساتين المدني والعسكري لتسويق منتجات المرأة من خلال التعاونيات أو الاقتصاد غير المنظم، وتشجيع تسويق عمل المرأة (الاقتصاد غير المنظم) من خلال نوافذ تسويقية مثل المعارض سواء أكانت دائمة أو مؤقتة وفي مناطق عمل الجمعيات التعاونية.
4. تعزيز العلاقة المؤسسية الرقابية والإشرافية ما بين المؤسسة التعاونية الأردنية والجمعيات التعاونية النسوية، وتوحيد الجمعيات التعاونية للعمل ضمن استراتيجيات وسياسات اقتصادية واجتماعية محددة للنشاط التعاوني لتنزي جانباً سلسل القيمة المضافة Supply Chain، للمساهمة في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني.
5. المساهمة في نشر قصص النجاح التي حققتها التعاونيات النسوية، والتوصية للمؤسسة التعاونية لإعداد دراسة متخصصة لنشر تلك القصص على وسائل الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي لقدرها على نشر المعرفة خاصة لدى النساء والشباب.

## ال滂وصيات التشريعية

1. توصي الدراسة بتعديلات تشريعية على قانون الجمعيات التعاونية بحيث يتم التمييز الإيجابي للجمعيات التعاونية النسائية كما ورد في الملخص التنفيذي، لدعمها على الاستمرار والنمو في خضم منافسة القطاع التعاوني مع القطاع الخاص لتحقيق التوازن الجندي.
2. تعديل نظام الجمعيات التعاونية، بحيث لا تدقق المؤسسة التعاونية الأردنية حسابات الجمعيات التعاونية (تترك لمدقق حسابات قانوني)، تعديل المادة (25 / ب) من نظام الجمعيات التعاونية بحيث تمحى الفقرة الأخيرة والخاصة بمصادقة المدير العام حيث أن المادة بصيغتها الحالية تشكل تدخلاً في عمل الجمعيات.
3. إعادة هيكلة المؤسسة التعاونية الأردنية لتصبح هيئة تنظيم القطاع التعاوني، مثل العديد من الهيئات الأردنية الرائدة كهيئة الطاقة، هيئة الاتصالات وتنظيم قطاع النقل، بحيث يقتصر دور الحكومة بالإشراف والرقابة دون التدخل في سياسات القطاع وآلية إدارة الجمعيات التعاونية وتعمل على توفير البيئة التشريعية الملائمة لمكونات القطاع من خلال إصدار قانون ينظم القطاع التعاوني ويوضح دور كل من :  
- الجمعيات التعاونية.

## - الاتحاد العام والاتحادات الإقليمية والنوعية

- معهد بناء القدرات التعاونية.

4. وأن يشمل القانون المبادئ الدولية للتعاون<sup>69</sup> واعتبارها المرجع الرئيسي المختص في صياغته.

5. مراقبة وتنظيم مكونات القطاع وفقاً للصلاحيات المنوحة للمؤسسة التعاونية الأردنية لها في القانون دون التدخل في شؤون التعاونيات.

6. ضرورة إصدار أنظمة الاتحادات التعاونية والإقليمية والنوعية لدعم القطاع التعاوني ودعم استقلاليته.

## 2.5 قائمة المراجع والمصادر

### قائمة المراجع والمصادر العربية

1. ابو عامود، اسماعيل ناصر، مساهمة المرأة في البادية في عملية التنمية/ تجربة مركز بحوث وتطوير البادية،الأردن.
2. آل سيف عبدالله، (2012)، الأنظمة التعاونية تأصيلها وتجارب الدول فيها، الرياض، المملكة العربية السعودية.
3. ايلبورغ، كاترين، وآخرون(2001)، المرأة والعمل والاقتصاد "مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، صندوق النقد الدولي.
4. البنك الدولي (2009)، التعلم الاقتصادي للمرأة في الأردن / تقييم النوع الاجتماعي، عمان، الأردن.

<sup>69</sup> وقد صدر عن (ICA) مجموعة جديدة من المبادئ التعاونية والمعتارف عليها دولياً بمبادئ التعاون السبعة تحت عنوان (New Cooperative Principles)، تتمثل وبالتالي:

1. التطوعية والمخصوصية المفتوحة (Voluntary and Open Membership) التعاونيات منظمات مفتوحة لكل الأشخاص دون تميز جنسى أو اجتماعى أو عرقى أو سياسى أو دينى وتتمنى التعاونيات بالحياة تجاه الجميع.
2. الرقابة الديموقراطية للأعضاء (Democratic Member Control) التعاونيات منظماتديمقراطية يحكمها أعضاؤها وبشكلهم فى سياساتها واتخاذ القرار عن طريق ممثلهم المنتخبين يدلون انتخابهم والأعضاء حقوق تصويت متساوية (عضو واحد صوت واحد) وعلى المستويات الأعلى تدار التعاونيات ونظم بأسلوب ديمقراطي.
3. المساهمة الاقتصادية للأعضاء (Member Economic Participation) يساهم الأعضاء بعدها فى رأس المال المساهم ويمكن تحصيص الفائض لنطوير التعاونية ودعم الأنشطة الأخرى التي يواكبها الأعضاء ويوزع الباقى على الأعضاء بنسبه تعاملهم مع التعاونية.
4. الاستقلال والإدارة الذاتية (Autonomy and Independence) التعاونيات منظمات ذاتية الإداره يديرها أعضاؤها ويؤمنون تمثيلها المالي ويمكن لهم التعاون مع منظمات أخرى أو مع الحكومات سواء بالإدارة أو التمويل شرط تأكيد الإدارة الديموقراطية لأعضائها والمحافظة على التحكم الذاتي التعاونى، فيما الجيد السياسي والدينى والعرقى مبدأ يقاوم التفرقة ويدعو لتوحيد البشرية يعبر مبدأ الجيد السياسي والدينى والعرقى من المبادىء الجديدة وقد طبقته بعض الدول.
5. التعليم والتدريب والمعلومات (Education, Training and Information) تقدم التعاونيات التدريب والتلجم لأعضائها والتلاعيبات ولقياداتها المنتخبة ومديرها وموظفيها ليستطيعوا أن يساهموا فعالياً لتنمية تعاونياتهم، مع تنوير الرأى العام من طريق الإعلان والإعلام وخاصة الشباب وقادرة الرأى عن طبيعة ومتى التعاون عن طريق التقىف والتوعية التعاونية.
6. التعاون بين التعاونيات: Co-operation among Co-operatives) تخدم التعاونيات أعضاءها بكفاءة أكثر وتقوى الحركة التعاونية بالعمل سوياً من خلال المؤسسات والمنظمات والاتحادات التعاونية المحلية والإقليمية والدولية فيما التعاون بين التعاونيات يمكن من تكوين المزيد من المنظمات التعاونية والمؤسسات الفاعلة في المجالات التعاونية وينمى قدرات الحركة التعاونية استثماراً واستثارةً وتبادلًّا لخبرات.
7. الاهتمام بالمجتمع المحلي: Concern for Community) تصل التعاونيات من أجل التنمية الاجتماعية المتواصلة تقدم خدماتها في مجال الصحة والتلجم وتوفير مياه الشرب ..... الخ، ل المجتمعات من خلال سياسات يوافق عليها الأعضاء، وتغير المبادئ التعاونية من دستور الحركة التعاونية (الدولى العالمى) حيث يشمل مضمون الدستور مجموعة من المبادئ التي تهتم بها كل المجتمعات التعاونية فى تحقيق أهدافها فى العالم. وقد شجعت الجمعية العامة للأمم المتحدة فى قرارها رقم 64/136 جميع الدول الأعضاء والأمم المتحدة وجميع أصحاب المصلحة المعنيين على الاستفادة من السنة الدولية للتعاونيات، كما أنها قررت، بموجب قرارها 65/184 أن تتفق، في دورتها السادسة والستين، بلسة عامه للجمعية العامة مخصصة لتشريع السنة الدولية فى حدود الموارد الموجهة.

5. بيل، آما، براميلا، باولا، (2002)، الجندر والمشاركة " (نصوص، دراسات حالات، أدوات، وأدلة ومؤسسات أساسية)" ، مجموعة موارد دع، المملكة المتحدة.
6. التل، سهير، (2014)، تاريخ الحركة النسائية الأردنية 1944-2008، دار أزمنة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. حصاوي، حبيبة، (2012)، التعاونيات النسوية ودورها في التنمية المحلية ، المغرب.
8. الخشن، عبد العظيم، (2004)، رسالة ماجستير" إعادة هيكلة التعاونيات الزراعية في ظل التحرر الاقتصادي" ، جامعة عين شمس، مصر.
9. دائرة الإحصاءات العامة، (2015)، إحصاءات العمل في الأردن 2010-2014، عمان، الأردن.
10. دبابة، عبير، طاهر، صلاح، (2016)، المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن واقع وتحديات القطاع الخاص، مركز الفنيق، عمان، الأردن.
11. السروجي، فتحي، (2015)، اصلاح القطاع التعاوني في فلسطين، معهد بحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، فلسطين.
12. عامر، عادل، (2010) ، دور قطاع التعاونيات في النهوض بالإقتصاد المصري، مصر.
13. العتيبي، محمد، (2011)، دور التعاونيات النسوية في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال الاستخدام الامثل للتمويل الاصغر ، جامعة الاحفاد، ام درمان، السودان.
14. عثامنة، جمال، وأخرون، (2011)، دراسة مسحية تحليلية لمنظمات المجتمع المدني في الاراضي الفلسطينية المحتلة، SOGES، فلسطين.
15. الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، (2012)، دور قطاع التعاونيات في زيادة فرص تمكين المرأة السعودية من المشاركة الاقتصادية، الغرفة التجارية الصناعية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
16. قرزيز، محمود، يحياوي، مريم دور المجتمع المدني في تحقيق التنمية الشاملة في الجزائر بين الثبات والتغيير، المركز الجامعي برج بوعريبيج ، جامعة بسكرة، الجزائر.
17. اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، (2010)، ملخص دراسة : فقر المرأة في الأردن" الخصائص والعمليات المولدة له، عمان، الأردن.
18. اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، المجتمع المدني وتمكين المرأة العربية، عمان، الأردن.
19. مشروع تمكين / الضفة الغربية وقطاع غزة، (2002)، إدارة تقييم احتياجات المؤسسات بالمشاركة ( بونات )، المعهد العربي للتخطيط، (2014)، مشروع الخارطة الاستثمارية لمحافظات الشمال ( إربد وجرش وعجلون والمفرق) في المملكة الأردنية الهاشمية، هيئة تشجيع الاستثمار الأردنية ، عمان، الأردن.
20. منظمة العمل الدولية ILO ، (2012)، المبادئ التوجيهية لتشريعات التعاونية، الطبعة الثالثة المنقحة، جنيف، سويسرا.
21. منظمة العمل الدولية شبه الاقليمية لتبادل المعلومات حول التعاونيات، التحالف التعاوني الدولي، (2010)، بيروت، لبنان.
22. المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الإقتصادية (JEDCO) ، (2013)، الاستراتيجية الوطنية لريادة الأعمال وتنمية المشاريع متأخرة الصغر (الميكروية) والصغيرة والمتوسطة في الأردن 2019-2015 ، عمان، الأردن.
23. المؤسسة التعاونية الأردنية، (2016)، نظام الجمعيات التعاونية نظام رقم (36) لسنة 2016 ، عمان، الأردن.
24. المؤسسة التعاونية الأردنية، (2014)، التقرير السنوي ، عمان، الأردن.
25. المؤسسة التعاونية الأردنية، (2015)، الجمعيات التعاونية الأردنية بالأرقام ، عمان، الأردن.
26. المؤسسة التعاونية الأردنية، (2015)، دليل المؤسسة التعاونية الأردنية / دليل التعاون والإرشاد ومتلقي الخدمة ، عمان، الأردن.
27. المؤسسة التعاونية الأردنية، (2015)، منظمة حقوق الإنسان ( دراسة مقدمة إلى مجلس الوزراء )، عمان، الأردن.
28. النسور، فتحي، وأخرون، (2012)، تقرير المرأة والرجل في الأردن " صورة إحصائية " ، دائرة الإحصاءات العامة، عمان، الأردن.
29. الهيئة التنسيقية للتكافل الاجتماعي، (2010) ، تحليل واقع الفقر في المملكة الأردنية الهاشمية، النتائج والتوصيات، عمان، الأردن.
30. برات، نيكولا، (2015)، ترجمة تقوی مساعدة، تاريخ العمل النسائي العام في الأردن بين 1946 و 1989، عمان، الأردن.

## قائمة المراجع والمصادر الاجنبية

1. Abu Habib, Lina, A case from the Middle East: What's in a day's work? Rural women cooperatives challenge patriarchal market institutions in Lebanon.
2. Esim, Simel, Omeira, Mansour, (2009), Rural women producers and cooperatives in conflicts settings in the Arab States, ILO.
3. FAO, (2012), Agricultural cooperation and gender equality,
4. FAO, IFAD, ILO, (2009), Rural Women Producers and Cooperatives in Conflicts Settings in the Arab States.
5. IFAD, (2012 ), Agricultural cooperatives : Paving the way for food security and rural development, Rome, Italy.

6. IFAD,(2012 ), Youth: the future of Agricultural cooperation, Rome, Italy.
7. ILO, (2005 ), Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives.
8. ILO, (2009 ), Enhancing the Participation of Rural Women Producers in Cooperatives in Yemen.
9. ILO, (2010), Cooperatives and the Arab World.
10. ILO, (2012 ), How Women Fare in East African Cooperatives: The Case of Kenya, Tanzania and Uganda.
11. ILO, (2013), Cooperative and the world of work No.1
12. ILO, (2014 ), Cooperating out of Isolation: The Case of Migrant Domestic Workers in Lebanon, Jordan and Kuwait/Working Paper.
13. ILO, (2014 ), Findings of the Assessment of Agricultural Cooperatives in West Bank: Challenges and Opportunities.
14. ILO, (2014 ), Global Mapping of the Provision of Care through Cooperatives.
15. ILO, (2015 ), “Global survey shows rising women’s participation in cooperatives” – Link to further information on women’s participation in cooperatives
16. ILO, (2015 ), Advancing Gender Equality: The Co-Operative Way.
17. ILO, (2016 ), Cooperatives and the World of Work No. 1: Leveraging the cooperative advantage for women’s empowerment and gender equality.
18. ILO, Cooperatives and the World of Work No. 2:Cooperating out of isolation: Domestic workers’ cooperatives.
19. ILO, MDG Achievement Fund, (2009), Mainstreaming Gender Equality Concerns in Palestinian Cooperatives.
20. Noor al Hussein Foundation, Basic Research on existing women’s cooperatives in Jordan: Noor al Hussein Foundation (lots of cooperatives projects).
21. Word Bank Group, (2015), Women Business and the Law 2016.

# المرفقات

## فهرس المرفقات

رقم المرفق	المرفق	الصفحة
1	نموذج الاستبيان الخاص بالدراسة	121
2	جدول المقارنة بين التشريعات في الأردن والممارسات الفضلى وبعض الدول المشابهة	129
3	جدول المقارنة بين التشريعات الخاصة بالجمعيات التعاونية مع	135

	تلك الخاصة بالجمعيات الخيرية نظراً للدور الاجتماعي لكل منها	
138	جدول المقارنة بين التشريعات الخاصة بالجمعيات التعاونية مع تلك الخاصة بأنواع الشركات نظراً للدور الاقتصادي لكل منها	4

**مرفق رقم (1)  
نموذج الاستبيان الخاص بالدراسة**

السادة / الجمعية التعاونية ..... المحترمين

## الموضوع: دراسة قطاع التعاونيات في الأردن

تحية طيبة وبعد،،،

تهديكم اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة التمنيات بدوام التقدم والازدهار، وسعيا منها لتقدير الدعم فقد تم تبني مشروع لدعم الجمعيات التعاونية خاصة التي تقودها النساء او تشكل النساء الغالبية العظمى من أعضائها.

ولتحقيق هذا الهدف يتم جمع بيانات من عينة مختارة من الجمعيات التعاونية والوقوف على اهم المشكلات والتحديات التي تواجه هذه الجمعيات التعاونية وصولاً إلى وضع المقترنات المناسبة للحلول، وقد وقع الاختيار على جمعيتكم الموقرة، وعليه نرجو التعاون مع فريق البحث الميداني لمسح الوضع الحالي للنوع الاجتماعي للجمعيات التعاونية وبما يحقق المصلحة العامة والتمكين الاقتصادي للمرأة كهدف استراتيجي للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

الامين العام للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

د. سلمى النمس

## معلومات عن الجمعية التعاونية

\* اسم الجمعية التعاونية بالكامل:

.....

منطقة عمل الجمعية التعاونية: المحافظة / اللواء / القضاء / البلدية:

.....

تاريخ التأسيس: ..... رقم التأسيس:

.....

عدد الاعضاء عند التأسيس: ..... عدد الاعضاء الحاليين :

الأعضاء المؤسسين هم؟

\* صورة عن عقد التأسيس او طلب التأسيس

جـ- مختلط (نـسـاء وـرـجـال)	بـ- رـجـال جـمـيـعـهـم	أـ- نـسـاء جـمـيـعـهـم
<b>غـايـاتـ الـجـمـعـيـةـ التـعـاـونـيـةـ /ـ خـدـمـاتـهـاـ</b>		
أـ- متـعدـدةـ الـأـغـرـاضـ	بـ- متـحـصـصـةـ (اـذـ كـانـتـ الـاجـابـةـ بـ يـرجـىـ ذـكـرـ مـجاـلـ تـحـصـصـهـاـ).	
.....	.....	.....
ماـ هيـ رسـالـةـ الـجـمـعـيـةـ التـعـاـونـيـةـ؟ـ		
.....	.....	.....
ماـ هيـ روـيـةـ الـجـمـعـيـةـ التـعـاـونـيـةـ؟ـ		
.....	.....	.....
عددـ المـشـارـيعـ (ـتـموـيلـ ذاتـيـ)ـ	عددـ المـشـارـيعـ (ـمـنـ)ـ	
.....	.....	.....
المـشـارـيعـ الـمـنـفـذـةـ وـحـالـتـهـاـ		
.....	.....	.....
المـشـارـيعـ الـقـائـمـةـ وـحـالـتـهـاـ		
.....	.....	.....

### معلومات عن لجنة الادارة

اسم رئيس لجنة الادارة .....	آخر اجتماع للجنة الادارة .....	عدد الاجتماعات السنوية الفعلية للجنة الادارة .....
.....	.....	.....
عدد اجتماعات الهيئة العامة في السنة .....	عدد اجتماعات لجنة المراقبة .....	
.....	.....	.....
عدد أعضاء لجنة لإدارة .....	تاريخ آخر انتخاب لجنة الإدارـة .....	
.....	.....	.....

#	المسـمـىـ	الجـنسـ	الفـتـهـ الـعـمـرـيـةـ	الـدـرـجـةـ الـعـلـمـيـةـ												
#	رئـيسـ الـجـمـعـيـةـ التـعـاـونـيـةـ	ذـكـرـ	اـنـثـىـ	دـوـنـ اـلـ 3ـ0ـ	4ـ0ـ -ـ 3ـ0ـ	5ـ0ـ -ـ 4ـ0ـ	6ـ0ـ -ـ 5ـ0ـ	7ـ0ـ -ـ 6ـ0ـ	ماـ دونـ الثـانـيـةـ	دـبـلـومـ الثـانـيـةـ	دـبـلـومـ ثـانـيـةـ	دـبـلـومـ بـكـالـورـيوـسـ	دـبـلـومـ عـالـيـ	دـبـلـومـ عـالـيـ	ماـجـسـتـيرـ	دـكـتوـرـاهـ
1	رئيس الجمعية التعاونية															
2	نائب الرئيس															
3	امين السر/ السكرتير															
4	امين الصندوق															

### معلومات عامة

#### المشكلات والتحديات التي تواجه الجمعية التعاونية

#	الادارية	الـمـشـكـلـاتـ وـالـتـحـديـاتـ الـتـيـ تـواـجـهـ الـجـمـعـيـةـ التـعـاـونـيـةـ
1	تفهم النظام الداخلي	
2	العمل بروح الفريق	
3	التفرد بالقرار من قبل الرئيس / أو أمين الصندوق	
4	عقد الاجتماعات بشكل دوري ومنتظم ضمن خطط مسبقة واضحة	
5	مشاركة الأعضاء في مقررات / آراء أو القرارات للجمعية التعاونية	
6	تطبيق الهيئة الإدارية لآليات تنفيذ بنود النظام الداخلي	
7	مشاكل أخرى أنكرها:-	
-1		
-2		
-3		
-4		
-5		

#	المالية (1)	الـمـشـكـلـاتـ وـالـتـحـديـاتـ الـتـيـ تـواـجـهـ الـجـمـعـيـةـ التـعـاـونـيـةـ
1	التمويل	
2	القدرة على التعامل مع التمويل بالشكل الذي يجب أن يكون	
3	المعرفة باستخدام السجلات المالية ( سندات القبض/ الصرف/ الوصولات/ الشيكـاتـ / دفتر اليومية )	
4	تخصص أمين الصندوق بالأمور المالية المتعلقة بالجمعية التعاونية	
5	تدقيق حسابات / من خلال مدقق حسابات	
6	70* تدقيق الحسابات	
7	التدقيق المالي ومدى القدرة على كتابة التقارير	
8	مدى توافق التقارير المالية مع المعايير الدولية المحاسبية	
9	71* الاسهم المكتوبة	

\* مثل التأخير او عدم الدقة

\* تدني نسبة التسديد

**التسويق 10**

<b>المالية ( 2 ) الميزانية العمومية</b>					
2014	2013	2012			
			قيمة الأسهم المكتبة	1	
			قيمة الأسهم المدفوعة	2	
			قيمة إيرادات الجمعية التعاونية	3	
			قيمة إجمالي الأصول	4	
			قيمة المطلوبات والذمم	5	
			قيمة الفائض الصافي ( الربح )	6	
			قيمة العجز	7	
			عدد الأعضاء المسددين لكامل قيمة الأسهم	8	
مشاكل أخرى أذكرها:-					
			-1		
			-2		
			-3		
			-4		
<b>المجتمعية</b>					
			ملائمة مشاريع الجمعية التعاونية للبيئة المحلية لتخفيض ظاهرة الفقر	1	
			إفاده المجتمع المحلي من مشاريع الجمعية التعاونية لتخفيف ظاهرة البطالة	2	
			المشاريع مبنية على دراسة حقيقة لاحتياجات المجتمع المحلي	3	
			المشاريع تأخذ بعين الاعتبار دمج النساء كعنصر اساسي فاعل	4	
			أعضاء الجمعية يستفيدون من المشاريع	5	
			تراعي الجمعيات قدرات النساء ودورهن الأساسي في المشاريع	6	
			تقيل اعضاء الجمعية لوجود حقيقى فاعل للنساء وليس مجرد تواد	7	
			ادارك النساء لدورهن الحقيقي في العمل والانتاج وتحقيق الارباح	8	
			تساهم الجمعية التعاونية بترسيخ مبدأ مشاركة المرأة الفاعل في الاقتصاد والعمل	9	
			تساهم الجمعية التعاونية برفع مستوى الخدمات لتخفيض ظاهرتي الفقر والبطالة	10	
مشاكل أخرى أذكرها:-					
			-1		
			-2		
			-3		
			-4		
<b>التشريعية</b>					
			التقيد بأحكام (النظام الداخلي للجمعية التعاونية) ونظم الجمعيات التعاونية	1	
			المعرفة اللازمة والضرورية بينوود النظام الداخلي للجمعية التعاونية	2	
			معرفة أعضاء لجان الإدارة بالمهام والواجبات الموكولة إليهم	3	
			معرفة أعضاء لجان المراقبة في الجمعيات التعاونية بالمهام والواجبات الموكولة إليهم	4	
			معرفة أعضاء الجمعية التعاونية ( الهيئة العامة ) بحقوقهم وواجباتهم في الجمعية التعاونية	5	
			دور المؤسسة التعاونية الأردنية الإشرافي والرقابي والتنظيمي واضح ومفهوم	6	
			تفق المؤسسة التعاونية الأردنية دفاتر حسابات الجمعية التعاونية ضمن الآيات واضحة وسهلة	7	
			إجراءات تسجيل الجمعية لدى المؤسسة التعاونية الأردنية سلسلة بدون تعقيد	8	
			نظام الجمعيات التعاونية المعمول به يغطي كافة أعمال وقضايا الجمعية	9	
			تقوم المؤسسة التعاونية الأردنية بالإرشاد والتثقيف التعاوني بشكل مستمر ودوري	10	
			تقوم المؤسسة التعاونية الأردنية بإجراءات تيسير اتصال الجمعية التعاونية والتعاون والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لتمكين الجمعية من تنفيذ برامجها التنموية	11	
قصيرة	طويلة		إجراءات تسجيل الجمعية طويلة أم قصيرة؟	12	
ما هو الواجب على المؤسسة التعاونية القيام به لتفعيل وتنشيط دور الجمعيات التعاونية ؟ / اذا كان لديكم مقترحات اخرى تودون ادراجها					
			.....		
			.....		
			.....		
<b>ما هي المقترنات لمعالجة المشاكل والتحديات؟</b>					
					1

	2
	3
	4
	5

مشاريع الجمعية منذ العام 2010

اسم المشروع	* طبيعة المشروع	رأس مال المشروع	المدة الزمنية	الربح السنوي	عدد المستخدمين	عدد العائلات المستفيدة من المشروع	غير ذلك / ملاحظات
				نهاية المشروع	بداية المشروع		

## ١- المشاريع الأساسية منذ العام 2010

## 2- مشاريع اخرى منذ العام 2010

طبيعة المشروع:- \*

مهارات الهيئة الإدارية الفعلية

												12
												13
												14
												15

### المهارات المطلوب توفرها في الهيئة الإدارية

هل يوجد شهادات خبرة في المواضيع التالية

الاسم	الرقم	التسويق	الادارة	الاعلام	القيادة	اعداد التقارير	أخرى / اذكرها
	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						
	9						
	11						
	12						
	13						
	14						
	15						

### خصائص العاملين في الجمعية التعاونية

الرقم	الاسم	الجنس	المهنة	العمر	عدد سنوات العمل في الجمعية التعاونية	المسمى	المهارات المطلوبة
1							
2							
3							
4							
5							
6							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

### دور النساء في الجمعيات التعاونية

#		السؤال	
1		هل تعتقد ان المرأة لديها دور ايجابي في زيادة الانتاج في الجمعية؟  <b>(في حالة الاجابة بنعم)</b> ما هور الدور الذي يمكنها ان تمارسه؟.....	
2		هل تعتقد بضرورة اشراك المرأة كعنصر اساسي لارتفاع الجمعية التعاونية ؟  <b>(في حالة الاجابة بنعم)</b> أ- هل تقبل بالمرأة ان تكون شريك رئيسي في العمل ؟ ب- هل تتقبل ان تشغل مركز قيادي كرئيس جمعية تعاونية ؟ ج- هل تتقبل وجود المرأة كموظفة فقط؟	
3		هل تتقبل التقيد بالقرارات الصادرة من النساء ؟  <b>(في حالة الاجابة بنعم)</b> ضمن اي معطيات يمكنك التقبل بالقرارات ؟	

			.....
لا	نعم		هل توفر الجمعية فرص عمل للنساء ؟ <b>(في حال كانت الاجابة نعم)</b>
			أ- هل هذه الفرص التشغيلية تحد من ظاهرة البطالة المتعلقة بالنساء ؟
			ب- هل هذه الفرص التشغيلية تساعد النساء على التغلب على ظاهرة الفقر ؟
			ج- هل تتطلب هذه الفرص التشغيلية للنساء في الجمعيات الخبرة والمهارة كباقي متطلبات سوق العمل ؟
لا	نعم		هل زادت نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية نتيجة لتوظيف النساء في منطقة الجمعية التعاونية ؟ <b>(في حال كانت الاجابة نعم)</b>
			كم كانت نسبة الزيادة في المبيعات؟.....
لا	نعم		هل زادت نسبة توظيف النساء العاملات في الجمعية بسبب المبيعات ؟
لا	نعم		هل زادت نسبة الارباح في الجمعية نتيجة زيادة المبيعات ؟ <b>(في حال كانت الاجابة نعم)</b>
			كم كانت نسبة الارباح المتحققة؟.....
لا	نعم		<b>أسباب تعين النساء</b>
			و- تدني الراتب
			ز- الخبرة
			ح- ظروف العمل
			ط- ساعات العمل
			ي- الحاجة

## تأثير اللجوء السوري على الجمعية التعاونية

			السؤال
لا	نعم		هل زادت نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية بشكل عام نتيجة للتدفق السوري في منطقة الجمعية التعاونية ؟ <b>(في حال كانت الاجابة نعم)</b>
			كم كانت نسبة الزيادة في المبيعات خلال السنوات التالية
2015	2014	2013	2012
			2011
			السنة
			نسبة المبيعات
لا	نعم		هل زادت نسبة توظيف العمالة في الجمعية بسبب المبيعات ؟ <b>(في حال كانت الاجابة نعم / يرجى الاجابة على الجدول التالي)</b>
			<b>ما هي جنسية هؤلاء العمال؟</b>
		الراتب	الجنس
		انثى	ذكر
		2015	2010
			العدد
			أردني
			سوري
			مصري
			يعاني
			عربي
			بنغالي
			آخر / حدد
لا	نعم		هل زادت نسبة الارباح في الجمعية نتيجة زيادة المبيعات ؟ <b>(في حال كانت الاجابة نعم)</b>
			كم كانت نسبة الارباح المتحققة؟.....
لا	نعم		<b>أسباب تعين غير اردنيين</b>
			1. تدني الراتب
			2. الخبرة
			3. ظروف العمل
			4. ساعات العمل
			5. الحاجة
لا	نعم		هل تدنت نسبة مبيعات مشروع الجمعية التعاونية نتيجة للتدفق السوري في منطقة الجمعية التعاونية

**(في حال كانت الاجابة نعم)**

- ..... 1. كم بلغت نسبة التدني؟.....
- ..... 2. كم عدد العمال الذين تم الاستغناء عنهم؟.....
- ..... 3. كم بلغت قيمة الخسائر بسبب تدنى المبيعات؟.....

**أفضل الممارسات**

لا	نعم	<b>أولاً:- الرؤية والرسالة والاستراتيجية</b>	
		هل يوجد رؤية للجمعية التعاونية؟	1
		هل الرؤية مكتوبة بوضوح وتستخدم كوسيلة لإرشاد الجمعية على المدى الطويل ؟	2
		<b>(في حال كانت الاجابة على السؤالين الأول والثاني نعم)</b> ..... أ- الرجاء ذكر رؤية الجمعية التعاونية .....	
		هل يوجد رسالة واضحة ومكتوبة للجمعية التعاونية مفهومة من الادارة والموظفين؟	3
		<b>(في حال كانت الاجابة نعم)</b> ..... أ- الرجاء ذكر رسالة الجمعية التعاونية .....	
		هل يوجد خطة استراتيجية للجمعية التعاونية؟	4
		<b>(في حال كانت الاجابة نعم)</b> نرجو تزويدنا بنسخة من الخطة الاستراتيجية للمجموعة التعاونية	
لا	نعم	<b>ثانياً:- وثائق الجمعية</b>	#
		هل هناك أنظمة وتعليمات داخلية للجمعية التعاونية؟	1
		هل تم استخدام الحاسوب بإدارة الملفات والمعلومات والحفظ عليهم؟	2
		هل هناك سجلات ووثائق حكومية مرتبة ومتاحة؟	3
		هل هناك عمليات تطوير دائمة في الجانب التنظيمي والقانوني والتوثيق المطلوب؟	4
لا	نعم	<b>ثالثاً:- الحاكمة</b>	#
		هل تم انتخاب أعضاء الهيئة الإدارية حسب النظام الداخلي وبشكل مستمر؟	1
		هل هناك هيكل تنظيمي لمجلس الإدارة؟	2
		هل ينتمي مجلس الإدارة بالخبرات المطلوبة؟	3
		هل يوجد هناك نساء في مجلس الإدارة ؟	4
		<b>(في حال كانت الاجابة نعم)</b> ..... ج- ما هي الوظائف التي تشغله النساء .....	
		<b>(في حال كانت الاجابة نعم)</b> ..... د- كم عددهن .....	
		هل يتم عقد اجتماعات دورية لمجلس الإدارة وفقاً للنظام الداخلي؟	5
		هل هناك محاضر اجتماعات لمجلس الإدارة؟	6
		هل هناك لجان في الجمعية التعاونية؟	7
		هل تقوم للجان بأعمالها بشكل مناسب؟	8
لا	نعم	<b>رابعاً:- إدارة الموارد والإدارة المالية</b>	#
		هل هناك موازنة سنوية تتوافق مع الخطة الاستراتيجية ؟	1
		هل هناك مدقق حسابات يدقق حسابات الجمعية التعاونية؟	2
		هل يتم إعداد تقرير مالي وإداري للجمعية التعاونية؟	3
		هل يتم عقد اجتماع سنوي للهيئة العامة لمناقشة التقرير المالي والإداري؟	4
		هل تقوم الجمعية التعاونية بتحصيل الالتزامات المالية المترتبة على الأعضاء وفق أحكام النظام؟	5
		هل يوجد نظام مالي للجمعية التعاونية؟ وهل هو محسوب؟	6
لا	نعم	<b>خامساً:- الدعم والتأييد</b>	#
		هل هناك خطة لجلب الدعم والتأييد للجمعية التعاونية؟	1
		هل هناك لجنة خاصة بالدعم والتأييد للجمعية التعاونية؟	2
		هل هناك قائمة أو سجل بالجهات الداعمة المؤيدة؟	3
لا	نعم	<b>سادساً:- الموارد البشرية</b>	#
		هل هناك وصف وظيفي للموظفين والعمال؟	1
		هل يتم الالتزام بالتشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية حين وضعت التعليمات الخاصة بالعاملين بالجمعية التعاونية؟	2
		هل هناك لجنة لاختيار الموظفين؟	3
		هل يتم وضع مواصفات ومعايير للوظيفة الجديدة؟	4
		هل هناك متطلعين بالجمعية التعاونية؟	5
		هل هناك نظام لإدارة الموارد البشرية ومح索ب؟	6
لا	نعم	<b>سابعاً:- التسويق والاتصال</b>	#

		3 - هل هناك استراتيجية للتسويق والاتصال؟	1
		4 - هل هناك قسم او مديرية أو شعبة مختصة بالتسويق والاتصال؟	2

تم تعيين الاستبيان من قبل : .....

المنصب في الجمعية التعاونية: .....

رقم الهاتف: .....

التاريخ: .....

التوقيع : .....

**مِرْفَقْ رُقمْ (2)**  
**جِدْوَلُ الْمَقَارِنَةِ بَيْنَ التَّشْرِيعَاتِ فِي الْأَرْدَنْ وَالْمَمَارِسَاتِ الْفَضْلِيِّ وَبَعْضِ الدُّولِ الْمَشَابِهَةِ**

المُحَور	الْأَرْدَنْ	الْمُقْتَرَحُ مِنْ مَنظَمَةِ الْعَمَلِ الدُّولِيَّةِ	الْكُوَيْت	تُونِس
الإطار القانوني	قانون التعاون رقم 18 لسنة 1997 ونظم الجمعيات التعاونية رقم 36 لسنة 2016	المبادئ التوجيهية لتشريعات التعاونيات الطبعة الثالثة المنقحة 2012 التوصية منظمة العمل الدولية رقم 193 لسنة 2002 بشأن تعزيز التعاونيات	قانون الجمعيات التعاونية رقم 24 لسنة 1979	قانون الجمعيات عدد 154 لسنة 1959 وتنفيذه، 1988
الجهة المشرفة	<p>المادة (3) تنشأ المؤسسة التعاونية الاردنية للإشراف على القطاع التعاوني تتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي واداري يكون رئيس المجلس فيها هو رئيس الوزراء أو من يعينه من الوزراء ويكون مدير عام المؤسسة نائباً للرئيس وعضوية الأمين العام لوزارة الزراعة، الأمين العام لوزارة المالية، الأمين العام لوزارة التخطيط، المدير العام لمؤسسة الأراضي الزراعي، المدير العام للمؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري، رئيس الاتحاد العام التعاوني الأردني، رئيس الاتحاد العام للمزارعين الأردنيين، وثلاثة أشخاص من الأعضاء التعاونيين يعينهم مجلس الوزراء بناء على تعيين رئيس المجلس لمدة أربعة سنوات قابلة التجديد.</p> <p>ثلث أعضاء المجلس هم من التعاونيين :-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- رئيس الاتحاد العام التعاوني الاردني</li> <li>2- 3 اشخاص من التعاونيين</li> </ol> <p>هي ممارسة فضلى مقارنة بالعديد من الدول العربية، التي تصدر القرارات فيها وزارات او دوائر حكومية دون تمثيل تعاوني فيها</p>	<p>الفقرة (6)أـ إنشاء إطار مؤسسي يسمح بتسجيل التعاونيات بطريقة سريعة وبسيطة وغير مكلفة وكفالة قدر الإمكان.</p> <p>المادة (8) تتظر وزارة الشئون الاجتماعية والعمل في تسجيل الجمعية التعاونية بناء على طلب يقدم من المؤسسين ويرفق بالطلب المستندات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.</p>		<p>الفصل (3) يجب على الراغبين في تكوين جمعية أن يودعوا بمقر الولاية أو المعتمدية حيث يوجد المقر الاجتماعي يتضمن تصريحاً يتضمن التصريح على اسم الجمعية وموضوعها وهدفها ومقرها "وزارة الداخلية".</p>

المحور	الاردن	المقترح من منظمة العمل الدولية	الكويت	تونس
صلاحيات الجهة المشرفة (استقلالية الجمعيات التعاونية)	<p>المادة (4) تتولى المؤسسة المهام التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>أ- تسجيل الجمعيات والاتحادات التعاونية والاشراف عليها.</li> <li>ب- تقديم الارشاد والتوجيه والخدمات الفنية للجمعيات والاتحادات التعاونية وأعضائها ومتابعة ومراقبة حساباتها والتصديق على ميزانياتها.</li> <li>ج- تقديم الدعم الفني للجمعيات والاتحادات التعاونية لتسهير اتصالها بمصادر الإقراض ولتأسيس صناديق تعاونية نوعية أو عامة بهدف تمويل مشاريعها.</li> <li>د- تنظيم دورات التدريب والتعليم التعاوني لأعضاء الجمعيات والاتحادات التعاونية والعاملين فيها بما في ذلك تأسيس المعاهد التعاونية ومراكم التدريب لهذه الغاية.</li> </ul> <p>المادة (29) من النظام : المدير العام تصفية أي جمعية حسب ما ورد في النظام</p> <p>المادة (16) من النظام : أ. يعين المدير العام لجنة إدارة مؤقتة للجمعية لمدة لا تتجاوز سنة تولى مهام اللجنة وصلاحياتها....</p> <p>استقلالية الجمعيات التعاونية مغطاه بالمادة 17 / أ</p>	<p>الفقرة (6-هـ) تشجيع وتنمية التعاونيات كمنشآت مستقلة ومدارسة ذاتية، لاسيما في المجالات التي تستطيع ان تؤدي فيها دورا مهما او توفر خدمات لا تناط لولا ذلك.</p> <p>الفقرة (12) ينبغي على الحكومات ان تعتمد عند الاقضاء، تدابير لحصول التعاونيات على تمويل لاستثماراتها والانتمان.</p> <p>لوزارة الشئون الاجتماعية والعمل وقف تنفيذ أي قرار تصدره الهيئات القائمة بإدارة الجمعية ويكون مخالفًا لأحكام القانون أو لنظم الجمعية أو لمبادئ التعاون.</p> <p>المادة (11) يجوز لوزير الشئون الاجتماعية والعمل ان يعين بالإضافة الى الاعضاء المنتخبين عضوا او اكثرا في مجلس الادارة وبحيث لا يتجاوز عدد الاعضاء المعينين ثلث عدد الاعضاء المنتخبين ، ويكون التعين لمدة سنة قابلة التجديد.</p> <p>للوزارة رفض طلب تسجيل الجمعية خلال شهر من تاريخ تقديمها مع بيان اسباب الرفض ولها ان تدخل على النظم الاساسي ما تراه من التعديلات ضرورية للصلحة العامة.</p> <p>المادة (35) لوزير الشئون الاجتماعية والعمل عند الاقضاء ان يصدر قرارا مسببا بحل مجلس ادارة الجمعية وتعيين مدير او مجلس مؤقت لإدارتها.</p>	<p>المادة (2) تتولى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل تسجيل الجمعيات التعاونية وشهر قيامها متى انطبقت عليها الشروط</p> <p>المادة (26) تتولى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل الرقابة والتقييس على نشاط الجمعيات التعاونية واعمالها وحساباتها للتحقق من سيرها وفق احكام القانون والنظام الاساسي، ويتولى المفتشون المندوبون لهذا الغرض ضبط المخالفات والجرائم المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات المنفذة له.</p>	<p>الفصل (5) يمكن لوزير الداخلية قبل انتهاء اجل ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم التصريح المشار إليه بالفصل 3 من هذا القانون أن يتخذ قرارا في رفض تكوين جمعية.</p>
تشكيل اتحادات نوعية	<p>المادة (19) الاتحاد العام التعاوني الأردني وفروعه والاتحادات التعاونية والجمعيات التعاونية على اختلاف أنواعها وأغراضها هي هيئات أهلية يديرها الأشخاص المنتسبون إليها وفقا للأسس والمبادئ التعاونية والديمقراطية.</p> <p>المادة (18) من القانون والتي تنص على تشكيل اتحادات نوعية</p>	<p>الفقرة (6-د) هي مثال للتوصية عامة حيث توجه الحكومات الى "تسهيل انضمام التعاونيات الى هيكل تعاوينة تستجيب لاحتياجات اعضاء الجمعيات."</p>	<p>المادة (28) يجوز لأي عدد من الجمعيات التعاونية المشهرة (ثلاث جمعيات) وفقا لأحكام هذا القانون ان تكون فيما بينها جمعيات مشتركة لإنتاج او شراء او استيراد ما يتطلبه نشاط الجمعيات المتنمية اليها او لخدمة اغراضها</p> <p>المادة (30) تسرى على الاتحادات التعاونية والجمعيات التعاونية المشتركة الاحكام الخاصة بالجمعيات التعاونية.</p>	<p>الفصل (11) يمكن للجمعيات المكونة بصفة قانونية أن تتحد أو تجمع في قاتب جامعات.</p> <p>إن اتحاد الجمعيات وتجمعها لا بد أن يكون طبقا للإجراءات أعلاه، كما هي مطالبة بالإعلان عن موضع هدف ومقاصد الجمعيات التي تتكون منها.</p> <p>إن انخراط الجمعيات أو الاتحادات أو الجامعات لا بد أن يعلن عنه في خلال الشهر وفي نفس الصور.</p>

تونس	الكويت	المقترح من منظمة العمل الدولية	الأردن	المحور
<p>الفصل (9) يجب على كل جمعية مستفيدة من إعانت دورية من الدولة أو جماعات جهوية أو محلية أو مؤسسات عمومية أن تقدم لها سنويا ميزانيتها وحساباتها والوثائق المؤيدة لذلك وتتضمن حساباتها وجوبا لرقابة سنوية من قبل مصالح التقدّم بوزارة المالية.</p> <p>إن كل مبلغ تم استناده من طرف الدولة أو الجماعات العمومية ولم يصرف في ظرف اثنى عشر شهرا في الغرض المخصص له يرجع إلى خزينة الدولة.</p>	<p>المادة (14) يكون لكل جمعية تعاونية مراقب للحسابات من غير أعضائها تعينه الجمعية العمومية سنويا وتحدد مكافأته ويشرط أن يكون محاسبًا قانونيا ويتولى مراجعة حسابات الجمعية وجرد خزانتها ومخازنها ومراجعة حساباتها الختامية ، وله في سبيل ذلك فحص دفاتر الجمعية وحساباتها ومستنداتها وعليه ان يوافي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بما قد يطلب منه من بيانات او ايضاحات.</p> <p>المادة (15) ... وان يوافي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بنسخة من هذا التقرير قبل موعد انعقاد الجمعية بشهر على الأقل</p>	<p>الفقرة (6-ج) النص على اعتماد تدابير لمراقبة التعاونيات، بشروط تتلاءم طبيعتها ووظائفها وتحترم استقلاليتها وتنماشى مع القوانين والممارسات الوطنية ولا تكون أقل موافاة من تلك المطبقة علىسائر اشكال المنشآت والمنظمات الاجتماعية.</p>	<p>المادة (15) تخضع حسابات المؤسسة لرقابة ديوان المحاسبة.</p> <p>المادة (17) من النظام: أ. تشكل في الجمعية لجنة مراقبة من ثلاثة أعضاء على الأقل تنتخبهم الهيئة العامة من بين أعضائها الحاضرين بالطريقة ذاتها التي يتم فيها انتخاب لجنة الإدارة تكون مهمتها مراقبة سير أعمال الجمعية.</p> <p>ب. لا يجوز الجمع بين عضوية لجنة المراقبة وعضوية اللجنة.</p> <p>المادة (19) من النظام: ج. إذا لم تقم الجمعية بإعداد ميزانيتها قبل ثلاثين يوما من موعد اجتماع الهيئة العامة في نهاية سنتها المالية يعين المدير العام (في المؤسسة التعاونية الأردنية) محاسبا على نفقة الجمعية لإعداد الميزانية وتقيمها لمدقق حسابات الجمعية وتحصل أجوره من الجمعية وتكون هذه الأجور دينا مستحقا للمؤسسة.</p> <p>د. تدقق المؤسسة دفاتر حسابات الجمعية مرة واحدة على الأقل في السنة وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء سنتها المالية مقابل بدل الخدمة.</p> <p>هـ. تقوم المؤسسة بأعمال المراقبة والمتابعة لدفاتر حسابات الجمعية مرة واحدة على الأقل خلال السنة والمصادقة على ميزانيتها مقابل بدل الخدمة.</p> <p>المادة (9) من النظام: تتولى الهيئة العامة تعيين مدقق حسابات قانوني وتحديد اتعابه.</p> <p>المادة (20) من النظام: أ. للمدير العام أو بناء على طلب مدقق حسابات الجمعية أن يقرر قيام موظف أو أكثر من المؤسسة بالتحقيق والتقصي على أعمال الجمعية للتأكد من مدى تقييد لجنتها الإدارية بأحكام النظام والقانون.</p>	<p><b>الحاكمية المؤسسية</b></p>

المحور	الأردن	المقترح من منظمة العمل الدولية	الكويت	تونس
صلاحيات الجمعيات والاتحادات التعاونية	<p>المادة (17) أ- تتمتع الجمعيات التعاونية والاتحادات التعاونية بما في ذلك الاتحاد العام التعاوني الأردني والاتحادات النوعية ذات المعاقة على ترخيصها وتسجيلها بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري ولها بهذه الصفة الحق بتملك الأموال المنقولة وغير المنقولة وابرام العقود. بما في ذلك عقود البيع والرهن والاقراض وقبول التبرعات والهبات والمساعدات والوصايا القيام بجميع التصرفات القانونية والعمل على تحقيق غالياتها وأهدافها بموجب هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه والأنظمة الأساسية الداخلية الخاصة بها.</p> <p>ب- يشترط الحصول على موافقة مجلس الوزراء لقبول التبرعات والهبات والمساعدات والوصايا إذا كانت من مصدر غير أردني.</p>	<p>الفقرة (6-هـ) تشجيع وتنمية التعاونيات كمنشآت مستقلة ومدارة ذاتية، لاسيما في المجالات التي تستطيع ان تؤدي فيها دوراً مهماً او توفر خدمات لا تتوافر لولا ذلك.</p> <p>المادة (4) يجوز للجمعيات التعاونية المشهورة وفقاً لأحكام هذا القانون ان تستأجر وتنتهي وتباع وان تجري جميع التصرفات القانونية على الاراضي والمباني على ان يكون ذلك بسبب عملها وطبقاً لأحكام اللائحة التنفيذية لهذا القانون، كما يجوز لها ان تنشئ فروعاً في منطقة عملها تقوم بإدارتها والاشراف عليها.</p> <p>لا يجوز للجمعية ان تنشئ فرعاً لها في غير منطقة عملها الا بقرار من وزير الشئون الاجتماعية والعمل</p>	<p>الفصل (8) يمكن للجمعيات المكونة بصفة قانونية وبدون رخصة خاصة التقاضي والاكتساب والملكية والتصريح بالنسبة إلى:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>اشتراكات اعضائها أو المبالغ التي استخلصت بواسطتها غير أن هذه الاشتراكات لا يمكن أن تتجاوز ثلاثة دينارات.</li> <li>ال محلات والاثاث المعدة لإدارة الجمعية واجتماع اعضائها.</li> <li>العقارات الالزمة للقيام بالهدف الذي قررته ما عدى التبرعات من الحكومة أو المؤسسات العمومية.</li> <li>ويمكن للجمعية الإسعافية أو الخيرية أن تقبل العطايا بعد موافقة كاتب الدولة الداخلية.</li> </ol>	<p>الفصل (8) يمكن للجمعيات المكونة بصفة قانونية وبدون رخصة خاصة التقاضي والاكتساب والملكية والتصريح بالنسبة إلى:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>اشتراكات اعضائها أو المبالغ التي استخلصت بواسطتها غير أن هذه الاشتراكات لا يمكن أن تتجاوز ثلاثة دينارات.</li> <li>ال محلات والاثاث المعدة لإدارة الجمعية واجتماع اعضائها.</li> <li>العقارات الالزمة للقيام بالهدف الذي قررته ما عدى التبرعات من الحكومة أو المؤسسات العمومية.</li> <li>ويمكن للجمعية الإسعافية أو الخيرية أن تقبل العطايا بعد موافقة كاتب الدولة الداخلية.</li> </ol>
عدد الاعضاء المؤسسين	<p>المادة (3-أ) من نظام الجمعيات: تأسس الجمعية من اشخاص لا يقل عددهم 15 شخصا</p>	<p>المادة (5) لا يقل عدد المؤسسين عن خمسة عشر شخص</p>	<p>المادة (5) لا يقل عدد المؤسسين عن خمسة عشر شخص</p>	<p>الفصل (1) الجمعية هي الاتفاقية التي يحصل يمقضاها بين شخصين أو أكثر جمع معلوماتهم أو نشاطهم بصفة دائمة ولغايات دون الغايات المادية تغنم من ورائها الأرباح.</p>
حقوق وواجبات الاعضاء	<p>المادة (7) من النظام: أ. يكون الانتساب إلى الجمعية والانسحاب منها اختيارياً مع مراعاة شروط العضوية وأسباب فقدانها الواردة في هذا النظام والنظام الداخلي.</p> <p>المادة (5) من النظام: يكون اعضاء الجمعية مسؤولين عن التزامات الجمعية وديونها بنسبة اسهمهم فيها وتبدأ مسؤولية اي عضو منهم من تاريخ انتسابه للجمعية حتى تاريخ انسحابه منها.</p>	<p>المادة (10) ينقسم اعضاء الجمعية التعاونية الى اعضاء عاملين واعضاء منتسبين . الاعضاء العاملون هم المكتتبون في الجمعية البالغون من العمر واحداً وعشرين سنة ميلادية كاملة ، ويكون لهم وحدهم حق الاشتراك في ادارة الجمعية وحضور الجمعيات العمومية العادية وغير العادية .</p> <p>اما الاعضاء المنتسبون فهم المكتتبون الذين تقل سنهم عن واحد وعشرين سنة ميلادية ولا يكون لهم او لمن يمثلهم حق الاشتراك في ادارة الجمعية او حضور الجمعيات العمومية العادية او غير العادية ، وتقتصر حقوقهم على الحصول على نصيبهم فيما يوزع من ارباح</p>	<p>الفصل (7) يمكن لكل عضو جمعية لم ت تكون في مدة معينة أن ينسحب منها في أي وقت بعد دفع اشتراكه الحال عن السنة الجارية ولا تراعي كل اتفاقية مخالفة لهذا.</p>	<p>الفصل (7) يمكن لكل عضو جمعية لم ت تكون في مدة معينة أن ينسحب منها في أي وقت بعد دفع اشتراكه الحال عن السنة الجارية ولا تراعي كل اتفاقية مخالفة لهذا.</p>

تونس	الكويت	المقترح من منظمة العمل الدولية	الأردن	المحور
<p>الفصل (26) يقع انتقال أملك الجمعية عند انفصال أعضائها على حلّ حسبما هو مقرر بقانونها الأساسي وإذا لم يتعرض هذا إلى كيفة الانتقال فبحسب الطريق المقرر بالجذة العامة.</p> <p>وإذا لم يتم الانتقال حسب الشروط المقررة أعلاه فتحال أملك الجمعية إلى الدولة التي تختصها إلى المشاريع الإسعافية أو الاحتياطية مع حق استرجاعها بدعوى طبقاً للفصل (28).</p> <p>وإذا تحصلت الجمعية على إعانات دورية من الحكومة أو من المؤسسات العمومية فتنصي أملكها من طرف إدارة أملك الدولة.</p> <p>يمتحن الحصول التصفية إلى المشاريع ذات المصلحة الاجتماعية.</p>	<p>المادة (13) اعضاء مجلس الادارة مسئولين تجاه الجمعية والاعضاء والغير عن جميع اعمال الغش واساءة استعمال السلطة وعن جميع الاخطاء التي تقع في ادارة الجمعية سواء أكانت اخطاء في السياسة التمويلية او التعاونية او في التنظيم والادارة.</p> <p>المادة (34) لا يوزع على الاعضاء من المتبقى بعد التصفية اكثر مما دفعوه فعلاً من قيمة اسهمهم فإذا تبقى شيء بعد ذلك اودع وزارة الشؤون الاجتماعية او العمل لاستعماله في خدمة اهالي منطقة الجمعية او افراد العمل او المهنة التي شكلت الجمعية منهم حسب الاحوال او فيما ينص عليه النظام الاساسي للجمعية.</p> <p>المادة (3) تكون اسهم الجمعية التعاونية اسمية وغير قابلة للتجزئة ولا يجوز ان يملك العضو الواحد من الاسهم اكثر من خمس رأس مال الجمعية. كما لا يجوز لأي شخص الاكتتاب في اكثر من جمعية واحدة تراویل نفس الغرض. وتتحدد مسؤولية اعضائها بقيمة الاسهم المكتتب بها منهم في الجمعية.</p>		<p>المادة (5) من نظام الجمعيات: يكون اعضاء الجمعية مسؤولين عن التزامات الجمعية وديونها بنسبة اسهمهم فيها وتبأء مسؤولية اي عضو منهم من تاريخ انتسابه للجمعية حتى تاريخ انسابه منها.</p> <p>المادة (31/ب) من نظام الجمعيات التعاونية اذا اسفرت التصفية عن وجود فائض فيوزع على الاعضاء بنسبة مساهمة كل منهم.</p>	<b>مدى التبعات القانونية</b>
	<p>المادة (19) لكل عضو صوت واحد في الجمعية العمومية مهما كان عدد الاسهم التي يملكونها ولا يجوز للأعضاء الجمعية العمومية ان ينبعوا عنهم غيرهم.</p> <p>المادة (18) يؤدي اعضاء مجلس الادارة اعمالهم بدون اجر ومع ذلك يجوز ان يمنحوا - بقرار من الجمعية العمومية - مكافآت لحسن الادارة على الزيادة مجموع المكافآت على 10% من صافي الربح وبالحد الاقصى الذي يصدر بتحديده قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل سنويا.</p>		<p>المادة (10) من النظام: 1. تتخذ الهيئة العامة قراراتها في الاجتماع العادي بالإجماع أو أكثرية أصوات اعضائها الحاضرين على أن يكون لكل عضو صوت واحد وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.</p> <p>2. للعضو أن ينوب عنه عضواً واحداً بموجب النموذج الذي تقره اللجنة لاجتماعات الهيئة العامة.</p> <p>المادة (26) من النظام: لا يجوز تحويل الأسهم التي يملكونها أي عضو أو التنازل عنها.</p> <p>المادة (21) من النظام: أ. تحدد الهيئة العامة نسبة الأرباح على أساس قيمة الأسهم المدفوعة من رأس المال، وعند توزيع الأرباح تعامل جميع الأسهم معاملة واحدة.</p>	<b>تطبيق الديمقراطية</b>

تونس	الكويت	المقترح من منظمة العمل الدولية	الأردن	المحور
	<p>المادة (11) يكون لكل جمعية تعاونية مجلس ادارة يدير شئونها يتكون من عدد يحدده النظام الاساسي بحيث لا يقل عن ستة ولا يزيد على تسعة تنتخبهم الجمعية العمومية بالاقتراع السري من بين الاعضاء طبقا لنظام الجمعية ومدة العضوية في مجلس الادارة ثلاثة سنوات يسقط من اعضاء الثالث سنويا بالقرعة ويعاد انتخاب غيرهم ويجوز للجمعية العمومية اعادة انتخاب العضو بعد اسقاط عضويته .</p>		<p>المادة (14) من النظام: أ. تتولى إدارة الجمعية لجنة إدارة تتتألف من عدد فردي لا يقل عن ثلاثة أعضاء تنتخبهم الهيئة العامة من بين أعضائها الحاضرين بالاقتراع السري ويحدد النظام الداخلي عدد أعضاء اللجنة ومدة عملها على أن لا تزيد مدة عمل اللجنة على أربع سنوات.</p> <p>ب.1. لا يجوز انتخاب أعضاء لجنة الإدارة لأكثر من ثلاثة دورات انتخابية متتالية.</p> <p>ج. يجوز إعادة انتخاب اللجنة أو أي من أعضائها بعد مرور دورة انتخابية واحدة.</p>	<b>صلاحيات لجنة الادارة</b>
<p>الفصل (29) كل مخالفة لمقتضيات هذا القانون توجب عقابا بالسجن يتراوح ما بين الشهرين والستة أشهر أو بخطيئة تتراوح ما بين خمسين دينارا وخمسمائة دينارا.</p> <p>يعاقب بمثل هذه العقوبات كل من ساعد على اجتماع أعضاء جمعية لم يعترف بوجودها أو وقع حلقها.</p>	<p>المادة (36) مع عدم الالتزام بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون الجزاء أو أي قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على الفيدينار أو بإحدى هاتين العقوبتين</p> <p>-المؤسرون واعضاء مجلس الادارة والمديرون والمفتشون ومراقبو الحسابات الذين تعمدوا في اعمالهم او حساباتهم او في تقاريرهم المبلغة الى الجهات المختصة او الى الجمعية العمومية ابراز وقائع وارقام كاذبة عن حالة الجمعية او تعمدوا اخفاء كل او بعض الواقع او المستندات المتصلة</p>			<b>العقوبات</b>

## جدول المقارنة بين التشريعات الخاصة بالجمعيات التعاونية مع تلك الخاصة بالجمعيات الخيرية نظراً للدور الاجتماعي لكل منها

المحور	قانون الجمعيات التعاونية	قانون الجمعيات الخيرية
<b>الاطار القانوني</b>	قانون التعاون رقم 18 لسنة 1997 ونظام الجمعيات التعاونية رقم 36 لسنة 2016	قانون الجمعيات الخيرية رقم 51 لعام 2008 وتعديلاته لعام 2009
<b>الجهة المشرفة</b>	<p>المادة (3) ت تكون لجنة سجل الجمعيات برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية وعضوية ممثل واحد لكل من وزارة الداخلية والسياحة والآثار والبيئة والثقافة والتنمية السياسية واربعة اعضاء من ذوي الخبرة بالعمل الخيري ولمجلس الوزراء اضافة ممثلي عن وزارة اخرى. وتتبع الجمعية الوزارة المختصة حسب نشاطها.</p> <p>المادة (3) تنشأ المؤسسة التعاونية الاردنية للإشراف على القطاع التعاوني تتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي واداري يكون رئيس المجلس فيها هو رئيس الوزراء أو من ينوبه من الوزراء ويكون مدير عام المؤسسة نائباً للرئيس وعضوية الأمين العام لوزارة الزراعة، الأمين العام لوزارة المالية، الأمين العام لوزارة التخطيط، المدير العام لمؤسسة الأراضي الزراعي، المدير العام للمؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري، رئيس الاتحاد العام التعاوني الأردني، رئيس الاتحاد العام للمزارعين الأردنيين، وثلاثة أشخاص من الأعضاء التعاونيين يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسبيب رئيس المجلس لمدة أربعة سنوات قابلة للتجديد.</p>	<p>المادة (1) ت تكون لجنة سجل الجمعيات برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية وعضوية ممثل واحد لكل من وزارة الداخلية والسياحة والآثار والبيئة والثقافة والتنمية السياسية واربعة اعضاء من ذوي الخبرة بالعمل الخيري ولمجلس الوزراء اضافة ممثلي عن وزارة اخرى. وتتبع الجمعية الوزارة المختصة حسب نشاطها.</p>
<b>صلاحيات الجهة المشرفة (استقلالية الجمعيات التعاونية)</b>	<p>المادة (4) تتولى المؤسسة المهام والصلاحيات التالية:-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>أ- تسجيل الجمعيات والاتحادات التعاونية والإشراف عليها.</li> <li>ب- تقديم الإرشاد والتوجيه والخدمات الفنية للجمعيات والاتحادات التعاونية وأعضائها ومتابعة ومراقبة حساباتها والتصديق على ميزانياتها.</li> <li>ج- تقديم الدعم الفني للجمعيات والاتحادات التعاونية لتيسير اتصالها بمصادر الإقراض ولتأسيس صناديق تعاونية نوعية أو عامة بهدف تمويل مشاريعها.</li> <li>د- تنظيم دورات التدريب والتعليم التعاوني لأعضاء الجمعيات والاتحادات التعاونية والعاملين فيها بما في ذلك تأسيس المعاهد التعاونية ومراكز التدريب لهذه الغاية.</li> </ul> <p>المادة (29) من النظام : للمدير العام تصفية أي جمعية حسب ما ورد في النظام</p> <p>المادة (16) من النظام : أ. يعين المدير العام لجنة إدارة مؤقتة للجمعية لمدة لا تتجاوز سنتين تتولى مهام اللجنة وصلاحياتها....</p>	<p>المادة (4) تتولى المهام والصلاحيات التالية:-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. الموافقة على تسجيل الجمعية وتحديد الوزارة المختصة بها وفق التعليمات الصادرة لهذه الغاية</li> <li>2. تقييم اداء الجمعيات وانشطتها بالتنسيق مع الوزارات المختصة واصدار تقرير سنوي عن اوضاع الجمعيات في المملكة</li> <li>3. اصدار الخطط والبرامج الازمة للنهوض بأوضاع الجمعيات ومساعدتها على تحقيق غاياتها واهدافها.</li> <li>4. ادارة الصندوق والاشراف عليه ومتابعة جميع شؤونه.</li> </ol> <p>المادة (6) أ.يتولى أمين السجل المهام والصلاحيات التالية :-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. استلام ودراسة الطلبات المتعلقة بتسجيل الجمعيات سواء المقدمة اليه مباشرة او المرسلة اليه من مديريات الوزارة في المحافظات والالوية وعرضها على المجلس.</li> <li>2. قيد الجمعيات في السجل واصدار شهادة تسجيل لكل منها ونشر اعلان تسجيلاها في الجريدة الرسمية.</li> </ol> <p>المادة (11) أ.يصدر المجلس قراره بشأن طلب التسجيل خلال ستين يوماً من تاريخ استلام أمين السجل للطلب المستوفى لجميع الشروط ، وللمتضرر الطعن في هذا القرار امام محكمة العدل العليا وفق احكام التشريعات النافذة.</p> <p>المادة (18) ب- للوزارة المختصة تدقيق سجلات وحسابات الجمعية ولها ان تستعين بمحاسب قانوني لهذه الغاية على نفقة الصندوق وموافقة لجنة ادارته.</p> <p>ج- لغایات احکام هذه المادة، على هیئتہ ادارۃ الجمعیۃ اتخاذ ما یلزم من اجراءات وتدابیر یطلبها الوزیر المختص لغایات تسهیل مھمة لجنة التحقیق والمحاسب القانونی وتمکینھا من القیام بالمهام الموكولة اليھا.</p> <p>المادة (19) أ- للوزیر المختص تعین هیئتہ ادارۃ مؤقتة للجمعیۃ لتفوی مقام هیئتہ ادارتها وتحل محلھا في أي من الحالات التالية وعلى ان یشارك فیھا عضو واحد او اکثر من هیئتھا العماۃ حیثما کان ذلك ممکناً.</p>

المحور	قانون الجمعيات التعاونية	قانون الجمعيات الخيرية
تشكيل اتحادات نوعية	<p>المادة (19) الاتحاد العام التعاوني الأردني وفروعه والاتحادات التعاونية والجمعيات التعاونية على اختلاف أنواعها وأغراضها هي هيئات أهلية يديرها الأشخاص المنتسبون إليها وفقاً للأسس والمبادئ التعاونية والديمقراطية.</p> <p>المادة (18 / ب) يجوز لأكثر من جمعية تعاونية متشابهة الأغراض والغايات والنشاطات أن تكون فيما بينها اتحاداً نوعياً، ولا يجوز أن يؤسس في المملكة أكثر من اتحاد نوعي لذات الأغراض والغايات.</p>	<p>المادة (23) أ- يجوز، تشكيل اتحاد واحد أو أكثر للجمعيات لغايات تنسيق جهودها في تقديم خدماتها والقيام بأنشطتها وفق أحكام هذا القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه، ويصدر نظام خاص يحدد أنواع هذه الاتحادات وأحكام وشروط تسجيلها وسائر الأمور التنظيمية المتعلقة بها.</p> <p>ب- يكون للاتحاد شخصية اعتبارية مستقلة، كما تحافظ كل من الجمعيات المنضمة للاتحاد بشخصيتها الاعتبارية المستقلة.</p>
تعزيز مساهمة المرأة	لا يوجد	لا يوجد
صلاحيات الجمعيات والاتحادات التعاونية	<p>المادة (17) أ- تتمتع الجمعيات التعاونية والاتحادات التعاونية بما في ذلك الاتحاد العام التعاوني الأردني والاتحادات النوعية بعد الموافقة على ترخيصها وتسجيلها بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري ولها بهذه الصفة الحق بتملك الأموال المنقوله وغير المنقوله وابرام العقود. بما في ذلك عقود البيع والرهن والاقراض وقبول التبرعات والهبات والمساعدات والوصايا والقيم بجميع التصرفات القانونية والعمل على تحقيق غاياتها وأهدافها بموجب هذا القانون وأنظمة الصادرة بمقتضاه وأنظمة الأساسية والداخلية الخاصة بها.</p> <p>ب- يشترط الحصول على موافقة مجلس الوزراء لقبول التبرعات والهبات والمساعدات والوصايا إذا كانت من مصدر غير أردني.</p>	المادة (12) يكون لكل جمعية عند قيدها في السجل شخصية اعتبارية ، ولها القيام بالأعمال والتصرفات اللازمة لتحقيق الغايات والأهداف الواردة في نظامها الأساسي وبما يتفق مع الأحكام والشروط المنصوص عليها في هذا القانون وأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه ، ويكون لها حق التقاضي وتوكيل المحامين.
عدد الاعضاء المؤسسين	<p>المادة (3-أ) من نظام الجمعيات: تؤسس الجمعية من اشخاص لا يقل عددهم 15 شخصا</p>	المادة (7) أ- يجوز لمجموعة من الاشخاص ان يقدموا طلباً لتسجيل جمعية الى امين السجل على الأنماذج المعتمد لهذه الغاية.
حقوق وواجبات الاعضاء	<p>المادة (7) من النظام: أ. يكون الانتساب إلى الجمعية والانسحاب منها اختيارياً مع مراعاة شروط العضوية وأسباب فقدانها الواردة في هذا النظام والنظام الداخلي.</p> <p>المادة (5) من النظام: يكون اعضاء الجمعية مسؤولين عن التزامات الجمعية وديونها بنسبة اسهمهم فيها وتبدأ مسؤولية اي عضو منهم من تاريخ انتسابه للجمعية حتى تاريخ انسابه منها.</p>	المادة (14) أ- على الجمعية الالتزام بأحكام هذا القانون وأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه كما عليها القيام والقيد بما يلي :- 2. فتح باب العضوية لكل من توفر فيه شروط اكتساب العضوية وفق أحكام نظامها الأساسي.
مدى التبعات القانونية	<p>المادة (5) من نظام الجمعيات: يكون اعضاء الجمعية مسؤولين عن التزامات الجمعية وديونها بنسبة اسهمهم فيها وتبدأ مسؤولية اي عضو منهم من تاريخ انتسابه للجمعية حتى تاريخ انسابه منها.</p> <p>المادة (31) من نظام الجمعيات: اذا اسفرت التصفية عن وجود فائض فيوزع على الاعضاء بنسبة مساهمة كل منهم.</p>	المادة (25) أ- تؤول جميع موجودات الجمعية التي يتم حلها الى الجهة التي يحددها نظامها الأساسي وعلى ان تكون هذه الجهة اما الصندوق او جمعية اخرى لها ذات الغايات والاهداف. ب- اذا لم يحدد النظام الأساسي للجمعية مصير موجوداتها عند حلها او تعذر ايلولة موجوداتها الى الجهة المحددة في نظامها الأساسي فتؤول تلك الموجودات الى الصندوق.

قانون الجمعيات الخيرية	قانون الجمعيات التعاونية	المحور
<p>المادة (14) أ- على الجمعية الالتزام بأحكام هذا القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه كما عليها القيام والقيد بما يلي :-</p> <p>1. ممارسة أعمالها وأنشطتها وفق أحكام نظامها الأساسي.</p>	<p>المادة (10) من النظام :ج 1. تتخذ الهيئة العامة قراراتها في الاجتماع العادي بالإجماع أو أكثرية أصوات أعضائها الحاضرين على أن يكون لكل عضو صوت واحد وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع. 2. للعضو أن ينوب عنه عضواً واحداً بموجب النموذج الذي تقره اللجنة لاجتماعات الهيئة العامة.</p> <p>المادة (26) من النظام: لا يجوز تحويل الأسهم التي يملكتها أي عضو أو التنازل عنها.</p> <p>المادة (21) من النظام: أ. تحدد الهيئة العامة نسبة الأرباح على أساس قيمة الأسهم المدفوعة من رأس المال، وعند توزيع الأرباح تعامل جميع الأسهم معاملة واحدة.</p>	<b>تطبيق الديمقراطية</b>
<p>المادة (14) أ- على الجمعية الالتزام بأحكام هذا القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه كما عليها القيام والقيد بما يلي :-</p> <p>1. ممارسة أعمالها وأنشطتها وفق أحكام نظامها الأساسي.</p>	<p>المادة (14) من النظام: أ. تتولى إدارة الجمعية لجنة إدارة تتالف من عدد فردي لا يقل عن ثلاثة أعضاء منتخبهم الهيئة العامة من بين أعضائها الحاضرين بالاقتراع السري ويحدد النظام الداخلي عدد أعضاء اللجنة ومدة عملها على أن لا تزيد مدة عمل اللجنة على أربع سنوات.</p> <p>ب.1. لا يجوز انتخاب أعضاء لجنة الإدارة لأكثر من ثلاث دورات انتخابية متتالية. ج. يجوز إعادة انتخاب اللجنة أو أي من أعضائها بعد مرور دورة انتخابية واحدة.</p>	<b>صلاحيات لجنة الادارة</b>

## جدول المقارنة بين التشريعات الخاصة بالجمعيات التعاونية مع تلك الخاصة بأنواع الشركات نظراً للدور الاقتصادي لكل منها

### مرفق رقم (4)

المحور	الجمعيات التعاونية	شركات التضامن	شركات ذات مسؤولية محدود	الشركة المدنية
الاطار القانوني	قانون التعاون رقم 18 لسنة 1997 ونظام الجمعيات التعاونية رقم 36 لسنة 2016	قانون الشركات رقم (22) لسنة 1997 وتعديلاته لغاية القانون رقم 57 لسنة 2006 تاريخ 01/11/2006	قانون الشركات الاردني رقم (22) لسنة 1997 وتعديلاته لغاية القانون رقم 57 لسنة 2006 تاريخ 01/11/2006	
الجهة المشرفة	(3) تنشأ المؤسسة التعاونية الاردنية للإشراف على القطاع التعاوني تتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي واداري يكون رئيس المجلس فيها هو رئيس الوزراء أو من ينوبه من الوزراء ويكون مدير عام المؤسسة نائباً للرئيس وعضوية الأمين العام لوزارة الزراعة، الأمين العام لوزارة المالية، الأمين العام لوزارة التخطيط، المدير العام لمؤسسة الأراضي الزراعي، المدير العام للمؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري، رئيس الاتحاد العام التعاوني الاردني، رئيس الاتحاد العام للمزارعين الأردنيين، وثلاثة أشخاص من الأعضاء التعاونيين يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنصيب رئيس المجلس لمدة أربعة سنوات قابلة للتجديد.	المادة (7) و - يتم امام المراقب او من يفوضه خطيا توقيع طلب تسجيل الشركة وعقد تأسيسها ونظامها الاساسي او اي بيان او أي تعديل يط ara على أي منها او توقيع اي وثيقة يتطلب القانون تقديمها للمرأقب او الدائرة لأي من انواع الشركات المنصوص عليها في هذا القانون ويجوز توقيع هذه الوثائق امام الكاتب العدل او احد المحامين المزاولين.		
صلاحيات الجهة المشرفة (استقلالية الجمعيات التعاونية)	المادة (4) تتولى المؤسسة المهام التالية: أ- تسجيل الجمعيات والاتحادات التعاونية والإشراف عليها. ب- تقديم الرشاد والتوجيه والخدمات الفنية للجمعيات والاتحادات التعاونية ولأعضائها ومتابعة ومراقبة حساباتها والتصديق على ميزانياتها. ج- تقديم الدعم الفني للجمعيات والاتحادات التعاونية لتسهيل اتصالها بمصادر الإقراض ولتأسيس صناديق تعاونية نوعية أو عامة بهدف تمويل مشاريعها. د- تنظيم دورات التدريب والتعليم التعاوني لأعضاء الجمعيات والاتحادات التعاونية والعاملين فيها بما في ذلك تأسيس المعاهد التعاونية ومراكم التدريب لهذه الغاية. المادة (29) من النظام : للمدير العام تصفية أي جمعية حسب ما ورد في النظام المادة (16) من النظام : أ. يعين المدير العام لجنة إدارة مؤقتة للجمعية لمدة لا تتجاوز سنة تتولى مهام اللجنة وصلاحياتها....	المادة (11) اجراءات التسجيل أ يقدم طلب التسجيل الى المراقب مرافقا به النسخة الأصلية من عقد الشركة موقعا من المراقب به عقد تأسيسها ونظامها على النماذج المعتمدة لهذه الغاية، وتوقع امام المراقب او من يفوضه خطيا بذلك او امام الكاتب العدل او احد المحامين المزاولين. المادة (57) اجراءات التسجيل أ ي يقدم طلب تأسيس الشركة مرافقا به النسخة الأصلية من عقد الشركة موقعا من المراقب به عقد تأسيسها ونظامها على النماذج المعتمدة لهذه الغاية، وتوقع امام المراقب او من يفوضه خطيا بذلك او امام الكاتب العدل او احد المحامين المزاولين.	المادة (59) تسجيل الشركة أ يصدر المراقب قراره بالموافقة على تسجيل الشركة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم طلب التسجيل وله رفض الطلب اذا تبين له ان في عقد الشركة او في بيانها المادة (12) سجل شركات التضامن ينظم المراقب سجلا خاصا يسجل فيه شركات التضامن بأرقام متسللة حسب تاريخ تسجيلها.	المادة (7) ج- الشركات المدنية: 1. تسجل الشركات المدنية لدى المراقب بسجل خاص يسمى "سجل الشركات المدنية" وهي الشركات التي تؤسس بين شركاء من ذوي الاختصاص والمهن وتخضع لاحكام القانون المدني واحكام القوانين الخاصة بها وعقودها وانظمتها الداخلية.
تشكيل اتحادات نوعية	المادة (19) الاتحاد العام التعاوني الاردني وفروعه والاتحادات التعاونية والجمعيات التعاونية على اختلاف أنواعها وأغراضها هي هيئات أهلية يديرها الأشخاص المنتسبون إليها وفقاً للأسس والمبادئ التعاونية والديمقراطية.	يتم تأسيس الاتحادات من خلال غرف التجارة والصناعة ومن بينها يتم استخدام الجمعيات التعاونية كاطار لجمع الشركات التجارية باعتبار رجال الاعمال المالكين لتلك الشركات.		

الشركة المدنية	شركات ذات مسؤولية محدود	شركات التضامن	الجمعيات التعاونية	المotor الحاكمية المؤسسية
<p>المادة (7) ج- الشركات المدنية: 3. يسري على تسجيلها والتغيرات عليها الاحكام المنصوص عليها في هذا القانون بالقدر الذي لا يتعارض مع احكام القوانين والأنظمة الخاصة بها.</p> <p>المادة (71) السجل الخاص بالشركاء أو تختص الشركة ذات المسؤولية المحدودة في المركز الرئيسي لها بسجل خاص للشركاء</p> <p>المادة (75) اعداد الحسابات</p> <p>أ- على مجلس ادارة الشركة المساهمة الخاصة خلال الاشهر الثلاثة الاولى من السنة المالية الجديدة اعداد الميزانية السنوية للشركة وحساباتها الختامية بما في ذلك حساب الارباح والخسائر وبين تدفقاتها النقدية والاضاحات المرفقة، مدققة جميعها من مدققي حساباتها القانونيين وفقا لقواعد واصول ومعلبirs المحاسبة الدولية المتعارف عليها، وكذلك اعداد التقرير السنوي عن اعمال الشركة وانجازاتها ومساريعها وتقدمها جميعا الى الهيئة العامة للشركة وللمرأقب مع التوصية المناسبة، وارفاقها بالدعوة.</p> <p>المادة (76) الهيئة العامة</p> <p>ج يتوجب على مجلس ادارة الشركة دعوة الهيئة العامة العادية للانعقاد مرة واحدة على الاقل خلال الاشهر الاربع الاولى التالية لنهاية السنة المالية للشركة لمناقشة ما يلي واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.</p> <p>4. انتخاب مدقق حسابات الشركة وتحديد اتعابه</p>	<p>المادة (24) دفاتر وقوود وسجلات الشركة أو تلتزم شركة التضامن بحفظ دفاترها وقوودها وسجلاتها في مركزها الرئيسي او في اي محل تمارس فيه اعمالها، كما تلتزم اذا كان رأس المالها عشرة آلاف دينار او اكثر بحفظ دفاتر وسجلات محاسبية منظمة بصورة اصولية، وكل شريك فيها الاطلاع عليها بنفسه او بواسطة من يفوضه خطيا بذلك من اهل الخبرة والاختصاص فيها، والحصول على نسخ او صور منها، ويعتبر باطلا اي اتفاق على غير ذلك.</p> <p>ب تلتزم شركة التضامن التي يبلغ رأس المالها مائة الف دينار او اكثر بتعيين مدقق حسابات قانوني ي منتخب بأكثريه الشركاء.</p> <p>المادة (25) مسؤولية الشركة بأعمال المفوض بإدارتها</p> <p>أ- تلتزم شركة التضامن ب اي عمل قام به اي شخص مفوض بإدارتها او القيام بذلك العمل وب اي مستند وقعي باسم الشركة سواء كان شريكا في الشركة او لم يكن.</p> <p>ب- يعتبر الشخص المفوض بإداره شؤون الشركة مخولا بالخصاصة باسم الشركة، الا اذا نص عقد الشركة على غير ذلك</p>	<p>المادة (24) دفاتر وقوود وسجلات الشركة أو تلتزم شركة التضامن بحفظ دفاترها وقوودها وسجلاتها في مركزها الرئيسي او في اي محل تمارس فيه اعمالها، كما تلتزم اذا كان رأس المالها عشرة آلاف دينار او اكثر بحفظ دفاتر وسجلات محاسبية منظمة بصورة اصولية، وكل شريك فيها الاطلاع عليها بنفسه او بواسطة من يفوضه خطيا بذلك من اهل الخبرة والاختصاص فيها، والحصول على نسخ او صور منها، ويعتبر باطلا اي اتفاق على غير ذلك.</p> <p>ب. لا يجوز الجمع بين عضوية لجنة المراقبة وعضوية اللجنة.</p> <p>المادة (19) من النظام:</p> <p>ج. إذا لم تقم الجمعية بإعداد ميزانيتها قبل ثلاثة أيام من موعد اجتماع الهيئة العامة في نهاية سنتها المالية يعين المدير العام (في المؤسسة التعاونية الاردنية) محسباً على نفقة الجمعية لإعداد الميزانية وتقديمها لمدقق حسابات الجمعية وتحصل أجره من الجمعية وتكون هذه الأجرة دينا مستحقاً للمؤسسة.</p> <p>د. تدقق المؤسسة دفاتر حسابات الجمعية مرة واحدة على الأقل في السنة وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء سنتها المالية مقابل بدل الخدمة.</p> <p>هـ. تقوم المؤسسة بأعمال المراقبة والمتابعة لدفاتر حسابات الجمعية مرة واحدة على الأقل خلال السنة والمصادقة على ميزانيتها مقابل بدل الخدمة.</p> <p>المادة (9) من النظام: تتولى الهيئة العامة تعيين مدقق حسابات قانوني و تحديد اتعابه.</p> <p>المادة (20) من النظام: أ- للمدير العام أو بناء على طلب مدقق حسابات الجمعية أن يقرر قيام موظف أو أكثر من المؤسسة بالتحقيق والتقصي على أعمال الجمعية للتأكد من مدى تقادم لجنتها الإدارية بأحكام النظام والقانون.</p>	<p>المادة (15) تخضع حسابات المؤسسة لرقابة ديوان المحاسبة.</p> <p>المادة (17) من النظام: أ. تشكل في الجمعية لجنة مراقبة من ثلاثة أعضاء على الأقل تتتخذه الهيئة العامة من بين أعضائها الحاضرين بالطريقة ذاتها التي يتم فيها انتخاب لجنة الإدارة تكون مهمتها مراقبة سير أعمال الجمعية.</p> <p>ب. لا يجوز الجمع بين عضوية لجنة المراقبة وعضوية اللجنة.</p> <p>المادة (19) من النظام:</p> <p>ج. إذا لم تقم الجمعية بإعداد ميزانيتها قبل ثلاثة أيام من موعد اجتماع الهيئة العامة في نهاية سنتها المالية يعين المدير العام (في المؤسسة التعاونية الاردنية) محسباً على نفقة الجمعية لإعداد الميزانية وتقديمها لمدقق حسابات الجمعية وتحصل أجره من الجمعية وتكون هذه الأجرة دينا مستحقاً للمؤسسة.</p> <p>د. تدقق المؤسسة دفاتر حسابات الجمعية مرة واحدة على الأقل في السنة وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء سنتها المالية مقابل بدل الخدمة.</p> <p>هـ. تقوم المؤسسة بأعمال المراقبة والمتابعة لدفاتر حسابات الجمعية مرة واحدة على الأقل خلال السنة والمصادقة على ميزانيتها مقابل بدل الخدمة.</p> <p>المادة (9) من النظام: تتولى الهيئة العامة تعيين مدقق حسابات قانوني و تحديد اتعابه.</p> <p>المادة (20) من النظام: أ- للمدير العام أو بناء على طلب مدقق حسابات الجمعية أن يقرر قيام موظف أو أكثر من المؤسسة بالتحقيق والتقصي على أعمال الجمعية للتأكد من مدى تقادم لجنتها الإدارية بأحكام النظام والقانون.</p>	

المادة (193) واجبات مدقق الحسابات

يتولى مدققو الحسابات مجتمعين او متفردين القيام بما يلي:

أ- مراقبة اعمال الشركة.

ب- تدقيق حساباتها وفقا لقواعد التدقيق المعتمدة ومتطلبات المهنة واصولها العلمية والفنية.

ج- فحص الانظمة المالية والادارية للشركة وانظمة المراقبة المالية الداخلية لها والتأكد من ملاءمتها لحسن سير اعمال الشركة والمحافظة على اموالها.

د- التتحقق من موجودات الشركة وملكيتها لها والتأكد من قانونية الالتزامات المترتبة على الشركة وصحتها.

هـ- الاطلاع على قرارات مجلس الادارة والهيئة العامة والتعليمات الصادرة عن الشركة واي بيانات يتطلب عملهم ضرورة الحصول عليها والتحقق منها.

و- اي واجبات اخرى يتربّط على مدقق الحسابات القيام بها بموجب هذا القانون وقانون مهنة تدقيق الحسابات والأنظمة الأخرى ذات العلاقة.

المحور	الجمعيات التعاونية	شركات التضامن	شركات ذات مسؤولية محدود	الشركة المدنية
صلاحيات الجمعيات والاتحادات التعاونية	المادة (17) أ- تتمتع الجمعيات التعاونية والاتحادات التعاونية بما في ذلك الاتحاد العام التعاوني الأردني والاتحادات النوعية بعد الموافقة على ترخيصها وتسجيلها بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري ولها بهذه الصفة الحق بمتلك الأموال المنقولة وغير المنقولة وابرام العقود. بما في ذلك عقود البيع والرهن والأقران وقبول التبرعات والهبات والمساعدة والوصايا والقيام بجميع الصرفات القانونية والعمل على تحقيق غاياتها وأهدافها بموجب هذا القانون وأنظمة الصادرة بمقتضاه وأنظمة الأساسية والداخلية الخاصة بها. ب- يشترط الحصول على موافقة مجلس الوزراء لقبول التبرعات والهبات والمساعدة والوصايا إذا كانت من مصدر غير أردني.	ز- يقوم مدفوق الحسابات تقريرا خطياً موجهاً للهيئة العامة وعليهم أو من ينتدبوه أن يتلو التقرير أمام الهيئة العامة.		
عدد الاعضاء المؤسسين	المادة (3-أ) من نظام الجمعيات: تؤسس الجمعية من اشخاص لا يقل عددهم 15 شخصا	المادة (9) تأسيس الشركة أ- تتتألف شركة التضامن من عدد من الاشخاص الطبيعيين لا يقل عن اثنين ولا يزيد على عشرين، الا اذا طرأت الزيادة على ذلك نتيجة للإرث. ج- يكتسب الشريك في شركة التضامن صفة الناشر، ويعتبر مارسا لأعمال التجارة باسم الشركة.	المادة (53 ) تأسيس الشركة ذات المسؤولية المحدودة ب- يجوز للمراقب الموافقة على تسجيل شركة ذات مسؤولية محدودة تتألف من شخص واحد او ان تصبح مملوكة لشخص واحد. ج - اذا توفي اي شريك في الشركة ذات المسؤولية المحدودة فتنتقل حصته الى ورثته ويطبق هذا الحكم على الموصى لهم بای حصة او الحصص في الشركة.	المادة (4) يتم تأسيس الشركة في المملكة وتسجيلها فيها بمقتضى هذا القانون وتعتبر كل شركة بعد تأسيسها وتسجيلها على ذلك الوجه شخصاً اعتبارياً أردني الجنسية ويكون مركزها الرئيسي في المملكة.
حقوق وواجبات الاعضاء	المادة (7) من النظام: أ. يكون الانساب إلى الجمعية والانسحاب منها اختيارياً مع مراعاة شروط العضوية وأسباب فقدانها الواردة في هذا النظام والنظام الداخلي.  المادة (5) من النظام: يكون اعضاء الجمعية مسؤولين عن التزامات الجمعية وديونها بنسبة اسهمهم فيها وتبذل مسؤولية اي عضو منهم من تاريخ انسابه للجمعية حتى تاريخ انسحابه منها.	المادة (23 ) لا يجوز للشركاء في شركة التضامن اخراج اي منهم من الشركة، الا بقرار من المحكمة بناء على طلب اي من الشركاء. المادة ( 21 ) لا يجوز للشريك في شركة التضامن او المفوض بإدارتها سواء كان من الشركاء او من غيرهم القيام ب اي عمل من الاعمال التالية دون موافقة خطية مسبقة من باقي الشركاء او من جميعهم حسب مقتضى الحال: أ- عقد اي تعهد مع الشركة للقيام ب اي عمل لها مهما كان نوعه. ب- عقد اي تعهد او اتفاق مع اي شخص اذا كان موضوع التعهد او الاتفاق يدخل ضمن غaiات الشركة واعمالها. ج- ممارسة اي عمل او نشاط ينافس به الشركة، سواء مارسه لحسابه الخاص او لحساب غيره.	المادة (74 ) اولوية الشركاء في شراء حصة الشريك الصادر بحقه حكم بالتنفيذ على حصته المادة ( 72 ) تنازل الشريك عن حصته في الشركة أ- للشريك في الشركة ذات المسؤولية المحدودة ان يتنازل عن حصصه في الشركة الى اي من الشركاء او لغيرهم، بموجب سند تحويل وفقاً للصيغة التي يعتمدها المراقب ويتم التوقيع على هذا السند	المادة (7) الشركاء جدد من نفس المهنة 2.يجوز دخول شركاء جدد من نفس المهنة او خروج شركاء منها ولا تخضع لأحكام الافلاس والصلح الواقي من الافلاس.

الشركة المدنية	شركات ذات مسؤولية محدودة	شركات التضامن	الجمعيات التعاونية	المotor
<p>المادة (7) جـ- الشركات المدنية:</p> <p>2. جوز دخول شركاء جدد من نفس المهنة او خروج شركاء منها ولا تخضع لاحكام الانفاس والصلاح الواقي من الانفاس.</p>	<p>المادة ( 53 ) تأسيس الشركة ذات المسؤولية المحدودة تعتبر النمة المالية للشركة مستقلة عن الذمة المالية لكل شريك فيها وتكون الشركة بموجодاتها واموالها مسؤولة عن الديون والالتزامات المترتبة عليها ولا يكون الشريك مسؤولاً عن تلك الديون والالتزامات والخسائر الا بقدر حصصه التي يملكها في الشركة.</p>	<p>المادة (16) حقوق الشركاء والتزاماتهم يحدد عقد شركة التضامن حقوق الشركاء والالتزامات المترتبة عليهم، على انه اذا لم ينص العقد على كيفية توزيع الارباح او الخسائر فيتم توزيعها بين الشركاء بنسبة حصة كل منهم في رأس المال الشركة.</p> <p>بـ للشركاء في شركة التضامن الاتفاق على تغيير او تعديل حقوقهم والالتزامات المترتبة عليهم تجاه بعضهم بموجب عقد الشركة.</p> <p>المادة ( 26 ) مسؤولية الشركاء عن ديون الشركة</p> <p>أـ يعتبر الشريك في شركة التضامن مسؤولاً بالتضامن والتكافل مع سائر شركائه عن الديون والالتزامات التي ترتب على الشركة اثناء وجوده شريكاً فيها، ويكون ضامناً بأمواله الشخصية لذلك الديون والالتزامات، وتنتقل هذه المسؤلية والضمانة الى ورثته بعد وفاته في حدود تركته.</p>	<p>المادة (5) من نظام الجمعيات: يكون اعضاء الجمعية مسؤولين عن التزامات الجمعية وديونها بنسبة اسهمهم فيها وتبدأ مسؤولية اي عضو منهم من تاريخ انتسابه للجمعية حتى تاريخ انسابه منها.</p>	<p>مدى التبعات القانونية</p>
<p>المادة ( 64 ) الهيئة العامة للشركة</p> <p>أـ تتتألف الهيئة العامة في الشركة ذات المسؤولية المحدودة من جميع الشركاء فيها وتعقد اجتماعا سنويا واحدا خلال الاشهر الاربعة الاولى من السنة المالية للشركة، بدعوة من المدير او رئيس هيئة المديرين وفي الموعد والمكان اللذين يحددهما المادة ( 65 ) نصاب اجتماعات الهيئة العامة</p> <p>أـ يكون نصاب الاجتماع العادي للهيئة العامة للشركة ذات المسؤولية المحدودة قانونيا بحضور عدد من الشركاء يمثلون اكثر من نصف رأس المال الشركة اصلحة وكالة</p>			<p>المادة (10) من النظام :</p> <p>جـ 1. تتخذ الهيئة العامة قراراتها في الاجتماع العادي بالإجماع أو أكثرية أصوات اعضائها الحاضرين على أن يكون لكل عضو صوت واحد وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.</p> <p>2. للعضو أن ينوب عنه عضواً واحداً بموجب النموذج الذي تقره اللجنة لاجتماعات الهيئة العامة.</p> <p>المادة (26) من النظام: لا يجوز تحويل الأسهم التي يملكها أي عضو أو التنازل عنها.</p> <p>المادة (21) من النظام: أـ تحدد الهيئة العامة نسبة الأرباح على أساس قيمة الأسهم المدفوعة من رأس المال، وعند توزيع الأرباح تعامل جميع الأسهم معاملة واحدة.</p>	<p>تطبيق الديمقراطية</p>

المحور	الجمعيات التعاونية	شركات التضامن	شركات ذات مسؤولية محدودة	الشركة المدنية
صلاحيات لجنة الادارة			<p>المادة (17) ادارة الشركة</p> <p>أ يحق لكل شريك ان يشترك في ادارة شركة التضامن ويحدد عقد الشركة اسماء الشركاء المفترضين بادارتها والتوفيق عنها وصلاحياتهم وعلى الشخص المفوض ان يقوم بأعمال الشركة وفقا لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بموجبه وفي حدود الصلاحيات المفروضة</p> <p>اليه والحقوق المنوحة له بعدد الشركة، ولا يجوز له تقاضي مكافأة او اجر عن عمله في ادارة الشركة الا بموافقة باقي الشركاء.</p> <p>ب كل شريك مفوض بادارة شركة التضامن والتوفيق عنها يعتبر وكيلها عن الشركة بالاعمال التي يقوم بها باليابة عنها وبالآثار المترتبة على هذه الاعمال.</p> <p>اما اذا كان الشريك غير مفوض وقام ب اي عمل باسم الشركة فلتلزم الشركة تجاه الغير حسن النية بهذا العمل وتتعود على هذا الشريك بالطالبة بالتعويض عن جميع الخسائر والاضرار التي قد تلحق بها من جراء هذا العمل</p>	<p>المادة (60) ادارة الشركة</p> <p>أ يتولى ادارة الشركة مدير او هيئة مديرين لا يقل عدد اعضائها عن اثنين ولا يزيد على سبعة لمدة اربع سنوات وتنتخب هيئة المديرين رئيسا لها ونائبا لها والمفوضين بالتوقيع عن الشركة.</p> <p>ب يكون لمدير الشركة ذات المسئولية المحدودة او لهيئة المديرين فيها الصلاحيات الكاملة في ادارة الشركة في الحدود التي بينها نظامها. وتعتبر الاعمال والتصورات التي يقوم بها او يمارسها المدير او هيئة المديرين باسم الشركة ملزمة لها في مواجهة الغير الذي يتعامل مع الشركة بحسن نية بغض النظر عن اي قيد يرد في نظام الشركة او عقد تأسيسها.</p>
الخضوع لضريبة الدخل	<p>المادة 4- من قانون رقم (34) لسنة 2014 قانون ضريبة الدخل</p> <p>أ- يعفى من الضريبة:-</p> <p>ج- يعفى من الضريبة دخل كل من الاشخاص والجهات التالية على ان تحدد الإحكام والشروط المتعلقة بهذا الإعفاء بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية:-</p> <p>1- الاحزاب والنقابات والهيئات المهنية بما فيها الغرف التجارية والصناعية والجمعيات التعاونية والجمعيات الأخرى المسجلة والمرخصة قانونا من عمل لا يستهدف الربح.</p>		<p>المادة 3 من قانون رقم (34) لسنة 2014 قانون ضريبة الدخل</p> <p>أ- يخضع للضريبة أي دخل يتأتى في المملكة لأى شخص أو يجنيه منها بغض النظر عن مكان الوفاء بما في ذلك الدخول التالية:-</p> <p>1- الدخل المتأتى من نشاط الأعمال.</p>	

طرق الاتصال:

دوار الحرمين — شارع المدينة المنورة - مبنى الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية  
ص.ب 5118 عمان 11183،الأردن

هاتف : +962 6 55 26 768      فاكس : +962 6 55 60 741

البريد الإلكتروني: [jncw@nets.com.jo](mailto:jncw@nets.com.jo)

 [facebook.com/women.jo](https://facebook.com/women.jo)

 [twitter.com /jncw\\_women](https://twitter.com/jncw_women)

 [www.women.jo](http://www.women.jo)

 [flickr.com/jncwomen](https://flickr.com/jncwomen)