



دليل العاملات والعاملين في التمكين الاقتصادي في فلسطين

وقائع وآفاق العمل التعاوني

إعداد:

د. نصر عبد الكريم

عبد الله مرار

كانون ثاني 2020

منشورات جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

إعداد:

د. نصر عبد الكريم، خبير اقتصادي
الباحث عبد الله مرار، باحث مالي

مراجعة وإشراف جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية:

- امال خريشة، المديرية العامة
- حنان قاعود، مديرة التطوير
- رسمية عبد النبي، باحثة
- شذا اسماعيل عودة، منسقة المشروع

تدقيق لغوي وتحرير:

أ. نبيل دويكات.

حقوق الطبع محفوظة © جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية 2020

تم اعداد هذه المادة بالتعاون مع مؤسسة (MPDL) Movimiento por la Paz (MPDL) وبدعم من (GOB. CANTABRIA) Gobierno De Cantabria
المحتوى لا يعبر بالضرورة عن وجهة نظر كل من (MPDL) Movimiento por la Paz و (GOB. CANTABRIA) Gobierno De Cantabria

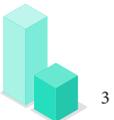
This manual was developed as part of the project: "Supporting the economic participation of women cooperatives in the local development of the West Bank" in cooperation with MPDL and in support of Gobierno De Cantabria.

"The content of this publication is the sole responsibility of the Palestinian Working Woman Society for Development (PWWSD) and can in no way be taken to reflect the views of Movement for Peace (MPDL) and Gobierno De Cantabria."



فهرس المحتويات

6	مقدمة
7	خارطة وهدف الدليل
8	منهجية تطوير الدليل
9	الفصل التمهيدي
9	الحق في العمل
15	المفهوم النظري للعمل التعاوني
16	تاريخ العمل التعاوني في فلسطين
18	الفصل الأول
18	مفهوم التمكين الاقتصادي
20	ارتباطات التمكين الاقتصادي
24	نظرة نقدية للواقع في فلسطين
27	الفصل الثاني
27	التحديات التي تواجه العاملات في التعاونيات في فلسطين
34	التحديات التي تواجه العاملات في دعم التمكين الاقتصادي للنساء
37	الفصل الثالث
37	الثغرات والمعوقات القانونية
41	التعديلات القانونية المقترحة
43	الفصل الرابع
43	استراتيجيات دعم التعاونيات
47	المسؤولية المجتمعية للتغيير
52	الفصل الخامس
52	قائمة بالتعاونيات النسوية
61	المصادر والمراجع



تقديم

يأتي هذا الدليل في إطار جهود جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية لتمكين النساء الفلسطينيات في الحقل الاقتصادي، وعلى أساس حقوقي ينطلق من منظومة الحقوق التي تكفل المساواة والعدالة والكرامة الإنسانية في العمل وفي التمتع بحقوق الملكية والحماية الاجتماعية الواردة في القانون الأساسي الفلسطيني، وفي قانون العمل الفلسطيني، كما في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها دولة فلسطين.

يهدف الدليل الى دعم جهود كافة العاملات والعاملين في مجال حقوق المرأة الاقتصادية، وخاصة في المجال التعاوني والانتاجي عبر المشاريع المدرة للدخل بأشكالها التنظيمية المتنوعة. ويقدم المعرفة النظرية والمعلومات والخبرات العملية الموثقة التي تسهم في إدراك وفهم أولويات النساء في العمل التعاوني، والتعرف على التحديات التي يواجهنها في السياق السياسي وانعكاساته الاجتماعية والاقتصادية على المجتمع الفلسطيني بشكل عام، وعلى النساء الفلسطينيات بشكل خاص. ويقدم خلاصة تجارب عدد واسع من النساء في مجال العمل التعاوني، عبر مقاربات مرتبطة بمجمل الحقوق الاقتصادية.

شكل الاحتلال الإسرائيلي، وسياساته المستندة الى منظومة استعمارية استيطانية، عائقاً أساسياً أمام تطور البنية الاقتصادية للمجتمع الفلسطيني، حيث استخدم كافة أدوات ووسائل القمع من اجل ابقائه ضعيفاً ومشوهاً وملحقاً بالافتصاد الإسرائيلي لضمان مصالحه الاستعمارية. تركت هذه السياسات أثراً عميقاً على المرأة الفلسطينية، حيث ساهمت باطراد في ترسيخ الثقافة الأبوية الذكورية، واستمرار هيمنة الفكر والممارسات والهيكل الذكورية. لقد ساهمت سياسات الاحتلال هذه في استمرار اضعاف الأطر القانونية التي تحمي حقوق النساء وتأخير عملية نموها وتطورها لفترة تزيد عن أربعة عقود من الزمن.

على الرغم مما اصطلح على تسميته «بالعملية السلمية» التي أعقبت توقيع اتفاقية «أوسلو» في العام 1994، الا ان سلطات الاحتلال واصلت تنفيذ مخططاتها وسياساتها على الأرض، وواصلت سياسة مصادر الأراضي الفلسطينية، ومارست مختلف اشكال القمع لحقوق الفلسطينيين، ذكوراً واناثاً، في مختلف المجالات، وعلى رأسها الحقوق في المجال الاقتصادي، التي تقوم اساساً على الحق في الحصول على فرص العمل. لقد ساهمت سياسة الاستيلاء على الأرض، وبناء جدار الفصل العنصري في نهب المزيد من الأرض الفلسطينية وحرمان اعداد متزايدة من الفلسطينيين من ممارسة حقوقهم الاقتصادية وخاصة في المجال الزراعي، وهذا ما ساهم في زيادة نسب البطالة، وخاصة في صفوف النساء والشباب، وهو ما أدى بدوره الى افقار متزايد طالت آثاره الأكثر عمقاً النساء، وخاصة معيلات الاسر منهن، وتحولت الاسر التي تعيلها نساء الى أكثر الاسر فقراً في المجتمع الفلسطيني.

رغم كل ذلك فقد واصلت المرأة الفلسطينية نضالها بشقيه الوطني والاجتماعي، فعلى الصعيد الوطني تصدرت النساء طليعة النضال من اجل التحرر من نير الاحتلال، وبناء مجتمع مستقل وديمقراطي يقوم على المساواة والعدالة التي تكفل الحقوق المتساوية لجميع مواطنيه. وعلى الصعيد الاجتماعي لا تزال النساء تكافح من اجل كسر قيود التمييز والظلم والاضطهاد الواقع بحقهن وتوفير الأسس القانونية والاجتماعية التي تكفل احترام حقوق الانسان ودون تمييز على أي أساس كان.

على هذه القاعدة من الرؤية القائمة على فهم دقيق للمعادلة القائمة بين التحرر الوطني والاجتماعي لعبت النساء دوراً هاماً في حياة مجتمعهن في مختلف المجالات الوطنية السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وبلاستناد الى قوة ووعي النساء الفلسطينيات سجلت طلائع نساء فلسطين الكثير من المساهمات والمبادرات التي ساهمت بشكل واسع في تعزيز الصمود على ارض فلسطين، كما ساهمت في تفكيك اطر وحلقات الثقافة التي تعيق نمو وتطور المجتمع الفلسطيني، واستكمال عملية تحرره وتعزيز عملية بنائه على ارض وطنه.

في هذا السياق لا يسعنا في جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية الا ان نعبر عن تقديرنا واعتزازنا العميقين لكل امرأة رفضت الخضوع للقهر والذل، وتحذت واقع الظلم والتهميش وخاضت معركتها في الدفاع عن حقها في الحرية والكرامة والعدالة على قاعدة المساواة.

جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

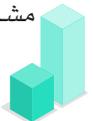
مقدمة

تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الى ان 11% من الأسر الفلسطينية ترأسها نساء، هذه النسبة تقتضي انه لا يوجد خيار امام المرأة الا ان تعمل لكي تعيل الاسرة التي ترأسها، هذا على الرغم من ان خيارات العمل المتاحة امام المرأة تبقى محدودة مقارنة مع الرجل، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية 21% من مجموع القوى العاملة في العام 2019، بينما بلغت نسبة مشاركة الرجال 72% (الاحصاء الفلسطيني، 2019).

لقد بلغت نسبة مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة 42%، بينما بلغت نسبة مشاركتها على المستوى الدولي 69% بحسب بيانات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (مازن العجلة، 2012). وهذا يؤشر على ان هناك فارق جوهري بين المرأة الفلسطينية ونظيرتها على المستوى العربي والدولي. بالرغم من ان هذه البيانات تشير الى ان نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة لازالت متدنية مقارنة مع الاحصائيات الدولية، الا انها أفضل من بيانات عام 2001 والتي أظهرت ان نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة لم تتعدى 10% (الاحصاء الفلسطيني، 2019).

بالنسبة الى معدل الأجور، فان هناك أيضاً فارق كبير بين الرجال والنساء في فلسطين، فقد بلغ معدل الأجر اليومي للنساء 92 شيكل مقابل 129 شيكل للرجال بحسب بيانات الإحصاء المركزي للعام 2019. وتكمن خطورة تدني نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل ليس في تعطيل العملية التنموية فحسب، بل وفي تعميق الفجوة القائمة حالياً بين الجنسين في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أيضاً.

تشير دراسة تمكين المليار الثالث في العالم (ميليسيا ، 2012) الى ان زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل وصولاً إلى المساواة مع الرجال قد تُؤدّي إلى زيادة إجمالي الناتج المحلي بنسب متفاوتة في مختلف دول العالم. ففي الولايات المتحدة مثلاً، سيزيد الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 5%، في اليابان سيزيد بنسبة 9%، وفي الإمارات العربية المتحدة سيزيد بنسبة 12%، أما في مصر فسيزيد بنسبة 34%. ان تعميق التفاوت بين الجنسين في مختلف الجوانب بما فيها عمل المرأة يعني على المدى المنظور ضعف الاستقرار المجتمعي، والعيش في مجتمع ينتهك الحقوق والبادئ العامة. لهذا كان العمل الحثيث على تقليص هذه الفجوة ومأسسة عمل المرأة وتحسين مشاركتها في التنمية المجتمعية.



في الواقع، أحد نماذج مأسسة وتنظيم عمل المرأة على المستوى الدولي يتمثل في مشاركتها الفاعلة في انشاء الجمعيات التعاونية والجمعيات الخيرية وادارتها والعمل فيها. لقد كانت التعاونيات والجمعيات الخيرية، ومازالت، صوت المرأة العاملة، ووسيلة لتحسين حياة اسرتها. العمل التعاوني بالنسبة للمرأة هو محرك أساسي لتمكينها اقتصادياً وسياسياً ودعمها مادياً من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه يساهم في زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة والفاعلة في المجتمع. هذا يعني احداثه تأثيراً جوهرياً على مختلف جوانب حياة المرأة الاجتماعية والنفسية والسياسية والتعليمية. ومن هذا المنطلق جاءت فكرة تطوير دليل للعاملات في التمكين الاقتصادي في فلسطين حتى يساهم في هذا الجانب، متخذاً في ذلك ألوان الجمعيات التعاونية والخيرية للمرأة ميداناً واسعاً للتمكين الاقتصادي.

خارطة وهدف الدليل

يتناول هذا الدليل في فصوله الخمسة مفهوم التمكين الاقتصادي ونظرة الدول المتقدمة له وواقعه في فلسطين. كذلك مدى تناغم التمكين الاقتصادي مع التمكين الاجتماعي والنفسي والسياسي بما يشمل بوتقة تنمية اقتصادية شاملة وعدالة اجتماعية. كما سيتناول الدليل بالتفصيل التحديات والمعوقات التي تواجه النساء العاملات في الجمعيات التعاونية، وسيقدم للعاملات في التمكين الاقتصادي والعمل التعاوني تصورا واضحا عن واقع العمل التعاوني الحالي في فلسطين والتوجهات المستقبلية وسبل التغلب على التحديات والمعوقات التي تواجهه. ويمكن اعتبار هذا الدليل كمرجعية معرفية، نظرية وعملية، تساهم في زيادة معرفة العاملين في قطاع التعاونيات والتمكين الاقتصادي للنساء، ويمكن استخدامها من قبل المدربين والمدربات في هذا المجال.

تُعتبر المنظومة القانونية والسياساتية من اهم أدوات تعزيز او الحد من تطور العمل التعاوني والتمكين الاقتصادي للمرأة. فعلى سبيل المثال، هناك 18 بلداً في العالم يستطيع فيها الأزواج منع زوجاتهم قانونياً من العمل (المنتدى الاقتصادي، 2016). ولذلك، يقدم هذا الدليل رؤية نقدية للواقع القانوني للتعاونيات والجمعيات الخيرية النسوية، وخاصة الثغرات القانونية التي تحد من انطلاق العمل التعاوني، وسيقدم مقترحات من شأنها تمهيد الطريق نحو عمل تعاوني معاصر. كما أنه من الضرورة بمكان تسليط الضوء في هذا الدليل على المسؤولية المجتمعية للقطاع الخاص في دعم الحركة التعاونية، وكذلك دور المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في ادماج العمل التعاوني والخيري في مختلف القطاعات ضمن استراتيجية مجتمعة شاملة، وهو ما سيتم تناوله أيضاً في هذا الدليل.



منهجية تطوير الدليل

تم استخدام مصادر اولية وثانوية لتطوير هذا الدليل. فقد تم الحصول على البيانات الاولية عن طريق دراسة واقع التعاونيات والتحديات التي تواجه العاملات فيها وأثر ذلك على مختلف جوانب حياتهن اليومية. حيث تم اللقاء مع 25 عضوة من العاملات والعضوات في مختلف الجمعيات التعاونية النسوية في محافظات الضفة الغربية ضمن مجموعات عمل مركزة خلال الربع الأخير من العام 2019. ركز النقاش والعصف الذهني مع المجموعة على المشكلات التي تعاني منها الجمعيات التعاونية، والمعيقات والتحديات التي تواجه عملهن، سواء كانت سياسية، اقتصادية، إجرائية ومجتمعية. كذلك تم الطلب من المشاركات في المجموعة الكتابة بشكل منفرد عن السبل والتدخلات المطلوبة، سواء كانت من الحكومة او المؤسسات ذات العلاقة، للنهوض بالجمعيات التعاونية، ومدى القدرة على التغلب على الصعوبات اليومية التي تواجهها كل عضوة.

أما المصادر الثانوية فتمثلت في مراجعة الادبيات المحلية والدولية التي تناولت موضوع التعاونيات والتمكين الاقتصادي للمرأة والبيانات ذات العلاقة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ونظراً لأن هذا الدليل يهدف الى دعم العاملين والعاملات والمدربين والمدربات في التمكين الاقتصادي والعمل التعاوني، فقد تم التطرق الى عوامل نجاح التعاونيات. حيث تم اخذ التجربة الإيطالية بصفتها أحد أفضل التجارب على مستوى العالم. على الرغم من اختلاف العادات والتقاليد الاجتماعية بين المجتمع الفلسطيني والعربي عموماً وبين المجتمع الإيطالي خاصة فيما يتعلق في عمل المرأة، الا ان التغيير التدريجي للمجتمعات يتم بناؤه استناداً الى منظور استراتيجي ويتطور ليصبح نقلة نوعية بعد مرور جيل او أكثر بقليل. يبقى الطموح والعمل على مختلف المجالات أحد اهم المحركات لأي تغيير استراتيجي ببعديه المضاف (التدريجي) والتحويلي (الجدري). ولكن قبل البحث بالتمكين الاقتصادي للمرأة، لا بد من فهم المبادئ التوجيهية والمضامين الحقوقية الدولية لعمل المرأة وما تبعها من بروتوكولات واتفاقيات ذات صلة ضمن فصل تمهيدي خاص يوضح فيه أيضاً مفهوم العمل التعاوني وتاريخ الجمعيات التعاونية في فلسطين.



الفصل التمهيدي

○ المبادئ والاتفاقيات والبروتوكولات الخاصة بالحق في العمل

○ مفهوم العمل التعاوني وتاريخ التعاونيات في فلسطين وارتباطه بالتمكين

الحق في العمل



يستند حق المرأة في العمل الى مبادئ ومعاهدات دولية أهمها الاعلان العالمي لحقوق الانسان، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو» وما تبعه من اتفاقيات منظمة العمل الدولية والإطار الدستوري الفلسطيني.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في العام 1948 على حقوق الإنسان عامة، وعلى حق كل شخص في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة. فقد نصت المادة 23 على مبدأ المساواة وعدم التمييز والأجر المتساوي على العمل المتساوي، وأكد الإعلان على الحقوق الناشئة عن عقد العمل؛ حيث لكل فرد دون تمييز الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة الانسانية، وأكد على حقه في إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية المصالح المترتبة عن العمل.

الحقوق الخاصة في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

يعتبر العهد الدولي معاهدة متعددة الأطراف اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1966 ودخلت حيز النفاذ عام 1976. حيث تلزم أطرافها العمل من أجل منح الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما في ذلك حقوق العمال والحق في الصحة وحق التعلم والحق في مستوى معيشي لائق (منظمة اليونسف، 1993).



وبموجبه حثت الدول الأعضاء على الاعتراف بحق الأفراد في العمل، وعرفت المادة رقم (6) من هذا العهد الحق في العمل بأنه «حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق، على أن تشمل التدابير تأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق من خلال توفير برامج التوجيه والتدريب التقنية والمهنية، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية».

أما المادة السابعة، فقد نصت على ضرورة توفير أجر منصف ومكافأة تساوي قيمة العمل دون أي تمييز. على أن يضمن للمرأة على وجه الخصوص تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وأن تتقاضى أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل. كذلك أن يتوافر للعمال عيشاً كريماً لهم ولأسرهم، وظروف عمل تكفل السلامة والصحة، وأن يتساوى الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة. أيضاً، أن يمنح العمال حق الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

سعى هذا العهد إلى حث الدول على تقديم تعهداتها بتوفير ممارسة الحقوق المترتبة على التنظيم النقابي؛ حيث نصت المادة (8) على:

(أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

(ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.



(د) حق الإضراب بشريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

وأكد العهد في المادة (10) على ضرورة أن تقوم الدول بتوفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده. ومنح الأمهات العاملات أثناء الفترة المذكورة إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

ان نص العهد الدولي على احقية كل شخص في تكوين الجمعيات او حق كل شخص بالعمل دون تمييز، يشمل حتما الرجل والمرأة على حد سواء ودون أي تمييز. كذلك تؤكد المبادئ السبعة للأمم المتحدة التي تقوم على تمكين المرأة بنفس الإطار، حيث نص المبدأ الثاني على ضرورة معاملة جميع النساء والرجال بشكل عادل في العمل ضمن الاحترام وعدم التمييز (اودي كوجاتريكس، 2019).

اتفاقية «القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة»

تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو» بتاريخ 1979/12/18 وقد دخلت حيز النفاذ بتاريخ 1981/9/3، هدفت اتفاقية «سيداو» الى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وصنفتها الأمم المتحدة على أنها وثيقة الحقوق الدولية للنساء وعبرت عن رغبة الأمم المتحدة بتحويل الالتزامات المنوطة الناشئة عن الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة 1967 الى التزامات قانونية ملزمة للدول. ما يهمننا في هذا الدليل هو نصوص المادة الخامسة والحادية عشرة والرابعة عشرة (هيومان رايتس، 1981).

اشارت المادة الخامسة الى ضرورة تغيير الانماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة. أما المادة الحادية عشرة فقد اتخذت عنوان العمل ونصت بصراحة على الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر، وهذا يتطلب القضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل والحق في التمتع بنفس فرص العمالة، والحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في المساواة في الأجر.

وقد جاءت المادة الرابعة عشرة من الاتفاقية لتخص المرأة الريفية بهدف القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها. حيث تنص المادة على «اتخاذ الدول التدابير لتمكين المرأة



من الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية لتوفير أسباب البقاء اقتصاديا لها ولأسرتها. أما أحد أهم البنود الخاصة بهذه المادة وهي تأكيدها على تنظيم الجمعيات والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية سواء العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص» (هيومان رايتس، 1981).

عقد الأمم المتحدة للمرأة، 1975 - 1985

اشتمل ميثاق الأمم المتحدة (1945) اعتماداً للمساواة بين الرجل والمرأة (الفصل الثالث المادة الثامنة) والتي نصت على أنه «لا تفرض الأمم المتحدة قيوداً تحدّ بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية». وقد جاءت المؤتمرات العالمية للبحث في التحديات التي تواجهها الدول في تعزيز المساواة في النوع الاجتماعي، ومن أهمها:

1. المؤتمر الأول للمرأة عام 1975 في المكسيك وأدى الى صدور اعلان المكسيك للمساواة لأجل المرأة واسهاماتهن في التنمية والسلام.
2. المؤتمر العالمي الثاني للمرأة عام 1980 والذي انعقد في كوبنهاغن، وأكد على ضرورة اتخاذ تدابير وطنية قوية من قبل جميع الدول لضمان ملكية وتحكم المرأة في ممتلكاتها وسيطرتها عليها، وادخال تحسينات في مجال حقوق المرأة فيما يتعلق بالميراث وحضانة الأطفال والحفاظ على الهوية، بالإضافة الى تقييم ما تم تحقيقه من برنامج النصف الأول للعقد الدولي للمرأة..
3. المؤتمر العالمي الثالث للمرأة في نيروبي عام 1985، حيث حدد المجالات التي يمكن من خلالها قياس التطور في المساواة من أجل المرأة والتي تشمل المشاركة الاجتماعية والسياسية ودسترة حقوق المرأة.
4. إعلان مناهج عمل بيجين الذي صدر عن المؤتمر العالمي للمرأة الرابع الذي انعقد في بيجين في العام 1995. أكد على تساوي النساء والرجال في الحقوق والكرامة الإنسانية المتأصلة في كافة المواثيق الدولية ولا سيما اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1979. كما وربط إعلان ومناهج عمل بيجين بين المشاركة المتساوية للجنسين وعملية التنمية والديمقراطية حيث اعتبر أن المساواة في الحقوق، والفرص، والوصول إلى



الموارد، وتقاسم الرجل والمرأة المسؤوليات عن الأسرة بالتساوي، والشراكة المنسجمة بينهما أمور حاسمة لرفاهيتهما ورفاهية أسرتهما وكذلك لتدعيم الديمقراطية والتنمية. ودعا الدول إلى استحداث سياسات اقتصادية يكون لها أثر إيجابي على عمالة المرأة العاملة ودمجها في القطاعين الرسمي وغير الرسمي معاً واعتماد تدابير محددة للتصدي لبطلتها، لا سيما البطالة طويلة الأمد. وهدف المنهاج إلى تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة والسيطرة على الموارد الاقتصادية.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تدعم سياسة منظمة العمل الدولية المساواة بين الجنسين وإدماج مفهوم النوع الاجتماعي في العمل. ففي جزئية التمييز بين الرجال والنساء في الأجر، جاءت الاتفاقية الدولية رقم (100) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن أي عمل ذي قيمة متساوية التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في العام 1951 حيث نصت المادة الأولى على أ. تشمل كلمة «أجر» الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عينا لقاء استخدامه له. ب. تشير عبارة «مساواة العمال والعاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل» إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس.

وفي ذات السياق، فقد عززت الاتفاقية الدولية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة والتوصية الدولية التي أقرها المؤتمر الدولي في العام 1958. فقد وضحت المادة الأولى مفهوم التمييز بأنه: (أ.) أي تمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة؛ و (ب.) أي ضرب آخر من ضروب التمييز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة.

أما الاتفاقيات المتعلقة بالدور الإنجابي فتتمثل في اتفاقية حماية الأمومة والاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 183 لعام 2000، والاتفاقية المتخصصة في حماية المرأة العاملة على أساس النوع الاجتماعي. حيث تضمنت الاتفاقية والتوصية أن مفهوم المرأة ينطبق على أي



أنثى دون تمييز، وهدفت إلى حماية صحة الأم وطفلها خلال الحمل والوضع والإرضاع ومنح الأم إجازة الأمومة لا تقل عن 14 أسبوعاً. إضافة إلى منحها إعانات نقدية وطبية خلال التغيب عن العمل بداعي الأمومة.

وتضمنت هذه الاتفاقية الحماية في مجال الاستخدام وعدم التمييز من ناحية حقها في العودة إلى المنصب نفسه أو إلى منصب مساوي الأجر عند نهاية إجازة الأمومة، وإعطائها فترات توقف يومية أو خفض ساعات العمل بغرض إرضاع طفلها، فيما عرضت المادة الثالثة من الاتفاقية إلى الحماية الصحية من حيث اتخاذ تدابير مناسبة لضمان عدم اضطراب المرأة الحامل أو المرضعة إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الحامل أو المرضعة.

بالإضافة إلى عمل المرأة في ظروف الانجاب والحمل، وعلى سبيل ادماج المرأة في العمل ضمن ظروف مختلفة أخرى، نظمت اتفاقية رقم (4) لعام 1919 واتفاقية رقم (89) لعام 1948 بشأن عمل النساء ليلاً الأحوال التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً كاستثناء على ظروف وشروط عمل النساء في المنشآت الصناعية.

الإطار الدستوري الفلسطيني

شكّلت وثيقة إعلان الاستقلال الصادرة في 15/11/1988 عن المجلس الوطني الفلسطيني مرجعية هامة لاحترام حقوق الإنسان الفلسطيني ومبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دولة فلسطينية تتطلع للانضمام إلى المنظومة الدولية لحقوق الإنسان (خديجة نصر، 2011). فقد أكدت وثيقة إعلان الاستقلال على أن دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا، فيها يطوّرون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، تُصان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية واحترام الأقلية قرارات الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن بسيادة القانون والقضاء المستقل، وعلى أساس الوفاء الكامل لتراث فلسطين الروحي والحضاري في التسامح والتعايش السمح بين الأديان عبر القرون.

كما أرسى القانون الأساسي الفلسطيني مبدأ المساواة بين الفلسطينيين في التشريعات والقوانين وأمام القضاء، حيث نصت المادة رقم (9) على «الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الاعاقة».

أما عن الحق في العمل، فقد اعتبرت المادة رقم 25 من القانون الأساسي العمل حقاً لكل مواطن، وأناط بالسلطة الوطنية مهمة توفير فرص عمل للقادرين على العمل والانتاج، كما تضمن القانون الحقوق التي تترتب عن الحق في العمل كتنظيم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الأمن والرعاية الصحية والاجتماعية. ونصت المادة 10 من ذات القانون العمل دون إبطاء للانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تشكل حماية لحقوق الإنسان الفلسطيني، في ذات الوقت الذي اعتبر فيه أن حقوق الإنسان وحياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام.

انطلاقاً من ذلك، يترتب على السلطة الوطنية أن تقوم على تضمين القوانين والتشريعات الوطنية بمبادئ وأحكام قانونية تتضمن تمتع الفلسطينيين دون تمييز بحقوقهم الدستورية. وأيضاً قامت دولة فلسطين بالانضمام إلى المنظومة الدولية المتعلقة بحقوق الأسان، وصادقت على العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تقلل من فجوة المساواة بين الجنسين في مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، بما فيها الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحق المرأة في المساواة في العمل (خديجة نصر، 2011).

المفهوم النظري للعمل التعاوني

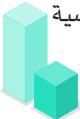


يمكن تعريف التعاونية أو الجمعية التعاونية بانها «جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا طوعية لتلبية احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المشتركة، وذلك من خلال شراكة أو منشأة مملوكة بشكل مشترك وتستند منهجية العمل فيها على المبادئ الديمقراطية على صعيد الإدارة والرقابة» (الامم المتحدة، 2012). بالإضافة الى خلق فرص العمل، فان الجمعيات التعاونية لها سجل حافل في جعل البنية التحتية والخدمات الاساسية متاحة حتى في المناطق المهملة من قبل الدولة (العمل الدولية، 2012).

مفهوم ومبادئ العمل التعاوني

مجموعة من الأشخاص يتحدون اختيارياً لتلبية حاجات اقتصادية واجتماعية وثقافية من خلال ملكيتهم لمشروع تتوافر فيه ديمقراطية الإدارة والرقابة. مبادئ العمل التعاوني سبعة، وهي: الطوعية، الديمقراطية، المشاركة، التعليم، التعاون، الاستقلالية، والاهتمام بشؤون المجتمع.

تقوم التعاونيات على مجموعة من القواعد التي تحكم النشاط التعاوني، حيث تم تحديد سبعة مبادئ عالمية للتعاون وهي (1) العضوية الطوعية والمفتوحة، (2) ديمقراطية الاعضاء الادارية والرقابية، (3) المشاركة الاقتصادية للأعضاء، (4) الشخصية الذاتية المستقلة، (5) التعليم والتدريب والمعلومات،



(6) التعاون بين التعاونيات، و(7) والاهتمام بشؤون المجتمع (الامم المتحدة، 2012).

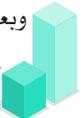
ان العمل التعاوني يُكسب المشاركين والمشاركات سواء (عضوات، أعضاء، عاملات وعاملين) قدرات ومهارات فردية في التواصل والاتصال مع الآخرين وفي معالجة اية مشاكل حياتية. يعزز من شعور العضوات والعاملات فيه بالثقة بالنفس وبدورهن في المجتمع وفي داخل الاسرة. وعلى المستوى الاجتماعي أيضاً، فان العمل التعاوني يساعد على تعزيز روح المشاركة الديمقراطية والعمل بروح الفريق والالتزام بقواعد العمل الجماعي وقبول الرأي الاخر. وهذا كله من شأنه ان يعزز من ثقافة وتقاليد العمل الديمقراطي في المجتمع. وأخيراً، فان أحد اهم فوائد العمل التعاوني هو تمكين المشاركين والمشاركات اقتصادياً مما يساعد على تعزيز الدور السياسي على مستوى المجتمع والاسرة.

تاريخ العمل التعاوني في فلسطين



شهدت الحركة التعاونية الفلسطينية نشاطاً منذ عام 1920، حيث لعبت دوراً أساسياً من الناحية الاقتصادية اضافة الى مساهمتها في الحراك السياسي خصوصاً للنساء في ذلك الوقت. ومع اقتراب حقبة الانتفاضة الأولى، عام 1987، دخلت المشاريع المدرة للدخل المشهد الوطني الفلسطيني من خلال المبادرة المحلية للجمعيات الخيرية الفلسطينية واللجان النسائية، حيث كان التركيز على المطرقات وصناعة الأغذية. كان لها أثر أكثر من مجرد تمكين المرأة اقتصادياً، تعدى ذلك من خلال المشاركة السياسية للمرأة تحديداً خلال الانتفاضة الاولى (سيميل ومنصور، 2009). ففي تلك الفترة تحديداً، توسعت التعاونيات الاقتصادية من قبل لجان المرأة الجماهيرية حيث كانت لها جملة من الأهداف المتداخلة؛ فقد كانت مواقع لتجنيد النساء في النضال الوطني، كما وروجت هذه التعاونيات للاعتماد على الذات الوطنية للشعب الفلسطيني والاقتصاد الوطني حيث تلازمت مع أوسع الجهود الرامية إلى إنشاء خدمات بديلة لتلك التي توفرها سلطة الاحتلال الإسرائيلي عبر ما سمي بالإدارة المدنية، وذلك كجزء من مقاومة الاحتلال الإسرائيلي. وكذلك دورها في تلبية أهداف محددة مثل دعم أسر الشهداء والسجناء السياسيين. كانت أبرز المشاريع تلك المتعلقة في انتاج الاغذية المحلية والتطريز (حنفي وطبر، 2006).

وبعد انشاء السلطة الوطنية الفلسطينية في بداية التسعينيات، انطلق العمل التعاوني بشكل كبير في مجالات مختلفة كان أبرزها الزراعة والإسكان. لكن، وبالرغم من التاريخ الطويل لنشأة



الحركة التعاونية في فلسطين، إلا ان مشاركة النساء فيها تعتبر حديثة نسبياً. على سبيل المثال في عام 2009، كان عدد التعاونيات التي تشارك النساء في عضويتها 101 فقط من أصل 461 في الضفة الغربية (العمل الدولية، 2009). يعود ذلك لعدة اسباب بعضها اجتماعية او ثقافية، بالإضافة لكون النساء يفضلن المشاركة في الجمعيات التعاونية النسوية فقط. حيث انه تم تأسيس معظم التعاونيات النسوية بعد عام 2000، وكان ذلك نتيجة عوامل عدة منها اتجاهات المانحين واولوياتهم تجاه تطوير التعاونيات.

بلغ عدد التعاونيات في نهاية العام 2012 لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة 876 جمعية تعاونية، كان منها 796 في الضفة الغربية و80 جمعية في قطاع غزة. استحوذت التعاونية الزراعية على اعلى عدد منها، فشكلت حوالي 47% من مجموع الجمعيات العاملة في الضفة الغربية. اما من حيث مشاركة المرأة في الجمعيات التعاونية، فقد بلغ عدد الجمعيات التعاونية العاملة التي تشارك الاناث في هيئاتها العمومية 349 جمعية من أصل 534 وتشكل نسبة 65%. فيما بلغ عدد الجمعيات التي تشارك فيها الاناث في هيئاتها الادارية 163 جمعية وتشكل 31% من اجمالي تلك الجمعيات (عبدالكريم وصباح، 2015).

في عام 2014، انضمت دولة فلسطين الى المعاهدات الدولية وإلى مواثيق جنيف الأربعة وبروتوكولها الأول. حيث انضمت فلسطين الى 18 اتفاقية دولية منها الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واطافة الى تقارير دولية أخرى (الحدث، 2014).

حالياً، تشير إحصائيات محدثة في وزارة العمل الفلسطينية ان عدد الجمعيات غير الملغاة قد بلغت 755 جمعية، 45% من هذه الجمعيات تعمل في القطاع الزراعي، 29% في قطاع الإسكان و18% في قطاع الخدمات. أما توزيع الجمعيات حسب الجنس فقد أظهرت هذه البيانات ان 65.2% منها مختلطة بين الذكور والإناث، و 10.8% فقط إناث، و 24% ذكور (سائد ذرة، 2018).



○ مفهوم التمكين الاقتصادي من الناحية النظرية وواقعه في فلسطين

○ مدى ارتباط التمكين الاقتصادي بالتمكين الاجتماعي والنفسي والسياسي

مفهوم التمكين الاقتصادي



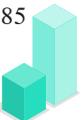
أصبح تمكين المرأة موضوعاً هاماً للبحث والنقاش في التنمية والاقتصاد والعدالة الاجتماعية واستقرار المجتمعات على مستوى العالم. إن تمكين المرأة واستقلاليتها وتحسين وضعها السياسي والاجتماعي والاقتصادي والصحي هو غاية في الأهمية على المستوى الشخصي للمرأة ذاتها، وهو ضروري كذلك لتحقيق التنمية المستدامة. إن المشاركة الكاملة والشراكة بين المرأة والرجل على حد سواء أمر ضروري في الحياة اليومية سواء كانت الإنتاجية أو الإنجابية، بما في ذلك المسؤوليات المشتركة في رعاية الأطفال وحماية الأسرة.

تم استخدام مصطلح التمكين لأول مرة في القرن السابع عشر وهي تعني «إعطاء السلطة للفرد، أو نقل السلطة بطريقة ديناميكية على مدى فترة من الزمن» (ماندال، 2013). في القرن العشرين، أصبح التمكين السياسي متداولاً لدى بعض زعماء العالم مثل نيلسون منديلا، حيث يشير مصطلح التمكين إلى الجهود المبذولة لتوسيع القاعدة الشعبية لهؤلاء الزعماء السياسيين. لكن أصبح تمكين المرأة مصطلحاً وظاهرة عالمية منذ تأسيس مختلف هيئات الأمم المتحدة. حيث جذبت قضية تنمية وتمكين المرأة اهتمام الباحثين في جميع أنحاء العالم، وقد أدرج هذا المفهوم في جدول أعمال ورشات ومنصات العمل السياسي لعدد كبير من البلدان.

مفهوم تمكين المرأة اقتصادياً

يشير المفهوم إلى حق وقدرة المرأة على المشاركة في إدارة الموارد الاقتصادية للمجتمع، وحريرتها في ادارة حياتها اليومية، والمشاركة الفعالة في صنع القرار الاقتصادي من الاسرة الى المؤسسات الدولية.

نظمت الأمم المتحدة عدة مؤتمرات عالمية حول المرأة. وقد حدثت هذه المؤتمرات في مدينة مكسيكو في عام 1975، وكوبنهاجن في عام 1980، ونيروبي في عام 1985، وفي بكين في عام 1995. وقد كان هذا المؤتمر الأخير انعطافه كبيرة نحو تمكين المرأة والذي



اعتمده 189 دولة بالإجماع، حدد الأهداف والإجراءات الاستراتيجية للنهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين (الأمم المتحدة، 2015). كذلك أعلنت بعض الدول مثل الهند ان عام 2001 هو عام تمكين المرأة (ماندال، 2013).

إن تمكين المرأة اقتصادياً يعني تمتعها بالاستقلال الاقتصادي والاعتماد على الذات والسيطرة على الموارد الاقتصادية، بالإضافة إلى توفير قدرة لها وتمكينها من مواجهة أي موقف صعب يفرضه التصور النمطي لأدوار كل من المرأة والرجل. يجب أن تكون المرأة مجهزة بما يكفي للمشاركة في أي عملية تنمية. وبالتالي، يمكن تعريف مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه «قدرة المرأة على المشاركة على قدم المساواة مع الرجل في الأسواق، وقدرتها وحققها في الإدارة والاستفادة من موارد المجتمع، والحصول على عمل لائق، وحرية ادارة وقتها، وحياتها اليومية، والمشاركة الفعالة في صنع القرار الاقتصادي على جميع المستويات من الأسرة إلى المؤسسات الدولية» (الأمم المتحدة، 2018).

يتضح من التعريف ان التمكين الاقتصادي للمرأة يشمل على امرين هامين هما: (أ) قدرة المرأة و(ب) حق المرأة، في إدارة وقتها وحياتها اليومية وحرية اختيارها لعملها اللائق وقدرتها على المشاركة في ادارة الموارد الاقتصادية للمجتمع بدءاً من صنع القرار الاقتصادي لأسرتها، الى اتخاذ ذات القرار في المؤسسات الدولية.

في الواقع، يتطلب تمكين المرأة اقتصادياً أولاً حصولها على كافة حقوقها الاقتصادية، ويشمل ذلك حقها الطبيعي في الميراث. ان الميراث وخاصة الحق في ملكية الأراضي هي أحد المفاتيح الهامة في التمكين الاقتصادي للمرأة (بينما اجوارال، 1994). إن حصول النساء على حقوقهن في الميراث، بما في ذلك الاراضي، يمنحهن قوة المطالبة بحقوقهن، وبالتالي تكون لديهن القدرة والجرأة على إثبات أنفسهن في مجالات عدة سواءً كان ذلك في خارج المنزل أو داخله. تشير الدراسات ان النساء اللواتي لديهن حقوق مضمونة في الميراث وخاصة حقهن في ملكية الأرض، يحصلن على مزيد من الاستقلالية والسلطة في أسرهن ومجتمعاتهن، وكذلك في علاقاتهن الاقتصادية والسياسية (الأمم المتحدة، 2013).

تتمكن المرأة اقتصادياً عندما تمتلك القدرة على فعل ما تراه مناسباً من أنشطة اقتصادية بدعم وتشجيع المجتمع. أصبح هناك تنبه لدى بعض المؤسسات الخاصة والعامة الى أهمية توفر إرادة سياسية

تتمكن المرأة اقتصادياً عندما (أ) تحصل على حقوقها الاقتصادية خاصة حقها في الميراث (ب) عندما تمارس حريتها في اختيار الأنشطة الاقتصادية التي تريد (ج) عندما تلاقى دعم وتشجيع المجتمع خاصة المؤسسات العامة والخاصة.



لتمكين المرأة اقتصادياً في القطاعات الإنتاجية، وذلك من خلال تقديم خصومات على القروض الميسرة خاصة للمشاريع الصغيرة على سبيل المثال لا الحصر. تشير الدراسات الى ان إعطاء المرأة حوافز للحصول على التمويل - مثلاً - سيسمح للنساء بأداء وظائفهن في الأعمال والمجتمع والذي بدوره يمكنهن من المساهمة في تطور مجتمعاتهن.

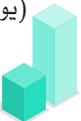
حيث يعرض الكاتب (ميلفورد باتمان، 2010) أن أحد الأهداف الأساسية التي أنشأ من أجلها تمويل المشاريع الصغيرة هو تمكين المرأة، حيث تعطى القروض ذات معدل الفائدة المنخفض للنساء في المجتمعات النامية لكي يستطعن تطوير وإدارة مشاريع صغيرة تساعدن في إعالة عائلاتهن وتحسين مستوى معيشتهم وتلبية ادنى أساسيات الوجود الانساني. ويعطي الكاتب امثلة من واقع بنجلادش والهند وأثر هذه المشاريع الصغيرة على تمكين المرأة اقتصادياً.

يمكن في الواقع للدول والشركات الخاصة وفئات المجتمع بأكملها الاستفادة من البرامج التي تعتمد تمكين المرأة، او تلك المشاريع والجمعيات التعاونية التي تملكها او تديرها المرأة، وتحديدًا المشاريع متوسطة الحجم والصغيرة أو الصغيرة جداً، والتي تعتبر المرأة رائدة فيها. بلغت عدد المشاريع الصغيرة التي تملكها المرأة في الهند مثلاً أكثر من ثلاثة ملايين مشروع، تعمل على تشغيل أكثر من 8 ملايين شخص، أي بنسبة 10% من الناتج الإجمالي لهذا القطاع ككل. وبالتالي الحديث عن قوة اقتصادية ودعامة مجتمعية واضحة (يونيسيف، 2012).

ارتباطات التمكين الاقتصادي



عندما يتم تمكين المرأة اقتصادياً تصبح إمكانية النمو الاقتصادي أكثر وضوحاً، حيث تعتمد معظم النساء حول العالم على قطاع العمل غير الرسمي كمصدر للدخل، في الهند هناك 86% من النساء يعملن في القطاع غير الرسمي، 83% في كينيا و69% في السلفادور (يونيسيف، 2007). يعتبر تمكين المرأة في الدول النامية أمراً أساسياً للحد من الفقر وذلك كون النساء يشكلن جزءاً كبيراً من عدد الفقراء في العالم. أظهرت دراسة للمعهد الدولي لبحوث السياسات الغذائية أنه إذا تم تقليل الفجوة بين الجنسين في بوركينافاسو، وتم منح الرجال والنساء المزارعين - على قدم المساواة - مدخلات وتعليمات زراعية عالية الجودة، فقد ترتفع الإنتاجية بنسبة تصل إلى 20% (يونيسيف، 2007).



مفهوم الحماية الاجتماعية

هو مجموع السياسات والبرامج التي تهدف إلى الحد من المخاطر الاجتماعية والاقتصادية من خلال دعم سوق العمل، وتعزيز قدرة الافراد على حماية أنفسهم من احتمالات فقدان الدخل، والمخاطر الاجتماعية الأخرى خاصة الشيخوخة والمرض وعدم القدرة عن العمل والأعباء العائلية.

منافع تمكين المرأة اقتصادياً يعود على المجتمع بأكمله، حتى في الدول المتقدمة. لقد أظهر تقرير (المرأة في الأمم المتحدة ، 2018) زيادة في معدلات توظيف الإناث في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي ، يمكن أن يزيد الناتج المحلي الإجمالي بأكثر من 6 تريليون دولار، وأن الشركات التي لديها ثلاث نساء أو أكثر في وظائف الإدارة العليا تحرز درجات أعلى في الأداء، وكذلك، ان الشركات التي تضم نساء أكثر في مجالس إدارتها تحقق عوائد مالية أكبر من غيرها، وتضمنت الزيادة 53% في حقوق الملكية للمساهمين و42% في المبيعات و67% في رؤوس الأموال المستثمرة.

أذن، أصبح واضحاً ان تمكين المرأة اقتصادياً يعود على المجتمع بمختلف جوانب التنمية سواء في الدول النامية او المتقدمة. ولهذا فان التمكين الاقتصادي للمرأة هو العامل الأساسي لتمكينها في كافة المستويات السياسية والاجتماعية والنفسية. وهذا القول المأثور للأمين العام للأمم المتحدة بن كي مون «إذا أراد العالم تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فنحن نحتاج إلى قفزة كبيرة في التمكين الاقتصادي للمرأة» (الامم المتحدة، 2016).

التمكين السياسي للمرأة

يمكن تعريف التمكين السياسي للمرأة بأنه تعزيز المكاسب والقدرات والإنجازات التي حققتها المرأة لتحقيق المساواة مع الرجل في التأثير على السلطة السياسية وممارستها ايضاً في جميع أنحاء العالم. إن التمكين السياسي للمرأة يتحقق كجزء من العملية السياسية وليس فقط في لحظة معينة ومن ثم يتراجع كما كان، مثل وصول المرأة إلى 50% من المجلس التشريعي، أو حصة معينة دون ان يكون هناك ذلك جزء من التغيير في الحياة السياسية (جلالزاي، 2017).

أحد اهم جوانب التمكين السياسي للمرأة هو مشاركتها السياسية والتي تتمثل في القدرة على التصويت والتعبير عن الرأي أو القدرة على الترشح للمناصب العليا، بما في ذلك منصب الرئاسة، مع توفر الفرصة العادلة للانتخاب ضمن تغيير المنظومة السياسية والعامّة. ولكن المشاركة لا تقتصر في كل الأحوال على مجال السياسة بمفهومها المجرد فقط، بل تتضمن أيضاً اتخاذ القرارات الشخصية وداخل العائلة. وبالطبع فإن هذا المستوى من المشاركة يجب تحقيقه قبل

الانتقال إلى المشاركة السياسية الأكثر اتساعاً. حيث يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة المحرك الأساسي لهذه المشاركة والذي يقتضي حق المرأة وحريتها في ممارسة الأنشطة الاقتصادية التي تريد واتخاذ القرارات في مختلف جوانب حياتها الشخصية والأسرية.

يعتبر التمكين السياسي هام بالنسبة الى تقدم المرأة في مختلف المجالات، عندما تشغل المرأة مناصب عامة سواء محلياً أو دولياً، فإنها تعطي الأولوية للخدمات العامة التي تهتم المرأة، بما في ذلك المياه والبنية التحتية والصرف الصحي والطرق والتعليم والصحة. كذلك تتخبط المرأة في النقاش المدني ويصبح لها دور في التبليغ عن الانتهاكات والجرائم المرتكبة، وخاصة بحق بعض الأقليات النسوية في المجتمعات بشكل عام، وفي المناطق الريفية على وجه الخصوص. عندها تتمكن المرأة من تلبية تطلعاتها في التحصيل العلمي والحياة السياسية وبدرجة اقل في الاعمال المنزلية (جامعة هارفرد ، 2019)، وخاصة اذا تم العمل على تقليل الفجوة في توزيع الادوار الانجابية بين الرجل والمرأة داخل الأسرة.

التمكين الاجتماعي للمرأة

تعزيز مكانة المرأة وتشجيع مشاركتها في مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وتمكينها من تلبية متطلبات الحياة الاجتماعية والأسرية ومتطلبات التطوير المهني والمعرفي والاكاديمي، والتوعية المجتمعية للحد من التمييز ضد المرأة بكافة أشكاله، والحماية المجتمعية والتي تعتبر من اهم الجوانب لتمكين المرأة اجتماعياً. وعليه، تعتبر المساواة والإنصاف بين الجنسين من أهم مسائل تطبيق حقوق الإنسان الأساسية والعدالة الاجتماعية، فضلاً عن كونهما شرطين مسبقين للتنمية المستدامة، التي تقوم على تكافؤ الفرص والإدماج والتنوع كما اشار الهدف الخامس من اهداف (التنمية المستدامة، 2019).

ان التمكين الاجتماعي يرتبط بشكل كبير في التمكين الاقتصادي ويتأثر به. يرتبط مفهوم الحماية الاجتماعية بمجموع السياسات والبرامج والتدخلات التي تهدف إلى الحد من المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والضعف، والتخفيف من حدة الفقر المدقع والحرمان من خلال دعم سوق العمل، وبتقليل تعرض الأفراد للمخاطر، وبتعزيز قدرتهم على حماية أنفسهم من احتمالات فقدان الدخل، وبتوفير الآليات الكفيلة بمساعدة الأفراد على مواجهة آثار المخاطر الاجتماعية مثل الشيخوخة والمرض وعدم القدرة عن العمل والأعباء العائلية (منظمة العمل الدولية، 2014)، خاصة من خلال تعزيز سياسات واجراءات نظام للضمان الاجتماعي يلبي تلك الاحتياجات.



وبالتالي، فإن الترابط بين التمكين الاجتماعي والاقتصادي يشمل (أ) الحماية، من عواقب الفقر، (ب) الوقاية، من الوقوع في الفقر، (ج) الترويج، الابتعاد عن الفقر، (د) التحول، تعزيز العدالة الاجتماعية ومعالجة أسباب الفقر (منظمة الفاو، 2015).

التمكين النفسي للمرأة

في التسعينيات، اعتبر ميثاق (أوتاوا) التمكين على أنه «قضية أساسية في نظرية تعزيز الصحة بدل من محاولة منع تدهورها فقط من خلال تعزيز الظروف الاجتماعية». هذا يعني جعل الأفراد قادرين على التغلب على الإحساس بالعجز وبنقص القدرة على التأثير، وبضرورة استخدام مواردهم الخاصة والاستفادة من قدراتهم. بالتالي، يمكن تعريف التمكين النفسي بأنه مزيج من تقدير الذات وحرية الإرادة والثقة بالنفس والتفكير الإيجابي وهو بالنهاية يقود إلى السعادة وجودة الحياة بالنسبة للمرأة، والتمكين النفسي للمرأة يعني جعل النساء قادرات على الوصول إلى المهارات والمعارف والتعامل مع الضغوط والصدمات سواء في الوقت الحالي أو في المستقبل (سهام الكعبي، 2018).

يرتبط التمكين النفسي بالتمكين الاقتصادي، حيث أن التمكين النفسي يعمل على زيادة إحساس الموظفين والموظفات بالقوة الداخلية ويعمل على زيادة دافعيتهم نحو العمل. وهذا بالمقابل يقود إلى نتائج إدارية إيجابية على مستوى المؤسسة، وله دور مهم في تنمية وتحسين الصحة النفسية لدى النساء وتطوير قدراتهن عموماً، وهو يؤثر في متغيرات تنظيمية مثل الرضا عن العمل والالتزام وزيادة الإنتاجية. حيث تشير أدبيات التمكين النفسي أن المرأة تشعر بقدرتها على اتخاذ القرار في مكان العمل مما يساهم في تقليل الاجهاد والتوتر والشعور بالرضا الوظيفي.

أذن، يعتبر تمكين المرأة اقتصادياً سبباً ونتيجة معاً في تمكينها اجتماعياً، سياسياً، وكذلك نفسياً. جميع هذه المحاور ترتبط مع بعضها البعض. ولكن يتطلب تمكين المرأة اقتصادياً إجراءات سياسية وبرامجية من شأنها تحسين وصول المرأة إلى سبل العيش والموارد الاقتصادية الآمنة، وتخفيف مسؤولياتها الشديدة فيما يتعلق بالأعمال المنزلية، وإزالة العوائق القانونية أمام مشاركتها في الحياة العامة، وزيادة الوعي الاجتماعي من خلال برامج فعالة للتثقيف والاتصال الجماهيري. في الواقع، فإن تحسين وضع المرأة يعزز أيضاً من قدرتها على اتخاذ القرارات على جميع المستويات وفي جميع مجالات الحياة. (تام وفالتير، 2014).



نظرة نقدية للواقع في فلسطين



في فلسطين، تتمتع المرأة دستورياً بنفس الحقوق مع الرجل في العمل دون تمييز، إلا أن الواقع الاجتماعي يفرض الكثير من المعوقات والتحديات التي تحول دون استقلال المرأة اقتصادياً واجتماعياً، لعل من أهمها الحق في العمل ذاته. تشير بيانات الجهاز الفلسطيني المركزي للإحصاء لعام 2018 أن معدل البطالة عند الذكور بلغ 23% في حين بلغ عند الإناث 48% أي أن البطالة عند الإناث ضعف البطالة عند الذكور. كذلك تشير نفس البيانات إلى أن نسبة العاملين في الهيئات المحلية من الذكور في الضفة الغربية 79% في حين أن نسبة الإناث فقط 21% (الإحصاء الفلسطيني، 2018). وبشكل عام، فإن القواعد والقيود الاجتماعية تعزز دور المرأة كأم وربة بيت وتحول دون ممارستها الكاملة للاختيار والاستقلال الاقتصادي.

ويزيد النظام الذكوري السائد في المجتمع الفلسطيني من تعقيد الاستقلال الاقتصادي للمرأة سواء من حيث سيطرة الأهل مثل الوالدين، والأخوة، والزوج، والأولاد، أو من خلال المجتمع مثل الجيران والأقارب الذين لا يوافقون في أغلب الأحيان على عملها خارج المنزل خاصة إذا كانت مطلقة أو أرملة. تشير بيانات جهاز الإحصاء الفلسطيني أن نسبة المطلقات الإناث بلغت ثلاثة أضعاف نسبة الذكور المطلقين، وأن المرأة الأرملة أكثر بعشرة أضعاف من الرجل الأرمل. حيث بلغت نسبة الطلاق عند الذكور 0.4% في حين بلغت عند الإناث 1.4%. أما بالنسبة إلى الأرمل، فقد بلغت عند الذكور 0.5% في حين بلغت النسبة عند الإناث 5%، وهذه البيانات هي شاملة الضفة الغربية وقطاع غزة (الإحصاء الفلسطيني، 2018).

ولا تتمتع المرأة المعيلة للأسرة، وغيرها من المجموعات المختلفة من النساء اللاتي يتعرضن لتمييز مزدوج، بحق الحصول على الموارد المالية والمنافع الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي. وفي أوقات النزاع تكون الأسر التي تعيلها النساء هي الأكثر تضرراً وتتحمل منفردة عبء توفير مصدر دخل للأسر.

تعاني المرأة الفلسطينية أيضاً من تحدي يتعلق بأحد محركات التمكين الاقتصادي الرئيسية وهو حصولها على حقها في الميراث. في الواقع تؤكد التشريعات الفلسطينية على حق المرأة في التملك بدون قيود، ولا تحتاج المرأة الحصول على موافقة زوجها أو ولي أمرها لاكتساب ملكيتها. لكن تكمن المعضلة بالمعوقات القانونية التمييزية، والاجتماعية الناجمة عن الثقافة الذكورية السائدة،



وهي بالأساس نظرة العيب والخجل عند رغبة المرأة في الحصول على حقها في الميراث. مما يضطرها الى التنازل عنه لأخوتها الذكور خوفاً من مقاطعة أهلها لها وايدائها. وعندما يتم مقاطعتها تبدأ بالمطالبة بحقها بعد مضي عشرة سنوات بالمتوسط من حالة الوفاة (مركز المرأة للإرشاد، 2014). بينت الدراسة ذاتها أيضاً ان 62% من الأهل قد رفضوا منح النساء حقهن بالميراث عند مطالبتهن به، فيما ماطل وأجّل 25% منهم. أن الآثار المترتبة على حرمان المرأة من الميراث هي الشعور بالقهر والظلم والاضطهاد، العداوة والبغضاء بين الاخوة والعائلة وتردي الأوضاع الاقتصادية للمرأة (رومل السويطي، 2019).

أما فيما يتعلق بمنح خصومات وتشجيع للمرأة كي تمويل مشاريعها الخاصة وتتمكن اقتصادياً، تشير بيانات مؤسسات الإقراض والتي يديرها صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية لعام 2018 ان قروض الإناث اعلى مخاطرة من قروض الذكور، هذا يعني ان نسبة الفائدة قد ترتفع بسبب المخاطرة. تشير بيانات سلطة النقد الفلسطينية ان نسبة ما شكلته الإناث في هذه القروض بلغت حوالي 46% من عدد المقترضين، في حين شكل الذكور ما نسبته 54% من عدد المقترضين، وان حوالي 70% من المقترضين هم دون 30 عاماً (سلطة النقد الفلسطينية، 2018). كذلك الحال في قروض البنوك، حيث تحصل المرأة على قروض بضمان راتبها بهدف الاستهلاك وليس بهدف إقامة مشاريع إنتاجية تساهم في التمكين الاقتصادي او نحوه. وإذا كانت بهدف انشاء مشاريع إنتاجية، فان المرأة لا تكون هي صاحبة المشروع وصاحبة القرار في ادارته في أغلب الأحيان.

ان التمكين الاقتصادي لا يعني فقط حصول المرأة على قدر مادي معين بحيث تؤمن مصاريفها الشخصية او تساهم في توفير سبل عيش اسرتها فقط، بل ان مفهوم التمكين الاقتصادي هو بناء قدرات المرأة من النواحي المعرفية والفكرية وصقل مهاراتها الإدارية ودعم قدرتها على اتخاذ القرار. في الواقع هذا المفهوم الشمولي لا يمكن ملاحظته بوضوح في فلسطين. فمن خلال الاجتماعات وحلقات النقاش التي تم عقدها في سياق تطوير هذا الدليل مع العاملات والعضوات في الجمعيات التعاونية، أشارت أغلبية المشاركات ان الزوج والأب والاخ يتدخل في قرارات المرأة العاملة في الجمعيات التعاونية. على سبيل المثال، يطلب الزوج من زوجته العاملة في جمعية تعاونية التصويت لصالح قرار معين، او التصويت ضد القرار، أو البيع بسعر معين، او خصم لأفراد اسرة معينة، وهكذا. كما اشار البعض الآخر، انه في بعض الاحيان تتم الهيمنة على قرار المرأة العاملة في الجمعيات التعاونية من قبل بعض الفصائل السياسية، وبالتالي يتم حرمان النساء من اتخاذ القرار داخل الجمعيات من خلال السيطرة الحزبية السياسية.



ينطبق ذلك الأمر على الجمعيات التي تدر دخلاً وفي طريقها الى النجاح. ان تدخلات الزوج أيضاً تتمثل في منع الزوجة او الأخت من العمل في وظائف معينة في الجمعية، مثل إدارة الصندوق النقدي او التعامل مع المستهلكين والتجار، او المشاركة في ندوات او تدريبات من شأنها تطوير العمل وتطوير فرص انتاجية وتسويقية جديدة.

إن من حق النساء اتخاذ القرار والتصويت لصالح او ضد امر معين في جمعيتها التعاونية، حتى لو كان قرارها ليس بكفاءة عالية من وجهة نظر الاب او الزوج او الاخ. وفي نفس الوقت ليس بالضرورة ان يكون قرار الرجل هو الصائب، ولكن التمكين الاقتصادي للمرأة يترابط مع المحاور الاجتماعية والادارية والتعليمية، وخاصة تلك التي تجد المرأة من خلالها انها استطاعت تحقيق ذاتها. ان تمكين المرأة اقتصادياً بحاجة الى حصول المرأة على حقها في ملكية المصادر المالية والانتاجية وإدارتها وادارة وقتها بحرية، وكذلك الأمر فيما يتعلق بتطوير قدراتها ومشاركتها في العملية الإنتاجية، عندها ينشأ جيل يدرك ويؤمن بالمساواة ويعمل على صيانة حقوق المرأة وهو شعار اليوم العالمي للمرأة لعام 2020 (هيئة الامم المتحدة للمرأة، 2020).



الفصل الثاني

○ التحديات التي تواجه العاملات في التعاونيات والجمعيات في فلسطين

○ التحديات التي تواجه العاملات في دعم التمكين الاقتصادي للنساء

التحديات التي تواجه العاملات في التعاونيات في فلسطين



أحد أهم الأبعاد لتمكين المرأة اقتصادياً هو البعد الاجتماعي المتمثل في أحد مكوناته على توفير المساعدات والاعانات للفقراء وضرورة وصول النساء والفتيات إلى والاستفادة من نظم الحماية الاجتماعية والخدمات العامة والبنية التحتية المستدامة، باعتبارهم عناصر أساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولهذا فإن التمكين الاقتصادي للمرأة له عوائد كبيرة على المجتمع ككل. أحد أدوات التمكين الاقتصادي للمرأة هو قدرتها على تشكيل الجمعيات التعاونية النسوية التي تعمل بمختلف القطاعات الإنتاجية. وحيث أن أحد مبادئ العمل التعاوني السبعة هو الاهتمام بشؤون المجتمع مثل اقتطاع جزء من العوائد لخدمته، بالإضافة إلى توفير رفاهية للأعضاء؛ فإن هذا يشكل الترجمة الفعلية للتمكين الاقتصادي المرتبط ببعده الاجتماعي، الذي يقتضي توفير فائدة اقتصادية واستقلال للمرأة من ناحية، ومن ناحية أخرى توفير الحماية الاجتماعية والبنية التحتية لتحقيق التنمية المستدامة.

في فلسطين، تلعب الجمعيات التعاونية دوراً اقتصادياً واجتماعياً. يشكل أعضاء التعاونيات حوالي 2% من سكان الضفة الغربية، وترتفع النسبة إلى 10% عند إضافة أفراد أسرهم. تقدر قيمة إنتاج الحيازات الزراعية التابعة لأعضاء التعاونيات الزراعية حوالي 233 مليون دولار أي حوالي 28% من الإنتاج الزراعي. ويقدر عدد العاملين في الحيازات التابعة لأعضاء في التعاونيات الزراعية حوالي 15,218 عاملاً، أي ما نسبته 23% من مجموع العمالة الزراعية (سائد ذرة، 2018). أيضاً تشير نفس البيانات أن نسبة تواجد النساء في اللجان الإدارية للتعاونيات أقل من نسبتهن في الهيئات العامة. أمام هذه الحقائق، فإن هناك جانب من الحوافز التي شجعت على العمل في الجمعيات التعاونية، وبنفس الوقت جملة من التحديات التي واجهتها الجمعيات التعاونية خاصة على صعيد الجمعيات التعاونية النسوية.



يظهر بشكل واضح من خلال النقاش مع النساء المشاركات في التعاونيات بتنوع أنشطتها في مختلف مناطق الضفة الغربية، ان الوضع السياسي والاقتصادي الواهين وخاصة في ظل ارتفاع مؤشرات الفقر والبطالة قد انعكس بشكل كبير على النساء المشاركات في التعاونيات. يعتبر الدافع الاقتصادي وتحسين دخل الأسرة الدافع الرئيسي وراء انخراط النساء في مجال التعاونيات، حيث ساعدت تلك التعاونيات على خلق فرص عمل متناسب مع المستوى التعليمي ومع المهارات المطلوبة داخل التعاونية التي يتم المشاركة فيها. فقد تنوعت تلك التعاونيات ما بين استهلاكية، وحرفية، وزراعية، وخدمائية وغير ذلك. تدير إحدى السيدات من منطقة نابلس جمعية تعاونية استهلاكية وتعمل بها حوالي 5 عاملات ما بين عضوات في الجمعية وموظفات. يساعد عمل السيدات في هذه الجمعية على تأمين دخل منتظم للأسرة، وان كان قليلا الا انه عامل مساعد لمواجهة المصاعب اليومية.

دوافع المرأة الفلسطينية للمشاركة بالجمعيات التعاونية

أولاً: الدوافع الاقتصادية، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الحالية التي تتسم بإلحاف الاقتصاد الفلسطيني بالاقصاد الإسرائيلي وسياسات الإفقار والفقر، يمكن ان تكون التعاونيات أحد اهم مصادر الدخل للمرأة وان كان محدودا جداً. ثانياً: الدافع الاجتماعي، والمتمثل بدعم الطبقات الفقيرة والمساهمة في التعليم. ثالثاً: الدافع السياسي، المتمثل بمشاركتها بالعملية الإنتاجية والتعبير عن قدرتها في الإدارة، ومناقشتها أمور الجمعية مع المؤسسات الحكومية والخاصة، وبالتالي شعورها بالتأثير الإيجابي على محيطها.

يوجد دوافع اجتماعية كذلك وراء مشاركة المرأة امتد العمل التعاوني في هذه الجمعية الى دعم تزويدها ببعض المستلزمات الاستهلاكية. كذلك قدرة هذه الجمعيات على توفير الوظائف او العمل للفئات الأقل حظاً في المجتمع، مما يعني الحماية الاسرية والحد من انتشار الفقر.

علاوة على ذلك، شكلت الدوافع السياسية جزءاً اخر من دوافع المشاركة. حيث كانت التعاونيات فرصة لتعزيز ثقة المرأة بنفسها والتأثير الايجابي على محيطها، كما وساهم ذلك في زيادة القدرة على مواجهة التحديات التي واجهتها النساء في سوق العمل. أحد الأمثلة على ذلك هي قدرة إحدى

العضوات في الجمعية على الحصول على ضمان المقاصف المدرسية في المدرسة لأكثر من مرة بعد عقد عدة اجتماعات مع وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، وقد كان في السابق حكراً على جهة خاصة.

هذه الدوافع واجهتها تحديات أدت الى صعوبة في التوسع وتطور العمل التعاوني بمختلف القطاعات الإنتاجية، يمكن تلخيصها بعدة نقاط، أهمها:



الوعي المجتمعي لعمل المرأة

يعتبر ضعف الوعي المجتمعي لعمل المرأة في العمل التعاوني والعمل الخيري أحد أهم التحديات التي تواجه المرأة العاملة في التعاونيات والجمعيات الخيرية. حيث أثرت بعض العادات والتقاليد السائدة في المجتمع على عدم تقبل الأسر لمشاركة المرأة في التعاونيات والجمعيات الخيرية وخروجها للعمل يومياً، وذلك في ظل سيطرة مجتمع ذكوري خاصة في المناطق الريفية والمهمشة. ولكن قد تدفع الظروف الخاصة بأسرة معينة الى تقبل واحترام المجتمع لعمل المرأة، خاصة إذا تمكنت من النجاح.

أحد الأمثلة على ذلك من قرية بيت امرين في محافظة نابلس، حيث هناك عائلة مكونة من ستة افراد. فقد والدهم عمله بسبب مرض مزمن، وقد اعتاد الاب ان يعيل الاسرة. فقررت الام وبناتها الثلاثة الاعتماد على أنفسهن في اعادة شؤون العائلة رغم الامكانيات الضيقة للعائلة. فقمين بإنشاء روضة بمؤهلات بسيطة لتعليم ورعاية ابناء القرية. وبعد فترة وجيزة من افتتاح الروضة اضطرت العائلة الى اغلاق الروضة نظراً لعدم توفر التجهيزات اللازمة للحصول على ترخيص مزاولة العمل مما ادى الى اغلاق المشروع. قررت العائلة الحصول على قرض لتمويل مشروعها واستكمال التجهيزات واعادة افتتاح المشروع. وبعد ان حصلت على التمويل اللازم تمكنت من استكمال التجهيزات وشراء ما يلزم للحصول على ترخيص لإعادة افتتاح الروضة. ان مثابرة واصرار نساء العائلة على العمل والعيش بكرامة هو اساس نجاحهن. هذه الام المبادرة لديها حلم بان تصبح سيدة ريادية وترى ان كل سيدة بإمكانها ان تكون ريادية وتنشئ مشروعها لتؤمن دخل للعائلة وتستقل اقتصادياً واجتماعياً.

تأصيل مبدأ الشراكة والتعاون

من خلال النقاش مع العديد من العاملات في الجمعيات التعاونية، يتبين ان فكرة الشراكة والتعاون والشمولية في العمل لم تتضح بعد وفق أسس ومعايير العمل التعاوني، كما أن ضعف مفهوم التعاونية في المجتمع قد أضر بالعمل التعاوني، علماً بأنه من الطبيعي والبديهي ان يحقق العمل الجماعي نجاح وانتاج أكبر. لقد اثر ضعف ثقافة العمل التعاوني على الإنتاجية في العمل داخل الجمعيات الخيرية وداخل التعاونيات بحد ذاتها مثل تقسيم الوظائف، واعتماد العاملات على زميلاتهن لأداء مهمة او وظيفة معينة داخل الجمعية. وتكمن المشكلة في صعوبة استقطاب افراد جدد في حال انسحاب بعض الأعضاء سواء كانوا يؤمنون بالعمل الجماعي التعاوني أو لا.



في الإطار ذاته، تواجه العاملات في الجمعيات التعاونية عدم التزام العضوات بحضور الاجتماعات الدورية والتدريبات المتخصصة، والتفرد في اتخاذ القرارات خاصة من ممثلة الجمعية، بمعنى ترجمة عكسية تماما لمبدأ الشراكة والتعاون الذي يقوم عليه مبادئ العمل التعاوني، وتغيب الأنظمة الإدارية والمالية وعملية التخطيط الاستراتيجي في بعض التعاونيات، وتواجه العضوات فيها صعوبة كبيرة في ادارة ومتابعة هذه الخطط، إن وُجِدَت، مما يؤدي الى ضعف الرقابة الداخلية. كما ان عدم معرفة العاملات بمبادئ أساسية في المحاسبة وغياب برامج المحاسبة البسيطة الداعمة يؤدي الى تشتت وعدم تنظيم العمل.

كفاءة وفائدة الدعم والتبرعات

تعتبر بعض التبرعات التي تحصل عليها الجمعيات التعاونية والجمعيات الخيرية غير مفيدة، او لا يمكن الاستفادة منها بالشكل المتوقع، وبالتالي تشكل عبئاً ومخاسر كبيرة في الطاقة البشرية والموارد المالية. في الواقع، لقد اشارت السيدات العاملات في هذه الجمعيات الى أمرين:

الأول هو استغلال الموردين لهذه الجمعيات خاصة إذا علموا ان ما يقومون بتوريده هو تبرع، عندها يتم توريد بجودة متدنية. على سبيل المثال، حصلت بعض الجمعيات التعاونية على خلط كبير لإنتاج المواد الغذائية. بالرغم من وضع شروط العطاء، تم توريد خلط ضعيف لم يفي بحاجة الجمعية، مما أدى لعدم الاستفادة منه.

الثاني، وهو توريد مواصفات التبرعات دون اخذ رأي العاملات في الجمعية وانما الاستعانة بخبير خارجي يعمل مع الجهة المانحة. مما ينتج في كلتا الحالتين فجوة بين الحاجة المطلوبة من الجمعية والتي عادة تكون ملحة وبين ما يتم توريده وبالتالي يتم هدر الأموال دون الاستفادة الحقيقية منها، او يتم إضافة أموال أخرى لشراء معدات ذات جودة اعلى بما يخدم العمل. عندما تم توريد هذا الخلط بمواصفات لا تخدم العمل ودون استشارة العاملات في الجمعية، اضطرت إدارة الجمعية الى تركه جانباً وشراء خلط جديد بالمواصفات المطلوبة. ان تزويد الجمعيات التعاونية بمستلزمات الإنتاج الضعيفة او الغير مناسبة، ينتج عنه تأخير في العملية الإنتاجية، او الخروج بمنتج ذات جودة اقل من جودة ما ينتجه المنافسين، او بتكلفة مرتفعة مما يسبب الخسارة في بعض الأحيان، وهو ما يضعف قدرة التعاونيات على الاستمرار.



فاعلية ورعاية الدور الحكومي

إن طول مدة الإجراءات اللازمة لعمل التعاونيات والجمعيات الخيرية لدى القطاع الحكومي، وضعف التواصل ما بين الوازرة المختصة كوزارة العمل وهيئة العمل التعاوني والجمعيات التعاونية، وقله البرامج الفعالة والمنظمة المقدمة من قبل الجهات الحكومية لتطوير وبناء قدرات الجمعيات التعاونية، هي من أهم التحديات التي تواجه التطور السريع في العمل التعاوني. ان ضعف التواصل بين هيئة العمل التعاوني والجمعيات التعاونية تساهم في عدم تمكن العاملات في الجمعيات التعاونية من استكمال إجراءات التسجيل. كما ان هناك حاجة وضرورة للعمل على تبسيط هذه الإجراءات حتى يتم النهوض بالعمل التعاوني. من خلال الاجتماعات المركزة مع العاملات في الجمعيات الخيرية والتعاونية، تبين ان هناك عضوات يواجهن ضبابية الخلط بين مفهوم العمل الخيري ومفهوم العمل التعاوني، مما تسبب في خسارتهن لبعض الفرص التي تتطلب تسجيل للجمعيات التعاونية وليس الخيرية.

دور المؤسسات والهيئات المحلية

تشير نتائج النقاش مع العاملات في الجمعيات التعاونية الى ضعف المؤسسات الاهلية والاتحادات التعاونية المتخصصة كالاتحاد التعاوني الزراعي في تبني متطلبات الجمعيات التعاونية وادماجها في المجتمع وتمكينها. هناك أيضا العديد من مؤسسات المجتمع المدني التي تهدف الى نهوض المرأة وتمكينها، بيد ان أثرها في دعم وتمكين المرأة اقتصاديا لم يصل الى دائرة الطموح بعد. أحد الأسباب الرئيسية في ضعف هذه المؤسسات هو ضعف قدرتها على التشبيك والتحالف مع بعضها البعض وفق إطارا متكاملا يشمل حزمه من سياسات وقوانين عمل لا تميز بين الجنسين وبرامج تهدف الى تعزيز عمل ونمو الجمعيات التعاونية التي تقودها وتعمل بها النساء، وتوفير تدخلات تدعم رفع معرفة النساء ومهاراتهن البيعية والتسويقية لتمكينها من دخول السوق والمنافسة والاستفادة من الفرص الاقتصادية.

كما تواجه العاملات في الجمعيات التعاونية في فلسطين «اهمالا مقصودا وعدم دعم» من قبل المؤسسات شبه الحكومية، مثل البلديات، وبعض مؤسسات المجتمع المدني العاملة في المدينة او البلدة. من خلال جلسات النقاش مع العاملات في الجمعيات التعاونية لغرض اعداد هذا الدليل، اشتك أكثر من عاملة من تهميش بعض المؤسسات العاملة في البلدة لهذه الجمعيات بمختلف الصور، مثل: (أ) استثنائهن من المشاركة في عطاء معين، (ب) عدم الشراء من منتجات التعاونيات

حتى ولو رمزياً، و(ج) شراء منتجات منافسة سواء كانت هذه المنتجات غذائية او استهلاكية اخرى. ان ضعف وعي القائمين على بعض مؤسسات المجتمع المدني او المؤسسات شبه الحكومية العاملة في البلدة لعمل المرأة يسبب امرين: الأول يتمثل في عدم مشاركة المرأة في الجمعيات الخيرية والتعاونية حتى لو كان هناك رغبة لدى المرأة في المشاركة. الثاني، يتمثل في المشاركة ولكن بطريقة ضعيفة لا تُمكن المرأة من خلالها تحقيق ذاتها وتعزيز ثقته بنفسها وبقدراتها.

التجهيزات اللوجستية والمؤسسية

تعاني العديد من العاملات في الجمعيات التعاونية والخيرية من عدم وجود بنية تحتية وأثاث ومقرات مملوكة للجمعيات التعاونية، اذ ان معظمها مستأجر مما يرهق ميزانية الجمعية ويضعفها. يؤثر ذلك على معدل الفائض من الإيرادات ويتحول الامر الى خسائر في حال تسديد قيمة المقر. بالإضافة الى مصاريف الإيجار يسبب الضعف المادي والإيرادات القليلة الناجمة عن العمليات الإنتاجية، وضعف في تغطية المصاريف الإدارية، وكذلك قيود على شراء موجودات ثابتة ومكاتب وتجهيزات لوجستية. مثال على ذلك ان احدى الجمعيات في منطقة رام الله تتخذ من مخزن مغلق مقراً دائماً ومن هاتف المنزل إدارة اتصال رسمية للجمعية.

الميزة التنافسية والخبرة التسويقية

من اهم التحديات التي تواجهها العاملات في الجمعيات التعاونيات هو المنافسة الهدامة، غياب الخبرة التسويقية والتشبيك. وبالتالي، فان الحديث عن توفير إمكانيات كبيرة في الإنتاج في الجمعيات التعاونية، يقابله في العادة ضعف في المبيعات والتسويق واستيعاب السوق لمنتجات التعاونيات. وبالتالي، تواجه العاملات في هذا القطاع وجود منتجات سوقية مستوردة او إسرائيلية وبسعر اقل بكثير من سعر تكلفة انتاجها في الجمعيات التعاونية، حيث ان المنافسة الكبيرة من قبل البلدان المجاورة من خلال تسويق منتجاتهم داخل السوق الفلسطيني عبر وسائل التواصل الاجتماعي وبيعها بأسعار أقل من أسعار المنتج المحلي يسبب تحدي كبير بالنسبة للجمعيات التعاونية، وخاصة النسوية. كذلك الامر في انتاج الحلي والذي يلاقي منافسة شديدة من منتجات الصين والدول الأخرى، على الرغم من ان المنتج الفلسطيني يتميز بالجودة، خاصة المصنع منه يدوياً. وتكمن المشكلة الأخرى في هذه الصناعة بعدم توفر المواد الخام بشكل مستمر وكذلك اكتساب العاملات المهارات الجديدة في العمل.



يضاف الى ذلك ضعف معرفة العاملات في العمل التعاوني ببعض الإجراءات والشروط الواجب توفرها لبيع بعض السلع، مثل منتوجات التجميل والمستحضرات الطبية ذات العلاقة، والتي تتطلب وجود موافقة من وزارة الصحة لكي يتم طرح المنتج في السوق. على سبيل المثال، تتمثل المعوقات أساساً بمدى قناعة وثقة المجتمع بان هذه المواد الطبيعية تعمل فعليا على العلاج والتخفيف من مشاكل البشرة ام لا، حتى وان كان طرح العاملات في التعاونيات ان هذه المستحضرات الطبيعية تخفف من حساسية البشرة وتحد من تفاقم الحساسية الجلدية وليس علاجاً طبياً. كذلك يندرج في هذه المنافسة ضعف تشبيك العلاقات مع الجمعيات التعاونية الأخرى والنساء في المجتمع بهدف زيادة الإيرادات وتبادل الخبرات.

هناك العديد من القطاعات الإنتاجية التي تعمل فيها المرأة سواء من خلال الجمعيات التعاونية او من خلال المشاريع الإنتاجية تنقصها القدرة والخبرة التسويقية. معظم العاملات في مختلف القطاعات الإنتاجية يرغبن بتصدير منتجاتهن الى مختلف دول العالم، حيث يعتقدن ان هناك فرص لمنتجاتهن فيما لو تم اتاحة فرص التسويق لهن. فقد اشارت العاملات في قطاع التصميم والطباعة وجود فرص تصدير منتجاتهن الى دول الخليج حصراً، حيث يتوقع ان هناك طلب مرتفع على هذه المنتجات. اما قطاع المطرقات فان أسواق دول الخليج العربي وأوروبا تتضمن فرص تسويق جيدة لهذه المنتجات بحسب اعتقاد العاملات في هذا المجال. في حين ان الصابون والنباتات الطبية ذات الجودة المرتفعة يمكن تصديرها الى كل من أوروبا، أمريكا، دول الخليج العربي والأردن ومصر والدول العربية المجاورة، حيث ان هناك فرص تسويق مرتفعة في هذه الأسواق (عبد الكريم ومرار، 2018).

أحد عوامل النجاح وزيادة الميزة التنافسية هو تطوير أساليب الإنتاج ومواكبته للعصر. على سبيل المثال صناعة الصابون بنمط غير تقليدي مثل تصنيع الصابون من ناحية "الحجم، والترتيب، والتغليف"، وكذلك إنتاج صابون من مواد طبيعية متنوعة تعود بالفائدة على مستخدميها مثل «العسل، الليمون، طينة البحر الميت»، هذه المواد الطبيعية وغيرها كانت أحد اهم عوامل نجاح لإحدى النساء التي عملت ونجحت في دعم أسرته اقتصادياً وتوسعت في الإنتاج. وتعكف صاحبة المعمل هذه الى انتاج غسول الشعر «شامبو» متنوع مثل "شامبو الأطفال، شامبو الشعر، وشامبو الجسد" بناءً على حاجة السوق.

أمام هذه التحديات والنجاحات، فان العمل التعاوني والتمكين الاقتصادي للمرأة بحاجة الى دعم كبير، ويبقى كذلك في سياق وجود فرص حقيقية غير مستغلة فلسطينياً. ترتبط هذه



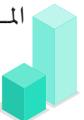
التحديات مع بعضها البعض في العديد من الجوانب، وتؤثر جميعها على أداء العمل التعاوني الحالي. ان التفرّد في القرار، عدم اطلاع العضوات على ميزانية الجمعية، عدم مشاركة العاملات في طرح آرائهن، وضعف القدرات الإدارية للعاملات يؤثر بشكل مباشر سلباً على الأداء المالي والإداري للجمعيات. كما ان ضعف القدرات التسويقية والتشبيكية والوصول الى السوق بما في ذلك التصدير، ينعكس سلباً في الإيرادات الشهرية للجمعية. وبالتالي، مثلما تواجه العاملات في العمل التعاوني بعض التحديات، أيضاً هناك صعوبات للعاملين في التمكين الاقتصادي خاصة المدربين والمؤسسات الداعمة لهذه الجمعيات التعاونية وتمكين المرأة.

التحديات التي تواجه العاملات في دعم التمكين الاقتصادي للنساء



تشير احصائيات البنك الدولي لعام 2018 انه في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لا يشارك سوى 20.5% من النساء في القوى العاملة وتشير التقديرات إلى أن 33% من النساء في المنطقة يشاركن في العمالة الهشة مقارنةً بنسبة 23% للرجال. حيث تعمل المرأة في المهن ذات الأجور المتدنية. يعود السبب الرئيسي وراء انخفاض معدلات المشاركة النسائية في القوى وطبيعة عمل المرأة وعدم تمكينها اقتصادياً الى عدة أسباب أبرزها: (1) محدودية الوصول إلى التدريب الملائم. (2) أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر وغير المعترف بها. (3) سوء ظروف العمل بما في ذلك الأجور المنخفضة، وعدم وجود تغطية للضمان الاجتماعي او تعويض نهاية خدمة. (4) القواعد التمييزية الاجتماعية والثقافية. (5) وكذلك محدودية الوصول إلى الموارد والتحكم فيها، وعدم قدرة أسواق العمل على توليد وظائف لائقة للمرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019).

امام هذه الظروف، فان الحكومات ومؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الخاص، تواجه بعض الصعوبات في تمكين المرأة اقتصادياً وتسهيل الطريق عبر استقلالها اقتصادياً سواء بالوظائف اللائقة او من خلال الجمعيات الخيرية والتعاونية. وبنفس الوقت، تعاني هذه المؤسسات الحكومية من ضعف بالموارد والامكانيات للقيام بدورها في تمكين المرأة. هذا حتماً ينطبق على مؤسسات المجتمع المدني التي تعنى بالمساواة في النوع الاجتماعي وقضايا المرأة وتمكينها اقتصادياً وتموياً، حيث تعاني من ضعف بالموارد والامكانيات التقنية والمالية لتطوير برامج تنمية لتمكين المرأة وخاصة على الصعيد الاقتصادي. أما في الشأن الفلسطيني، فيمكن ملاحظة ان هذه التحديات تنتظم على مستوى افراد، مؤسسات، ومجتمع ككل.



إمكانيات العاملين والمؤسسات الداعمة

يعتبر محدودية عدد العاملين في المؤسسات الحكومية أو مؤسسات المجتمع المدني الفلسطينية التي تدير وتمكن المرأة اقتصادياً وعلى مستوى المؤسسات التعاونية أحد أبرز الصعوبات التي تواجه العاملين في دعم التمكين الاقتصادي والعمل التعاوني للمرأة. كما أن ندرة التخصصات المختلفة في مجال التمكين الاقتصادي، وضعف معرفة هؤلاء العاملين عن دمج قضايا النوع الاجتماعي وحقوق الانسان في العمل وتمكين المرأة اقتصادياً، مما يحد من صعوبة اسهامهم في تمكين المرأة اقتصادياً ودعمها في مسيرتها التعاونية والخيرية. من هنا لا بد من إيجاد آليات لبناء قدرات افراد هذه المؤسسات حتى تتعكس بطريقة أكثر نضوجاً في مشاريع التمكين الاقتصادي والتعاوني للمرأة.

على مستوى المؤسسات، فإن حداثة تأسيس الجسم التمثيلي للعمل التعاوني والمتمثل في هيئة العمل التعاوني في فلسطين. حيث يعتبر هذا الجسم المحرك الأساسي لتمكين المرأة اقتصادياً من خلال التعاونيات وتوجيه المشاريع التنموية الى هذا القطاع. ان حداثة هذه المؤسسة تتمثل ايضاً في دعمها اللوجستي والقانوني للنهوض في القطاع التعاوني. بالاضافة الى ذلك، فإن أحد التحديات هو ضعف الرقابة في التعاونيات بهدف معرفة قدرة الجمعية التعاونية على تحقيق أهدافها والتحديات التي تعاني منها وقدرتها على مجاراتها وتخطيها. وبالتالي مدى تجاوب الجمعيات التعاونية مع اهداف الرقابة هذه، يعتبر تحدياً امام الجهات القائمة على التمكين الاقتصادي، وخاصة مؤسسات المجتمع المدني.

تفرغ المرأة للتمكين الاقتصادي

أحد التحديات التي تواجه المؤسسات الداعمة للتمكين الاقتصادي للمرأة هو عدم وجود بيئة دائمة للمرأة الفلسطينية والعربية للعمل في هذا القطاع والمساهمة في التنمية الاقتصادية. ان تدني مشاركة المرأة في القوة العاملة وفي المساهمة في التنمية الاقتصادية مرتبط بعدة عوامل اهمها تدني الاجور وانخراط النساء في العمالة المهمشة ودخولها الى السوق في سن متأخرة واسباب ثقافية تتمثل بمحدودية الأنشطة الاقتصادية التي تنافس عليها، وقصور المنظومة التشريعية او عدم تطبيق مبدأ المساواة الوارد في بعضها.

كذلك فان مشاغل المرأة في الأعباء المنزلية والمرتبطة بضعف التوزيع العادل لادوار النوع الاجتماعي داخل الأسرة، تحد من قدرة النساء على المشاركة في العمل التعاوني يعتبر من التحديات الاساسية التي تواجه النساء والعاملين في التمكين الاقتصادي على حد سواء. حيث تواجه



المؤسسات العاملة على تمكين المرأة في العمل التعاوني ضعفا واضحا في حضور ومشاركة النساء في ورشات العمل المتخصصة والتدريبات المتعلقة بعمل التعاونيات. ومع ذلك، فإن أحد أسباب عدم حضور المرأة يتمثل في صعوبة التنقل بسبب حواجز الاحتلال الإسرائيلي التي لا يمكن التنبؤ بها وبفترة تأخيرها خاصة بين المحافظات الفلسطينية (سامية البطمة وسارة ارشيد، 2013).

كما تساهم القواعد والانماط المجتمعية في الحد أو توقف عمل النساء عن أي نشاط اقتصادي. أشارت بعض العاملات في التعاونيات أنه وبعد حصولهن على تدريب ومتابعة وتأهيل، يتركن العمل التعاوني بسبب ظروف مجتمعية مثل الزواج أو رفض الأهل الاستمرار أو الضغوطات المجتمعية. وبالتالي فإن التأهيل الذي حصلت عليه العاملة في مجال الجمعيات التعاونية أو الخيرية لم يتم الاستفادة منه على أرض الواقع، ولم ينعكس بنتائج ملموسة وسريعة. من الأمثلة على التدريب هو صناعة الصابون، التطريز، صناعة الحلوى، المهن ذات العلاقة بالاستهلاك وغيره.

محاولة سيطرة الأحزاب على التعاونيات

يعتبر تأثير الإطار السياسي والحزبي على التعاونيات والتمكين الاقتصادي للمرأة أحد التحديات التي يمكن أن تواجه الداعمين للتعاونيات والعاملات في التعاونيات على حد سواء. إن دعم التعاونيات وتأسيسها على أساس حزبي فصائلي يشكل تحدياً كبيراً لأهم مبادئ الجمعيات التعاونية التي تقوم على التعاون والشراكة بغض النظر عن الدين والجنس والانتماء السياسي وغيرها من الطبقات المجتمعية، وعدم التمييز المجتمعي والانصاف بين مختلف الطبقات الاجتماعية وبتحقيق القيم الأخلاقية والانفتاح والمسؤولية الاجتماعية ورعاية الآخرين، وتولي العمل على زيادة شرائح المجتمع وتخصيص الطبقات المنتفعة من خاصية معينة (التحالف التعاوني الدولي، 2019). أحد التحديات التي تواجه عمل الجمعيات النسوية هي التدخل من قبل الأحزاب السياسية في عمل المرأة،

محدودية التمويل للعاملين في قطاع التمكين الاقتصادي للمرأة

أخيراً، يمكن الإشارة إلى التحدي الأكبر للعاملين في التمكين الاقتصادي للمرأة، والذي يكمن في توفر فرص التمويل ودعم المانحين لقطاع التمكين الاقتصادي، حيث تواجه المؤسسات العاملة في التمكين الاقتصادي ضعف التمويل مما يهدد عملها، وانخفاض ملموس في الأنشطة الممولة في هذه الجمعيات. وبالتالي حال توفر المنح يمكن دعم المؤسسات الحكومية وكذلك مؤسسات المجتمع المدني بتنفيذ وإدارة أنشطة من شأنها تطور العمل التعاوني وبشكل خاص دعم التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية.



الفصل الثالث

○ الثغرات القانونية التي تحد من تعزيز دور التعاونيات

○ التعديلات القانونية المطلوبة لانطلاق التعاونيات

الثغرات والمعوقات القانونية



في فلسطين، تشير الحقائق التاريخية الى ان قانون الجمعيات العثماني قد صدر سنة 1907 بهدف وضع قيود على تشكيل وعمل الجمعيات السياسية أو الاجتماعية ذات الأبعاد القومية، أو ذات الطابع الديني. مع بداية الانتداب البريطاني على فلسطين، تشكل عدد من النقابات العمالية، ولكن الانتداب البريطاني فرض من خلال أنظمة الطوارئ لعام 1945 قيوداً كثيرة على عمل تلك التشكيلات الاجتماعية. بعد النكبة، بقيت غزة تطبق قانون الجمعيات العثماني وطبقت الضفة الغربية القانون الأردني في العام 1950.

بعد احتلال الضفة الغربية، أصدر الاحتلال الإسرائيلي أمراً عسكرياً بتعديل قانون الجمعيات العثماني المطبق في قطاع غزة، وفرض رقابة صارمة على عمل الجمعيات، وهو ما دفع بعض الجمعيات إلى التسجيل كشركات تجارية غير هادفة إلى الربح. شكل قيام السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1994 نقلة نوعية في زيادة عدد الجمعيات على اختلاف أنواعها. بلغ عدد الجمعيات الأهلية المسجلة في الضفة الغربية حسب تعداد المنظمات عام 2001 حوالي 675 جمعية، نسبة 31% من هذه الجمعيات تم تأسيسها بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية. أما في قطاع غزة، فقد بلغ عدد الجمعيات المسجلة 575 جمعية، 79 جمعية تم تسجيلها قبل قيام السلطة الفلسطينية، في حين ان 496 جمعية تم تسجيلها بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية (هيئة العمل التعاوني، 2019).

قوانين الجمعيات التعاونية في فلسطين

مرت الجمعيات التعاونية الفلسطينية بقوانين مختلف منها القانون العثماني المصدر عام 1907، الى نظام الطوارئ البريطاني، ثم القانون الأردني في الضفة الغربية عام 1950 والقانون العثماني في قطاع غزة. استمر الوضع على ما هو حتى عام 2017، حيث صدر القرار الرئاسي بقانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن الجمعيات التعاونية في فلسطين.

استمر تطبيق قانون جمعيات التعاون العثماني لعام 1933 في قطاع غزة، وقانون جمعيات التعاون لعام 1956 الأردني في الضفة الغربية حتى عام 2017، حيث صدر القرار الرئاسي بقانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن الجمعيات التعاونية. فقد جاء القرار استناداً على القانون الأساسي المعدل لعام 2003 وتعديلاته، لاسيما المادة 43 منه. وبعد الاطلاع على احكام قانون جمعيات التعاون رقم 50 لعام 1933 وتعديلاته وكذلك احكام قانون جمعيات التعاون رقم 17 لعام 1956، وبناء على تسيب مجلس الوزراء، فقد تم اصدار القرار بهذا القانون.

كان هناك نظرة إيجابية تجاه القانون الفلسطيني لأنه أسدل الستار على قانونين منفصلين، الأول في قطاع غزة ويخص فترة الحكم العثماني، والثاني هو قانون الجمعيات الأردني المطبق في الضفة الغربية. وبالتالي حجم التفاؤل كان بسبب اصدار قانون فلسطيني بوقائع عصرية جديدة. تم تسجيل بعض المحاذير وابداء تخوفات وملاحظات تجاه القانون من قبل بعض المؤسسات الحقوقية والمهتمة بالعمل التعاوني. عند الاطلاع على القانون وبالنظر الى اللقاءات المركزة مع العاملات في الجمعيات التعاونية النسوية، يمكن ملاحظة بعض الثغرات القانونية التي يمكن ابداء الاهتمام بشأنها بهدف تمهيد الطريق بطريقة أكثر فعالية تجاه تطوير واندفاع العمل التعاوني الفلسطيني وخاصة النسوي. الجدير بالذكر ان القانون قد تم إصداره بعد تقديم استراتيجية قطاع التعاون والتي اشارت الى ان المعيق الرئيسي في تطور الجمعيات التعاونية هو ازدواجية القانون بين الضفة الغربية وقطاع غزة، وبالتالي فان الإصلاح الرئيس هو وجود قانون عصري يعمل على تنظيم العمل التعاوني ويكون أداة لإصلاحه وتطوره (وزارة العمل، 2017).

العناوين الرئيسية للقانون الحالي

يقع القانون في تسعة فصول ويتكون من 70 مادة. يركز الفصل الأول على مواد في التعريف والاهداف، حيث تم ربطها بمبادئ العمل التعاوني ضمن المادة الثانية. أما الفصل الثاني، فيتحدث عن التنظيم الإداري والمالي لهيئة العمل التعاوني والتي انشأها في المادة الأولى من هذا الفصل. اتبعها القانون الى مجلس الوزراء، وتهدف الهيئة إلى تنظيم القطاع التعاوني والإشراف عليه بما فيها رسم السياسات واعداد القوانين وتنظيم علاقة الجمعيات والوزارات ذات العلاقة والموافقة على المشاريع الممولة وغير ذلك من الصلاحيات الواسعة. وقد حدد هذا الفصل مجلس الهيئة وصلاحياته وجلساته وصلاحيات رئيس الهيئة والمسؤول التنفيذي للهيئة والموارد المالية للهيئة. بالإضافة الى الأموال المخصصة من الموازنة العامة. فان الهيئة لها أيضا ان تتقاضى الرسوم مقابل الخدمات التي تقدمها، وتحدد قيمة هذه الرسوم بنظام يصدر عن مجلس الوزراء.

اما الفصل الثالث فيتحدث عن البنيان التعاوني، حيث عرّف الجمعيات التعاونية وحدد أعضائها وحقوق الأعضاء الجدد والسابقين للجمعيات التعاونية. وقد جاء الفصل الرابع بأحكام التأسيس والتسجيل للتعاونيات. حيث فصل مكونات النظام الداخلي للجمعيات التعاونية، كذلك شروط العضوية وآليات تعديل النظام الداخلي. أما الفصل الخامس فقد عالج إدارة الجمعية التعاونية. حيث حدد صلاحيات الهيئة العمومية للجمعية وإجراءات الاجتماع السنوي والتصويت. حدد الفصل السادس الأحكام المالية للجمعية، حيث حدد الموارد المالية للجمعية والنسبة القصوى لكل عضو حسب نوعه وتحويل الأسهم والتدقيق السنوي والفائض الناتج وغير ذلك.

جاء الفصل السابع مفصلاً للتحقيق والتصفية والحل. حيث حدد الحالات التي يتم إجراء التحقيق في الشؤون المالية والإدارية للجمعيات، والاتحادات القطاعية، والاتحاد العام، وكيفية حل الجمعية وتصفيتها. أما الفصل الثامن، فقد جاء بالمخالفات والعقوبات حيث يعاقب بغرامة لا تزيد على (5000) دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، أو بالحبس لمدة لا تزيد على سنتين أو بكتا العقوبتين كل عضو في الجمعية أو أي عامل فيها ارتكب مجموعة من المخالفات مثل استغلال مركزه، الاستيلاء على الجمعية، امتنع عن تسليم العهدة، تعطيل التدقيق أو التحقيق، نافس الجمعية بحكم منصبه والعديد من المخالفات. أما الفصل الأخير، فقد جاء بأحكام ختامية مختلفة لم ترد في الفصول السابقة.

اذن، اهم ما جاء به القانون هو انشاء هيئة جديدة مسؤولة عن العمل التعاوني الفلسطيني وتكون تابعيتها الى مجلس الوزراء. وفيما يخص المرأة والجمعيات التعاونية التي تديرها فان هناك جملة من الثغرات التي من الواجب الوقف عندها.

نصت المادة الخامسة من القانون على ان أحد اهداف الهيئة هو تمكين المرأة والشباب، ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة، والأسرى المحررين في القطاع التعاوني. ولكن لم يمنح القانون اية حوافز مالية او آليات من شأنها دمج المرأة في العمل التعاوني، أو تعزيز عمل المرأة في الجمعيات التعاونية النسوية الحالية. إذا تمعنا بنسبة الجمعيات التعاونية التي تديرها النساء في فلسطين، فإنها لا تشكل 10% من مجموع التعاونيات، وهي بلا شك نسبة متواضعة مقارنة مع نسبة المرأة في المجتمع الفلسطيني التي هي أكثر من 49% بحسب الإحصاء الفلسطيني (الاحصاء الفلسطيني، 2019).

تبين من خلال الاجتماعات المركزة مع العاملات في الجمعيات التعاونية ان العائد المادي من الجمعيات النسوية ليس بالقدر المطلوب. وهذا بحد ذاته أحد التحديات الهامة لاستمرار هذه



الجمعيات وتطورها، ومع ذلك جاء القانون والتعليمات الملحقة بفرض رسوم مرتفعة لا تستطيع الجمعيات النسوية الحالية مسايرتها. فبالإضافة الى اخضاع التعاونيات لقانون ضريبة الدخل، فان على التعاونيات أيضاً اقتطاع 5% من الأرباح الى صندوق التنمية التعاوني، و5% لتنمية المجتمع، و20% من الأرباح احتياطي قانوني وغيرها من النسب المثوية. كذلك رسوم اجتماعات بواقع 20 دينار شهرياً، وغير ذلك. من هنا يمكن ان يؤدي ذلك الى قيام الجمعيات التعاونية بتسجيل مصاريف وهمية حتى يتم تخفيض هذه النسب او التهرب من ضريبة الدخل، او حتى عدم التسجيل والعمل في الجمعيات التعاونية خاصة ان الجمعيات التعاونية النسوية تعاني من مصدر دخل محدود بالأساس.

نصت المادة السابعة على عدد من الصلاحيات لمجلس هيئة العمل التعاوني، وهذه الصلاحيات بلا شك موسعة ويمكن ان تعبر عن توجه حكومة مركزية وسيطرة على الجمعيات التعاونية بشكل مطلق. وبنفس الوقت فقد نص البند السابع من هذه المادة على صلاحية مجلس الهيئة التسبب لمجلس الوزراء بمكافآت أعضاء المجلس. أي انهم يطالبون مكافآت من مجلس الوزراء الى أنفسهم، وذن تحديد ماهية هذه المكافآت ومبلغها ونسبتها. بنطوي على حالة من تعارض المصالح، وضرب استقلاليتهم في إدارة القطاع التعاوني، كذلك تخوفات من زيادة الأعباء المالية والرسوم على الجمعيات التعاونية بهدف إيجاد مصادر تمويل لهذه المكافآت وبالتالي اقتناع مجلس الوزراء بصرفها. من هنا، تجدر الإشارة الى ان أعضاء المجلس هم من موظفي القطاع الحكومي أصلاً وهم يتقاضون رواتب من الخزينة العامة بحكم وظائفهم.

تشير البيانات ان حوالي 131 جمعية تعاونية قد حصلت على منح وهبات مالية بقيمة حوالي 8.7 مليون دينار، ورغم ذلك حققت نصف الجمعيات التعاونية خسائر مالية (سائد ذرة، 2018). جاء القانون في المادة الخامسة والسابعة ليفرض قيوداً على تمويل الجمعيات التعاونية، وذلك باشرطه موافقة مجلس إدارة هيئة العمل التعاوني على الخطط والمشاريع الممولة من الجهات المانحة والمقدمة للتعاونيات. هذا بدوره يضع صلاحيات ليست مركزية فحسب، بل مطلقة لهيئة العمل التعاوني على الجمعيات وأنشطتها ويحد من مرونة هذه الجمعيات في تطوير أدائها، ويعتبر احباط اقتصادي لأعضاء الجمعيات التعاونية.

جاء القانون في المادة الثالثة والعشرين عند تأسيس الجمعية بأن يستأنس مجلس هيئة العمل التعاوني برأي رئيس الهيئة، والاتحاد المختص، والجهات الرسمية ذات العلاقة عند النظر في طلب التسجيل. التحفظ حقيقة هو عدم تحديد الجهات الرسمية وهدفها ومهامها. مع العلم



أن هذا القرار بقانون يشترط أيضا في عضو الجمعية أن يكون غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يرد إليه اعتباره، وهو ما يثبت من خلال شهادة عدم المحكومية الصادرة عن الجهات العدلية المختصة.

التعديلات القانونية المقترحة



الجانب القانوني للعمل التعاوني أحد أهم العوامل التي تؤثر مباشرة في رسم وتوجيه العمل التعاوني على أرض الواقع. ونظراً لأهمية القطاع التعاوني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين، وفي دعم عجلة الاقتصاد الوطني الفلسطيني. خاصة الجمعيات النسوية وتأثيرها على المجتمع الفلسطيني سواء على الاقتصاد او على صعيد استقلالية المرأة وتمكينها اقتصادياً، فان هناك بعض التوصيات الهامة على هذا القانون:

◀ ان يمنح القانون تشجيعاً وحافزاً ملموساً للمرأة الفلسطينية ، بحيث يقوم هذا الحافز على تخفيض مستوى الرسوم على اختلاف أنواعها، وضرورة وجود إعفاءات من نسب الضرائب وغيرها . ان منح مثل هذه الإعفاءات سيؤدي الى تشجيع المرأة الفلسطينية على توسيع وتطوير عملها في الجمعيات التعاونية، خاصة ان بعض الجمعيات النسوية لا تحقق من دخلها ما يغطي الرسوم السنوية وغيرها من المتطلبات المالية.

◀ ضرورة إعطاء المرونة والاستقلالية في العمل التعاوني للجمعيات التعاونية، وبالتالي اعتبار دور هيئة العمل التعاوني توجيهي وليس مركزي بصلاحيات مطلقة تتناهي مع المبادئ الأساسية للعمل التعاوني، خاصة الاستقلالية. وبالتالي ضرورة إلغاء اشتراط موافقة مجلس إدارة الهيئة على الخطط والمشاريع الممولة من الجهات المانحة لحساب القطاع التعاوني، كذلك إلغاء صلاحية الهيئة بحل الجمعيات، وترك الامر الى القضاء الفلسطيني لبيت بحل الجمعيات، أيضا إلغاء الاستثناس بآراء الجهات الرسمية عند النظر في طلب تسجيل الجمعيات، والاكتفاء بشروط واضحة للتسجيل مثل غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، وهو ما يثبت من خلال شهادة عدم المحكومية الصادرة عن الجهات العدلية المختصة.



◀ ضرورة ان يحدد القرار بقانون بجدول مرفق فيه المكافآت التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة.



الفصل الرابع

○ استراتيجيات دعم التعاونيات والجمعيات الخيرية النسوية

○ المسؤولية المجتمعية لصناع القرار وذوي العلاقة للتغيير

استراتيجيات دعم التعاونيات



تبين خلال الاجتماعات مع المجموعات المركزة للعضوات والعاملات في الجمعيات التعاونية ان هذه الجمعيات تواجه منافسة كبيرة بالسعر والجودة من المنتجات الإسرائيلية والمستوردة التقليدية وتلك رخيصة الثمن، ولكنها، اي الجمعيات والتعاونيات، تمكنت من مواجهة هذا التحدي الكبير، حيث لازالت توفر هذه الاعمال مصادر دخل متواضع للكثير من النساء المعيلات لأسر، بخاصة النساء الارامل والمطلقات. تشارك النساء بإقامة المشاريع الانتاجية التقليدية والصغيرة حيث تتولى مسؤولية هذه المشاريع الإنتاجية وادارتها بغية الحصول على استقلالية اقتصادية والتوسع في أنشطة داعمة للمجتمع الفلسطيني.

ولكي تحقق هذا الهدف، من الضرورة توفير الاحتياجات واستراتيجيات تعزيز التمكين الاقتصادي منها: (أ) توفير الدعم المالي من الحكومة، (ب) التدريب على علمية الانتاج، (ج) فتح الاسواق المحلية والخارجية أمام المنتجات التي تنتجها النساء والتعاونيات والجمعيات الخيرية، (د) تبني القطاع الخاص منتجات التعاونيات وفتح قنوات توزيع لها في مراكز الأسواق والتجمعات الكبيرة، و(هـ) تبني المؤسسات الرسمية مثل الوزارات عملية تسويق وترويج هذه المنتجات داخل مقاصف ومطاعم المدارس والجامعات والمعاهد التعليمية والمؤسسات ذات العلاقة الاخرى.

يمكن نسج استراتيجيات دعم التعاونيات في فلسطين من واقع نجاح هذه المقاطعة الإيطالية، والتي تساوي حجماً ومن حيث عدد السكان عدد سكان الضفة الغربية تقريباً.



أحد أبرز الأمثلة على نجاح التعاونيات بسبب الاستراتيجيات الداعمة لهذه الجمعيات هي مقاطعة إيميليا رومانا الإيطالية. يبلغ عدد سكانها حوالي 3.9 مليون نسمة وهو ما يمثل 7٪ من مجموع سكان إيطاليا. في المقابل تنتج المقاطعة 9٪ من الناتج المحلي لإيطاليا وتصدر 12٪ من صادراتها، وهي مسئولة عن 30٪ من براءات الاختراع الصادرة في إيطاليا. وفي حين تمثل البطالة مشكلة متنامية في إيطاليا وأوروبا بصفة عامة فتبلغ نسبتها أكثر من 8٪ فإن إيميليا رومانا تفتخر بأن نسبة البطالة بها لا تزيد على 3٪ فقط (تامر مواي، 2012).

هذه المقاطعة التي كانت في أعقاب الحرب العالمية الثانية واحدة من أفقر الأقاليم في إيطاليا وأوروبا هي اليوم بين المناطق الأكثر ثراء في العالم. هذا التحول الكبير حققته إيميليا رومانا من خلال تجربة متميزة اختارت فيها التعاونيات كطريقة للاعتماد عليها في تحقيق تميزها الاقتصادية. أكثر من نصف سكان المقاطعة هم أعضاء في مؤسسات تعاونية تغطي مختلف أشكال النشاط الاقتصادي (استهلاكي - خدمي - إنتاجي). ويبلغ عدد هذه المؤسسات أكثر من 420 ألف مؤسسة تتفاوت في حجمها بين المتاهي في الصغر والصغير والمتوسط.

قانون التعاونيات

منح قانون التعاونيات الإيطالي لعام 1947 معاملة ضريبية خاصة لتشجيع تطور الجمعيات التعاونية وخاصة النسوية، وأطلق لها العنان في حصولها على التمويل الذاتي. سياسة تسمى بالصناديق الغير قابلة للتقسيم. وفق هذه السياسة يمكن للتعاونيات الاحتفاظ بجزء من عائداتها في صناديق خاصة تتمتع بإعفاء ضريبي يصل إلى 40%. أما إذا قررت هذه التعاونيات حل نفسها، فإن الأموال المحتجزة تذهب الى تعاونيات تعمل بنفس المجال وبدرجة مشابهة مثل نسوية خدماتية وهكذا. من هنا فإن هذه السياسة أنبرت على منح صلاحيات واسعة للجمعيات وبنفس الوقت وضع قيود على عدم استمرارها، وبالتالي أي دعم أو انجاز لهذه التعاونيات يتم استثماره الى الأجيال القادمة مما يتيح تجميع عائداتها لتمويل توسعاتها أو إنشاء الجديد منها.

من هنا، فإن إيجاد مرونة في القانون الفلسطيني لتشجيع العاملات في التعاونيات عن طريق تخفيض الرسوم والاشتراكات وإيجاد مرونة في إعادة استثمار الأموال لتوسع التعاونيات، وليس عن طريق حكم مركزي لا يعطي مرونة ولا أي حوافز أو ميزات للمرأة.



اللامركزية في الحكم

تميزت إيميليا رومانا عن غيرها من المقاطعات الإيطالية باستفادتها من الميزات التي يمنحها القانون الإيطالي اللامركزي في الحكم، حيث اعتمدت على نمط التعاونيات، وبالتحديد على انشاء حكومة الاقليم لمراكز تنمية التعاونيات، بهدف مساعدة التعاونيات الصغيرة للحصول على المساعدة في مجالات البحث والتطوير وشراء مستلزمات الإنتاج وتوفير فرص التعليم والتدريب للعمال والمشاركين في التعاونيات حتى تستطيع المنافسة والتوسع.

من خلال الاطلاع على القرار بقانون للجمعيات التعاونية الفلسطينية، فان مواد القانون جاءت لتكريس المركزية من خلال السيطرة على عمل الجمعيات، الامر الذي يشكل معيقاً للتطور والنهوض بهذا القطاع. من هنا، يمكن ان تمنح الحكومة قدر كافي من المرونة لاتحادات التعاونيات والجمعيات ذات العلاقة، وتوفير الدعم المالي لهذه الاتحادات في النهوض بقطاع التعاونيات وخاصة الصغيرة والتي تديرها النساء. يمكن ان يساعد ذلك بشكل جوهري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخاصة في المناطق الريفية.

مراكز التسويق

تقوم مراكز تنمية التعاونيات في إيطاليا بتشجيع عدد من الجمعيات، وخاصة الصغيرة منها، على التكامل والمشاركة في عطاءات تدعمها الحكومة. حيث تقدم فرصة تسويق وتوزيع وتصدير السلع والخدمات التي تنتجها التعاونيات بشكل جماعي. في فلسطين، تعاني الجمعيات التعاونية من تسويق المنتجات. حسب اللقاءات المركزة مع العاملات في الجمعيات التعاونية، فان هناك طاقة إنتاجية كبيرة يمكن من خلالها ان تقدم كميات انتاج كبيرة، ولكن تكمن المشكلة في تسويق وبيع هذه المنتجات. وبالتالي، أحد اهم استراتيجيات النهوض بالجمعيات التعاونية النسوية هو توفير منافذ بيع وتسويق لمنتجات التعاونيات، هذا يعني زيادة الإنتاج وبالتالي انخفاض تكلفة الوحدة بسبب وفورات حجم الإنتاج. عند مقارنة منتجات العمل التعاوني مع المنتجات الصناعية الأخرى، فان جودة المنتج المحلي تبقى مرتفعة وذات مصدر موثوق. وبالتالي، فان حملات التسويق يجب ان تنصب تجاه دعم الإنتاج المحلي حتى يتم زيادة الإنتاج وبالتالي انخفاض التكلفة.

في السياق الفلسطيني، فان أحد الأمثلة على التسويق هي صناعة الصابون والمستحضرات الطبيعية. تحتوي جميع هذه المنتجات على مواد طبيعية وخاصة ان المكون الاساسي لها وهو



زيت الزيتون والمواد الطبيعية الأخرى معروفة شعبياً أنها ذات فائدة مثل الزعتر، والليمون، والعسل، وحليب النوق، والتمر، خشب الزيتون، وطينة البحر الميت، واللوز، والورد وغيره. وبالتالي فهي تجذب المستهلك وتعتبر عاملاً مساعداً لدفعها في السوق مقارنة مع المنتجات الصناعية التي تحتوي على مواد كيميائية ومنكهات.

ضعف التغليف والتسويق والإنتاج بأحجام مختلفة وضمن المقاييس العالمية هي أحد التحديات الإنتاجية التي تواجه العاملات في هذه الصناعة، يتطلب الاستعانة بذوي الخبرة والتسويق وضمان الجودة وانتاج حزمة واحدة تحتوي على بعض المستحضرات والصابون هو أحد الأساليب التسويقية بهذا القطاع. خاصة ان هناك منافسة شديدة من البلدان المجاورة فيما يتعلق بإنتاج الصابون الطبيعي، بالتحديد من الأردن ومصر، فهناك معامل صغيرة، يعمل أصحابها على تسويق منتجاتهم عبر وسائل التواصل الاجتماعي ويبيعونها في الأسواق الفلسطينية. بعض اشكال المنتجات تتنوع في الشكل والألوان والجودة والرائحة وهكذا، مما يجذب المستهلك الفلسطيني.

الدعم المالي

يعتبر الجانب المالي والتمويل اهم الاستراتيجيات الداعمة لعمل التعاونيات. في مقاطعة ايميليا رومانا، تم السماح للتعاونيات بإنشاء مؤسساتها المالية الخاصة بها أو ما يسمى بالاتحادات الائتمانية، إذا لا يمكنها الاعتماد على البنوك التجارية للحصول على التمويل، وبالتالي تقوم بتجميع عائداتها في الاتحادات والتي يتم استخدامها لتمويل التعاونيات الأخرى. يمكن للوضع في فلسطين ان يمنح القانون بعض المرونة لحصول التعاونيات على تمويل من مختلف المانحين دون وضع قيود موافقات هيئة العمل التعاوني، او على الأقل الحد من التدخل في هذا الجانب، او على اقل تقدير للجمعيات التعاونية النسوية لتشجيعها على التوسع واستغلال الفرص.

التوعية المجتمعية

أحد الفتيات في المناطق الريفية الفلسطينية خسرت خطيبها بعد أن علم بخبر عملها في أحد التجمعات التجارية لاعتقاده بأن الفتيات اللواتي يعملن في هذا المجال ينظر لهن المجتمع نظرة مختلفة. كمنظمات مجتمع مدني ومنظمات نسوية، ولذلك ينبغي العمل على استراتيجية التوعية المستمرة على مستوى الافراد والجماعات، وليست الموسمية أو المكرسة للدعاية ورفع الشعارات.

ينبغي توعية المجتمع ككل أيضا بضرورة تقبل عمل المرأة من العمل التعاوني. ينبغي الإشادة باستمرار، خاصة في وسائل الاعلام المسموعة والمرئية، بان عمل وتمكين المرأة هو حق اصيل

من حقوق الانسان، وله اثار جوهرية في تنمية المجتمع وتطوره وتقدمه. إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن مشاركة المرأة في القوى العاملة في البلدان النامية تساهم في رفع قدرة المجتمع على تحمّل الصدمات الاقتصادية، عدا عن إبقاء التفكك الاجتماعي في حدوده الدنيا (أشرف بدر واخرون، 2018).

المسؤولية المجتمعية للتغيير



المسؤولية الاجتماعية قضية نظرية أخلاقية، بأن أي منظمة أو فرد، يقع على عاتقه العمل لمصلحة المجتمع ككل. فالمسؤولية الاجتماعية هي أمر لا يختص بمنظمات الأعمال فقط بل هو شأن كل فرد تؤثر أفعاله على المجتمع. هذه المسؤولية يمكن أن تكون سلبية، عبر الامتناع عن الانخراط في افعال ضارة، أو ايجابية من خلال القيام بأفعال تحقق أهداف المجتمع بشكل مباشر (برهان سليمان، 2019). بهذا المفهوم، فإن المسؤولية الاجتماعية هي المساواة والتمكين بين كافة افراد المجتمع، وان جميع البشر لديهم مسؤوليات تجاه مجتمعاتهم. تحتاج هذه المسؤولية الى رفع وعي وممارسة الشركات والأفراد والقطاعات التعليمية والحكومية، وعمل وتطوير وبرامج لنهوض المجتمع. يمكن التعرّيج على اهم الأدوار والمسؤوليات المنوطة بمختلف مؤسسات المجتمع تجاه التعاونيات وتمكين المرأة عموماً.

القطاع الخاص

يمكن للقطاع الخاص الاسهام جوهرياً في دعم الجمعيات التعاونية، كذلك تمكين المرأة اقتصادياً. وعليه ايضا تقع المسؤولية تجاه المجتمع والبيئة التي يعمل بها. يمكن ان يقوم القطاع الخاص بجملة من الاعمال، أهمها:

◀ توفير نقاط تسويق خاصة وداعمة للتعاونيات وخاصة النسوية. حيث لدى

القطاع الخاص إمكانيات كبيرة ومنهجيات تسويق وخصومات تشجيعية وغيرها.

يمكن ان يوفر نقاط بيع داعمة ومجانية كما هو الحال في المحلات التجارية

والتجمعات الكبيرة.



◀ **شراء منتجات العمل التعاوني خاصة من الجمعيات النسوية.** في الواقع أصبح هذا الامر يترسخ تدريجياً خاصة في المؤسسات الخاصة التي تعمل على تقديم ضيافة اثناء ورشات العمل الصغيرة بأن تشتري منتجات التصنيع الغذائي السريعة من الجمعيات النسوية التعاونية والخيرية. يمكن ان يساهم هذا الامر جوهرياً في توسع المنتجات الغذائية وتطوير جودة هذه المنتجات وزيادة الطاقة الإنتاجية.

◀ **تخصيص جزء من الأرباح لدعم العمل التعاوني.** حيث يمكن ان يساهم ذلك بشكل كبير في زيادة عجلة التنمية الاقتصادية خاصة تلك المرتبطة بعمل المرأة. ان التبرعات لها أهمية كبيرة في تطور العمل التعاوني خاصة تلك التبرعات العينية التي تساعد في زيادة جودة المنتجات، او تزيد من طاقة الإنتاج، او تعمل بالأساس على تخفيض تكلفة الإنتاج وزيادة الكفاءة. يمكن ان يكون تبرع أحد المؤسسات الخاصة بجهاز انتاج معين عامل إنعاش للجمعية التعاونية بشكل كبير. وبالتالي تخصيص جزء من الأرباح الى التعاونيات النسوية يعطي نتائج مباشرة على هذا القطاع.

◀ **تكوين شركات بين القطاع الخاص والتعاونيات.** في الواقع هذا أحد نماذج العمل التي يمكن ان تلاقى رواجاً ونمواً في الواقع الفلسطيني، حيث يمكن ان تقوم بعض الشركات الخاصة بعملية تكامل وتوسع افقي او عمودي مع الجمعيات التعاونية. مثل توفير المواد الخام للجمعيات التعاونية النسوية بسعر اقل من السوق، او شراء المنتجات وتسويقها او استخدامها في الشركات العاملة في نفس القطاع. يمكن كذلك شراء أجهزة ومعدات بحيث يتم عمل استثمارات مشتركة خاصة بين الشركات والتعاونيات العاملة في نفس القطاع الإنتاجي.

مؤسسات المجتمع المدني

يمكن لمؤسسات المجتمع المدني ان تساهم أيضاً بأدوار داعمة للجمعيات التعاونية. من خلال الاجتماعات المتكررة مع العاملات في التعاونيات النسوية، يعتبر أحد التحديات هو التشبيك مع الجمعيات النسوية والوصول الى أكبر عدد من الرياديات، ومن مختلف الجمعيات. يمكن لمؤسسات المجتمع المدني العمل على:



استخدام المواد المنتجة من الجمعيات التعاونية في العمليات اليومية لمؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية، مثل مواد غذائية لورش العمل كما هو الحال لدى القطاع الخاص. كذلك ان تقوم مؤسسات المجتمع المدني بشكل عام، والمؤسسات النسوية بشكل خاص، بدعوة التعاونيات الى ورش العمل المختصة في هذا القطاع، بهدف زيادة الوعي وفتح افاق وبناء علاقات تشبيك أيضاً، خاصة إذا كانت ورش العمل هذه مدعومة، حيث ان بعض العاملات في التعاونيات يجدن صعوبة في دفع تكاليف السفر والمواصلات من المناطق الريفية او المحافظات الأخرى.

استخدام علاقات مؤسسات المجتمع المدني وتسخيرها لخدمة الجمعيات التعاونية خاصة النسوية عبر المساهمة في فتح اسواق خارجية في الدول العربية والأجنبية من خلال علاقاتها، خاصة الاتحادات والجمعيات المهتمة بالتمكين الاقتصادي للمرأة.

قيام الاتحادات والجمعيات ومؤسسات المجتمع المدني بعمل برامج توعية، سواء للمجتمع او بدعم العاملات في الجمعيات التعاونية، وخاصة حول القضايا المتعلقة بتعريف وعمل الجمعيات التعاونية والجمعيات الخيرية، والوضع القانوني لكل منها، بالإضافة الى أهداف التعاونيات وأهميتها في تنمية الاقتصاد المحلي وسبل التنمية وتبادل الخبرات. كذلك تعزيز قدرات التعاونيات على تحسين مهارات الإدارة والتسويق والإنتاج، وتحسين فرص التسويق عن طريق الترويج لمنتجاتها وخاصة التعاونيات النسوية.

مؤسسات التعليم والجامعات

يعتبر المجتمع الفلسطيني مجتمع يهتم بالتعليم الأكاديمي ولا يكاد يخلو منزل من وجود افراد على احتكاك بمؤسسات التعليم سواء كانت الزامية او تعليم عالي. تشير بيانات وزارة التربية والتعليم العالي الى أن عدد الطلبة المسجلين في الجامعات والكليات الجامعية وكليات المجتمع المتوسطة للعام الدراسي مؤخراً قد بلغ حوالي 220,000 طالب وطالبة موزعين على (50) جامعة وكلية في فلسطين. كذلك فقد تضاعفت نسبة الخريجين في فلسطين عموماً إلى 400% خلال السنوات العشر الأولى من عمر السلطة الفلسطينية، وان السوق الفلسطيني لا يستوعب سوى 20% من خريجي الجامعات الفلسطينية، اما المتبقي فإما اما يعمل في مجالات مختلفة محلياً او يغادر الى دول أخرى (رامي الشرايف، 2018). بالتالي يمكن استغلال جزئية التعليم هذه والمؤسسات



الأكاديمية في دعم التعاونيات بعدة طرق أهمها:

◀ زيادة وعي الطلاب بأهمية عمل المرأة الفلسطينية وتقديم مفهوم التمكين الاقتصادي ومدى ترابطه مع التمكين المجتمعي والسياسي والنفسي. يمكن ان يساهم ذلك بشكل كبير على المدى المتوسط والبعيد في تغيير النمط التقليدي السائد تجاه عمل المرأة.

◀ ضرورة إدماج طلاب الجامعات في العمل المؤسساتي التعاوني، مما يسمح لهم الانخراط في سوق العمل من ناحية، ومن ناحية أخرى تمهيد الطريق نحو توسع التعاونيات. يقع ذلك على عاتق إدارة التعليم، خاصة العالي في قضاء الساعات المعتمدة للطلبة للتدريب مثلاً في تطوير ومساهمة العمل التعاوني وتطوره، وتقديم تثقيف لبعض الطلبة عن أهمية التعاونيات، وعمل أبحاث لتطويرها، ووجود فضول تتناول العمل التعاوني ودعم مساهمتها في المجتمع كما هو الحال في التجربة الإيطالية.

الوزارات والمؤسسات الحكومية

من مسئولية المؤسسات الحكومية، بمختلف تخصصاتها بما في ذلك الهيئات المحلية والحكم المحلي، دعم التمكين الاقتصادي للنساء وتمتية وتطوير التعاونيات النسوية. حيث كانت المرأة الفلسطينية وما زالت قادرة على أن تكون صاحبة عمل، وأن تساهم في النهوض بالاقتصاد الفلسطيني. من واجب الحكومة توفير بيئة ملائمة للمرأة الفلسطينية حتى يتم تطوير المشاريع النسوية معنوياً واجتماعياً وسياسياً واقتصادياً. الا ان اهم ما يمكن للحكومة ان تقدمه

◀ المساهمة في فتح أسواق جديدة سواء محلياً أو عربياً أو حتى دولياً من خلال علاقاتها ومؤسساتها.

◀ العمل على تكييف البيئة القانونية والسياسية حتى تتطوّر التعاونيات بمرور الوقت كافية.

◀ توفير الدعم المادي الكافي، والخصومات الضريبية والحوافز المالية، خاصة من خلال القوانين والسياسات الناظمة.



- ◀ رفع قدرات العاملين، وتعزيز القدرات المؤسسية للجمعيات التعاونية، وإدخال مفهوم الإرشاد التعاوني كما هو الحال في التجربة الإيطالية.
- ◀ ان تقوم المؤسسات الإعلامية الحكومية بتناول موضوع الجمعيات التعاونية، وخاصة النسوية، وإعطائها مساحة وهامش اعلامي يمكن ان يسهم في زيادة الوعي المجتمعي من ناحية ومن ناحية أخرى يوسع رقعة العمل التعاوني. كذلك ان توجه وزارة الاعلام المؤسسات الإعلامية الخاصة والمسجلة في الوزارة بضرورة تناول مواضيع الجمعيات التعاونية وخاصة النسوية في برامجها لما لهذه الجمعيات من دور اجتماعي واقتصادي محوري.
- ◀ العمل على تبسيط إجراءات العمل والتسجيل وعدم ادخال التعاونيات النسوية في تعقيدات البنوك والنماذج والخطط التي لا فائدة من اعدادها سوى مزيد من التعقيد والنفور.



الفصل الخامس

○ قائمة بالتعاونيات النسوية في فلسطين

قائمة بالتعاونيات النسوية



يوجد في الضفة الغربية 43 جمعية تعاونية نسوية تعمل في مختلف القطاعات الإنتاجية مثل جمعيات حرفية، خدماتية، إسكان، اجتماعية، زراعية وغير ذلك (هيئة العمل التعاوني، 2019). تتوزع في مختلف محافظات الضفة الغربية. تشير هذه القائمة ان أقدم جمعية تأسست عام 1958، وأحدث جمعية تأسست في منتصف عام 2019. تشكل القائمة التالية الجمعيات العاملة في الضفة الغربية ومعلومات أساسية عنها.



اسم الجمعية	جمعية مخيم قلنديا التعاونية للخياطة والأشغال اليدوية م.م
رقم التسجيل	125
تاريخ التسجيل	1958/09/14
المديرية	محافظة القدس
العنوان	الشارع الرئيسي... مخيم قلنديا... القدس



اسم الجمعية	جمعية سيدات صوريف التعاونية للتطريز والخياطة م.م
رقم التسجيل	541
تاريخ التسجيل	1981/11/01
المديرية	محافظة الخليل
العنوان	شارع المدارس... صوريف... الخليل



اسم الجمعية	جمعية إسكان موظفات قباطية التعاونية م.م
رقم التسجيل	940
تاريخ التسجيل	1994/08/01
المديرية	محافظة جنين
العنوان	الشارع الرئيسي... قباطية... جنين





اسم الجمعية	جمعية شابات النويمة التعاونية الخدمائية م.م
رقم التسجيل	1165
تاريخ التسجيل	2000/02/02
المديرية	محافظة اريحا
العنوان	الشارع الرئيسي... النويمة... اريحا



اسم الجمعية	جمعية المرأة التعاونية للتوفير والتسليف م.م
رقم التسجيل	1190
تاريخ التسجيل	2002/12/08
المديرية	محافظة جنين
العنوان	شارع ابو بكر... جنين



اسم الجمعية	جمعية المرأة الريفية التعاونية للتوفير والتسليف م.م
رقم التسجيل	1191
تاريخ التسجيل	2002/08/12
المديرية	محافظة طولكرم
العنوان	شارع جامعة خضوري... طولكرم



اسم الجمعية	جمعية التوفير والتسليف التعاونية للمشاريع النسوية م.م
رقم التسجيل	1192
تاريخ التسجيل	2002/08/12
المديرية	محافظة نابلس
العنوان	شارع سفيان... عمارة السخل ط 3... نابلس



اسم الجمعية	جمعية تنمية المرأة التعاونية للتوفير والتسليف م.م
رقم التسجيل	1194
تاريخ التسجيل	2002/09/02
المديرية	محافظة اريحا
العنوان	المغطس... اريحا





اسم الجمعية	جمعية المرأة الريفية للتوفير والتسليف م.م
رقم التسجيل	1195
تاريخ التسجيل	2002/09/02
المديرية	محافظة بيت لحم
العنوان	الدهيشة... مفرق الدوحة الثاني... عمارة الداوودي... بيت لحم



اسم الجمعية	جمعية المرأة التعاونية للتوفير والتسليف م.م
رقم التسجيل	1197
تاريخ التسجيل	2002/10/06
المديرية	محافظة الخليل
العنوان	حلحول... الشارع الرئيسي القدس الخليل... عمارة النشئة... الطابق الثالث



اسم الجمعية	الجمعية التعاونية للتوفير والتسليف م.م
رقم التسجيل	1199
تاريخ التسجيل	2002/12/25
المديرية	محافظة قلقيلية
العنوان	عزون... عمارة البريد... الطابق الثالث... قلقيلية



اسم الجمعية	جمعية المرأة الريفية التعاونية للتوفير والتسليف م.م
رقم التسجيل	1204
تاريخ التسجيل	2003/02/06
المديرية	محافظة القدس
العنوان	البيرة... شارع المعارف... مقر فرع الوسط لجمعية التنمية الزراعية



اسم الجمعية	الجمعية التعاونية للتوفير والتسليف في محافظة سلفيت م.م
رقم التسجيل	1210
تاريخ التسجيل	2003/04/26
المديرية	محافظة سلفيت
العنوان	سلفيت... البلدة القديمة... بجانب بلدية سلفيت ولجنة زكاة سلفيت





اسم الجمعية	جمعية المرأة الريفية التعاونية للتوفير والتسليف م.م
رقم التسجيل	1212
تاريخ التسجيل	2003/05/27
المديرية	محافظة رام الله
العنوان	شارع المعارف... مقر فرع الوسط لجمعية التنمية الزراعية (الإغاثة الزراعية)



اسم الجمعية	جمعية المرأة الريفية التعاونية للتوفير والتسليف م.م
رقم التسجيل	1232
تاريخ التسجيل	2003/10/01
المديرية	محافظة طوباس
العنوان	الشارع الرئيسي... طوباس



اسم الجمعية	الجمعية التعاونية النسوية للتنمية الريفية في المزرعة الغربية م.م
رقم التسجيل	1262
تاريخ التسجيل	2004/05/16
المديرية	محافظة رام الله
العنوان	الشارع الرئيسي... المزرعة الغربية... رام الله



اسم الجمعية	جمعية بلعين التعاونية للتنمية الريفية م.م
رقم التسجيل	1276
تاريخ التسجيل	2004/08/18
المديرية	محافظة رام الله
العنوان	الشارع الرئيسي... بلعين... رام الله



اسم الجمعية	جمعية صير التعاونية الزراعية م.م
رقم التسجيل	1311
تاريخ التسجيل	2005/09/06
المديرية	محافظة قلقيلية
العنوان	الشارع الرئيسي... صير... قلقيلية





اسم الجمعية	جمعية دورا التعاونية للتصنيع الغذائي م.م
رقم التسجيل	1316
تاريخ التسجيل	2005/08/16
المديرية	محافظة الخليل
العنوان	السوق المحلي... شارع الخليل... دورا



اسم الجمعية	جمعية بزاريا التعاونية للمنفعة المتبادلة م.م
رقم التسجيل	1321
تاريخ التسجيل	2005/09/26
المديرية	محافظة نابلس
العنوان	الشارع الرئيسي... بزاريا... نابلس



اسم الجمعية	جمعية قبلان التعاونية للتنمية الريفية م.م
رقم التسجيل	1343
تاريخ التسجيل	2006/04/25
المديرية	محافظة نابلس
العنوان	الشارع الرئيسي... قبلان... نابلس



اسم الجمعية	جمعية عين البيضا التعاونية للصناعات الحرفية م.م
رقم التسجيل	1360
تاريخ التسجيل	2007/02/03
المديرية	محافظة طوباس
العنوان	الشارع الرئيسي... عين البيضا... طوباس



اسم الجمعية	جمعية دير ابريزع التعاونية للتنمية الريفية م.م
رقم التسجيل	1365
تاريخ التسجيل	2007/10/03
المديرية	محافظة رام الله
العنوان	الشارع الرئيسي... دير ابريزع... رام الله





اسم الجمعية	جمعية دير السودان التعاونية للتنمية الريفية م.م
رقم التسجيل	1371
تاريخ التسجيل	2007/05/05
المديرية	محافظة رام الله
العنوان	الشارع الرئيسي... دير السودان... رام الله



اسم الجمعية	جمعية بيت سيرا التعاونية للتنمية الريفية م.م
رقم التسجيل	1431
تاريخ التسجيل	2009/03/17
المديرية	محافظة رام الله
العنوان	الشارع الرئيسي... بيت سيرا... رام الله



اسم الجمعية	جمعية جلبون التعاونية للتنمية الريفية م.م
رقم التسجيل	1470
تاريخ التسجيل	2010/05/12
المديرية	محافظة جنين
العنوان	جلبون الحى الشمالي... جنين



اسم الجمعية	الجمعية التعاونية الحرفية في مدينة بيت لحم م.م
رقم التسجيل	1481
تاريخ التسجيل	2010/07/11
المديرية	محافظة بيت لحم
العنوان	شارع وادي معال... بيت لحم



اسم الجمعية	جمعية بيتا التعاونية للتصنيع الغذائي م.م
رقم التسجيل	1492
تاريخ التسجيل	2011/04/03
المديرية	محافظة نابلس
العنوان	بيتا... وسط البلد بجانب مدرسه بيتا الأساسية المختلطة...





اسم الجمعية	جمعية اذنا التعاونية للتطريز والاشغال اليدوية م.م
رقم التسجيل	1504
تاريخ التسجيل	2011/07/28
المديرية	محافظة الخليل
العنوان	الشارع الرئيسي... اذنا... الخليل
النشاط	حرفية
هاتف	غير متوفر



اسم الجمعية	جمعية الشيوخ التعاونية للثروة الحيوانية م.م
رقم التسجيل	1510
تاريخ التسجيل	2011/09/26
المديرية	محافظة الخليل
العنوان	الشارع الرئيسي... الشيوخ... الخليل
النشاط	زراعية
هاتف	0599694982



اسم الجمعية	جمعية بيت فوريك التعاونية للتصنيع الغذائي م.م
رقم التسجيل	1525
تاريخ التسجيل	2012/04/23
المديرية	محافظة نابلس
العنوان	الشارع الرئيسي... بيت فوريك... نابلس
النشاط	حرفية
هاتف	0598512819



اسم الجمعية	جمعية سلفيت التعاونية الزراعية م.م
رقم التسجيل	1559
تاريخ التسجيل	2013/12/23
المديرية	محافظة سلفيت
العنوان	الشارع الرئيسي... سلفيت
النشاط	زراعية
هاتف	غير متوفر



اسم الجمعية	جمعية صيدا التعاونية للتصنيع وتسويق منتجات الريف م.م
رقم التسجيل	1588
تاريخ التسجيل	2015/01/29
المديرية	محافظة طولكرم
العنوان	الشارع الرئيسي... صيدا... طولكرم
النشاط	حرفية
هاتف	0599171943





جمعية كفر ثلث التعاونية النسوية للتصنيع الزراعي م.م

زراعية **النشاط** 1612

غير متوفر **هاتف** 2017/02/15

محافظة قلقيلية

الشارع الرئيسي... كفر ثلث... قلقيلية

اسم الجمعية

رقم التسجيل

تاريخ التسجيل

المديرية

العنوان



جمعية فرخة التعاونية للتصنيع الغذائي م.م

حرفية **النشاط** 1614

0598904493 **هاتف** 2017/05/31

محافظة سلفيت

الشارع الرئيسي... فرخة... سلفيت

اسم الجمعية

رقم التسجيل

تاريخ التسجيل

المديرية

العنوان



جمعية طولكرم التعاونية للأشغال اليدوية والحرفية م.م

حرفية **النشاط** 1625

غير متوفر **هاتف** 2018/04/22

محافظة طولكرم

الشارع الرئيسي... طولكرم

اسم الجمعية

رقم التسجيل

تاريخ التسجيل

المديرية

العنوان



جمعية بلعا التعاونية للتصنيع الغذائي م.م

حرفية **النشاط** 1626

0568530037 **هاتف** 2018/04/22

محافظة طولكرم

الشارع الرئيسي... بلعا... طولكرم

اسم الجمعية

رقم التسجيل

تاريخ التسجيل

المديرية

العنوان



جمعية اماتين التعاونية للتصنيع الزراعي م.م

حرفية **النشاط** 1631

0598248028 **هاتف** 2018/05/02

محافظة قلقيلية

الشارع الرئيسي... اماتين... قلقيلية

اسم الجمعية

رقم التسجيل

تاريخ التسجيل

المديرية

العنوان





اسم الجمعية	جمعية زهرات شقبا التعاونية للخدمات م.م
رقم التسجيل	1637
تاريخ التسجيل	2018/08/13
المديرية	محافظة رام الله
العنوان	مخازن الحاج ياسر السبتي... شقبا... رام الله



اسم الجمعية	جمعية كفر اللبد التعاونية الاستهلاكية م.م
رقم التسجيل	1641
تاريخ التسجيل	2018/10/28
المديرية	محافظة طولكرم
العنوان	الشارع الرئيسي... كفر اللبد... طولكرم



اسم الجمعية	جمعية كفر ثلث التعاونية الاستهلاكية م.م
رقم التسجيل	1645
تاريخ التسجيل	2019/01/02
المديرية	محافظة قلقيلية
العنوان	الشارع الرئيسي... كفر ثلث... قلقيلية



اسم الجمعية	جمعية طوباس التعاونية للخدمات الاستثمارية م.م
رقم التسجيل	1649
تاريخ التسجيل	2019/03/11
المديرية	محافظة طوباس
العنوان	الشارع الرئيسي... طوباس



اسم الجمعية	الجمعية الاستهلاكية للمرأة العاملة في محافظة طولكرم م.م
رقم التسجيل	1654
تاريخ التسجيل	2019/08/05
المديرية	محافظة طولكرم
العنوان	الشارع الرئيسي... طولكرم



المصادر والمراجع

- أشرف بدر واخرون. (2018). مشاركة المرأة في القوى العاملة. رام الله : مسارات. <https://www.masarat.ps/article/1827>
- مازن العجلة. (2012). المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات . مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2012، المجلد 14، العدد 1 ص 129-1.
- الاحصاء الفلسطيني. (2018). المرأة والرجل في فلسطين : قضايا واحصائيات. رام الله : الجهاز المركزي لاحصاء الفلسطيني .
- الاحصاء الفلسطيني. (2018). المرأة والرجل في فلسطين جدول (3): التوزيع النسبي للسكان الفلسطينيين (11 سنة فأكثر) في فلسطين حسب المنطقة والجنس. <http://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book2397.pdf>
- الاحصاء الفلسطيني. (2019). أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2019/03/08. رام الله . <http://www.pcbs.gov.ps/postar>. ItemID=3405&aspx?lang=ar
- الاحصاء الفلسطيني. (2019). أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2019/03/08. رام الله . <http://www.pcbs.gov.ps/postar>. ItemID=3405&aspx?lang=ar
- الامم المتحدة. (2012). تعريف بالتعاونيات. نيويورك: <https://www.un.org/ar/events/coopsyear/about.shtml>
- الامم المتحدة. (2013). Women's land rights are human rights, says new UN report. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/11/womens-land-rights-are-human-rights-says-new-un-report>
- الامم المتحدة. (2015). World Conferences on Women -sup- . <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-sup-port/world-conferences-on-women>: United Nations
- الامم المتحدة. (2016). Social Reconditioning for Women's Empowerment . <https://www.ps.undp.org/content/papp/en/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2016/03/08/social-reconditioning-for-women-s-empowerment.html>
- الامم المتحدة. (2018). Facts and Figures: Economic Empowerment: Benefits of economic empowerment . <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>: Un Women
- التحالف التعاوني الدولي. (2019). principles & Cooperative identity, values . <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperatives-identity>: International Cooperative Alliance
- التممية المستدامة. (2019). SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL 5: Achieve gender equality and empower all . https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5_women_and_girls
- الحدث. (2014). انضمام فلسطين إلى الاتفاقيات الدولية ... نافذة كانت مغلقة نحو الحقوق. رام الله : <https://www.alhadath.ps/article/408>
- العمل الدولية. (2009). ادماج قضايا النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في التعاونيات الفلسطينية: تحليل للوضع وتقييم للاحتياجات. رام الله: منظمة العمل الدولية - الأراضي المحتلة.
- العمل الدولية. (2012). التعاونيات هي مستقبل الأشخاص ذوي الإعاقة. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_194822.pdf
- المرأة في الأمم المتحدة . (2018). Benefits of economic empowerment . <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes>
- المنتدى الاقتصادي. (2016). countries where women need their husband's permission to work 18 . <https://www.weforum.org/agenda/2015/11/18-countries-where-women-need-their-husbands-permission-to-get-a-job>
- اودي كوجاتريكس. (2019). Endorse the Women's Empowerment Principles . <https://www.unglobalcompact.org/>



.take-action/action/womens-principles

برهان سليمان. (2019). **مفهوم المسؤولية الاجتماعية**. الامارات: <https://borhansoliman.com>.

بيننا اجوارال. (1994). **Gender and Land right in South Asia**. <https://books.google.ps/books?id=Z3pdP30OnEUC>. f=false: Cambrage University Press : South Asian Studies 58&q&cad=3#v=onepage&source=gbs__toc_r&hl=ar&g=PAI

تام وفالنتير. (2014). **Progress on women's empowerment From technical fixes to political action**. <https://www.odi.org/>. developmentprogress.org : sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9282.pdf

تامر مواضي. (2012). **كيف تنجح التعاونيات.. التجربة الإيطالية؟ القاهرة: جريدة الشروق المصرية**.

جامعة هارفرد . (2019). **Political Empowerment: Including Women's Voices in Politics**. <https://wapp.hks.harvard.edu/>. politics

جلالزاي. (2017). **Empowering Women in Politics on a Global Scale**. <https://www.iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-re-sources/academic-paper-article/empowering-women-politics-global-scale>

حنفي وطبر. (2006). **The Women and Development' discourse and donor intervention in Palestine**. (Palestine, Israel, Germany) (LIT Verlag Berlin-Hamburg-Münster

خديجة نصر. (2011). **دراسة النوع الاجتماعي في التشريعات المتعلقة بالعمل**. رام الله: أعدت هذه الدراسة لصالح مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق.

رامي الشرايبي. (2018). **ضمن إنتاج المشاركين/ات في البرنامج التدريبي «التفكير الاستراتيجي وإعادة السياسات»**. رام الله. <https://www.masarat.ps/article/4944> : مركز مسارات.

رومل السويطي. (2019). **الى متى حرمان أغلبية الفلسطينيات من حقوقهن الارثية؟** <http://www.alhayat-j.com> : الحياة الجديدة.

سامية البطمة وسارة ارشيد . (2013). **Barriers to Female Labour Market Participation and Entrepreneurship in the Occupied Palestinian Territory** The Centre for Development Studies – Birzeit University and the YWCA of Palestine

سائد ذرة. (2018). **سياسات العمل التعاوني والتمكين النسوي : ورقة سياسات**. جمعية العمل النسوي لرعاية وتأهيل المرأة.

سلطة النقد الفلسطينية. (2018). **عدد وقيمة التسهيلات الممنوحة من المصارف موزعة حسب القطاع الاقتصادي وجنس المقترض**. رام الله: سلطة النقد الفلسطينية.

سهام الكعبي. (2018). **برنامج التمكين النفسي للمرأة القيادية في الدولة العراقية**. <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&id=155658>

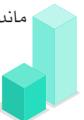
سيميل ومنصور. (2009). **النساء الريفيات المنتجات والتعاونيات في ظروف النزاع في الدول العربية**. https://www.researchgate.net/publication/253418585_Rural_women_producers_and_cooperatives_in_conflicts_settings_in_the_Arab_States : منظمة العمل الدولية ، المكتب الإقليمي للدول العربية ، لبنان.

عبد الكريم ومرار. (2018). **تحليل القطاعات الاقتصادية الفلسطينية: دراسة حول الإمكانيات والفرص السوقية الواعدة للنساء** . القدس: هيئة المرأة في الأمم المتحدة.

عبد الكريم وصباح. (2015). **تقييم العلاقة بين التمكين الاقتصادي والمشاركة السياسية للنساء في الجمعيات التعاونية الفلسطينية**. رام الله: وزارة شؤون المرأة.

فاطمة بودرهم. (2018). **المشاركة السياسية والتمكين السياسي للمرأة المعوقات، التحديات وآليات المعالجة في الوطن العربي**. الجزائر: جامعة محمد بوضياف المسيلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية.

ماندال. (2013). **Concept and Types of Women Empowerment**. http://americanscholarspress.us/journals/IFST/pdf/IFST-2-2013/IFOTS_v9_n2_art3.pdf: International Forum of Teaching and Studies : Vol. 9 No. 2 2013



مركز المرأة للإرشاد. (2014). المرأة الفلسطينية والمراث. <http://www.wclac.org/files/library/18/10/uo4uxnsl7gshgmqz868tnm.pdf>.
مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي.

منظمة العمل الدولية. (2014). الحماية الاجتماعية من الامتيازات الى الحق. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_364799.pdf.
منظمة العمل الدولية.

منظمة الفاو. (2015). **Empowering rural women through social protection**. <http://www.fao.org/3/a-i4696e.pdf>.

منظمة اليونيسف. (1993). العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. https://www.arij.org/files/arijadmin/internation-al__conventions/cesrc__arabic.pdf.
منظمة اليونيسف.

ميلفورد باتمان. (2010). **Why Doesnot Microfiance work**. https://books.google.ps/books?id=LxpjDgAAQBAJ&pg=PT3&dq=Why+Doesn%27+Microfinance+Work?:+The+Destructive+Rise+of+Local+Neoliberalism.+New+York:+Zed+-&g=PT3ved=2ahUKEwibx-&sa=X&hl=en&sig=ACfu3U0KtiKjYvBB__Pv__9p1XF1GASuxLjQ&ots=gdh-2RJW8S&source=bl&Books.ae8.

ميليسيا. (2012). **Company in 2012 & Booz**. Empowering the Third Billion. <https://www.strategyand.pwc.com/gx/en/reports/strategyand-empowering-the-third-billion-full-report.pdf>.

هيومان رايتس. (1981). اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. اعتمدها الجمعية العامة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها 180/34 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1979.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (2019). التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية. نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (2020). موضوع اليوم الدولي للمرأة 2020. هيئة الأمم المتحدة للمرأة - يوم المرأة العالمي. <https://arabstates.unwomen.org/en/news/stories/2019/12/announcer-international-womens-day-2020-theme>

هيئة العمل التعاوني. (2019). تشكيل الجمعيات في مناطق السلطة الفلسطينية بين القانون والممارسة. <http://cwa.pna.ps/CoopsStudies.aspx>.
هيئة العمل التعاوني.

هيئة العمل التعاوني. (2019). قائمة الجمعيات التعاونية النسوية. رام الله.

وزارة العمل. (2017). إستراتيجية قطاع التعاون في اطار إستراتيجية قطاع العمل (اصلاح وتنمية). <http://www.cwa.pna.ps/Files/Cooperative%20Strategy%202017-2022.pdf>.
وزارة العمل الفلسطينية.

يونيسيف. (2007). «Equality in Employment». <https://www.unicef.org/sowc07/press/factsheets2.php>.

يونيسيف. (2012). **Micro, Small, and Medium Enterprise Finance. Improving Access to Finance for Women-owned**. <https://www.unicef.org/sowc07/press/factsheets2.php>.
Businesses in India. A Research Report on Opportunities, Challenges, and the Way Forward
يونيسيف.



