



التعاونيات العمالية

بين النظرية والتطبيق

التحديات والفرص لنماذج تعاونية عربية مستدامة

WE
EFFECT

ESDC
المركز الفلسطيني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية
Economic & Social Development
Center of Palestine

إعداد
أ. عماد محمد أبو دواس
2025

التعاونيات العمالية بين النظرية والتطبيق التحديات والفرص لنماذج تعاونية عربية مستدامة

إعداد
أ/ عماد محمد أبو دواس

2025

اعداد المادة العلمية	عماد محمد أبو دواس
التحرير اللغوي	الاستاذ عبد الفتاح صبيح
التصميم الفني	شركة روكت للدعاية والإعلان
التدقيق العلمي	أ.د/ دوعاء ممدوح سليمان ، استاذ ورئيس قسم بحوث التمويل والتعاون الزراعي ، معهد بحوث الاقتصاد الزراعي
	أ.د/ يحي عبد الرحمن يحي ، استاذ التمويل والتعاون الزراعي ، معهد بحوث الاقتصاد الزراعي

تم إعداد هذا البحث والدراسة العلمية وطابعته من خلال مشروع تعزيز سبل العيش المستدامة من خلال المؤسسات المجتمعية الذي ينفذه المركز الفلسطيني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ESDC مع مؤسسة وي افكت السويدية WE EFFECT

تنويه: إن المعلومات والأفكار والبيانات التي طرحت في هذا الكتاب لا تعكس بالضرورة أفكار ووجهات نظر أو السياسات الرسمية للجهات الممولة لطباعة هذا البحث (وي افكت السويدية والمركز الفلسطيني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية) كما أن الجهات المذكورة لا تتحمل أية مسؤولية تجاه المحتوى من معطيات أو جداول وإحصائيات، وإنما هي مسؤولية معد هذا الكتاب.

إن حق النشر والطباعة محفوظة لمعد هذا البحث والدراسة، ولا يجوز إنتاج أو نشر أي جزء من هذا البحث، أو اختزان مادته بطريقة الاسترجاع أو نقله على أي وجه، أو بأية طريقة سواء كانت الكترونية أو ميكانيكية أو بالتصوير أو بالتسجيل إلا بإذن خطي مسبق من الباحث وبعد دفع ما ذلك الحق لصاحب الشأن تحت طائلة المسؤولية.

التعريف بالمؤلف:

عماد أبو دواس هو خبير رائد في مجال الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، يشغل منصب رئيس لجنة بحوث التنمية المستدامة للاقتصاد التعاوني والابتكار الاجتماعي بالمعهد الدولي العربي للسلام والتربية في جنيف. كما يُعدُّ مستشارًا متخصصًا في الاقتصاد والفكر التعاوني، وله إسهاماتٌ بحثية وعملية واسعة تمثلت في إعداد دراسات متخصصة وأوراق عمل ومقالات علمية، شارك في عددٍ من المؤتمرات الإقليمية والدولية البارزة، منها مؤتمر الوزراء التعاوني لدول آسيا والمحيط الهادئ (الأردن)، وحصل على تكريماتٍ عديدة تقديرًا لجهوده، كان أبرزها تكريم المؤسسة التعاونية الأردنية لدوره المحوري في إنجاح المؤتمر الدولي لوزراء التعاون في دول آسيا والمحيط الهادي الذي نظمته.

إيميل: emad00dawwas@gmail.com

شكر وعرفان

**أتوجه بأسمى معاني الشكر والتقدير على الدعم والإسناد والتقييم والتنوير المعرفي والعلمي
ولكل من شاركوني الجهد بهذه الدراسة وأخص بالذكر**

عطوفة الاستاذ عبد الفتاح الشلبي مدير عام المؤسسة التعاونية الاردنية

عطوفة الاستاذ بلال ذوابة رئيس هيئة العمل التعاوني السابق

عطوفة الاستاذ جمال ميسلط الامين العام المساعد/اتحاد الفلاحين والتعاونيين الزراعيين

أ.د/ دوعاء ممدوح سليمان، نائب رئيس لجنة بحوث التنمية المستدامة للاقتصاد التعاوني
والابتكار الاجتماعي

أ.د/ يحيى عبد الرحمن يحيى، عضو لجنة بحوث التنمية المستدامة للاقتصاد التعاوني والابتكار
الاجتماعي

اعضاء لجنة بحوث التنمية المستدامة للاقتصاد التعاوني والابتكار الاجتماعي

- عماد ابو دواس

Summary

Cooperatives are spread almost all over the world, as the International Cooperative Alliance (ICA) recognizes the existence of more than three million cooperatives with about one billion cooperative members, representing nearly 12% of the world's population. These cooperatives provide services to a very large number of individuals worldwide and collectively own assets estimated in the trillions of dollars.

Worker cooperatives first emerged in early 19th-century Europe and then spread globally, adapting to different economic, social, and political contexts, until they came to cover various economic sectors, including agriculture, industry, services, education, health, and culture. They promote workers' economic independence through the ownership of the means of production and foster participation values in the workplace, thereby generating sustainable employment. Thus, cooperatives have become a fundamental pillar in promoting sustainable development, economic growth, social inclusion, innovation, and participation.

It is estimated that around 279.4 million workers are employed in cooperatives worldwide, representing about 9.5% of the global workforce. In addition, about 72% of cooperatives are classified as worker cooperatives. In Europe, worker cooperatives' activities cover 73% of service activities, 14% of industrial activities, and 12% of construction activities. Despite the spread of this type of cooperatives in many developed countries, global data on the number of worker cooperatives (WCs) and their employment scale remain limited. The global cooperative database, which covers 156 countries and includes all types of cooperatives, shows no updated statistics—its latest figures go back to 2016. At that time, data were available only for 51 countries. In these 51 countries, about 12.4 million people were employed in worker cooperatives. Even in the top five countries with the highest share of employment in worker cooperatives (Italy, Malaysia, Sweden, India, and Spain), the share in 2016 ranged from a maximum of 3.9% to a minimum of 1.0% of the labor force.

As for worker cooperatives in Arab countries, they are almost absent, which may be due to a lack of awareness or deteriorating conditions. This raises several questions: Why has the model of worker cooperatives disappeared from Arab countries? Why have worker cooperatives not gained importance in Arab scientific literature? What are the similarities and differences between worker cooperatives and other cooperative models spread in the Arab region?

This highlights the importance of the study, which seeks to present the literature related to worker cooperatives and their role in promoting sustainable development by generating employment, reducing unemployment, improving wages, encouraging innovation, and thereby achieving social justice. It also aims to enrich researchers' knowledge with the latest scientific research on cooperatives in general and worker cooperatives in particular, given their significant role in achieving sustainable development sought by all countries.

To achieve this, the study aimed to identify worker cooperatives as a tool for economic growth and sustainable development by examining the main concepts and theoretical

frameworks of worker cooperatives, comparing them with other cooperative models, identifying similarities and differences between companies and cooperatives, and studying the reality of legislation and legal frameworks regulating cooperative transformation in Arab countries.

The study adopted the historical method to trace the worker cooperative movement, in addition to the descriptive analytical method to explore the current state of worker cooperatives, provide a practical model for transforming enterprises into worker-owned and worker-managed cooperatives, and conduct case studies, analysis, and documentation. It also analyzed differences in the legal frameworks and organizational structures adopted for enterprise transformation into worker cooperatives, and drew out best practices that could be adapted locally. The methodology was designed to fit the nature of the subject, which is relatively new in the Arab research environment, while relying on international experiences and pioneering Western models.

The study included the introduction, problem statement, importance, objectives, research methodology, and data sources. It was structured into seven chapters:

1. Chapter One: Theoretical framework and literature review.
2. Chapter Two: Worker cooperatives (legislative framework).
3. Chapter Three: Mechanisms of transformation into worker cooperatives.
4. Chapter Four: Models of evaluation and management of cooperative enterprises.
5. Chapter Five: Financing cooperative transformation.
6. Chapter Six: Governance of cooperatives.
7. Chapter Seven: Labor law and worker cooperative transformations.

The study concluded with several findings, the most important of which are:

The diversity of the legal framework for worker cooperatives and the absence of unified global legislation. Some countries recognize worker cooperatives under specific laws, while in others they are included within general cooperative or company laws. In the Arab world, however, there is no real presence of worker cooperatives nor legislation that supports them. Also results indicate that transforming enterprises into worker cooperatives can achieve several economic and social benefits, such as job stability, the creation of permanent and long-term employment with stable returns, improved income levels, the development of managerial skills, and ensuring democratic governance.

Based on previous findings, the study recommends the need to:

1. Developing unified and encouraging Arab legislation.
2. Issuing a specific law for worker cooperatives that defines conditions for establishment, membership, and governance.
3. Providing tax and financial incentives to encourage transformation into the cooperative model.
4. Preparing a model implementation guide for agreements related to worker cooperatives.
5. Activating the Arab cooperative movement, particularly worker cooperatives, through spreading cooperative awareness, organizing workshops, and providing greater support for applied research and studies in this field.

ملخص الدراسة

تنتشر التعاونيات في جميع انحاء العالم تقريبًا ، حيث يعترف الحلف التعاوني الدولي (ICA) بوجود نحو أكثر من ثلاثة ملايين تعاونية تضم نحو مليار عضو تعاوني ، أي ما يقرب من 12% من سكان العالم، وتقدم هذه التعاونيات خدماتها لعدد كبير جدا من الافراد حول العالم ، بل وتمتلك بشكل جماعي أصولًا تقدر بتربليونات الدولارات . وقد ظهرت التعاونيات العمالية في اوائل القرن التاسع عشر في اوروبا ثم انتشرت في جميع أنحاء العالم، وتكيفت مع مختلف السياقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حتى اصحت تغطى مختلف القطاعات الاقتصادية ، بما فيها الزراعة والصناعة والخدمات والتعليم والصحة والثقافة، حيث تعمل على تعزيز الاستقلال الاقتصادي للعاملين من خلال امتلاكهم لأدوات الانتاج ، وتعزيز قيم المشاركة في بيئة العمل ومن ثم توليد فرص العمل المستدام . وبذلك اصحت التعاونيات ركيزة أساسية في تعزيز التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي والاندماج الاجتماعي والابتكار والتشاركية

يقدر عدد العاملين في التعاونيات العمالية بمختلف انشطتها حول العالم بنحو 279.4 مليون عامل يمثلون نحو 9.5% من إجمالي القوة العاملة العالمية ، بالإضافة الى ان نحو 72% من التعاونيات يصنف أنه تعاونية عمالية. تغطى الانشطة التعاونية العمالية في اوروبا 73% من الانشطة الخدمية و 14% من الانشطة الصناعية ، 12% من التشييد والبناء. ورغم انتشار هذا النوع من التعاونيات في كثير من دول العالم المتقدم ، الا ان البيانات العالمية حول عدد التعاونيات العمالية (wc) وحجم التوظيف بها لا يزال ضئيل . حيث تشير قاعدة بيانات التعاونيات والتي تضم في عضويتها نحو 156 دولة تشمل كافة انواع التعاونيات لا توجد بيانات محدثة وانما اخر احصائية تعود لعام 2016، وعند دراسة التعاونيات العمالية لم تتوافر بيانات إلا عن 51 دولة فقط. على الرغم ان في هذه الدول الـ 51 يوجد نحو 12.4 مليون شخص يعملون في التعاونيات العمالية ، حتى في الدول الخمس الأولى من حيث نسبة العمالة في التعاونيات العمالية (إيطاليا، ماليزيا، السويد، الهند، وإسبانيا)، تراوحت هذه النسبة عام 2016 بين 3.9% كحد أقصى و 1.0% كحد أدنى من قوة العمل .

اما التعاونيات العمالية في الدول العربية فتواجه حالة من الاختفاء الذي قد يرجع لغياب الوعي او تدنى الازواضع مما يطرح امامنا عدة تساؤلات: ما سبب اختفاء نموذج التعاونيات العمالية من البلدان العربية؟، لماذا لم تحظى التعاونيات العمالية بأهمية في الأدبيات العلمية العربية؟ ما اوجه الاختلاف والتشابه بين التعاونيات العمالية والنماذج التعاونية الاخرى المنتشرة عربياً؟

مما يظهر مدى اهمية الدراسة حيث تسعى الى عرض الاديبيات المتعلقة بالتعاونيات العمالية ودوره في تعزيز التنمية المستدامة من خلال توليد فرص عمل والقضاء على البطالة وتحسين الاجور وتشجيع الابتكار ومن ثم تحقيق العدالة الاجتماعية ، بالإضافة الى اثراء المعرفة لدى الباحثين بمستجدات البحث العلمي في مجال التعاونيات بوجه عام والتعاونيات العمالية بوجه خاص لما لها من اهمية كبيرة في تحقيق التنمية المستدامة التي تسعى اليها كل دول العالم . ولتحقيق ذلك استهدفت الدراسة الى التعرف على التعاونيات العمالية كأحد ادوات النمو الإقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال دراسة اهم المفاهيم والأطر النظرية للتعاونيات العمالية ، مقارنة التعاونيات العمالية بالأنماط التعاونية الاخرى ، التعرف على اوجه الشبه والاختلاف بين الشركة والتعاونية ، دراسة واقع التشريعات والهياكل القانونية المنظمة للتعاونيات في الدول العربية

وقد اعتمدت الدراسة في تحقيق اهدافها على المنهج التاريخي في تتبع الحركة التعاونية

العملية بالإضافة إلى المنهج التحليلي الوصفي بهدف استكشاف واقع التعاونيات العمالية وتقديم نموذج عملي لتحويل المؤسسات إلى تعاونيات مملوكة ومدارة من قبل العمال ودراسة الحالة والتحليل والتوثيق ، وتحليل مدى الاختلاف في الأطر القانونية والهياكل التنظيمية المعتمدة لتحويل المؤسسات إلى تعاونيات عمالية، واستنباط الممارسات الفضلى التي يمكن تكيفها محليًا. وقد جرى تصميم المنهجية بما ينسجم مع طبيعة الموضوع بوصفه جديدًا على البيئة البحثية في العالم العربي، مع الاستناد إلى تجارب دولية ونماذج غربية رائدة.

وقد اشتملت الدراسة على المقدمة والمشكلة وأهمية الدراسة وأهدافها والمنهجية البحثية ومصادر البيانات وقد تضمنت الدراسة سبعة أبواب حيث تضمن الباب الأول الاطار النظري والاستعراض المرجعي للدراسات السابقة ، الباب الثاني تناول التعاونيات العمالية (اطار تشريعي) ، الباب الثالث ، آليات التحول الى التعاونيات العمالية ، اما الباب الرابع : فاهتم بدراسة نماذج تقييم وإدارة الأعمال التعاونية ، كما تناول الباب الخامس : تمويل التحويل التعاوني ، اهتم الباب السادس حوكمة التعاونيات بالإضافة الى الباب السابع والذي تناول قانون العمل والتحويلات التعاونية العمالية

وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج من اهمها : تنوع الإطار القانوني للتعاونيات العمالية ، عدم وجود تشريعات عالمية موحّدة؛ فبعض الدول تعترف بالتعاونيات العمالية بقوانين خاصة، في حين تُدرج في دول أخرى ضمن القوانين العامة للتعاونيات أو الشركات، أما عربيًا فلا يوجد جود حقيقي للتعاونيات العمالية ولا تشريعات تدعمها .

تشير نتائج الدراسة الى تحقق بعض الفوائد الاقتصادية والاجتماعية من التحول الى التعاونيات العمالية مثل إستقرار الوظائف ، خلق فرص عمل دائمة وطويلة الأجل بعوائد مستقرة . ، تحسن مستوى الدخل، تنمية المهارات الإدارية، ضمان الحوكمة الديمقراطية

وقد اوصت الدراسة بضرورة تطوير تشريعات عربية موحّدة ومحفزة. إصدار قانون خاص بالتعاونيات العمالية يحدد شروط التأسيس والعضوية والحوكمة، منح حوافز ضريبية وتمويلية لتشجيع التحول إلى النموذج التعاوني، إعداد دليل تطبيقي نموذجي للاتفاقيات المعنية بالتعاونيات العمالية، ضرورة تنشيط الحركة التعاونية العربية وخاصة العمالية من خلال نشر الثقافة التعاونية وتنظيم ورش العمل وتقديم مزيد من الدعم للبحوث والدراسات التطبيقية في هذا الإطار

المحتويات

الصفحة	الموضوع
10	المقدمة
11	المشكلة
12	أهمية الدراسة
12	هدف الدراسة
13	المنهجية البحثية ومصادر البيانات
14	الباب الاول: الاستعراض المرجعي والإطار النظري
14	✓ الفصل الاول: الاستعراض المرجعي
23	✓ الفصل الثاني: الإطار النظري لاهم المفاهيم المرتبطة بالتعاون والتعاونيات
36	الباب الثاني: التعاونيات العمالية (إطار تشريعي)
42	الباب الثالث: آليات لتحول الى التعاونية العمالية
43	✓ الفصل الاول: آليات ومعوقات التحول التعاوني
47	✓ الفصل الثاني: الملكية والتحول التعاوني
59	الباب الرابع: تقييم وإدارة الأعمال التعاونية
59	✓ الفصل الاول: مناهج ونماذج التقييم التعاوني
63	✓ الفصل الثاني: تقييم الأعمال وتحديد سعر البيع
66	الباب الخامس: تمويل التحويل التعاوني
75	الباب السادس: حوكمة التعاونيات
83	الباب السابع: قانون العمل والتحويلات التعاونية العمالية
91	✓ مثال تطبيقي الحالة القانونية لتعاونية موظفي الازهار
94	النتائج
95	التوصيات
96	المراجع

المقدمة

تنتشر التعاونيات في جميع انحاء العالم تقريبًا ، حيث يعترف الحلف التعاوني الدولي (ICA) بوجود نحو أكثر من ثلاثة ملايين تعاونية تضم نحو مليار عضو تعاوني ، أي ما يقرب من 12% من سكان العالم، وتقدم هذه التعاونيات خدماتها لعدد كبير جدا من الافراد حول العالم ، بل وتمتلك بشكل جماعي أصولًا تقدر بتربليونات الدولارات .

تتعدد التعاونيات حول العالم وفقا للهدف من انشاءها فهناك التعاونيات الزراعية والائتمانية والاستهلاكية... الخ ، لكنها جميعا تعمل وفق اطر محددة واضحة تطورت عبر قرون من العمل الإقتصادي و الإجتماعي معا . وعلى الرغم من التطور الإقتصادي والثورات الصناعية والتكنولوجية والعولمة التي امتدت لتجعل العالم قرية صغيرة الا ان المبادئ التعاونية ظلت راسخة ثابتة ولكن بحذر تطورت وبثبات حتى بات الاقتصاد التعاوني اقتصاد ينبغي التعامل معه من ذات المنطلق الذي يتم مع الاقتصاد الرأسمالي او الاشتراكي . وتعتبر التعاونيات العمالية أحد أشكال الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، الذي يضم مجموعة متنوعة من المنظمات التي تسعى إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية والبيئية بالإضافة إلى الأهداف الاقتصادية، حيث تشمل أنماط العمل التعاونيات العمالية، وجمعيات المنفعة المتبادلة والمشاريع الاجتماعية، التي تستجيب بقوة لاحتياجات فئات المواطنين والمجتمعات المحلية .

يقدر عدد العاملين في التعاونيات العمالية بمختلف انشطتها حول العالم بنحو 279.4 مليون عامل يمثلون نحو 9.5% من إجمالي القوة العاملة العالمية ، بالإضافة الى ان نحو 72% من التعاونيات يصنف أنه تعاونية عمالية⁽¹⁾. تغطي الانشطة التعاونية العمالية في اوروبا 73% من الانشطة الخدمية و 14% من الانشطة الصناعية ، 12% من التشييد والبناء.

وقد ظهرت التعاونيات العمالية في اوائل القرن التاسع عشر في اوروبا ثم انتشرت في جميع أنحاء العالم، وتكيفت مع مختلف السياقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حتى اصحت تغطي مختلف القطاعات الاقتصادية، بما فيها الزراعة والصناعة والخدمات والتعليم والصحة والثقافة، حيث تعمل على تعزيز الاستقلال الاقتصادي للعاملين من خلال امتلاكهم لأدوات الانتاج، وتعزيز قيم المشاركة في بيئة العمل ومن ثم توليد فرص العمل المستدام . وبذلك اصحت التعاونيات ركيزة أساسية في تعزيز التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي والاندماج الاجتماعي والابتكار والتشاركية

وتأتى الهند في المرتبة الاولى من حيث عدد التعاونيات العمالية بنحو 39 الف تعاونية وفقا لتقديرات الحلف التعاوني الدولي يليها ايطاليا 29.4 الف تعاونية ثم الارجنتين 23 الف تعاونية عمالية ، وعلى الرغم من ان اسبانيا تأتي في المرتبة الرابعة بنحو 17.3 الف تعاونية عمالية الا انها تمتلك نموذجاً رائداً في التعاونيات العمالية وهو نموذج موندراجون حيث اكبر شبكة تعاونية عمالية صناعية في العالم يعمل بها أكثر من 700 الف عامل وفقا لتقديرات عام 2024 من خلال 257 تعاونية تغطي كافة الانشطة التعاونية والتمويلية والتجزئة .

الا ان تقديرات المدونة التعاونية العمالية تشير الى ان بريطانيا تضم نحو 400 تعاونية عمالية⁽²⁾، وتتسم والمملكة المتحدة بوجه عام بتعاونيات أفقر ولكن هناك توسع مستمر خاصة في قطاع الخدمات العمالية. ويعتبر نموذج تعاونيات موندراجون في اسبانيا يعتبر سابع اكبر

1 Cooperatives and Employment - Second Global Report, ICA, 2017

2 (workers.coop. , The worker cooperative code (3rd ed.),2023 <https://workers.coop/resources>)(<https://workers.coop/resources>)

مجموعة شركات في اسبانيا ، اما ايطاليا شبكة تعاونيات «إمبيليا- رومانيا» تمثل نموذجًا ناجحًا وواسع الانتشار⁽³⁾ ، فهناك نحو 14 الف تعاونية عمالية تقدم 50% من الخدمات الإجتماعية، وفي الارجنتين وعقب ازمة 2001 استولى العمال على المصانع المهجورة، وأصبحت التعاونيات مسؤولة عن نحو 10% من الناتج المحلي وقد شهدت دول اخرى مثل جنوب أفريقيا، كوريا، الولايات المتحدة توسعا ملحوظاً في نموذج التعاونيات العمالية⁽⁴⁾

مشكلة الدراسة

التنمية الهدف الأسمى للدول تحدث التنمية من خلال توجيه الدولة لاستغلال كافة مواردها العامة والخاصة وتوجيهها نحو تغيير نوعية الحياة والعمل المتواصل للارتقاء بجودة الحياة وتحقيق الرفاهية

وتعتبر الجمعيات التعاونية من اهم المؤسسات التنموية التي تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول من خلال تفعيل مشاركة الافراد في خدمة مجتمعهم.

عندما لا يقوم الأعضاء التعاونيون أنفسهم بالنشاط الفعلي للتعاونية، ويلجئون الى توظيف او استئجار شخص للقيام بالأنشطة التي يُفترض أنها «تعاونية» فهذا يعنى وجود مشكلة لا ترتبط بالتعاون نفسه وانما بالقائمين عليه. ومن دراسة الانماط المختلفة للتعاونيات نجد ان التعاونيات العمالية هي النوع الوحيد من التعاونيات الذي يقوم أعضاؤه بتنفيذ النشاط المشترك للتعاونية بأنفسهم، ورغم انتشار هذا النوع من التعاونيات في كثير من دول العالم المتقدم، الا ان البيانات العالمية حول عدد التعاونيات العمالية (wc) وحجم التوظيف بها لا يزال ضئيل. حيث تشير قاعدة بيانات التعاونيات والتي تضم في عضويتها نحو 156 دولة تشمل كافة انواع التعاونيات لا توجد بيانات محدثة وانما اخر احصائية تعود لعام 2016، وعند دراسة التعاونيات العمالية لم تتوافر بيانات إلا عن 51 دولة فقط. على الرغم ان في هذه الدول الـ 51 يوجد نحو 12.4 مليون شخص يعملون في التعاونيات العمالية، حتى في الدول الخمس الأولى من حيث نسبة العمالة في التعاونيات العمالية (إيطاليا، ماليزيا، السويد، الهند، وإسبانيا)، تراوحت هذه النسبة عام 2016 بين 3.9% كحد أقصى و1.0% كحد أدنى من قوة العمل.

اما التعاونيات العمالية في الدول العربية فتواجه حالة من الاختفاء الذي قد يرجع لغياب الوعي او تدنى الاوضاع او فقدان الشغف بالفكرة ذاتها ، فالتعاونيات العمالية تتواجد في بعض البلدان العربية بشكل محدود تحت مسميات اخرى مثل التعاونيات الإنتاجية او الحرفية في مصر والعراق ، حيث الاغفال المتعمد لهذا النوع من التعاونيات من قبل البعض في كثير من البلدان العربية لاعتبارات سياسة جعل بعض الانماط التعاونية الاخرى تتصدر المشهد مثل تعاونيات الائتمان ، التعاونيات الزراعية ،التعاونيات الاستهلاكية والاسكانية وغيرها من التعاونيات المرتبطة بالقطاعات الاقتصادية المختلفة ، رغم عدم التزام تلك التعاونيات بالعمل التعاوني الحقيقي مثل التعاونيات العمالية مما يطرح امامنا عدة تساؤلات :

ما سبب اختفاء نموذج التعاونيات العمالية من البلدان العربية ؟

لماذا لم تحظى التعاونيات العمالية بأهمية في الأدبيات العلمية العربية؟

(3) Pencavel, J.. Notes for students: Worker cooperatives. Stanford University, 2018

(4) workers.coop. , The worker cooperative code (3rd ed.), 2023 <https://workers.coop/resources>

ما اوجه الاختلاف والتشابه بين التعاونيات العمالية والنماذج التعاونية الاخرى المنتشرة عربياً؟
هل هناك فجوة معرفية وتطبيقية تعوق تبنى العالم العربي لنموذج التعاونيات العمالية الناجح
في الغرب؟
ماهي آليات تطبيق وتنفيذ نموذج تعاوني عمالي يراعي البيئة القانونية والاقتصادية والاجتماعية
العربية؟

أهمية الدراسة

الاهمية النظرية (على المستوى الأكاديمي): تسعى الدراسة الى عرض الادبيات المتعلقة بالتعاونيات العمالية ودوره في تعزيز التنمية المستدامة من خلال توليد فرص عمل والقضاء على البطالة وتحسين الاجور وتشجيع الابتكار ومن ثم تحقيق العدالة الاجتماعية، بالإضافة الى اثراء المعرفة لدى الباحثين بمستجدات البحث العلمي في مجال التعاونيات بوجه عام والتعاونيات العمالية بوجه خاص لما لها من اهمية كبيرة في تحقيق التنمية المستدامة التي تسعى اليها كل دول العالم.

الاهمية التطبيقية: وضع إطار علمي منهجي لفهم واقع التعاونيات العمالية في الوطن العربي، وتحفيز نشاطها في المنطقة العربية. ومن ثم وضع توصيات مقترحة واليات تنفيذ تخدم المعنيين من واضعي السياسات ومتخذي القرار نحو الاهتمام بتعزيز دور التعاونيات العمالية في الوطن العربي ومدى قدرتها على المنافسة السوقية وتحقيق نمو اقتصادي مستدام، مما يجعلها نموذجا استرشاديا يمكن تطبيقه في كثير من دول الجنوب العالمي.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة الى التعرف على التعاونيات العمالية كأحد ادوات النمو الإقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال دراسة :

- دراسة المفاهيم والأطر النظرية للتعاونيات العمالية
- مقارنة التعاونيات العمالية بالأنماط التعاونية الاخرى
- التعرف على اوجه الشبه والاختلاف بين الشركة والتعاونية
- دور التعاونيات العمالية في النمو الإقتصادي
- النماذج التعاونية العمالية في العالم
- واقع التشريعات والهيكل القانونية المنظمة للتحويل التعاوني في الدول العربية
- سيناريو مقترح حالة جمعية الازهار التعاونية العمالية (فلسطين)

الطريقة البحثية ومصادر البيانات

اعتمدت الدراسة في تحقيق اهدافها على المنهج التاريخي في تتبع الحركة التعاونية العمالية بالإضافة الى المنهج التحليلي الوصفي بهدف استكشاف واقع التعاونيات العمالية وتقديم نموذج عملي لتحويل المؤسسات إلى تعاونيات مملوكة ومدارة من قبل العمال و دراسة الحالة والتحليل والتوثيق ، وتحليل مدى الاختلاف في الأطر القانونية والهياكل التنظيمية المعتمدة لتحويل المؤسسات إلى تعاونيات عمالية، واستنباط الممارسات الفضلى التي يمكن تكييفها محليًا. وقد جرى تصميم المنهجية بما ينسجم مع طبيعة الموضوع بوصفه جديدًا على البيئة البحثية في العالم العربي، مع الاستناد إلى تجارب دولية ونماذج غربية رائدة. لقياس مدى امكانية تطبيق النموذج التعاوني العمالي في الوطن العربي. وقد اعتمدت الدراسة على الابحاث والدراسات العلمية المنشورة بالإضافة الى التقارير والاصدارات الخاصة بالحلف التعاوني الدولي .

الباب الاول الاستعراض المرجعي والإطار النظري

تمهيد:

يستهدف هذا الباب من الدراسة إلقاء الضوء على أهم النتائج والتوصيات والمعلومات والأساليب البحثية التي تضمنتها الدراسات والبحوث العلمية التي أعدتها الجامعات والهيئات البحثية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وفقاً للتطور الزمني وذلك بهدف الاستفادة من المؤشرات والنتائج التي استخلصتها هذه الدراسات من جهة و اوجه النقص أو القصور بهدف التعرف على أهم النقاط التي لم يتم تناولها أو بحثها من قبل. وذلك للاستفادة منها في تقديم هذه الدراسة

كما يتطلب التحليل السليم لأي مشكلة اقتصادية في المقام الأول تحديده في إطارها النظري ثم وصفها لإلقاء الضوء على أبعادها وكشف النقاب عن مضمونها لذلك فقد قسمت الدراسة في هذا الباب إلى فصلين يتناول الأول استعراضا لبعض الدراسات والبحوث السابقة وفقاً للتطور الزمني. بينما تناول الفصل الثاني الإطار النظري، حيث خصص لاستعراض بعض المفاهيم والأساليب المرتبطة بالاقتصاد التعاوني وبوجه خاص التعاونيات العمالية.

الفصل الاول الاستعراض المرجعي

ينقسم هذا الفصل الى ثلاث اقسام رئيسية يتناول الاول الدراسات المرتبطة بالتعاونيات العمالية. اما القسم الثاني: فيتناول الدراسات المتعلقة بالتعاونيات في الوطن العربي، اما القسم الاخير فيتضمن استخلاص أهم نتائج الدراسات والبحوث السابقة.

أولاً: الدراسات المرتبطة بالتعاونيات العمالية:

حاول حسب النبي (5) دراسة دور التعاون في تطوير الصناعات الصغيرة في مصر حيث شهدت قبة الستينات انشاء جمعيات تعاونية صناعية تضم اصحاب المصانع الصغيرة والعمال حيث يم تقديم المساعدات الفنية والتنظيمية والمالية والتسويقية وقد بلغ عدد هذه الجمعيات 280 جمعية تعاونية صناعية عام 1965 في مختلف فروع الصناعة وتضم في عضويتها الاف من العمال والحرفيين على سبيل المثال ضمت جمعيات الاثاث والنجارة والمقدر عددها بنحو 37 جمعية نحو 7182 عامل ، جمعيات الغزل والنسيج اليدوي 3123 عامل في نحو 17 جمعية ، وانتشرت التعاونيات المجمععة وهى التعاونيات التي تضم اصحاب المصانع والعمال في مصنع واحد ويعملون معا لتحقيق مصلحة الجمعية وتحت اشرافها وتكون الادارة من الجمعية ذاتها .

اوضح عبد الرحمن (6) انه تم اختيار الجمعيات التعاونية الحرفية والمهنية في الاردن نظرا لعدم احرارها أي تقدم في الدور المنوط بها بل بلغ الامر انه في الوقت الذي تضاغت فيه عدد الجمعيات التعاونية في أنشطة اخرى اضعافا كانت التعاونيات الإنتاجية والمهنية تعاني من الجمود وانسحاب الاعضاء حتى بلغ عدد الجمعيات 6 جمعيات متواجدة في عمان. ففي الوقت الذي شهد الاردن نموا في النشاط الإقتصادي خاصة الصناعي كان من المتوقع ان تشهد التعاونيات الحرفية رواجاً تجمدت تلك التعاونيات رغم خصائص القطاع الصناعي في الاردن والذي يتيح بيئة عمل خصبة للتعاونيات الحرفية والمهنية ، ويعزى البعض ذلك لاقتران النشاط الزراعي بالحركة التعاونية دون باقي الأنشطة الاقتصادية مما ادى لتخلف تلك الأنشطة عن الركب

(محمد حسب النبي . التعاون والصناعات الصغيرة التنسيق بين احتياجات البلاد ومصالح الأفراد . مجلة الطبعة . مؤسسة الأهرام . عدد 9 . 1965)

(اسماعيل عبد الرحمن . تقويم مستوى اداء الجمعيات التعاونية الحرفية في الأردن "دراسة ميدانية" . مجلة تنمية الراقدين . كلية الادارة والاقتصاد . جامعة 16

الموصل . مجلد 10 . عدد23، 1988

التعاوني ، وقد اوضحت النتائج ان تعثر الحركة التعاونية بين الحرفيين يرجع لعدة اسباب منها ما يرتبط بالتعاونيات نفسها او بالأعضاء انفسهم مثل تدنى المستوى التعليمي للأعضاء وعدم التزام الجمعيات بقانون التعاون والانظمة التعاونية خاصة مع تدنى الوعي التعاوني وانخفاض الكفاءة الادارية والتنظيمية لدى التعاونيات ادارة وافراد ، بالإضافة لقصور المنظمات التعاونية عن اداءها في دعم التعاونيات الحرفية من خلال توفير التدريب والارشاد ودعم الاعضاء تعاونيا ومن ثم اوصت الدراسة بإجراء بعض التعديلات التشريعية على قانون التعاون ليتناسب مع مجريات العصر وتطور الحركة التعاونية على ان تكون النصوص التشريعية واضحة وقاطعة ، اقرار الاعفاءات الضريبية على التعاونيات، بالإضافة الى ضرورة الالتزام بمبادئ التعاون خاصة فيما يتعلق بالاشتراك في التعاونية والعائد على المعاملات ،

أكدت الأمم المتحدة (7) ضرورة تشجيع الحكومات على إشراك التعاونيات في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية واخذ ذلك بعين الاعتبار عند دراسة الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية وتعزيز دورها من خلال الوكالات الحكومية والمنظمات الوطنية الممثلة للتعاونيات، ودعم الأمم المتحدة لبرامج وأهداف الحركة التعاونية الدولية وزيادة هذا الدعم وتقديم تقارير دورية للجمعية العامة للأمم المتحدة عن مركز التعاونيات ودورها. وقد تقدم الأمين العام بعدة تقارير ركز فيها على أهمية دور التعاونيات في معظم المجتمعات وما لها من قدرة على الإسهام في حل المشاكل الرئيسية وأكد على أهمية دعم الجمعية العامة للأمم المتحدة للتعاونيات وإيجاد البيئة المشجعة لتنميتها وتوجيه اهتمام الحكومات في كافة بلدان العالم (وخصوصا التي تجري في دولها تغيرات هيكلية هامة) نحو تعزيز الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والاستفادة من التعاونيات في بناء مجتمعاتها، وحث الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة ذات الصلة والاهتمام بالتعاونيات مثل البنك الدولي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وغيرها من المنظمات الحكومية المعنية والمنظمات التعاونية الدولية على الإسراع للانضمام للجنة تعزيز التعاونيات والنهوض بها وعلى ضمان فعاليتها وتقديم إسهاماتها من الموارد المناسبة .

استهدف قاقيش ، وخبشارمة (8) في دراستهما التعرف على مدى مساهمة الجمعيات التعاونية المحلية في الانتاج المحلي ، والتعرف على العوامل المؤثرة على ارباح التعاونيات لما لذلك من اثر تنموي على المجتمع ، وقد اظهرت نتائج الدراسة تذبذب ملحوظ في الارباح فهناك جمعيات حققت زيادة ملحوظة في الارباح مما يشير لوجود قيادات تعاونية واعية وذات كفاءة ، ومدى فاعلية السياسات المتبعة في تحصيل مستحقات التعاونية بينما الجمعيات التعاونية ذات الارباح المنخفضة فتعاني من عدم سداد الاعضاء لالتزاماتهم وزيادة النفقات واتباع طرق لتوزيع الارباح غير صحيحة ومن ثم اوصت الدراسة بضرورة اجراء حملات توعية تهدف الى بث الروح التعاونية بين الناس وتدعوهم للانضمام الى التعاونيات ، وضرورة اجراء دراسات الجدوى للمشروعات التي تنفذها التعاونيات بالإضافة الى منح حوافز تشجيعية للأعضاء الذين يسددون مستحقاتهم في مواعيد مبكرة .

كما اهتمت منظمة العمل الدولية بالتعاونيات (9) حيث ورد في الوثيقة التي عرضت على الدورة التاسعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي عام 2001 إطارا عاما لمسيرة التعاونيات في القرن الحادي والعشرين تمهيدا لدورها عن الأمم المتحدة. وأكدت هذه الوثيقة على ضرورة تحرير التعاونيات من سيطرة الحكومات ومسايرة المتغيرات العالمية السريعة والمتلاحقة التي سادت العالم في السنوات الأخيرة حيث أصبح للتعاونيات دورا مهما في البلدان الصناعية بالإضافة للبلدان النامية

(7) Michael Cracknell, Cooperatives in the Context of Globalization and Liberalization, FAO Cooperatives Consultant, March 1996.

محمود حسن سالم قاقيش . حسين على خبشارمة . دراسة ربحية الجمعيات التعاونية في محافظة اربد . مجلة مؤنة للبحوث والدراسات . سلسلة العلوم (8) الانسانية والاجتماعية . جامعة مؤنة . مجلد 12 . عدد 4 . الاردن . 1997

منظمة العمل الدولية. مؤتمر العمل الدولي. الدورة 89. صيف 2001 (1) 9

وخصوصاً في مواجهة عدد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية الجارية كالبطالة والتنمية الاجتماعية وخصوصاً أنه لم يعد ينظر للتنمية على أنها تقليد للبلدان الصناعية فقط.

تشير بعض التجارب العالمية الناجحة (10) أنه في إطار مبادرة منظمة العمل الدولية الهادفة إلى تشجيع فكرة العمل التعاوني، جاءت توصية منظمة العمل الدولية رقم 193 المتعلقة بتعزيز التعاونيات والتي تهدف من خلال تعاون المنظمة مع الحكومات والهيئات التعاونية المختلفة قيام التعاونيات والاتحادات بدور أكثر فاعلية لتحقيق الأهداف المرجوة على أرض الواقع على المستوى الوطني. ومن جهةٍ أخرى، اعتبر أمين عام مجموعة أصحاب العمل في مؤتمر العمل الدولي، (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). أنّ التعاونيات تستطيع أن تضطلع بدورٍ أساسي في اقتصاد بلدانها وفي عددٍ من البلدان أصبحت التعاونيات تشكّل قطاعاتٍ ناجحة، ومثالا على ذلك مجموعة «ميفروس» في سويسرا، ومجموعة «موندراجرون» في إسبانيا، ومصرف الاعتماد الزراعي في فرنسا. وغالباً ما تكون هذه التعاونيات من الأعضاء الناشطين في منظمات أصحاب العمل، وتؤدي دوراً مهماً في التنمية الوطنية.

استهدف Kontogeorgos, Theodossiou, et (11) في دراستهم التعاونيات العمالية في اليونان وخاصة التي تمارس نشاط تربية الدواجن وذلك للتعرف عن مدى رضا العمال عن العمل في التعاونية باعتباره عاملاً أساسياً في نجاح التعاونيات على عكس الشركات التقليدية بهدف الوصول لآليات لتحسين بيئة العمل في هذه التعاونيات، وقد اظهرت نتائج الدراسة ان مستوى رضا العمال بهذه التعاونيات متوسط وانهم راضيين عن شعور الامان الوظيفي مقارنة بالعمل في القطاع الخاص الا انه قد ظهر استياء من مستوى الاجور، والظروف البيئية المحيطة بالعمل حيث العمل في مزارع الدواجن مرهق، بالإضافة لضعف فرص التدريب. وقد انتهت الدراسة الى ان التعاونيات العمالية يمكن ان توفر بيئة عمل أكثر عدالة واستقرار من القطاع الخاص التقليدي لكنها تحتاج الى تطوير مستمر في الاجور والتدريب والبيئة المحيطة بالعمال حتى تحقق مستويات اعلى من الرضا بين العمال.

كما ناقش Berry and Bell (12) في دراستهما ظاهرة العمل الهش (Precarious Work) في الولايات المتحدة مع التركيز على الرعاية المنزلية نظرا لاتسام هذا النوع من العمل بانخفاض الاجور وعدم وجود مزايا بالإضافة الى المخاطر الصحية والجسدية ومن ثم يعيش اكثر من ثلث العاملين تحت خط الفقر ونصفهم يعتمد على المساعدات العامة لذا تعتبر التعاونيات العمالية افضل النماذج المطروحة لمساعدة العمال لما تتسم به من خصائص فالعمال انفسهم سوف يديرون التعاونية ويتخذون قراراتهم في اطار ديمقراطي (صوت واحد لكل عامل) وتعتبر الجمعية التعاونية للرعاية المنزلية اكبر تعاونية عمالية في امريكا حيث تضم اكثر من 2000 حيث عملت على تحقيق المزايا التالية للعمال : حققت استقرار اكبر في ساعات العمل، رعاية صحية شاملة للعامل واسرته، مشاركة شبه كاملة في خطط التقاعد، تطوير المهارات والتدريب، رفع مستوى الرضا الوظيفي مما ادى لانخفاض معدلات ترك العمل. وقد اوضحت الدراسة ان التعاونيات قد لا تستطيع حل جميع المشكلات ولكنها تخلق بيئة عمل عادلة خاصة للمرأة والاقليات العرقية وتساهم في الحد من الفقر وعدم المساواة من خلال تمكين العمال اقتصاديا ومن ثم تتيح التعاونيات العمالية نموذجاً أكثر انصافاً وملائمة للعمل وركيزة اساسية لإعادة بناء سوق العمل على اساس ديمقراطية عادلة. الا انه رغم كل ما تتمتع به من مزايا تبقى محدودة الانتشار نظرا لصعوبة التمويل، وطبيعة المخاطر المحيطة بالعمال وانتشار بعض الثقافات الفردية التي لا تتماشى مع القيم التعاونية.

10 (3) منظمة العمل الدولية على موقع المنظمة على الانترنت . 2001
www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm

Achilleas Kontogeorgos, George Theodossiou, Christos Karelakis, & Anastasios Michailidis, Workers in a poultry cooperative: A study on () 11 their job satisfaction. In Cooperatives and Local Development , Springer , 2018

Daphne Berry & Myrtle P. Bell, Worker Cooperatives: Alternative Governance for Caring and Precarious Work , Equality , Diversity and () 12 Inclusion ,An International Journal, Vol.37. No.4, 2018

تناول الحسبان (13) في دراسته الإطار القانوني لمشاكل الجمعيات التعاونية ذات الاهداف التجارية حيث تتدرج التعاونيات ذات الاهداف التجارية في الامارات وغالبية الدول العربية تحت تبعية وزارة التنمية الاجتماعية رغم ان التعاونيات التجارية تشبه الى حد كبير الشركات التجارية الا انها تختلف عنها في الهدف الخاص وهو خدمة فئة المستهلكين في المجتمع. وقد تركزت مشكلة الدراسة حول ممارسة الجمعيات التعاونية للنشاط التجاري والذي يتضمن نمو راس المال وتضخمه و وجود هيكل اداري من الموظفين ، وتتلقى الدعم من الدولة الا ان عند مرحلة معينة من العمل تتوقف عن خدمة المستهلكين وتواجه مشاكل قانونية ويرغب الاعضاء المؤسسين في توريث مناصبهم لأبنائهم بطرق غير قانونية ، بالإضافة الى مخاطر سوء الادارة نتيجة سيطرة العض على مجلس الادارة لفترات طويلة ، لذا فان الحل القانوني الانسب لاستمرار عمل هذه التعاونيات في خدمة اعضائها والمجتمع هو تحولها الى شركة تعاونية تخضع لوزارة الاقتصاد مما يسمح لها بأداء عملها والتغلب على المعوقات والسلبيات التي تعوق دون تطورها ونموها .

اوضح ابراهيم (14) في دراسته حول دور التشريعات التعاونية في الحد من العمالة غير المنظمة ان المشروعات التعاونية من النظم الاقتصادية التي تقف على طرفي نقيض مع النظام الرأسمالي ومن ثم يجب التمييز بين كل من الشركات التعاونية ومنظمات المجتمع المدني ذات الاهداف الاقتصادية والاجتماعية، فالشركات التعاونية تقوم على تكوين شركات برؤوس اموال طائلة يساهم فيها الافراد من خلال المشاركة بمبلغ معين في الشركة وفي نهاية العام يتم توزيع الارباح بنسبة مساهمة كل فرد حيث الهدف الأساسي هو الربح. وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية عام 2015 التوصية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير النظامي الى الاقتصاد النظامي حيث ذكرت التعاونيات في هذه التوصية كجزء رئيسي في عملية الانتقال سواء من حيث الشركات او التوظيف مع ضرورة تبنى اطر تشريعية ملائمة .

وقد عرفت الدراسة التعاونيات العمالية بأنها المنشأة التي يمتلكها ويسيطر عليها الاعضاء أنفسهم الذين م غالبا عاطلون او مهددون بالتسريح من العمل ويرغبون في ايجاد فرصة عمل لأنفسهم بالإضافة الى انها تضم مجموعة من النساء والافراد المستبعدين اجتماعيا وتهدف التعاونيات العمالية الى تحقيق عدة اهداف من اهمها : توفير فرص العمل ، توفير الرعاية الصحية ، تقديم الخدمات الاجتماعية وبذلك تساهم التعاونيات في تحقيق اربعة اهداف اقتصادية توفير فرص العمل والتكافل الاجتماعي وتحقيق الديمقراطية وهي هدف سياسي هام بالإضافة الى الاهداف الثقافية مثل تحقيق انماط انتاج واستهلاك جديدة والاهداف البيئية واهمها التنمية المستدامة

اوضح بودشيشة (15) في دراسته ان عقود العمل الحالية تحول العمل الى عمل غير مرن هئش ، العمال غير مستقرون لا يعرفون بعضهم البعض فحدثت حالة من الاضمحلال الجماعي وتشتتت للمهن والمهارات ، لذا فان البديل الافضل لحل تلك الازمة هو العودة للاطار التعاوني حيث هو المخرج الوحيد لازمات العمل والعمال المتلاحقة على الا يكون البديل التعاوني هو نفس النسخة القديمة من التعاونيات وانما توليفة جديدة تجمع بين التقني والنفسي والاجتماعي والتركيز على حل اسباب الازمة ورأب الصدع بين العمل الظاهر والخفي بين صانع القرار ومتخذ القرار بين العامل والإداري بين الحقوق والواجبات . وقد اوصت الدراسة بضرورة عدم قبول هيمنة رأس المال على حساب العلاقات الاجتماعية، العمل على تطوير المنظور التعاوني لم له من قدرة على خلق فرص عمل لآلاف من العمال والمزارعين في الكثير من دول العالم، انشاء بنك تعاوني لخدمة التعاونيات

13 () مصطفى محمد الحسبان . جَوَيل الشكل القانوني للجمعيات التعاونية في دولة الامارات العربية المتحدة الى شركات تعاونية لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المحافظة على التوازن في الاسعار . مجلة آفاق للابحاث السياسية و القانونية . عدد 3 . 2019 .

14 () محمد عبد الرحمن ابراهيم . دور التشريعات التعاونية في الحد من العمالة غير المنظمة . مجلة العلوم القانونية . كلية القانون . جامعة بغداد . مجلد 34 . عدد 2 . 2019 .

15 () احمد بودشيشة . التعاونية الجديدة : هل هي الحل لازمة العمل وعلاقات العمل اليوم . مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع . جامعة جيجل . مجلد 2 . عدد 2 . 2019 .

لتفادي النظام التعامل مع النظام المصرفي، تشجيع الروح التعاونية في العمل ومساندة المؤسسات التعاونية.

اوضح Reuten (16) في دراسته عن تعاونية عمال موندراجون انه في عام 2019 وظفت تعاونيات عمال موندراجون والمقدر عددها بنحو 100 تعاونية حوالي 81 ألف عامل. وتتبع سجل التوظيف للعاملين في التعاونيات خلال فترة الدراسة (1983-2019) تبين ان معدل نمو التوظيف في التعاونيات العمالية فاق معدل النمو العام في اسبانيا بنحو 3.4 % ضعف وهو رقم يفوق معدل التوظيف في منظمة OECD والمقدر بنحو 6.3 %، كما يشير البحث الى ان تعاونيات موندراجون لم تكتفى بتوظيف العمال داخل اسبانيا بل امتد الامر الى خارجها حيث قدر عدد العاملين في الخارج الذين تم توظيفهم بنحو 14.5 ألف عامل أي حوالي 18% من إجمالي من تم توظيفهم عام 2019. ويرجع ذلك الى ان معظم العمال في الدول الرأسمالية ليس أمامهم خيار سوى العمل لدى مؤسسة رأسمالية خصوصًا عندما لا يمتلكون الوسائل لبدء مشروع فردي خاص بهم. وهذا يعني أنهم مضطرون لقبول شروط العمل، بما في ذلك الأجور المعروضة، إضافة إلى علاقات العمل السلطوية حيث يظل القرار النهائي بشأن تنظيم العمل بيد الإدارة، والإدارة نفسها ملزمة بالخضوع لشروط الربحية التي يحددها المالكون أو الممولون الآخرون للمؤسسة. ومن ثم نجد التعاونيات العمالية لا تتبع القواعد التنافسية السائدة ولا تشارك فيها فلها قواعد التعاونية المعيارية الخاصة، وعليها أن تسعى للجمع بينها وبين قواعد المنافسة الرأسمالية القائمة على الربح.

حاول كلاً من Ellerman and Gonza (17) التمييز بين التعاونيات العمالية وباقي التعاونيات في التاريخ التعاوني الحديث من خلال لأدبيات بداية الحركة التعاونية الحديثة ومقارنته بما ورد من سرد تاريخي رسمي للحركة التعاونية من قبل الحلف التعاوني الدولي عام 2015 حيث اظهرت الادبيات ان الحركة التعاونية الحديثة في أوائل القرن التاسع عشر شهدت اسهامات هامة من التعاونيين الأوينيين (Owenite cooperators) الذين تأثروا بأفكار روبرت أوين الإصلاحية. حيث ركز هؤلاء على ان التعاونيات العمالية هي الركيزة الأساسية لتمكين العمال اقتصاديًا، من خلال ملكيتهم الجماعية لوسائل الإنتاج، وتقاسم الأرباح، والمشاركة في الإدارة. اما التعاونيات الاستهلاكية فهي مجرد وسيلة داعمة لتوفير احتياجات الأعضاء بأسعار عادلة، وليست الهدف النهائي. بينما الحلف التعاوني الدولي يتجاهل تلك المرحلة حيث يشير الى أحد التجارب الاولى عام 1761 لمتجر يبيع دقيق الشوفان بسعر مخفض، ثم ينتقل مباشرة إلى تجربة رواد روتشديل عام 1844، الذين أسسوا أول تعاونية استهلاكية حديثة واعتبروا نموذجًا للحركة التعاونية العالمية. ومن ثم نجد ان هذا التركيز على التعاونيات الاستهلاكية في التاريخ الرسمي همش الإسهامات الأولى للتعاونيات العمالية، وأدى إلى تغييب الرؤية الأصلية التي كانت ترى في التملك والإدارة العمالية للمشروعات أداة للتغيير الاجتماعي والاقتصادي.

قام Santos et (18) واخرين بدراسة عن ريادة الاعمال والابتكار داخل التعاونيات العمالية حيث ينظر الجميع الى الصورة النمطية للتعاونيات والتي تختلف عن الشركات الرأسمالية في انها اقل ديناميكية واستجابة للتطور وقد اوضحت نتائج الدراسة ان وجود التعاونيات في بيئة تنافسية يدفعها لإظهار قوتها وكفاءتها الاقتصادية خاصة لما تتميز به من ديمقراطية الادارة وان كان البعض يرى ان اتخاذ القرارات بشكل جماعي قد يؤدي الى بطء اتخاذ القرار مقارنة بالشركات الا ان هذا المبدأ يقلل من المخاطرة ويزيد من الالتزام الإجتماعي من قبل كافة الاعضاء . وقد اظهرت

Greet Reuten , The Mondragon Worker Cooperatives' Employment Record 1983-2019, Journal of Labor and society , Brill, 2022 ()16

David Ellerman , Tej Gonza , Worker Cooperatives and Other * Cooperatives * , Ch 6, The Routledge Handbook of Cooperative Economics and) (17

Management , Routledge International Handbooks, London & New York , 2024

Francisco Santos , Carmen Guzmán , , & Lidia Valiente, Entrepreneurship and innovation in worker cooperatives and conventional firms: The) (18 role of external cooperation. Small Business Economics, Vol. 64, Springer,2025

نتائج تحليل دراسات الحالة لعدد من التعاونيات العمالية في كل من أوروبا وأمريكا اللاتينية ان زيادة الاعمال الجماعية هي نتاج التعاون الجماعي بين الافراد فالابتكار عملية جماعية أكثر منها فردية، ضرورة الموازنة بين الربح والرسالة الاجتماعية، التعاونيات العمالية لديها قدرة عالية على التكيف مع التغيرات السوقية رغم احتفاظها بمبادئها الديمقراطية. ومن ثم نجد ان التعاونيات العمالية ليست اقل ابتكارا من الشركات التقليدية ولكنها تبتكر بطرق مختلفة حيث يقوم جوهر الابتكار التعاوني على اشراك الاعضاء في توليد الافكار وتنفيذها، السعي الى حلول طويلة الاجل تفيد المجتمع، تعزيز ملكية العمال وحققهم في اتخاذ القرار، الا ان نتائج الدراسة قد اوضحت بعض التحديات التي تواجه التعاونيات العمالية من اهمها نقص التمويل الخارجي، الحاجة الى تدريب الاعضاء على المهارات الادارية والابتكارية.

اوضحت دراسة غروف (19) ان سيطرة الاحتلال على فلسطين دفعت المجتمع الفلسطيني يتجه الى التمكين السياسي وليس الإقتصادي وشمل ذلك الرجل والمرأة الا ان التمكين الإقتصادي والذي واجه الكثير من الازمة وخاصة من قبل المرأة بات امراً ضروريا في ظل الازمة التي يواجهها المجتمع الفلسطيني ، الامر الذي يتطلب معه اشراك المرأة في خطط التنمية ودمجها في الانشطة الاقتصادية المختلفة مما يرفع من دخلها ويحسن من استقلالها الإقتصادي ويضمن زيادة جودة حياتها، ولتحقيق ذلك تم اجراء دراسة ميدانية استهدفت النساء المستفيدات من جمعية تنمية المرأة التعاونية للتوفير والتسليف في كافة انحاء الضفة الغربية والمقدر عددهم بنحو 4319 سيدة اختير منهم عشوائيا نحو 531 سيدة ، وذلك للوقوف على حالة الاتحاد العام للجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف . وقد اظهرت النتائج وجود اثار ايجابية مرتفعة للتسليف والتوفير على المرأة العاملة في اتحاد الجمعيات التعاونية وان الاتحاد قد أسهم بشكل ملحوظ في التمكين الإقتصادي للمرأة، ومن ثم اوصت الدراسة بتطوير اليات اتحاد الجمعيات التعاونية لرفع كفاءة التمويل وتعزيز القدرات وتطوير استراتيجيات دعم المشاريع النسوية وتعزيز استدامتها.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالتعاونيات في الوطن العربي

في دراسة لعبد الفتاح(20) بعنوان التعاونيات والدور المفقود، اوضحت الدراسة أن تطبيق سياسات التحرر الاقتصادي ادى الى ارتفاع في مؤشرات الكفاءة في بعض فروع النشاط الاقتصادي ومن بينها النشاط الزراعي، إلا أن هذا التحسن في الكفاءة رافقه تدهور الدخول الحقيقية لشرائح واسعة من المواطنين، وشيوع البطالة بمختلف أشكالها، وأن هذه هي الظروف المثلى لاستدعاء دور نشط للمنظمات التعاونية في الريف والحضر للمساهمة في تحسين نمط توزيع الدخل في هذه المناطق ، كما اوضحت الدراسة أن إنجاز التعاونيات لدورها المفقود في النهوض الاقتصادي والاجتماعي يتوقف على وعى الحركة التعاونية (الأعضاء والمنظمات) بطبيعة التغيرات الجارية في الاقتصاد والمجتمع واستيعابها لهذه بالإضافة الى أهمية وعى الدول والحكومات بأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه التعاونيات ضمن مؤسسات المجتمع الأخرى، وترجمة هذا الوعي إلى إجراءات وتغييرات تشمل إزاحة كل صنوف الهيمنة وكل أشكال التقييد والتضييق المفروضة على الحركة التعاونية من قبل الدولة، وإصدار التشريعات المناسبة لتطويرها، ومساولاتها من حيث الإعفاءات والمزايا مع مشروعات القطاع الخاص الأخرى.

كما اوضحت دراسة لمنظمة الأغذية والزراعة (21) تناولت التعاونيات في ظل التحرر ان اتجاه العالم نحو التوسع في مجال تحرير التجارة يستوجب إعادة النظر في دور التعاونيات لزيادة حدة المنافسة

نداء سليمان محمد غروف . التمكين الإقتصادي للمرأة الفلسطينية العاملة في الجمعيات التعاونية . مجلة شؤون اجتماعية . مجلد 42 . عدد 166 . () 19 جمعية الاجتماعيين . الشارقة . 2025

محمود منصور عبد الفتاح . «التعاونيات والدور المفقود» . مجلة تعاونيات . الجمعية العلمية للتعاونيين المصريين . عدد 3 . 1994 . () 20

() 21 Food and Agricultural Organization of the united nations (FAO), "Cooperatives in the context of globalization and liberalization", sustainable development (SD), 2002.

التي تواجهها وخصوصاً في الدول التي تمر بمرحلة من التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية حيث تحتاج إلى تحديد دور واضح للتعاونيات.

بينت دراسة للشاذلي، وسبع (22) أن التعاونيات بوضعها الحالي لا تستطيع توفير القروض الميسرة لمنتفعيها ولا تقدم لهم الخدمات التي تساعدهم في مواجهه الفقر، وانه يجب الاهتمام بالهيكل المؤسسي للتعاونيات والذي يمكن من خلاله توفير القروض الميسرة لأعضائها وتوفير التدريب اللازم لبعض الحرفيين وصغار الصناع في القرية، خصوصاً وأن نسبة الفقر تزداد بين السكان الريفيين. مما يتطلب أن يكون برنامج مكافحة الفقر من خلال التعاونيات ليس قائماً على الدعم فقط وإنما بخلق مصادر دخل للأسر الريفية من خلال إيجاد فرص عمل لأفرادها.

استهدف شحاته (23) في دراسته عن ادارة اعمال المنظمات التعاونية في العراق حل مشكلة عدم وضوح الرؤية العراقية نحو مفهوم التعاون والمنظمات التعاونية والدور المميز لتلك المنظمات التعاونية خاصة في خدمة قطاع الاعمال، بالإضافة الى مدى قدرة المنظمات التعاونية على حل مشكلة العراق الجديد، خاصة مع ضعف الإطار الفكري التعاوني ومن ثم عدم قدرة تلك التعاونيات او المعنيين بها على تحقيق الدور المنوط بهم. وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج من اهمها: ان الوصف الدقيق للتعاونيات انها منظمات هادفة للربح وبذلك تختلف عن منظمات الاعمال في القطاع الخاص القائمة على الربح، كما انها تتميز عن منظمات الاعمال بأنها منظمة مستقلة تتكون من افراد اتحدوا بإرادتهم لتحقيق طموحاتهم في الحصول على احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية عن طريق منشأة تدار بشكل ديمقراطي، بالإضافة الى ان التعاونيات هي اقوى منظمات المجتمع المدني في العراق ويجب ان تشجعها الدولة وتدعمها كما تفعل مع القطاع الخاص وانها تتيح فرص عمل لعدد غير محدود من العاطلين وتوفر سلع استهلاكية بالإضافة الى العديد من الخدمات.

اجرت هيفاء شلهوب (24) دراسة عن الدور التنموي للجمعيات التعاونية متعددة الاغراض في السعودية استهدفت التعرف على واقع الجمعيات التعاونية متعددة الاغراض من حيث الاهداف التي تسعى الى تحقيقها، البرامج والمشروعات التي تقدمها والعمليات الادارية المرتبطة بها والمعوقات التي تواجهها وقد توصلت الدراسة الى ان اهداف الجمعية التنموية يمكن تحقيقها وهى متسقة مع الغرض من انشاءها وان من اهم المعوقات التي تواجه التعاونيات وتحد من دورها التنموي هو عدم تفرغ اعضاء مجلس الادارة للجمعية وقصور الخبرات الادارية لدى بعض الموظفين وعدم اهتمام الاعضاء بالشراكة في اجتماعات الجمعية العمومية بالإضافة الى غياب الوعي التعاوني. وقد خلصت الدراسة الى ضرورة ايجاد النظم التشريعية اللازمة لتحقيق الاندماج بين الجمعيات التعاونية متعددة الاغراض، ونشر الوعي التعاوني ممن خلال اللقاءات والندوات وتقديم الدعم الحكومي لتفعيل دور التعاونيات متعددة الاغراض

تناولت هدى الخيال في دراستها (25) المعوقات التي تواجه العمل التعاوني في المملكة العربية السعودية وقد خلصت نتائج الدراسة الى ان المعوقات التشريعية والتنظيمية هي المعوق الرئيسي بالإضافة لغياب التخطيط العلمي التعاوني وانخفاض الوعي، وعدم التنسيق بين التعاونيات ومؤسسات المجتمع، وضعف الثقافة التعاونية لدى الافراد، وقصور الخبرات،

22 (3) فوزي عبد العزيز الشاذلي، منير فودة سبع وآخرون، «الفقر الريفي في مصر (المؤشرات - السياسات - الاجازات)»، معهد بحوث الاقتصاد الزراعي، القاهرة.

2009.

123 () كاظم جواد شحاته، ادارة اعمال المنظمات التعاونية في العراق " المبادئ والاهداف وأفاق المستقبل، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، عدد 14، 2009.

24 () هيفاء بنت عبد الرحمن بن شلهوب، تقييم الدور التنموي للجمعيات التعاونية في المملكة العربية السعودية: دراسة تقويمية مطبقة على بعض الجمعيات التعاونية المتعددة الاغراض، مجلة جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مجلد 31، عدد 123، 2014.

25 () هدى بنت احمد بن عبد المحسن الخيال، المعوقات التي تواجه العمل التعاوني في المملكة العربية السعودية والحلول المقترحة لمواجهتها، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين، عدد 57، 2017.

وضعف الرقابة الحكومية صعوبة الحصول على قروض او اعانات تعاونية ضعف دراسات الجدوى للمشروعات التعاونية ، ومن ثم اوصت الدراسة بضرورة تبني الفكر التعاوني وتنظيم حملات التوعية للتعريف بأهمية العمل التعاوني والفرص المتاحة للأفراد من خلاله ، وضرورة دعم الدولة للجمعيات ومساندتها.

أوضحت سحر الشطبي في دراستها ان التشريع التعاوني المغربي الخاص بالتعاونيات رقم 112.12 قد صدر في عام 2014 وقد راعى هذا التشريع تعريف التعاونية وفقا لما ورد في تعريف الهوية التعاونية الصادر عن الحلف التعاوني الدولي، وقد راعى القانون المغربي البعد الإجتماعي للتعاونيات ومنحه الأهمية، كما راعى القانون التعاوني المغربي مبادئ التعاون التسع التي أعلنها الحلف التعاوني الدولي وراعى ان تتسق بنود القانون مع ما ورد بها وان يكون القانون اداة لتحقيق اهداف التعاونيات (26)

ثالثاً: اهم نتائج الدراسات والبحوث السابقة

1. توصلت الدراسات والبحوث السابقة إلى عدة نتائج أهمها الآتي:
 2. ان التعاونيات العمالية مكون رئيسي في الحركة التعاونية منذ نشأتها
 3. التعاونيات العمالية ذات دور رئيسي ومحوري في نمو الدول المتقدمة لما لها من دور اقتصادي واجتماعي كبير، وإنها الأداة الرئيسية لتطور كل دول الجنوب العالمي
 4. التعاونيات العمالية اصبحت منافس قوى للشركات الرأسمالية في العالم المتقدم ولا يوجد أي لبس بين ما تقوم به وبين ما يقوم به النظام الرأسمالي
 5. الفهم الجيد لمبادئ التعاون ومدى مرونة تلك المبادئ لتواكب التطور العالمي ادى الى خلق نظام تعاوني قوى في كثير من الدول أصبح يشكل جزء رئيسيا من الاقتصاد العالمي وليس مقتصدات الدول التي خرج منها
 6. على مستوى البلدان العربية لازالت الحركة التعاونية تتعثر بين الجهل وغياب الوعي والفساد الإداري ومنظمات المجتمع المدني التي ترتب من الدور الحقيقي للتعاونيات ومبادئها السامية
 7. التنظيمات التعاونية لازالت محدودة في الوطن العربي وهناك غياب كامل للحركة التعاونية الحقيقية رغم ان التعاون في البلدان العربية منذ أكثر من مئة عام
 8. التعاونيات العمالية محدودة في بعض الدول العربية وبمسميات اخرى
 9. التشريعات التعاونية في كافة البلدان العربية تحتاج الى المراجعة
 10. المواطن العربي بحاجة الى نشر الوعي التعاوني
 11. الادييات التعاونية العربية لازالت بعيدة عما وصلت اليه الادييات الغربية بشأن الاقتصاد التعاوني والتضامني والدور الحقيقي للتعاونيات في تحقيق التنمية المستدامة
 12. الوطن العربي لا يعرف سوى التعاونيات الزراعية والاستهلاكية فقط حتى في البلدان التي يوجد بها نشاط تعاوني متعدد مثل مصر.
- ومن هنا تبرز أهمية الدراسة والتي تهدف الى اثراء المعرفة لدى الباحثين العرب بمستجدات البحث العلمي في مجال التعاونيات بوجه عام والتعاونيات العمالية بوجه خاص لما لها من

اهمية كبيرة في تحقيق التنمية المستدامة التي تسعى اليها كل دول العالم. وضع إطار علمي منهجي لفهم واقع التعاونيات العمالية في الوطن العربي، وتحفيز نشاطها في المنطقة العربية. ومن ثم وضع توصيات مقترحة واليات تنفيذ تخدم المعنيين من واضعي السياسات ومتخذي القرار نحو الاهتمام بتعزيز دور التعاونيات العمالية في الوطن العربي.

الفصل الثاني:

الإطار النظري لأهم المفاهيم المرتبطة بالتعاون والتعاونيات

نشأة التعاون:

لقد كان لطبيعة النظام الإقتصادي قبل قيام الثورة الصناعية في أوروبا في أواخر القرن الثامن عشر آثار واضحة إنعكست في زيادة عدد المعدمين، وتوزيع الملكيات الزراعية، ويرجع هذا بالدرجة الأولى إلى نظام الحكم والتركيبة الطبقي الذي جعل من الحاكمين والإقطاعيين الأسياد الحقيقيين الذين يملكون مقدرات المجتمع وإمكانياته بما فيهم من بشر، وزادت الأوضاع حدة مع عجز الافراد عن مواكبة التقدم في فنون الإنتاج وظهور الآلات، فانتشرت البطالة في مختلف القطاعات، ولم يستطع صغار المزارعين منافسة كبار الإقطاعيين، مما أدى إلى إنخفاض مستويات دخولهم وعجزهم عن مواجهة احتياجاتهم الإنتاجية والاستهلاكية، فاضطروا إلى الاقتراض مقابل فوائد مرتفعة عجزوا عن سدادها، وكان مصير عدد كبير منهم الافلاس وبيع أراضيهم إلى الإقطاعيين، فسادت ظاهرة تركيز الإنتاج ليس في القطاع الزراعي فقط بل في القطاع الصناعي أيضاً فظهرت الازمة الاقتصادية الأوروبية عام 1848 مما أدى إلى تدهور جميع فروع النشاط الإقتصادي وظهر الاستغلال بصورة واضحة إلى الدرجة التي انعكست على فكر وفلسفة رواد التعاون الأوائل أمثال روبرت أوين، وليم كينج، تشارلز فورير، وسان سيمون، وغيرهم مما ساهموا في نشأة وتطوير الفكر التعاوني.⁽²⁷⁾

ويرى البعض أن الفضل يرجع إلى روبرت أوين في كونه أباً للتعاون، وللإصلاحات التي تحققت لنشاطه واثراً هذا النشاط في النصف الأول من القرن التاسع عشر في إنجلترا، حيث دعا روبرت أوين إلى التخلص من سيطرة كل من الكنيسة والأديان، ودعا أيضاً إلى إقامة مستعمرات مكتفية ذاتياً، والدعوة أيضاً إلى تعليم الأفراد وزيادة ثقافتهم وكذلك القضاء على المنافسة وإلغاء الربح، وكذلك إصلاحاته العمالية والاجتماعية من خلال تحديد عدد ساعات العمل، ومن تشغيل الأطفال دون العاشرة، وتعيين المشرفين الاجتماعيين، وضمان حقوق العمال عند توقف الإنتاج في المصانع لأي سبب من الأسباب، وكذلك كفاحه لإصدار تشريع من الحكومة البريطانية يحدد سن بدء العمل للأطفال من سن تسع سنوات والذي صدر عام 1819 كما دعا بإلغاء الملكية الخاصة، وقد كان لكل من رواد التعاون آرائه وأفكاره، والتي كان الفضل لرواد روتشديل في تحويل تلك الآراء والأفكار إلى قواعد إدارية لإدارة النشاط الإقتصادي الذي قاموا به والذي تطور فيما بعد على الجمعيات التعاونية.

ومن ثم نجد ان التعاون بمضمونه الإقتصادي والاجتماعي المعروف لدينا عربياً لم يكن نظاماً اقتصادياً واجتماعياً ذو اسس ومبادئ الا مع اعلان تأسيس جمعية رواد العدل التعاونية للاستهلاك من خلال عمال النسيج اليهودي في قرية روتشديل الأسكتلندية عام 1844 بهدف توفير حاجة الاعضاء بسعر التكلفة، ثم انتشرت الحركة التعاونية في إنجلترا ونها إلى العالم

تعريف بالتعاون:

تشير الأدبيات الخاصة بعلم التعاون إلى وجود عدة تعريفات لعلم التعاون منها:

عرف العالم الإنجليزي «فاي» عام 1908 التعاون بأنه: جمعية تقوم بين الضعفاء بقصد التجارة وتدار بروح الأيثار بحيث يقتسم الاعضاء الارباح الناتجة بنسبة تتماشى مع درة استخدامهم لهذه العضوية (28)

27 () السيد عبد عظيم الحشن، إعادة هيكلة التعاونيات الزراعية في ظل التحرر الإقتصادي، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، 2004 .

28 () أميمة حمصي، التعاون والحركة التعاونية، مجلة رسالة المعلم، وزارة التربية والتعليم، مجلد 10، عد 3، الاردن، 1967.

التعاون هو ترابط مجموعة من الأفراد على أساس من الحقوق والالتزامات المتساوية للتغلب على ما قد يعترضهم من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية أو السياسية أو القانونية ذات الارتباط الوثيق والمباشر بمستوى معيشتهم، سواء كانوا منتجين أو مستهلكين (29)

كما يعرفه البعض بأنه تنظيم الافراد داخل جمعيات تعاونية (30)

وتشير الاديبيات الى ان للتعاون معنيان:

الأول: ويقصد به العمل سوياً working together

الثاني: هو الاستعداد للمساعدة Ready to help (31)

ومن ثم نجد ان التعاون:

نظام اقتصادي تتضافر فيه الجهود المالية والشخصية لمجموعات من الأفراد تربط بين كل مجموعة منها الرغبة المشتركة في تحقيق مصالح أفرادها المالية والاجتماعية وتنمية المجتمع بصفة عامة تعتمد على الديمقراطية والإدارة العلمية.

تعريف الجمعية التعاونيات

1. التعاونيات منظمات شعبية تقوم على اتفاق مجموعة من الأفراد للحصول على خدمات معينة بأسعار مخفضة، ويتم اختيار مجموعة منهم للقيام بهذه الخدمة بأسعار مناسبة وتقوم بتوزيعها فيما بينهم (32)

2. منشأة أعمال يكونها ويدير شئونها مجموعة أفراد بينهم مصالح مشتركة وعلاقات محسوسة وذلك بغية تحقيق هدف معين أو غاية محددة خاصة بالحصول على منافع وخدمات معينة بكفاءة اقتصادية أفضل مما يمكن أن يحصل عليه كل منهم على انفراد، وهؤلاء الأفراد يملكون حق تمويل وإدارة التعاونية ويستفيدون جميعاً من المنافع والمكاسب المتحققة ويشاركون في الفوائض والنفقات كل بنسبة تعامله مع التعاونية.

3. التعاونية هي تنظيم اقتصادي لمجهود مشترك ومنظم بين مجموعة من افراد مجتمع معين، من اجل خدمة مصالحهم المشتركة مما يؤدي الى رفع مستواهم الإقتصادي والاجتماعي وزيادة رائلهم أي هي مشروع يمتلكه الافراد الذين ينتفعون بخدماته كما أنهم يقومون جميعاً بالإشراف عليه (33)

ويجب على التعاونية أن تعمل وفق مبادئ التعاون الأساسية المتعارف عليها دولياً، حيث أن التقيد بإتباع تلك المبادئ يكسب الحركة التعاونية والتعاونيات طابعها التعاوني الأصيل الذي يميزها عن غيرها من الحركات والمنظمات اللاتعاونية.

مبادئ التعاون الأساسية:

تختلف الأنظمة القانونية التي تحكم هذه الجمعيات باختلاف الدول ولكنها جميعاً تطبق بإخلاص المبادئ التي تكفل بوضعها رواد وتتشديد والتي لاقت حظها من التطبيق. وتتنحصر هذه المبادئ

(29) زكي محمود شبانة . الاقتصاد التعاوني الزراعي : معالم رئيسية في البنيان الإقتصادي التعاوني الزراعي العالى . دار المعارف . القاهرة . 1965

(30) محمود حسن سالم قاقيش . حسين على خشارمة . دراسة ربحية الجمعيات التعاونية في محافظة أربد . مجلة مؤنة للبحوث والدراسات . سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية . جامعة مؤنة . مجلد 12 . عدد 4 . الاردن . 1997

31 () أحمد عبد الوهاب برانية . وآخرون . أفاق مستقبل التعاونيات الزراعية في المرحلة القادمة . معهد التخطيط القومي . سلسلة قضايا التخطيط والتنمية العدد رقم (137) . القاهرة . 2001

32 () فوزى عبد العزيز الشاذلى . وآخرون . إلتعاون الزراعي ودوره الحالي والمستقبلي في تسويق المنتجات الزراعية ومستلزمات الانتاج . معهد بحوث الاقتصاد الزراعي . القاهرة . 2009

33 () جبرين الجبرين . الدور الاجتماعي للجمعيات التعاونية في المملكة العربية السعودية . مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية . عدد 13 . كلية الخدة الاجتماعية . جامعة حلوان . القاهرة . 2002 .

المتعارف عليها دولياً فيما يلي:

1. باب العضوية المفتوح
2. ديمقراطية الإدارة
3. الفائدة المحدودة على رأس المال
4. توزيع العائد على الأعضاء بنسبة التعامل مع الجمعية
5. نشر الوعي الثقافي والتعليم التعاوني
6. التعاون بين التعاونيين محلياً وإقليمياً وعالمياً
7. الإهتمام بالمجتمع والقيام بدور فعال في خدمة البيئة.

ويعتبر الخروج عن هذه المبادئ إنحرافاً عن الطريق التعاوني الصحيح، وهكذا أقام المشرع المصري جسراً فكرياً يربط بين أولويات الفكر التعاوني في مصر والآفاق الرحيمة للمبادئ التعاونية الدولية. (34)

مبادئ التعاون الجديدة:

وقد أصدر الحلف التعاوني الدولي (ICA) (International Co- Operative Alliance) (35) بيان الهوية التعاونية في مؤتمره المنعقد في ماننيستر 1995 متضمناً مجموعة جديدة من المبادئ التعاونية والمتعارف عليها دولياً تحت عنوان (New Co. Operative principles) ومن أهمها تعريف المنظمة التعاونية والقيم الأساسية التي يركز عليها النظام التعاوني وكذلك تحديد المبادئ العالمية الجديدة للتعاون والتي تحكم أعمال التعاونيات بمختلف أشكالها ومستوياتها في كافة دول العالم وطالب الحلف المنظمات التعاونية بضرورة الالتزام بهذه المبادئ، كما طالب الدول المختلفة بضرورة تعديل تشريعاتها التعاونية بما يتواءم مع المبادئ العالمية الجديدة للتعاون حتى تساير المتغيرات الدولية وأوضح هلال (36) تلك المبادئ كما يلي:

1. التطوعية والعضوية المفتوحة: ويتم ذلك بدون حدوث أي تمييز عنصري أو جنسي أو ديني، وتكون المشاركة في أنشطة الجمعية من خلال الاتجاه للعمل المشترك بين مختلف الأعضاء.
2. الرقابة الديمقراطية للأعضاء: حيث يقوم الأعضاء بما لديهم من حقوق متساوية في التصويت طبقاً لقاعدة (رجل واحد وصوت واحد)، واتخاذ القرارات الخاصة بجميع أنشطة الجمعية طبقاً لما يحدده لأنفسهم من قواعد في النظام الداخلي للجمعية، وبما يتوافق مع القانون العام للمجتمع، والخاص بالتعاونيات.
3. المساهمة الاقتصادية للأعضاء: الميزة الاقتصادية هي الدافع الذي يجذب الحركة التعاونية والغالبية العظمى من أعضائها، ولكي يتحقق ذلك يجب أن يكون لدى الأعضاء الدافع الذاتي والمبادئة للمساهمة المادية في التطوير الدائم للأنشطة الاقتصادية التعاونية. وتبدأ هذه المشاركة بمساهمة الأعضاء مادياً في رأس المال في الجمعية وأنشطتها المختلفة بما فيها الأنشطة التسويقية في الحدود التي تحددها اللوائح المالية والإدارية والجمعيات التعاونية.
4. الاستقلال والإدارة الذاتية: تعتمد الجمعية في تكوين رأسمالها وتمويل أنشطتها على المساهمات والمبادرات الذاتية للأعضاء ويكسبهم ذلك أحقيتهم ومشروعية إدارتهم

34 () جابر جاد عبد الرحمن. اقتصاديات التعاون في البنين التعاوني. (الجزء الأول). دار النهضة العربية . 1971

35 (2) الأمم المتحدة. الحلف التعاوني الدولي. دور التعاونيات في ضوء الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة. ماننيستر . 1995.
36 () محمد عبد الغنى هلال. النظام التعاوني المقارن من القدم إلى الحديث. مذكرة جامعية . المعهد العالي للتعاون الزراعي . القاهرة . 2003.

الذاتية للمنظمة التعاونية التي سعوا من أجل تكوينها. ويتطلب ذلك من الجهات ذات الصلة بالأنشطة التعاونية أن تراعى احترام هذا المبدأ. وتتجسد الإدارة الذاتية للأعضاء لتعاونياتهم من خلال مجلس الإدارة وأعضاء الجمعية العمومية واللجان الإدارية المختلفة من خلال المفهوم الديمقراطي.

5. التعليم والتدريب والمعلومات: حيث أن التعاون لا يتضمن مجرد المعرفة بل الفعل أيضاً والفعل بكفاءة، ومن الواجب إعطاء التعليم والتدريب أهمية بالغة بحيث يؤدي إلى التأثير بكفاءة على الأداء التعاوني، ومن أجل ذلك تخصص التعاونيات الأموال والجهود البشرية لتحقيق هذا المبدأ، وتحمل المعلومات مدخل ضروري لتطوير الأنشطة التعاونية، خاصة في مجالات التخطيط واتخاذ القرارات والإدارة الاقتصادية للمشروعات.
6. التعاون بين التعاونيات: يهدف هذا المبدأ إلى تحسين وزيادة قدرة التعاونيات على مواجهة الظروف والتطورات الاقتصادية المتلاحقة حولها، بالإضافة إلى مساعدتها في تحسين إدارتها لمواردها واستثماراتها بأفضل صورة ممكنة، ويتم ذلك من خلال تكوينها لأشكال مختلفة من الاتحادات التعاونية على المستويات المحلية والإقليمية والنوعية، وكذلك عبر الاتفاقيات المحلية الدولية التي يمكن أن تتعاون من خلالها التعاونيات مع الكيانات الاقتصادية الأخرى.
7. الاهتمام بالمجتمع المحلي: من خلال هذا المبدأ تلتزم التعاونية بتخصيص جزء من إمكانياتها المالية، وما تحققه من فائض في أنشطتها لخدمة ومساعدة المجتمعات المحلية التي تعمل فيها، ونتيجة هذه الخدمات نحو مساعدة الأفراد، وبصفة عامة من أعضائها وغير أعضائها لتلبية احتياجاتهم، وحديثاً يركز هذا المبدأ على تنمية مواردهم وإمكانياتهم الذاتية بما يمكنهم من الاعتماد على أنفسهم مستقبلاً.

الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للتعاونيات ووسائل تحقيقها:

1. تحسين الأوضاع الاقتصادية للأعضاء: غالباً ما يعتمد الاقتصاديون على قياس مستوى الدخل الحقيقي للفرد في تصنيفهم للدول من حيث كونها أكثر أو أقل نمواً من الناحية الاقتصادية ومن ثم كان الهدف الرئيسي للتعاونيات هو العمل على زيادة صافي الدخل النقدي للأعضاء التعاونيين بصفتهم منتجين ومسوقين لمختلف السلع والخدمات والذي ينعكس أثره بالتالي على تحسين أو رفع المستوى الاقتصادي للأعضاء. (37)
2. تنمية مهارات وقدرات الأعضاء: أن الاستثمار في العنصر البشري أكثر ثمناً وقيمة من الاستثمار في الموارد الرأسمالية الأخرى، كالألات والعدد والمباني حيث يقع على كاهل الإنسان نفسه مهمة أداء وتشغيل هذه الآلات، ومن ثم تتم عملية تنمية مهارات وقدرات أعضاء التعاونيات الإنتاجية والتسويقية والإدارية عادة عن طريق ممارسة التعاونية لعدد من الأنشطة والبرامج التدريبية وبرامج المساعدات الفنية والبحوث العلمية.
3. تحسين المكانة الاجتماعية والجماعية للأعضاء في المجتمع: ويتم ذلك من خلال زيادة تمثيل أعضاء التعاونيات في النظام السياسي القائم في المجتمع، زيادة اشتراك أعضاء التعاونية في الأنشطة التنموية المختلفة، زيادة الاشتراك وتمثيل الأعضاء في وحدات اتخاذ القرار المختلفة في المجتمع.
4. تحسين أداء تقييم الخدمات غير الإنتاجية المتاحة للأعضاء والمجتمع: كالإسكان والصحة والسلع الاستهلاكية والتعليم سواء بقيام التعاون بطريقة مباشرة بتقديم تلك الخدمات أو الاشتراك بفاعلية في المؤسسات التي تقوم بتأدية تلك الخدمات في المجتمع بما يؤدي

إلى تقليل تكاليف تأديتها.

5. تحسين الأحوال الاقتصادية في نطاق عمل التعاونيات: وذلك من خلال قيام التعاونية بممارسة كافة الأنشطة الإنتاجية والتسويقية من بيع وشراء كل مستلزمات الإنتاج والمنتجات ذاتها وكذلك الأنشطة التنموية وهذا بدوره ينعكس على الأحوال الاقتصادية والاجتماعية بشكل إيجابي لمنطقة عمل التعاونية.

ومن ثم فإن الالتزام الجاد بالمبادئ التعاونية الجديدة يعتبر صمام الأمان لنجاح أي منظمة تعاونية في تحقيق أهدافها. ويستوجب على من يؤمنون بالفكرة التعاونية باعتبارها طريقاً للتحرر والمساواة والتنمية أن يطرحوها بكل قوة لأن نجاحها واستمرارها يعتبر مهمة طويلة الأمد.

وعلى الصعيد العالمي، توجد أنواع متعددة من التعاونيات: تعاونيات المستهلكين، تعاونيات المنتجين، تعاونيات الإسكان، التعاونيات العمالية، أو تعاونيات تضم أعضاء يجمعهم اهتمام مشترك ورغم أن المبادئ التعاونية واحدة عالمياً، إلا أن تعريفها وتطبيقها قد يختلف من بلد إلى آخر.

التعاونيات الإنتاجية

هي الجمعيات التعاونية التي يؤسسها الأعضاء بصفتهم منتجين زراعيين أو صناعيين أو حرفيين بحيث يتم توزيع صافي الأرباح بحسب ما يقدمه كل عضو من عمل ويمكن ان تكون جمعية إنتاجية زراعية إذا كان نشاطها الأساسي الانتاج الزراعي، جمعية إنتاجية صناعية إذا كانت تنتج مواد مصنعة، جمعية تعاونية حرفية إذا كان اعضاؤها يشتغلون بحرفة معينة مثل صانع احذية وهذا النوع من الجمعيات يوزع الربح بين الأعضاء بنسبة ما قدم كل عضو من حصص في رأس المال او ما قدم من المواد الدولية. (38)

التعاونيات العمالية

1. ذكرت الادبيات التعاونية والعديد من الدراسات عدة مفاهيم للتعاونيات العمالية من اهمها:

2. تعرف التعاونية العمالية او التعاونية الخاصة بالعمال بأنها مشروع تجاري يملكه العمال بشكل جماعي ويديرهون بأنفسهم. حيث الأعضاء يستثمرون جهدهم وعملهم في المشروع، ويقررون معاً كيفية تشغيله وإدارته (39)

3. هي مؤسسة يمتلك رأسمالها ويديرها مجموعة من الأشخاص الذين يعملون فيها. يشارك هؤلاء الأعضاء في اتخاذ القرارات وفي عوائد المؤسسة، وغالباً وفق مبدأ «صوت واحد لكل عضو»، بغض النظر عن مقدار مساهمته المالية. (40)

4. منظمات اقتصادية واجتماعية يملكها ويديرها العمال الذين يعملون فيها. تعتمد هذه التعاونيات على مبادئ المساعدة الذاتية والمسؤولية الذاتية والتشاركية والمساواة والإنصاف والتضامن، وتهدف هذه التعاونيات إلى تحسين ظروف العمل والأجور والتشاركية للعمال، كما تساهم في تعزيز التضامن والتعاون بين العمال وتخفيف الاستغلال والتنافس الذي ينتج عن العلاقة بين صاحب العمل والموظف في النظام الرأسمالي.

5. التعاونيات العمالية هي مجموعات من العمال يملكون ويديرون المشروعات بشكل ديمقراطي وجماعي. يشكل العمال عضوية التعاونية.

38 () اثير فاخر الزهيري . مروة مصطفى الحديني . دور القطاع التعاوني في التنمية المحلية (العراق نموذجاً) . مجلة قضايا سياسية . عدد 78 . العراق . 2024 .

6. وفي الولايات المتحدة، فإن التعاونية العمالية تُعرّف بأنها: مشروع يهدف إلى إنتاج سلعة أو خدمة من أجل الربح، مع أخذ احتياجات مختلف أصحاب المصلحة بعين الاعتبار، ويُعتبر العاملون أعضاءً ومالكين في الوقت نفسه، مما يمنحهم الحق في اتخاذ القرارات الكبرى بشكل ديمقراطي وفق مبدأ "صوت واحد لكل عضو". كما ينتخبون قياداتهم بأنفسهم ويحددون كيفية توزيع الأرباح بما يضمن أحوالاً عادلة واستدامة المنظمة وفرض عمل مستقرة على المدى الطويل.

7. تعرف التعاونيات العمالية وفقاً للقانون الإماراتي بأنها الجمعيات التعاونية أو الكيانات المملوكة من قبل العمال والمسيطر عليها من قبلهم (41)

وتتنوع التعاونيات العمالية عالمياً من مشروعات صغيرة (عضوين فقط) إلى مؤسسات ضخمة تضم آلاف الأعضاء. وهي تعمل في مجالات متعددة: الصناعات الإبداعية، التكنولوجيا، التصنيع، اللوجستيات، والرعاية، والتعليم، وإدارة البيئة. مهما كان مجال النشاط، فجوهرها هو: توفير أفضل ظروف عمل ومعايير إنتاج لتحسين حياة العمال ومجتمعاتهم

وقد أصدر الاتحاد الأمريكي للتعاونيات العمالية بالاشتراك مع المعهد الديمقراطي للعمال عام 2015 وثيقة بعنوان مفهوم التعاونيات العمالية تضمنت تعريفاً موحداً للتعاونيات العمالية في الولايات المتحدة ليستخدم كمرجع من قبل المؤسسات التعاونية ومتخذي القرار.

ومن ثم تعرف التعاونيات العمالية بأنها: مشروعات قائمة على القيم، تضع منفعة العامل والمجتمع في صميم غايتها. وعلى عكس الشركات التقليدية، يشارك الأعضاء العمال في التعاونيات العمالية في الأرباح، والرقابة، وغالباً في إدارة المشروع باستخدام الممارسات الديمقراطية (42)

ووفقاً لهذا التعريف التعاونية العمالية يجب ان تحقق الاشتراطات التالية:

أن تكون كياناً تجارياً له فئة واحدة أو أكثر من العضوية.

أن يكون جميع العمال الراغبين في تحمل مسؤوليات العضوية، والذين يستوفون شروط الأهلية، مؤهلين ليصبحوا عمالاً مالكيين.

أن يتم تخصيص غالبية الأرباح والخسائر للعمال المالكين على أساس الرعاية

أن تكون لدى فئة العمال المالكين الملكية المسيطر، أي يملكون النسبة الأكبر من حقوق التصويت والاسهم بحيث يكون لهم الصلاحية القانونية في التحكم والسيطرة على القرارات أن يتم انتخاب أغلبية مجلس الإدارة أو الهيئة الحاكمة من قبل العمال المالكين على أساس قاعدة "صوت واحد لكل عضو".

أن تُتخذ القرارات بشأن العائد على الاستثمار الرأسمالي من قبل فئة العمال المالكين أو مجلس الإدارة أو الهيئة الحاكمة.

كيف تؤسس تعاونية عمالية؟ (43)

يمكن تسجيل التعاونيات العمالية ضمن هياكل قانونية متعددة مثل: شركة ذات مسؤولية محدودة، أو شركة تعاونية Cooperative Corporation، وغيرها.

41 () مصطفى محمد الحسين . خُوبل الشكل القانوني للجمعيات التعاونية في دولة الامارات العربية المتحدة الي شركات تعاونية لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المحافظة على التوازن في الاسعار . مرجع سابق .

(42) U.S. Federation of Worker Cooperatives & Democracy at Work Institute., Worker cooperative definition. San Francisco, CA: U.S. Federation of Worker Cooperatives. 2015. Retrieved from <https://www.usworker.coop/>, <https://www.usworker.coop>

(43) New York City Network of Worker Cooperatives, & New York State Youth Leadership Council. (n.d.). Workers' co-op pamphlet . Retrieved from , <https://www.co-oplaw.org>

في بعض الولايات الأمريكية مثل نيويورك يُسمح بتأسيس تعاونيات عمالية كشركات تعاونية، وهو ما يمنحها بعض المزايا الخاصة. حيث يعتمد الشكل القانوني على احتياجات التعاونية وأعضائها. مثلاً: إذا كان بعض الأعضاء لا يحملون تصاريح عمل، قد يُفضل اختيار هيكل لا يخلق علاقة «صاحب عمل - عامل» بينهم.

كيف تُدار التعاونيات العمالية؟

تعتبر هياكل الحوكمة والإدارة في التعاونية عن تاريخها وشخصيتها. قد تنشأ من فكرة فردية، أو مشروع مشترك بين أصدقاء، أو صراع بين مالكين وعمال، أو انتقال سلمي، أو حتى احتلال لمكان عمل. في بريطانيا مثلاً، يمكن أن تتخذ التعاونية شكل شركة، جمعية، شراكة، أو جمعية غير مسجلة. (44) إن ما يميز التعاونيات العمالية هو الإدارة الديمقراطية والجماعية، في نيويورك كل موظف في التعاونية (بعد فترة تجريبية) يصبح عضوًا بحقوق متساوية في الإدارة والملكية. يُمنح كل عضو «سهم عضوية» مقابل رسم محدد. يمكن انتخاب مجلس إدارة أو مسؤولين من بين الأعضاء (45)

هناك عدة أنماط للحكم الديمقراطي:

- النموذج الجماعي (Collective): الأعضاء جميعهم يشاركون في الإدارة والتشغيل.
- التدرج الديمقراطي (Democratic hierarchy): القرارات الكبرى تُتخذ جماعيًا، لكن يُنتخب مجلس لإدارة العمل اليومي.
- الفرق ذاتية الإدارة (Self-managing teams): مع النمو، تتشكل فرق مستقلة نسبيًا تدير جوانب مختلفة من النشاط (46)
- الخصائص الأساسية للتعاونية العمالية (47)
- الملكية الجماعية من قبل العمال.
- الإدارة الديمقراطية (غالبًا: صوت واحد لكل عضو)
- توزيع الفائض على الأعضاء حسب العمل المبذول (الساعات أو الأجور)، وليس حسب رأس المال المستثمر.
- التحديات التي تواجه التعاونيات العمالية (48)
- محدودية رأس المال: صعوبة جذب الاستثمارات الخارجية لأن السيطرة تبقى بيد العمال.
- الانضباط الداخلي: ضرورة وجود التزام من جميع الأعضاء.
- تغير العضوية: دخول وخروج العمال قد يخلق صعوبات في الاستقرار والإدارة.
- المخاطر الاقتصادية: التعاونيات أكثر عرضة للتقلبات إذا لم يكن لديها احتياطات مالية قوية.
- تواجه التعاونيات العمالية نفس ظروف السوق والصعوبات التي تواجهها أية أعمال أخرى، إنهم ليسوا أكثر أو أقل عرضة لفشل العمل.
- المجالات الرئيسية التي تساهم في فشل التعاونيات العمالية هي:

(44) Workers. coop., The worker cooperative code (3rd ed.),2023

<https://workers.coop/resources>(<https://workers.coop/resources>

(45) New York City Network of Worker Cooperatives, & New York State Youth Leadership Council. (n.d.). Workers' co-op pamphlet . Retrieved from , <https://www.co-oplaw.org>.

(46) Workers. coop., The worker cooperative code (3rd ed.),2023

(47) Pencavel, J., Notes for students: Worker cooperatives. Stanford University, 2018

(48) Pencavel, J., Notes for students: Worker cooperatives. Stanford University, 2018

- البداية المبكرة: حيث لا يتم تحديد العوامل العديدة التي لها تأثير على جدول تنظيم التعاونية.
- عدم كفاية دعم الأعضاء والذي قد ينبع من ضعف الاتصالات وضعف الأعمال وعدم تقدير الأعضاء لما يمكنهم، أو لا يتوقعون أن تحققه تعاملاتهم ضعف (ثقافة العمل التعاوني والنقابي).
- فشل الإدارة بحيث لا يتحمل فريق الإدارة مسؤولية التشغيل الناجح للتعاونية.
- الدعم المالي غير الكافي وسوء الإدارة المالية غالباً ما يفشل الأعضاء في تقديم أو الحصول على الدعم المالي اللازم وفي حالات أخرى تتم إدارة الموارد المالية المتاحة بشكل سيء.

المؤسسات الاجتماعية وعلاقتها بالتعاونيات

تعرف المؤسسات الاجتماعية في الولايات المتحدة الأمريكية بأنها:

كيانات تسعى إلى سد الفجوة التي تتركها الشركات الربحية التي تركز بشكل أحادي على الأرباح، حيث يركز عملها على تحقيق رسالتها الاجتماعية.

فبينما قد تتحمل بعض الشركات الربحية مسؤولية اجتماعية وتعمل من أجل تحقيق منافع عامة، إلا أن كثيراً منها ينطلق من فرضية أن مسؤولية الأعمال تتمثل أساساً في تعظيم الأرباح لأصحابها.

وتندرج تحت فئة "المنظمات غير الربحية" مجموعة واسعة من الكيانات مثل: الأندية الاجتماعية، منظمات الإغاثة للفقراء والمعدمين، جمعيات الموظفين، بعض المنظمات السياسية، جمعيات المحاربين القدامى، وغيرها (49).

هذه الكيانات تدار حصرياً من أجل أهداف خيرية أو عامة محددة، وليس لتحقيق مكاسب خاصة لأفراد أو مساهمين. وغالباً ما تكون هذه الكيانات معفاة من الضرائب بموجب القانون (50). أما في بعض الدول الأوروبية، فإن المؤسسات الاجتماعية لا تصنف ككيانات خاصة هادفة للربح أو كمنظمات عامة، بل تُعتبر جزءاً من "القطاع الثالث"، والذي يضم أيضاً التعاونيات، والمنظمات التضامنية، والمنظمات غير الربحية، وغيرها.

في الولايات المتحدة، تقع المؤسسات الاجتماعية عند نقطة الالتقاء بين القطاع الربحي والقطاع غير الربحي حيث تهدف إلى تحسين حياة أصحاب المصلحة بينما تحقق أيضاً أرباحاً. ولتنظيم هذا النوع من الكيانات، استحدث هيكلاً قانوني جديد يعرف بشركة المنفعة (Benefit Corporation)، والذي يفرض على المديرين التنفيذيين للشركات أن يأخذوا في الاعتبار مصالح عدة أطراف معنية، وليس فقط المساهمين. ويهدف هذا النموذج إلى حماية المديرين من دعاوى المساهمين الذين قد يطالبون بأن تُوجّه جميع الأرباح نحوهم وحدهم، وهو انعكاس للانتقادات الموجهة للفكر التقليدي الذي عبّر عنه ميلتون فريدمان بشأن دور الشركات في المجتمع.

وبخلاف الشركات الربحية التقليدية، تتمتع التعاونيات العمالية بقيم ورسالة عامة تتعلق بالمنفعة الاجتماعية. فمثلاً، التعاونية العمالية في مجال المخابز لا تقتصر على إنتاج الخبز فقط، بل تُعطي أولوية لتوفير أجور عادلة ومزايا للعمال، وضمان استقرار وظائفهم، وخدمة المجتمعات المحيطة. ومع أنها تسعى لتحقيق أرباح، إلا أن هذه الأرباح تُدار بما يخدم رفاهية الأعضاء والمجتمع، حيث يدفع العمال الضرائب على دخولهم الفردية أو تدفعها الشركة بحسب هيكلها القانوني.

وعادة ما ينظر إلى التعاونيات عالمياً باعتبارها جزءاً من استراتيجيات الحد من الفقر، إذ أثبتت

49 () Mackey, J. and Sisodia, R., *Conscious Capitalism, with a new preface by the authors: Liberating the Heroic Spirit of Business*. Harvard Business Review Press. 2014

50 () Daphne Berry & Myrtle P. Bell, *Worker Cooperatives: Alternative Governance for Caring and Precarious Work*, Equality, 2018.

التجارب في إفريقيا وأوروبا والولايات المتحدة وغيرها أن هذا النموذج قادر على تمكين العمال والمجتمعات اقتصاديًا

العمل النقابي والشراكة التعاونية

على مسافة واحدة يقف كل من العمل النقابي والتعاوني بأدوار وأهداف تتمحور حول تعزيز العمال، والاقتصاد والمجتمع، فليس من السهل تخيل العالم من دون النقابات العمالية. نحن نعيش في ذلك العالم الآن. وبسبب ذلك، فنحن الآن في حالٍ أسوأ، ربما ينتمي القليل منكم إلى نقابات، لكن معظمكم يستفيد منهما، وتلك النقابات هي التي أنشأت عطل نهاية الأسبوع، والأهم من ذلك أن تلك النقابات هي التي بنت الطبقة الوسطى من خلال ضمان حصول العمال على الدخل اللازم لدعم أسرهم، ولشراء المنازل والسيارات، وليلحموا بأن يعيش أبنائهم حياة أفضل، وكانت النقابات لها سلطة كما أنها وفرت الدعم وهذا ساهم في الفوز بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي الذي يعتمد عليه جميعنا تقريباً، في خمسينات القرن الماضي كان ينتمي 33% من عمال القطاع الخاص إلى النقابات، فقد وقفت العمالة الضخمة بفخر إلى جانب الشركات الكبرى والحكومة الكبيرة، لكن هذا لم يعد كذلك، اليوم، فقط 6% عالمياً من عمال القطاع الخاص هم أعضاء في النقابات، ومع تناقص أعدادهم، تراجع قوتهم السياسية والاقتصادية، والنتيجة! زيادة كبيرة في عدم المساواة، وتدهور كبير في احتمالية عيش حياة متوسطة (أي أسلوب حياة الطبقة المتوسطة لهذا الجيل أو الجيل الذي يليه)، وتراجع فرصة امتلاك منزل أو التمكن من تحمل تكاليف التقاعد، نحن بحاجة إلى أن تستعيد النقابات سلطتها حتى نتمكن من استرجاع ما خسروه، ونبني مستقبلاً أفضل ونساهم في تشكيل التشاركيات المبنية على عقد اجتماعي مناسب بين المواطنين والحكومة وبين المواطنين خاصةً. نعم، نحن اليوم بحاجة إلى النقابات أكثر من أي وقت مضى. أستطيع أن أخبركم أن أحد أهم الأشياء التي تقوم بها النقابات هو موازنة قوة الشركات، هم يوازنون الملعب، نعم، نحن بحاجة إلى النقابات. ولكن نحن بحاجة إلى نقابات مختلفة وأفضل نقابات تكون منسجمة أكثر مع القرن الحالي.

دعونا نتخيل العالم قبل النقابات

أطفال صفار يعملون طوال النهار وحتى في الليل مثلاً في مصانع مزعجة وملوثة، أو عمال يقفزون من ورشة استغلالية تحترق لأن المخارج الخاصة بالهروب من الحريق كانت مقفلة حتى لا يتمكنوا من أخذ استراحة، ولكن النقابات غيرت ذلك من خلال الفوز بالحماية للعمال، لقد غيروا الحياة، فقد مكنت حتى الأسوأ حالاً من تحقيق الحلم للعمال، وفي إحدى الدول مثلاً كان أولئك العمال الذين يقومون بتحميل السفن وتفريغها في الصباح، كان يأتي المدير ليوبخ العمال على طول الشاطئ وكان الأمر مذللاً ومهيناً، ولكن عندما فازت النقابات بحق التنظيم وربحت العقود، أصبحوا طبقة متوسطة يمكنهم الزواج ويمكنهم إعالة العائلات ويمكنهم إرسال أبنائهم إلى الجامعات، كان لديهم تأمين صحي ومستحقات، كان لديهم كرامة واحترام وكانوا مواطنين حقيقيين فعلاً، فمكنت النقابات العمال من تحقيق الحلم من خلال رفع الأجور وتقليص الفوارق في الأجور بين الرجال والنساء وبين الأعراق.

وتظهر الأبحاث أنه مع كل تحول في الاقتصاد، والتكنولوجيا، والطريقة التي نعمل بها، أن هناك تطوراً في حركة العمل، وظهرت النقابات الحرفية، مثل أعمال البناء، من نقابات القرون الوسطى، ومع ظهور الصناعة مثل صناعة السيارات وصناعة الصلب ظهرت أشكال جديدة من المنظمات، عندما نال العمال ذوو الياقات البيضاء (العمل الذهني، أي المديرين والمتخصصين) صوتاً وتمثيلاً في المكاتب والحكومة والرعاية الصحية والمهن نشأ أنواع أخرى من النقابات.

لقد ساعدت النقابات الناس على العيش بكرامة، والتخلص من الفقر، وتقليص المخاطر والمضايقات التي كانت تحدث في أماكن العمل، بالإضافة إلى تحسين الرفاهية والمستوى الصحي

لجميع. هذه المشاكل ليست من الماضي فقط لأن عمال اليوم مازالوا بحاجة إلى النقابات. فإذا كانت النقابات مهمة للغاية، فلماذا هي في مثل هذا التدهور الخطير؟ هل لأن أصحاب العمل والسياسيين هم من يعيقون تشكيل النقابات لأنها تشكل بعض المشاكل لهم؟

أم لأن بعض النقابات بيروقراطية للغاية، وتمنع النقاش والابتكار؟
الا انه يمكن تحديد بعض الأسباب لانحدار النشاط النقابي:

1. الأسباب الهيكلية.

2. تقييد تشريعات تنظيم العمل النقابي في بعض الدول.

الا ان المتابع لكل ما يحيط بالنشاط النقابي يدرك ان السبب الرئيسي هو غياب الوعي

إن العمال اليوم بحاجة إلى بناء التضامن ولتحقق ذلك، فنحن بحاجة إلى إعادة تصور النقابات العمالية. لذا يجب على الحركة العمالية أن تتطور كما حدث في الماضي، وعلينا حتى أن ننشئ نقابات بديلة (بدائل للنقابات التقليدية). إن العمال في المهن المتقدمة والتكنولوجيا، لا يريدون بالضرورة اتحاداً تقليدياً، ولكنهم يريدون أن يكون لهم تأثير على أجورهم، وظروف عملهم وحتى سياسات شركاتهم، وعليهم أن يعيدوا النظر في الأساليب القديمة ويأتون بأساليب جديدة من أجل بناء صوت وسلطة للعمال. ولذلك يقوم اليوم البعض بإعادة تشكيل التعاونيات العمالية أي، الشركات التجارية التي يمتلكها الموظفون أو يتشاركون بها حيث يحدد العمال الأجور، وظروف العمل وتوزيع الأرباح. هذا ليس حلم بعيد المنال.

مثال ذلك: لدى تعاونية عمال مون دراجون في إسبانيا أكثر من 80000 مالك موظف، وتحصل على أكثر من 13 مليار دولار سنوياً. وتعيد توزيع أرباحها لبناء مهارات وقدرات العمال بين تعاونيات الأعضاء. إذا كان لديهم مطالب نقابية اقتصادية عادية، فإن لديهم أيضاً مطالب سياسية بأن يكون لهم رأي في سياسات الشركة التي تؤثر عليهم وعلينا، الآن، أيضاً أن نأخذ رأينا عن النقابات في الماضي، يرى الباحث ان عرض مثل هذه الامثلة قد يكشف الوضع الراهن للنقابات العمالية اليوم، لقد نجحت النقابات ذات يوم في تقليص الفروق في الأجور وتقليص الفجوة بين الفقراء والأغنياء وبإمكانهم فعل ذلك مجدداً، ان إعادة إحياء العمل النقابي ضرورة يمكن تحقيقها من خلال العمل التعاوني

أوجه الاختلاف بين التعاونيات العمالية والشركات الرأسمالية

في الشركات التقليدية (Capitalist firms)، يتخذ المالك أو المساهمون القرارات بينما يعمل الآخرون مقابل أجر.

في التعاونية العمالية (Worker Cooperative)، العاملون هم المالكين، ولذا لهم حافز مباشر لتحسين الكفاءة والإنتاجية (51)

النشاط التعاوني عربياً

ظهر التعاون في الدول العربية في العشرينات من القرن الماضي حيث ظهرت التعاونيات الزراعية وخصوصاً تعاونيات تسليف المزارعين، إلا أن الظهور المنظم للتعاونيات قد بدء في الخمسينات من خلال إنشاء التعاونيات الزراعية ومن ثم الاستهلاكية والإنتاجية الحرفية والإسكانية والثروة المائية والصيديين والتعاونيات الخدمية (كالتأمين والتسويق) بالإضافة إلى النشاط العلمي ومراكز التدريب.

ينتشر النشاط التعاوني في الدول العربية ويعتبر التعاون الزراعي الأكثر انتشاراً يليه الاستهلاكي في 18 دولة ثم الإسكاني 9 دول، الإنتاجي 6 دول ثم تعاونيات الثروة المائية 5 دول، وأقلها انتشاراً النشاط العلمي والتدريب 4 دول، وتنفرد مصر بوجود التعاونيات العلمية ومعاهد ومراكز التعليم والتدريب التعاوني.

وتشير الاحصاءات الى وجود أكثر من 70 ألف تعاونية في الدول العربية أوسعها انتشاراً التعاونيات الزراعية حيث تشكل 55% من إجمالي عدد التعاونيات تليها الاستهلاكية 25% ثم الإسكانية 6% ثم الحرفية 8% والباقي تعاونيات أخرى وذلك لاهتمام الدول والحكومات بالتنمية الزراعية وتوزيع المنتجات الغذائية خلال العقود الثلاثة الماضية بالإضافة لسياسة دعم الغذاء والإسكان التي كانت متبعة وما زالت في بعض الدول العربية.

1. الحركة التعاونية في مصر

نشأت الحركة التعاونية في مصر عام 1908 على يد رائد العمل التعاوني عمر لطفي الذي قام بافتتاح أول شركة تعاونية زراعية في محافظة الغربية تلاها في نفس العام 10 شركات تعاونية أخرى كانت جميعها متعددة الأغراض وقد شهدت الحركة التعاونية في مصر حالة من الازدهار والاندثار حيث بلغ عدد التعاونية في مصر نحو 20 ألف جمعية تقع ضمن خمس اتحادات تعاونية متنوعة داخل هيكلها التعاونيات ما بين زراعية وصناعية وانتاجية وحرفية بالإضافة لتعاونيات التعليم والإسكان وتضم في عضويتها أكثر من 12 مليون عضو (52). ولكل نوع من التعاونيات في مصر قانون مستقل، نصف الجمعيات التعاونية في مصر تعاونيات زراعية، ووفقاً للمادة 37 من الدستور المصري الصادر عام 2019 " الملكية التعاونية مصنوعة وترعى الدولة التعاونيات ويكفل القانون حمايتها ودعمها ويضمن استقلالها ولا يجوز حلها أو حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي "

2. الحركة التعاونية في العراق

عرفت الحركة التعاونية في العراق بصور قانون التعاون رقم 27 لعام 1944، والذي بموجبه انشئت دائرة التعاون في وزارة الاقتصاد والتي تولت تأسيس التعاونيات وفقاً للقانون ثم تلي ذلك عدة قوانين لتنظيم التعاوني في العراق وهو القطاع الثاني في الدولة بعد القطاع العام، وفي عام 1971 تأسس الاتحاد العام للتعاون. ويعتبر القانون 15 لسنة 1992 هو القانون الحالي للتعاون في العراق وقد تم تعديله عدة مرات آخرها قانون 7 لسنة 1999، والباحث في الشأن التعاوني العراقي يستطيع ان يلاحظ مدى انتشار القطاع التعاوني في العراق ومدى النجاحات التي حققها خاصة التعاونيات العمالية التي ساهمت في خلق فرص عمل للعديد من اعضائها، بالإضافة للتعاونيات الاستهلاكية والسكنية، إلا ان الحركة التعاونية في العراق واجهت تدهوراً بعد سقوط النظام العراقي في 2003، حيث ظهرت مشكلات الفساد الادارة والمالي وانخفاض الكفاءات وضعف الاداء، وانتابت المنظمات التعاونية حالة من التخبط حتى تم تجميد نشاطها واموالها عام 2005 مثل كثير من المنظمات في العراق (53)

3. الحركة التعاونية في الاردن وفلسطين

تعكس الحركة التعاونية في الاردن فطرة المجتمع والتزامه بالعادات والتقاليد التي تدعو الى تعاون كافة الافراد في شتى المجالات فقد ظهرت الحركة التعاونية بشكل غير منظم عام 1952 في صورة نظام عمل لجمعيات التعاون تتطور في عام 1959 الى الاتحاد التعاوني المركزي وجهاز تقديم الخدمات الزراعية، وفي عام 1968 تأسست المنظمة التعاونية الاردنية حيث اندمجت فيها كافة الاجهزة التعاونية، وتوسع نشاط المنظمة التعاونية الان وتعددت وظائفها من حيث

() محمد بسري بخت . دور التعاونيات في تحقيق العدالة الاجتماعية في مصر . مجلة الاقتصاد والمحاسبة . نادي التجارة . عدد 670 . 2018 .

() كاظم جواد شحاته . ادارة اعمال المنظمات التعاونية في العراق * المبادئ و الأهداف وأفاق المستقبل . مرجع سابق .

تقديم خدمات مختلفة ومتنامية للجمعيات التعاونية واقامة جسور بين الجمعيات والمجتمع المحل والمؤسسات الحكومية والخاصة (54).

بينما ظهرت الحركة التعاونية في فلسطين عام 1922 وفقا لقانون التعاون الفلسطيني وذلك في بداية الانتداب البريطاني وبموجب هذا القانون أتيحت الفرصة امام المواطنين لتأسيس تعاونيات مختلفة كان من أبرزها واكثرها انتشاراً جمعيات التسليف والتوفير الريفية والتي نشأت وفقا لتعاليم رائد تعاونيات التسليف الألماني ريفايزون ، وفى عام 1948 لم يتبقى من تلك التعاونيات سوى عشرة جمعيات في الضفة وجمدت اعمالها وفى عام 1952 صدر اول قانون تعاوني في الاردن وذلك ايمانا بأهمية التعاون في تنمية المجتمعات ورفع المستوى المعيشي وتحقيق العدالة الاجتماعية ، ولتنشيط الحركة التعاونية في الاردن تم انشاء دائرة الانشاء التعاوني للإرشاد وتسجيل التعاونيات والتصفية والتحكيم عام 1952 ،الاتحاد التعاوني المركزي المعنى بتمويل الجمعيات التعاونية عام 1959، المعهد التعاوني لتدريب وتأهيل الكوادر التطوعية والقيادات التعاونية عام 1963 (55) .

هذا وينظم القطاع التعاوني حاليا في الأردن من قبل المؤسسة التعاونية الأردنية هي مؤسسة رسمية أنشئت بموجب قانون التعاون رقم 18 لسنة 1997

كما وينظم القطاع التعاوني في فلسطين حاليا من قبل هيئة العمل التعاوني التي انشأت بموجب قانون التعاون رقم 20 لسنة 2017

4. الحركة التعاونية في الكويت

ظهرت بوادر الحركة التعاونية في الكويت في الاربعينيات من القرن الماضي من خلال بعض المحاولات التعاونية في مدرسة المباركية ، في عام 1955 اخذت المحاولات التعاونية بعدا اكبر من خلال تأسيس الجمعية التعاونية الاستهلاكية لموظفي دائرة الشؤون الاجتماعية ثم لموظفي دائرة المعارف بهدف توفير الاحتياجات الاساسية وتشجيع الاعضاء على الادخار ، ومع صدور دستور الكويت عام 1962 برزت الحركة التعاونية رسمياً حيث صدر اول تشريع قانونيا ونص المادة 23 منه على تشجيع التعاون والادخار وصدور اول تشريع تعاوني عام 1962 حتى بلغ عدد الجمعيات عام 1971 نحو 14 جمعية تعاونية ، وفى ذات العام أنشئ اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية ، ونظرا لأهمية التعاون تم اجراء بعض التعديلات على القانون عام 1979 ليواكب التطورات العالمية في الحركة التعاونية (56). كما توسع البنيان التعاوني ليضم قطاع الانتاج الزراعي فأنشئت نحو 4 جمعيات تعاونية زراعية عام 1983 ، واتحاد التعاونيات الإنتاجية الزراعية لتشجيع المنتجين، بإضافة لجمعي الادخار لموظفي الحكومة (57)

5. الحركة التعاونية في المملكة العربية السعودية

عرف العمل التعاوني في السعودية حيث صدر قرار مجلس الوزراء رقم 297 في نوفمبر 1962 ، 1382 هجريا ثم المرسوم الملكي بشأن النظام الأساسي للجمعيات التعاونية ولائحة الاعانة وتبع ذلك انشاء العديد من التعاونيات في مناطق عدة بالمملكة قدر عددها وفقا للإحصاءات بنحو 204 جمعية تعاونية عام 2015 ولازالت هناك جمعيات تحت التأسيس. وتتواجد في المملكة العديد من التعاونيات وفقا للنشاط فهناك التعاونيات الزراعية والاستهلاكية والتسويقية والسلمية

(54) محمود حسن سالم قافيش . حسين على خشارمة . دراسة ربحية الجمعيات التعاونية في محافظة اربد . مجلة مؤنة للبحوث والدراسات . سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية . جامعة مؤنة . مجلد 12 . عدد 4 . الاردن . 1997

(55) اسماعيل ابو صفة . دور الاعلام و واقع الحركة التعاونية في الضفة الغربية . المركز العربي الاقليمي للدراسات الاعلامية للسكان والتنمية والبيئة . عدد 62 . فلسطين . 1991

(56) عبيد سرور العتيبي . القوى العاملة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في دولة الكويت . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية . مجلس النشر العلمي . جامعة الكويت مجلد 21 . عدد 83 . 1996 .

(57) ذكى هاشم . مداخل اساسية لتطوير الحركة التعاونية بدولة الكويت . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية . مجلس النشر العلمي . جامعة الكويت مجلد 11 . عدد 43 . 1985 .

ومتعددة الاغراض بالإضافة الى المهنية. ورغم حداثة الحركة التعاونية بالمملكة إلا أنها وجدت دعم كبير من قبل الدولة حيث تم تعديل القانون عام 2008 بالإضافة الى توسيع قاعدة العمل التعاوني وتطويره وتعزيز اهدافه، الا انه لازال هناك انخفاض في مستوى الوعي التعاوني لدى المواطن السعودي (58).

6. الحركة التعاونية في الإمارات

بدأ تأسيس الجمعيات التعاونية في الامارات عام 1977 في ضوء قانون الجمعيات التعاونية عام 1976 وذلك بهدف تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للأفراد ذوي الفرص المحدودة وكسر احتكار السلع والمواد الاستهلاكية واثرتها للأفراد بسعر مناسب، وبنهاية عام 1989 بلغ عدد التعاونيات 20 تعاونية بلغ عدد فروعها 31 فرعاً تغطي مناطق نائية من الامارات، مما ادى لتزايد عدد الاعضاء ورأس مال الجمعيات حتى بلغ نحو 176 مليون درهم في اوائل التسعينات من القرن الماضي، وتضمنت أنشطة التعاونيات الزراعة، والصيد والخدمات (59)

58 () هدى بنت احمد بن عبد المحسن الخيال . المعوقات التي تواجه العمل التعاوني في المملكة العربية السعودية والحلول المقترحة لمواجهتها . مرجع سابق

59 () عبد الله محمد بن عواس . الحركة التعاونية في دولة الامارات . المركز العربي الاقليمي للدراسات الاعلامية للسكان والتنمية والبيئة . عدد 62 .

فلسطين، 1991

الباب الثاني التعاونيات العمالية (إطار تشريعي)

تعد التعاونيات كأحد صور الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وهي تمتلك وسائل علاجية وإنشائية تعالج الأزمات الاقتصادية، وتعد خياراً فعالاً للتنمية المستدامة، ماذا لو استثمرت تلك كنوز الذهب المفقودة لتؤدي للقضاء على البطالة والفقر وضبط الاسعار وجوده المواد المنتجة للاستهلاك في وقت الرخاء والشده، الاقتصاد غير المنظم يعد الأمل للأكثرية المطلقة من الفئات المهمشة والمستعبدة، إلا أنه يحتاج إلى وسائل تنظيمية وتشاركية تمكن تنظيمه وإيصال صوته، فيكون بواسطة التعاونيات العمالية باعتبارها إحدى الخيارات التنموية المطروحة للأطر الاستراتيجية لمواجهة لتنظيم القطاع الاقتصادي غير المنظم، ودمجه بالاقتصاد المنظم، ذلك أن الأزمة الاقتصادية التي يمر بها العديد من الدول، وأزمة البطالة رتبت الكثير من الفئات المهمشة والمستعبدة التي تكون خارج إطار قانون العمل والضمان الاجتماعي، والتي تكون بأشد الحاجة إلى الحماية الاجتماعية لهم، لذلك نفترض اعتماد إطار استراتيجي منظم لدمج العمالة غير المنظمة، وإقامة جمعيات تعاونية عمالية، حيث تعد التعاونيات العمالية والاجتماعية والمنتج في القطاعين الصناعي والخدمة إحدى الأدوات التي ستساعد في حمايه التوظيف المستدام من خلال مكافحه العمل والعزلة المحفوفة بالمخاطر، وتظهر التعاونيات أنها تستطيع توفير وظائف جيدة ومستدامة وأمنة في الوقت الذي تدمج فيه المجموعات الضعيفة مثل النساء، ومن هذا المنطلق تعد المبادئ الآمنة للعمالة غير منظمة والمتمثلة بأن العضوية طوعية والرقابة التشاركية من خلال أعضائها، والمشاركة الاقتصادية لأعضائها، لهذا توفر التعاونيات مساحة كبيرة يمكن لجميع الناس بغض النظر عن العنصر أو الجنس أو الثقافة أو الخلفية الاجتماعية أو الظروف الاقتصادية تلبية احتياجاتهم وبناء مجتمعات افضل، ومن هذا المنطلق توجه دعوات إلى الحاجة إلى التعاونيات العمالية باعتبارها الوسيلة الأمل لسد حاجة الفقراء من الحاجات الأساسية الضرورية التي تعينهم في سد رمق الحياة، وتشغيل الايدي العاملة والاستثمار في راس المال البشري ومحققاً في النهاية الحماية الاجتماعية للفئات المهمشة.

إن التعاونيات العمالية تحقق مجموعه من الأهداف، توفير فرص العمل، حيث تقوم التعاونيات بتوفير فرص عمل للشباب العاطلين عن العمل أو الباحثين عن العمل.

تُعد التعاونيات العمالية شكلاً فريداً من أشكال تنظيم الأعمال الاقتصادية، حيث تتمركز حول مبدأ العضوية، وتُبنى في جوهرها على خدمة مصالح الأعضاء والمجتمع في آن واحد، ويتميز النموذج التعاوني العمالي بأن العمال هم في ذات الوقت الملاك والمديرون للكيان الاقتصادي، إذ يشاركون في اتخاذ القرار، ويعملون لصالح أنفسهم كأعضاء في التعاونية، وليس لمصلحة صاحب عمل خارجي، كما تتيح التعاونيات العمالية للأعضاء فرصة امتلاك وإدارة مشاريع اقتصادية، خصوصاً لأولئك الذين يفتقرون إلى الوسائل أو الخبرة الكافية لتأسيس مشروع تجاري بمفردهم، كما تمكّن الأعضاء من بناء أصول رأسمالية جماعية من خلال الاحتفاظ بالفوائض السنوية في حسابات رأسمالية فردية، مما يعزز مبدأ التمكين المالي التراكمي.

ويمتلك الأعضاء في التعاونيات العمالية القدرة على تقرير كيفية تنظيم بيئة العمل، ومستوى الأجور، وشروط التشغيل، من خلال عملية ديمقراطية تشاركية، وتُظهر الأدبيات والممارسات أن أعضاء هذه التعاونيات يكتسبون مهارات متنوعة في مجالات صنع القرار، والإدارة، والتخطيط، والعمل الجماعي، ما يعزّز مساهمتهم الفاعلة في المجتمع الأوسع.

وتنعكس هذه المهارات والسلوكيات التشاركية، التي تُمارس يومياً داخل مكان العمل، خارج

نطاق التعاونية أيضاً، حيث يُلاحظ أن أعضاء التعاونيات العمالية غالباً ما ينخرطون في مبادرات مجتمعية أوسع، ما يربط الترابط الاجتماعي والتنمية المحلية المستدامة.

وتُظهر التجارب أن التعاونيات العمالية الناجحة تساهم في خلق وظائف مستقرة وطويلة الأجل، وتتبنى ممارسات إنتاجية وتجارية مستدامة، كما تُسهم في تثبيت رأس المال والوظائف ضمن المجتمعات المحلية هذه التعاونيات في كونها مؤسسات توازن بين الأداء الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، من خلال نموذج يوفر ظروف عمل وأجور أفضل، لاسيما في القطاعات التي تسود فيها الأجور المنخفضة والتشغيل غير المستقر.

كما يتم الاعتراف المتزايد بالحركة التعاونية العمالية كأداة فعالة لخلق فرص عمل كريمة ومستدامة، خصوصاً في المجتمعات الفقيرة أو المهمشة، وقد أصبحت هذه التعاونيات أداة معتمدة لدى العديد من المنظمات التي تسعى إلى التنمية الاقتصادية وبناء الثروة الجماعية، لما لها من دور فعال في تقليص الفجوات الاقتصادية والاجتماعية.

وبوصفها مؤسسات تُمارس فيها الحوكمة الديمقراطية والتشاركية بشكل يومي، فإن التعاونيات العمالية تمثل نموذجاً فعلياً للتنميين الجماعي، ويمكن أن تشكل جزءاً محورياً في بناء الحركات الاجتماعية الساعية لتحقيق العدالة الاقتصادية والتغيير المجتمعي المستدام.

أولاً: التعريف والهيكل القانوني للتعاونيات

يختلف التعريف القانوني للتعاونية بناءً على قانون الدولة، على سبيل المثال، قد تشير التعاونية إلى نوع معين من الكيانات التجارية القانونية، وهي الشركة التعاونية، التي تختلف متطلباتها القانونية من دولة إلى أخرى. ومن ناحية أخرى، قد تعمل التعاونيات في بعض الدول بموجب عدد من الأشكال القانونية، مثل الشركات التعاونية أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة أو شركات المنافع المتبادلة غير الربحية أو الشركات العامة أو الشراكات العامة.

على الرغم من أن التعريف القانوني للتعاونية قد يختلف، إلا أن التعاونيات تشترك بشكل عام في مجموعة مشتركة من الخصائص التشغيلية: (1) يتمتع كل عضو بقدر متساوٍ إلى حد كبير من السيطرة والملكية؛ (2) للأعضاء دور وظيفي في العمل؛ (3) نقل حصة الملكية محظور أو محدود؛ (4) هناك حدود صارمة للعائد على الاستثمارات الرأسمالية (5) تنتقل المزايا الاقتصادية إلى الأعضاء على أساس رعايتهم؛ (6) الأعضاء ليسوا مسؤولين عن التزامات التعاونية في بعض القوانين التعاونية (7) يتم استخدام خدمات الأعمال في المقام الأول من قبل الأعضاء. ومع ذلك، فإن الشركات التي لا تظهر كل هذه الميزات قد تظل تعتبر تعاونيات لأغراض الضرائب.

التصويت والحكم

على عكس الشركات المملوكة للمستثمرين، والتي يتم فيها اتخاذ القرارات التجارية الكبرى وانتخابات مجالس الإدارة من قبل المساهمين الذين يتمتعون بقوة التصويت بما يتناسب مع عدد الأسهم التي يمتلكونها، يمارس الأعضاء التعاونيون السيطرة على المؤسسة على أساس صوت واحد لعضو واحد. لدى التعاونيات عمومًا مجالس إدارة تمارس وتشرف على واجبات الشركة وتدين للشركة بواجبات الرعاية والولاء. تستخدم معظم التعاونيات العمالية هيكل إدارة تمثيليًا ينتخب فيه الموظفون مجلس الإدارة، ومن ناحية أخرى، يتم تنظيم أقلية من التعاونيات العمالية كتعاونيات، حيث يعمل جميع الأعضاء الموظفين في مجلس الإدارة، ويصوت جميع الأعضاء على القرارات الرئيسية.

توزيعات المحسوبة وتوزيعات رأس المال

وخلافاً للشركات التقليدية المملوكة للمستثمرين، فإن الغرض الأساسي من التعاونيات هو إفادة

أعضائها باعتبارهم رعاة، بدلاً من تعظيم أرباح مستثمري رأس المال. على هذا النحو، بعد أن تحقق التعاونية فائضاً في صافي الإيرادات، تقوم التعاونية إما بتوزيع الفائض على الأعضاء على أساس رعايتهم، أو الاحتفاظ به كرأس مال عامل، إما عن طريق تخصيصه لحسابات رأس مال الأعضاء على أساس المحسوبة أو عن طريق الاحتفاظ بها في حساب غير مخصص.

في السياق التعاوني العمالي، يتم تحديد رعاية العامل عادةً على أساس عدد الساعات التي عمل فيها العضو أو على أساس مقدار الأجر الذي حصل عليه، كما تختار أقلية من التعاونيات توزيع صافي أرباحها على أساس المساهمات الرأسمالية. على عكس توزيعات رأس المال، فإن توزيعات المحسوبة تكون معفاة من الضرائب على التعاونية.

1. هيكل رأس المال، حسابات رأس المال

تمتلك معظم التعاونيات هيكل رأس مال يتكون من حسابات رأس المال الفردية للأعضاء. يشبه هيكل حساب رأس المال، هيكل رأس مال شركة الشراكة، حيث تنتقل الأرباح إلى شركائها، ومع ذلك، على عكس الشراكة التي تمرر جميع الأرباح إلى الشركاء، يجوز للشركة التعاونية أيضاً الاحتفاظ بجزء من فائضها في حساب رأس مال إضافي غير مخصص للأعمال العامة والاستخدام الإداري للتعاونية.

ويشكل حساب رأس المال غير المخصص هذا، بالإضافة إلى حسابات رأس مال الأعضاء الفردية، القيمة الدفترية للشركة، كمصدر داخلي للتمويل، يمكن للتعاونية بعد ذلك السحب من حساب رأس المال غير المخصص، والذي يخضع عادة لمعدلات ضريبة الشركات في بعض الدول، أو الجزء غير الموزع من حسابات رأس المال الفردية للأعضاء، والتي لا تخضع عموماً للضريبة في الشركات.

2. توزيعات المحسوبة وتوزيعات رأس المال

وخلافاً للشركات التقليدية المملوكة للمستثمرين، فإن الغرض الأساسي من التعاونيات هو إفادة أعضائها باعتبارهم رعاة، بدلاً من تعظيم أرباح مستثمري رأس المال. على هذا النحو، بعد أن تحقق التعاونية فائضاً في صافي الإيرادات، تقوم التعاونية إما بتوزيع الفائض على الأعضاء على أساس رعايتهم، أو الاحتفاظ به كرأس مال عامل، إما عن طريق تخصيصه لحسابات رأس مال الأعضاء على أساس المحسوبة أو عن طريق الاحتفاظ بها في حساب غير مخصص.

في السياق التعاوني العمالي، يتم تحديد رعاية العامل عادةً على أساس عدد الساعات التي عمل فيها العضو أو على أساس مقدار الأجر الذي حصل عليه، كما تختار أقلية من التعاونيات توزيع صافي أرباحها على أساس المساهمات الرأسمالية. على عكس توزيعات رأس المال، فإن توزيعات المحسوبة تكون معفاة من الضرائب على التعاونية.

ثانياً: أنواع الكيانات القانونية

في حين أن التعاونيات العمالية يمكن أن تعمل في إطار عدد من الكيانات المختلفة، إلا أن التعاونيات العمالية يتم تنظيمها بشكل شائع إما كشركات تعاونية أو شركات ذات مسؤولية محدودة، على الرغم من أن متطلبات تشكيل الشركة التعاونية تختلف من دولة إلى أخرى، إلا أن الشركة التعاونية غالباً ما تعتبر الكيان الذي يدمج بشكل أفضل المبادئ التعاونية للملكية والسيطرة التشاركية، وذلك لأن معظم قوانين الدول التعاونية تنص على مشاركة الأعضاء في الحكم، وتنص على التوزيع على أساس رعاية الأعضاء، من ناحية أخرى، تعد الشركة ذات المسؤولية المحدودة أيضاً وسيلة رائعة لإنشاء مؤسسة تعاونية، حيث أن هذا الكيان عبارة عن هيكل مرن قائم على العقد حيث يمكن لأعضاء الشركة ذات المسؤولية المحدودة ضمان تدوين المبادئ التعاونية بسهولة في اتفاقية تشغيل الشركة ذات المسؤولية المحدودة، في حين أن كل من الشركات ذات المسؤولية المحدودة والشركات التعاونية تقدم أدوات محتملة كبيرة للمؤسسات

التعاونية، إلا أن هناك اختلافات مهمة بين شكلي الأعمال، على سبيل المثال، بسبب الأساس التعاقدية لهيكل التشغيل ذات المسؤولية المحدودة، فإن الشركات ذات المسؤولية المحدودة تكون أكثر مرونة عندما يتعلق الأمر بالسماح بالتغيرات في هيكل الإدارة كما أن الشركات ذات المسؤولية المحدودة أكثر مرونة عندما يتعلق الأمر بحالة توظيف الأعضاء، حيث أنه من الأسهل هيكل شركة ذات مسؤولية محدودة بحيث يمكن تصنيف الأعضاء كشركاء، بدلا من الموظفين.

هيكل الحوكمة

لا تمثل الشركات التعاونية في كثير من الأحيان نفس خطر التخلي عن المبادئ التعاونية في المستقبل، حيث أن العديد من القوانين التعاونية تتضمن مشاركة الأعضاء الديمقراطية كميزة حوكمة دائمة على أمل تقدير، تتطلب معظم قوانين الشركات التعاونية إنتخاب مجلس الإدارة واتخاذ الأعضاء قرارات رئيسية أخرى.

تتمتع الشركات ذات المسؤولية المحدودة بهيكل حوكمة مرنة بشكل لا يصدق، والتي يمكن أن تقدم خيارات رائعة للتعاونيات الصغيرة، تعتبر هذه المرونة مفيدة بشكل خاص لأولئك الذين يرغبون في العمل دون الإجراءات الشكلية المطلوبة من مجلس إدارة الشركة ومع ذلك، فإن الخطر الذي تواجهه الشركات ذات المسؤولية المحدودة هو أنه على الرغم من إمكانية صياغة اتفاقية التشغيل بسهولة لتشمل المبادئ التعاونية المتمثلة في صوت واحد لعضو واحد، فقد يكون من السهل على أعضاء الشركة ذات المسؤولية المحدودة في المستقبل العودة إلى هيكل حوكمة غير تعاوني بمجرد تعديل النظام، اتفاق التشغيل، وبالتالي، فإن الشركة ذات المسؤولية المحدودة التي ترغب في البقاء ملتزمة بمبادئ التعاون على المدى الطويل يجب أن تجعل من الصعب تغيير بعض أحكام اتفاقية التشغيل.

الحالة الوظيفية

يمكن أن يؤثر اختيار الكيان على تحديد ما إذا كان الأعضاء موظفين ويجب عليهم الالتزام بقوانين العمل المعمول بها، تتضمن أمثلة قوانين العمل المعمول بها دفع الحد الأدنى للأجور، وخصم ضرائب الرواتب، وتوفير تأمين تعويض العمال، ودفع العمل الإضافي، والتحقق من التفويض القانوني لأعضاء التعاونيات للعمل في الدولة، وبالنسبة لبعض التعاونيات، وخاصة الجديدة منها التي لا تملك قدرًا كبيراً من الوصول إلى رأس المال، يمكن أن تشكل هذه المتطلبات عبئاً مالياً.

اتخاذ قرار بالتحول إلى تعاونية

تقدم التعاونيات العمالية مزايا اقتصادية للأعضاء العمال والمستهلكين والمجتمعات المحلية التي يقيمون فيها تساعد التعاونيات في الحفاظ على تداول الأموال محلياً، وبالتالي توفر للمجتمعات درجة أكبر من الاستقلال الاقتصادي، كما أنها توفر لأعضائها قدرًا أكبر من الأمن الوظيفي، وتعزز سعادة المجتمع والعمال، وتفضي إلى المسؤولية البيئية، لأنها متجذرة في المجتمعات المحلية وبالتالي فإن الشركات التي تحاول تعزيز هذه القيم يجب أن تفكر في الشكل التعاوني.

عادةً ما يتضمن قرار تشكيل أو تحويل مشروع تجاري قائم إلى تعاونية اعتبارات إضافية تتجاوز المزايا التنافسية المستقبلية، يجب على أصحاب الأعمال الذين يفكرون في التحول إلى تعاونية أن يأخذوا في الاعتبار أيضًا ما إذا كان عمال الشركة منفتحين وملتزمين بالمبادئ التعاونية ومستعدين لتولي دور أكثر نشاطًا في إدارة الأعمال، بالإضافة إلى ذلك، يجب عليهم تقييم ما إذا كانت الظروف المالية المناسبة موجودة لتمكين التحويل، في تقييم ما إذا كان سيتم التحول إلى تعاونية وكيفية ذلك، يمكن أن تكون المساعدة المهنية من المتخصصين القانونيين والمحاسبين ضرورية.

ثالثاً: الدليل القانوني للتحويلات التعاونية

1. فوائد التحويل التعاوني

يعد تحويل الشركات غير التعاونية إلى تعاونيات قرارًا تمكينيًا للعمال والمستهلكين، واختيارًا تجاريًا واقعيًا وسليماً، لأسباب عديدة، قد يكون التعاون خيارًا جذابًا للمستهلكين، والعمال، والمالكين الحاليين، والمجتمعات التي تعمل فيها الشركة.

أ- ان التحول إلى تعاونية أمر جيد للمؤسسة التعاونية حيث يمكن من:

3. تعظيم الابتكار من خلال فرق تعاونية من الأفراد ذوي التأثير العالي
4. جذب الأفراد الموهوبين والاحتفاظ بهم ومكافأتهم من خلال توزيع المخاطر مع تقديم المشاركة المباشرة في الإدارة والفائض
5. توليد قبول مجتمعي واسع، وبالتالي زيادة طول عمر المؤسسة

ب- التحويل إلى تعاونية أمر جيد للمالك الحالي، التعاون يمكن من:

6. تبسيط عملية خروج المالكين وزيادة خصوصية المعاملة.
7. يساعد المالك الحالي على أن يطمئن عندما يعلم أن مشروعه تتم إدارته من قبل أفراد ذوي خبرة وكفاءة ومستثمرين.
8. تمكين المالك الحالي من البيع بعلاوة السيطرة.
9. يسمح للمالك الحالي بمواصلة العمل في الشركة والحصول على مخصصات رأس المال الداخلي سنويًا أو البقاء مشاركًا بشكل أكثر سلبية كممول للديون أو الأسهم.

ج- يعد التحول إلى التعاونيات أمرًا جيدًا للمجتمع داخل المؤسسة وحولها، فالتعاون يمكن من:

10. توزيع المخاطر وتعظيم الاستقلال المؤسسي والمجتمعي.
11. تلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية غير الملباة، وتصحيح إخفاقات السوق.
12. توفير ملكية مجتمعية حقيقية، وحماية المجتمعات من تأثير الاستعانة بمصادر خارجية ومركزية السوق.
13. توليد وتعميم والحفاظ على الثروة المجتمعية.

رابعاً: الدليل القانوني لصاحب العمل للتحويل التعاوني

فوائد النموذج التعاوني

التعاونيات هي شركات مملوكة للأعضاء وتخضع لرقابة ديمقراطية وتقوم بتوزيع الأرباح على أساس نظام رعاية عادل.

بالإضافة إلى الملكية والسيطرة وتقاوم الأرباح على أساس المحسوبية، تلتزم معظم التعاونيات بالمبادئ التعاونية السبعة المعترف بها دوليًا: (1) العضوية الطوعية، (2) السيطرة الديمقراطية للأعضاء، (3) المشاركة الاقتصادية للأعضاء، (4) الاستقلال الذاتي، (5) التعليم والتدريب والمعلومات، (6) التعاون بين التعاونيات، و (7) الاهتمام بالمجتمع.

تمثل التعاونيات العمالية حاليًا جزءًا صغيرًا نسبيًا من القطاع التعاوني العالمي وجزء صغير مماثل من الشركات المملوكة للموظفين، ومع ذلك، فقد أظهر عدد لا يحصى من الدراسات المزايا الواضحة التي تقدمها ملكية الموظف عند مقارنتها بملكية الموظفين.، غالبًا ما تقدم الشركات التقليدية المملوكة للمستثمرين، والتعاونيات العمالية، مزايا كبيرة طويلة المدى بالمقارنة مع الأشكال الأخرى لملكية الموظفين. وبالنظر إلى مزايا ملكية الموظفين، فليس من المستغرب أن ينمو عدد الشركات المملوكة للموظفين في السنوات الأخيرة، وكان أداء التعاونيات جيدًا بشكل خاص بالمقارنة مع الشركات الأخرى خلال فترة الركود الأخيرة.

ونظرًا لمزايا التعاونيات العمالية مقارنة بأشكال الأعمال المملوكة للمستثمرين وغيرها من أشكال الأعمال المملوكة للموظفين، فإن الندرة النسبية للتعاونيات العمالية مثيرة للدهشة، وغالبًا ما تعزى إلى افتقار العمال إلى رأس المال والخبرة.

ولكن في ضوء الطبيعة المتغيرة بسرعة للاقتصاد، والاهتمام المتزايد بالتعاونيات العمالية، والنمو المستمر لملكية الموظفين، والمزايا الهيكلية التي تقدمها التعاونيات العمالية، فمن المرجح أن يتوسع قطاع التعاونيات العمالية في السنوات القادمة. ونظرًا لهذا الاتجاه، ينبغي لرجال الأعمال والمهنيين القانونيين أن يصبوا على دراية بالهيكل التعاوني والقواعد القانونية التي تحكم المؤسسات التعاونية

الباب الثالث

آليات التحول الى التعاونيات العمالية

تمهيد

ان تحول الكيانات الاقتصادية إلى تعاونيات عمالية لا يمثل مجرد تغيير في الشكل القانوني، بل يشكّل أداة لإعادة توزيع الثروة والسلطة داخل المؤسسة، وضمان استدامة العمل، وتعزيز التماسك الاجتماعي، خصوصاً في أوقات الأزمات الاقتصادية أو عند تهديد الشركات بالإغلاق أو التصفية.

ومن ثم يعتبر تحويل الشركات أو الكيانات الاقتصادية التقليدية إلى تعاونيات عمالية (Worker Cooperatives) أحد المسارات المبتكرة لإعادة هيكلة المؤسسات بما يضمن استمرارية النشاط الاقتصادي، والحفاظ على فرص العمل، وتعزيز العدالة في توزيع العوائد. وتقوم هذه العملية على مجموعة من الآليات القانونية، والمالية، والتنظيمية التي تُمكن العمال من امتلاك وإدارة مؤسساتهم بشكل جماعي وديمقراطي.

الآليات القانونية

- التشريعات الداعمة: يشترط وجود إطار قانوني يتيح تحويل الكيانات التجارية إلى تعاونيات، مثل القوانين التي تعطي العمال حق الشراء التفضيلي عند تصفية الشركة أو إفلاسها.
- اتفاقيات الشركاء/المساهمين: يتم تعديل النظام الأساسي للشركة ليتماشى مع مبادئ التعاونيات (مشاركة ديمقراطية، صوت واحد لكل عضو بغض النظر عن حجم مساهمته).
- الاعتراف الرسمي: تسجيل الكيان كجمعية تعاونية عمالية لدى السلطات المختصة، بما يضمن حمايته من الناحية القانونية والضريبية.

الآليات المالية

- شراء الأصول: يتم تجميع الموارد المالية عبر مساهمات الأعضاء الجدد (العمال)، أو من خلال صناديق تمويل تعاونية وبنوك أخلاقية.
- آليات الائتمان: إتاحة قروض ميسرة أو ضمانات حكومية لتسهيل انتقال الملكية للعمال.
- إعادة استثمار الأرباح: تخصيص نسبة من الفائض السنوي لبناء احتياطات مالية وتقوية رأس المال التعاوني.

الآليات التنظيمية والإدارية

- بناء ثقافة ديمقراطية: تدريب العمال على مبادئ الإدارة التعاونية واتخاذ القرارات الجماعية.
- إعادة هيكلة الحوكمة: تشكيل مجلس إدارة منتخب من العمال، مع آليات للمساءلة والشفافية.
- الدعم الفني: الاستعانة بخبراء قانونيين واقتصاديين لتيسير التحول وضمان الاستدامة.

ومن اهم النماذج الدولية الرائدة في تحول الشركات لتعاونيات عمالية ناجحة وملهمة كل من تعاونيات موندراجون في اسبانيا والتي تمثل نموذجاً قوياً على تحويل الشركات إلى تعاونيات ناجحة، عبر شبكات تمويل متخصصة ومؤسسات دعم، وتعاونية قانون ماركورا في ايطاليا التي

تمنح العمال العاطلين تعويضات البطالة بشكل رأسمال مقدّم لتأسيس أو تحويل الشركات إلى تعاونيات. بالإضافة إلى تجربة التعاونيات الأمريكية تحت مسمى (Employee Buyouts) وهي برامج شراء العمال للشركات بدعم من الاتحادات وجمعيات الائتمان التعاونية وتحاول الدراسة في هذا الباب التعرف على آليات ومعوقات هذا التحول، ووضع الملكية عبر هذا التحول.

الفصل الاول: آليات ومعوقات التحول التعاوني

1- أنماط التحول التعاوني

ذكرنا فيما سبق ان هناك طريقتان أساسيتان لبيع الأعمال التجارية، ولكل منهما إيجابيات وسلبيات:

1. بيع الأصول وبيع الكيان،) في بيع الأصول، تبيع الشركة أصولها (بما في ذلك الأصول الملموسة والملكية الفكرية والشهرة) إلى كيان أو شخص آخر،
2. عملية بيع كيان، حيث يقوم مالكو/مساهمو الشركة ببيع أسهمهم أو عضويتهم في الشركة إلى كيان أو شخص آخر.

لبيع مشروع تجاري للعمال وإنشاء تعاونية، يجب مراعاة كيفية تحويل الشركة لبنيتها المالية والحوكمة والكيانات إلى تلك الخاصة بتعاونية العمال.

في بعض الحالات، سيتم تشكيل كيان تعاوني جديد للاستحواذ على أصول أو أسهم العمل الأصلي، وفي حالات أخرى، يقوم الكيان الأصلي ببساطة بتعديل وثائقه الحاكمة لإعادة الهيكلة إلى تعاونية، من خلال الجمع بين كلا الطبقتين من الاعتبارات، هناك أربع طرق يمكن أن يتم بها التحويل التعاوني:

أولاً: تحويل الكيان الأصلي

يتحول الكيان الأصلي إلى تعاونية عن طريق تقديم عقد التأسيس المعدل والمعاد صياغته، واعتماد اللوائح الداخلية المعدلة (أو اتفاقية التشغيل المعدلة، في حالة الشركة ذات المسؤولية المحدودة) يقوم المالكون الأصليون بإسترداد بعض أو كل أسهمهم و/أو فوائدهم مقابل مبالغ نقدية وسندات إذنيه و/أو أسهم ممتازة، يصبح العمال أعضاء في التعاونية، عادة من خلال المساهمة برأس المال.

ثانياً: تأسيس كيان جديد والاستحواذ على أصول الشركة

ويشكل العمال كياناً تعاونياً جديداً ومنفصلاً، ومن ثم يحصلون على أصول العمل الأصلي، يتمتع هذا النهج بميزة تمكين العمال من التنظيم والعمل كتعاونية، حتى قبل توليهم العمل، ويمكن للكيان الجديد أن يتصرف بشكل مستقل لجمع الأموال، والتفاوض مع أصحاب الأعمال، والبدء في ممارسة الحكم الديمقراطي.

ثالثاً: تشكيل كيان جديد يقوم بشراء الكيان التجاري الأصلي، ثم دمج الكيانين

يشكل العمال كياناً تعاونياً جديداً ويكتسبون الأسهم و/أو المصالح التي يملكها أصحاب الأعمال السابقين، ثم يقومون بدمج الكيانات، هناك على الأقل سيناريهان حيث قد يحدث هذا، أحدهما هو أن يبيع الأسهم، بدلاً من بيع الأصول، يوفر ميزة ضريبية لأحد الطرفين، والحالة الأخرى هي عندما يقاوم أحد المساهمين في الكيان الأصلي التحويل التعاوني ويرفض استرداد أسهمه، في

مثل هذه الحالة، اعتمادًا على شروط اللوائح الداخلية للشركة أو خطة الأسهم، أحيانًا تكون الطريقة الوحيدة لفرض الاسترداد قانونيًا هي القيام «بإعادة التنظيم»، يعتبر دمج الكيان مع كيان آخر بشكل عام بمثابة إعادة تنظيم بموجب التعريفات القانونية.

رابعاً: تشكيل كيان جديد يشتري الكيان التجاري الأصلي ويقوم بتشغيل كلا الكيانين

يشكل العمال كيانًا تعاونيًا جديدًا ويكتسبون الأسهم و/أو المصالح التي يملكها أصحاب الأعمال السابقون، ثم يستمرون في تشغيل الأعمال في إطار الكيان الأصلي غير التعاوني، هناك على الأقل سيناريوهان يمكن أن يحدث فيهما هذا في عمليات الشراء متعددة المراحل، يمكن للكيان التعاوني العمالي أن يعمل في المقام الأول كهيكلي يكتسب ببطء مصالح أصحاب الكيان التجاري الأساسي، حتى يحين الوقت الذي يكتسب فيه حصة كافية من المصلحة ويتم دمجها، وفي حالات أخرى، قد يكون تشغيل الأعمال تحت مظلة شركة تقليدية مفضلاً من قبل المقرضين الذين يمولون شراء العمال

وبهذه الطريقة يمكن رهن أسهم الشركة التقليدية كضمان للقروض، وفي كلتا الحالتين، يمكن للكيانين أن يندمجا في نهاية المطاف عندما تسدد التعاونية التزاماتها تجاه البائعين والمقرضين.

في التحويل من النوع الرابع، على الرغم من أن الأعمال تعمل في إطار شركة تقليدية، إلا أنه يمكن تحديد خصائص التعاونية من خلال مطالبة الكيان التعاوني بتعيين مجلس إدارته الخاص ليكون بمثابة مجلس إدارة الكيان التجاري الرئيسي، وتخصيص أرباح على أساس رعاية أعضاء التعاونية للأعمال الأولية، ومع ذلك، سيتطلب هذا السيناريو مراجعة دقيقة لتحديد ما إذا كانت التعاونية مؤهلة لفرض الضرائب بموجب قانون الضرائب في حين أن التحويل من النوع قد يقدم فوائد للبائعين والمقرضين، فقد يكون العمال والتعاونية غير مؤهلين للحصول على حالة الضريبة التميرية التي سيحصلون عليها في تعاونية مباشرة، بالإضافة إلى ذلك، من أجل الحصول على فوائد تمديد مكاسب رأس المال، يحتاج المالكون إلى بيع مصالحهم التجارية إلى تعاونية عمالية مؤهلة هناك حاجة إلى مزيد من البحث، ولكن من الممكن أن يحتاج العمال بالفعل إلى أن يتم توظيفهم من قبل الكيان التعاوني، الذي سيكون بمثابة شركة تأجير الموظفين للكيان التجاري الأساسي، وإذا كان الأمر كذلك، فإن هذا يزيد بشكل كبير من العبء الإداري على الكيانات، لا سيما فيما يتعلق بالامتثال لقوانين العمل

2- الاختيار بين بيع الأصول أو بيع الكيان

يمكن بيع الشركات ونقل أصولها إما من خلال بيع الأصول أو بيع الكيان، في بيع الأصل، تباع المنشأة أصولها الملموسة وغير الملموسة إلى المشتري، بينما يحتفظ مالكو المنشأة بحقوق الملكية في المنشأة، ومن ناحية أخرى، في عملية بيع الكيان، يقوم البائع بنقل حقوق الملكية الخاصة به إلى المشتري، الذي يستحوذ على الكيان بجميع أصوله، عندما يكون العمل ملكية فردية، فإن البيع بشكل افتراضي سيكون ببيعًا للأصول، لأنه لا يوجد كيان منفصل عن المالك، عندما يكون الكيان عبارة عن شراكة أو شركة ذات مسؤولية محدودة أو شركة، سيكون لدى المشتري والبائع بشكل عام بعض الاختيار حول كيفية بيع الشركة، وما إذا كان ينبغي هيكله البيع التجاري على أنه بيع أصول أو بيع كيان يعتمد على عدد من العوامل، ليس أقلها أهمية هو ما يرغب المشتري في قبوله، العوامل الحاسمة الأخرى التي ستؤثر على اختيار كل من المشتري والبائع هي (1) وجود الالتزامات المستحقة (2) الآثار الضريبية المتباينة التي قد تنجم عن بيع الأصول عند مقارنتها ببيع الكيان التجاري، تعتبر الآثار الضريبية ذات أهمية خاصة عندما يكون عمل البائع عبارة عن شركة ج لأن بيع الأصول قد يؤدي إلى الازدواج الضريبي، عندما تتحول الأعمال من شركة ج مملوكة لمستثمر أو مملوكة بشكل وثيق إلى شركة مملوكة للموظفين، يتم زيادة الحافز لبيع حقوق ملكية الشركة للموظفين، لأن قانون الضرائب في بعض الدول يوفر مزايا ضريبية كبيرة

للشركات المؤهلة التي تنقل حقوق الملكية في أيدي الموظفين.

لسوء الحظ، فإن الاعتبارات الضريبية والمسؤولية غالبًا ما تضع البائع والمشتري في مواجهة بعضهما البعض، ولأغراض الضرائب، كما هو موضح أدناه، عادة، يفضل البائع نقل حقوق الملكية، في حين يفضل المشتري شراء مجموعة من الأصول، علاوة على ذلك، عندما يتفق الطرفان على بيع الأصول، غالبًا ما تتعارض مصالح الطرفين حول كيفية توزيع سعر البيع عبر الأصول.

في السياق التعاوني، قد تكون هذه المخاوف أقل وضوحًا، خاصة عندما ينوي البائع البقاء كمالك عامل أو موظف أو مستشار.

3- الالتزامات المستحقة وطريقة اختيار البيع

كقاعدة عامة، بعد بيع الشركة، فإن أي من الالتزامات المستحقة للشركة ستتبع الكيان التجاري، ولكنها لن تتبع أصول الشركة، وبالتالي، عندما يشتري المشتري كيانًا تجاريًا، فإنه سيكون عاليًا في الالتزامات المستحقة على الشركة. من ناحية أخرى، في الغالبية العظمى من الحالات، إذا اختار المشتري شراء الشركة من خلال بيع الأصول، فيمكنه شراء الأصول مجانًا وخالية من الالتزامات المستحقة.

والاستثناء الوحيد لقاعدة «الحررة والواضحة» هو المبدأ المعروف باسم مسؤولية الخلف، والذي ينطبق فقط في بعض الدول، ولكن في سياق التصنيع فقط. بالنسبة لهذه الدول، إذا قام المشتري بشراء شركة تصنيع من خلال بيع الأصول، واستمر في الانخراط في نفس نوع الإنتاج إلى حد كبير، فقد يكون هو أو هي مسؤولاً عن مطالبات الضرر الناجمة عن المصنوعات الخاصة بالبائع على أي حال، نظرًا لأن الالتزامات والديون المستحقة تتبع كيانًا تجاريًا، فعند وجود مثل هذه الالتزامات، فمن المرجح أن يكون المشتري أقل ميلًا إلى شراء الأعمال من خلال بيع الكيان.

4- الاعتبارات الضريبية في طريقة اختيار البيع

عندما يقرر صاحب العمل بيع أعماله، يجب عليه أن يفكر بعناية في معدلات الضرائب المختلفة التي قد يتم تطبيقها ستؤثر معدلات الضرائب المطبقة بشكل كبير على هيكل المعاملات الذي يجب على البائع أن يسعى إليه (على سبيل المثال، بيع الأصول أو الكيانات)، وقد تؤثر حتى على سعر البيع النهائي وتقييم الأعمال، تشمل معدلات الضرائب المحتملة في بعض الدول ما يلي:

- معدلات ضريبة الدخل العادية

- معدلات ضريبة الدخل على الشركات، لجميع الاستهلاكات غير المتسارعة.

ويعتمد معدل الضريبة المطبق على عدد من العوامل بما في ذلك الشكل النهائي للمعاملة (أي ما إذا كان البيع عبارة عن كيان أو بيع أصول)، وشروط البيع، وما إذا كان قد تم شطب قيمة الأصول الرأسمالية للشركة والكيانات المشاركة، ودخل الشركة، والدخل الشخصي الحالي والمستقبلي للبائع، من بين أمور أخرى.

5- الأصول الرأسمالية والخسائر الرأسمالية والأصول غير الرأسمالية

الأصول الرأسمالية

تشمل الأصول الرأسمالية المعدات والعقارات وحسن النية وبعض أنواع الملكية الفكرية. يمكن استهلاك بعض الأصول الرأسمالية، وتتكون هذه عادةً من العقارات التجارية والأثاث والتركيبات والمعدات التي تحتفظ بها الشركة لأكثر من عام، والممتلكات غير الملموسة التي يمكن إطفائها.

عندما تستحوذ شركة ما على أصل رأسمالي قد يُسمح لها بتخفيض قيمة الأصل، خلال فترة عمره الإنتاجي المتوقع. تحقق الشركة ذلك عن طريق تخصيص استهلاك الأصل كمصروف في

الميزانية العمومية للشركة، وفقاً لمبادئ المحاسبة العامة المقبولة، بالإضافة إلى ذلك، هناك طرق مختلفة لاستهلاك الأصول، تسمح «طريقة القسط الثابت» للشركة بتخفيض قيمة الأصل عن طريق تخصيص نفس مبلغ الاستهلاك بعملة البلد كمصروف لكل سنة من العمر الإنتاجي المتوقع للأصل، قد تستخدم المنشأة أيضاً طريقة الاستهلاك المتسارع، حيث يتم شطب جزء أكبر من قيمة الأصل في السنوات الأولى من عمره الإنتاجي المتوقع، الممتلكات الشخصية غير الملموسة الموضحة لها الحد الأدنى من العمر الإنتاجي المصرح به وهو 15 عامًا، يجوز استهلاك العقارات الأخرى خلال 3 أو 5 أو 7 أو 10 أو 20 أو 25 سنة، على النحو المنصوص عليه في قانون الضرائب المعمول به.

بغض النظر عن طريقة استهلاك الأعمال، في نهاية العمر الإنتاجي المتوقع للأصل، سيتم شطب قيمته بالكامل وستكون قيمته الدفترية صفرًا، وبطبيعة الحال، هذا لا يعني في الواقع أن الأصل ليس له قيمة، طالما أنه من الممكن بيعه مقابل بعض الثمن.

أخيرًا، إذا قامت شركة ما ببيع أصل رأسمالي بعد الاحتفاظ به لأكثر من عام، وكان الأصل إما غير مؤهل للاستهلاك، أو لم يتم استهلاكه، فقد يتم فرض ضريبة على جميع العائدات الناتجة عن بيعه بمعدل أرباح رأس المال طويل الأجل.

خسائر رأس المال

عندما يؤدي بيع الأصول الرأسمالية إلى خسائر رأسمالية صافية، يجوز للبائعين طرح الخسارة من دخلهم العادي حتى يتم استخدام خسارة رأس المال.

الأصول غير الرأسمالية

الأصول غير الرأسمالية هي أصول لا تصنف في العرف القانوني كأصول رأسمالية الأصول غير الرأسمالية تشمل: المخزون، والسندات الإذنية الممنوحة للشركة، والحسابات المدينة والعقارات أو غيرها من الممتلكات التجارية أو التجارية القابلة للاستهلاك المحتفظ بها لمدة تقل عن سنة، يتم التعامل مع عائدات بيع الأصول غير الرأسمالية على أنها دخل أو خسارة عادية.

استرداد الاستهلاك

عندما يتم استهلاك جزء من الأصول الرأسمالية وبيع الأصل بأكثر من قيمته الدفترية، فإنه يخضع لضريبة الاسترداد على مبلغ عائدات المبيعات التي تتجاوز القيمة الدفترية تمكن ضريبة استرداد الاستهلاك دوائر الضرائب من فرض ضريبة على القيمة الكاملة للأصول الرأسمالية التي تم استهلاك قيمتها الدفترية أقل من سعر البيع.

وبالتالي فإن ضريبة الاسترداد لا تنطبق على مبيعات الأصول الرأسمالية التي

- لا يمكن استهلاكها
- تم الاحتفاظ بها لمدة أقل من عام من قبل المالك الحالي
- تم بيعها بمبلغ يساوي أو أقل من القيمة الدفترية للأصول.

باستثناء العقارات، فإن أي عائدات مبيعات تتجاوز قيمتها الدفترية سيتم فرض ضريبة عليها بمعدل الدخل العادي، بالنسبة للعقارات، يجب إعادة تحصيل أي انخفاض معجل بمعدلات الدخل العادية، في حين يتم فرض ضريبة على الاستهلاك غير المتسارع بمعدل ربح رأسمالي.

الفصل الثاني: الملكية والتحول التعاوني

أولاً: الكيانات العابرة والخاضعة للضريبة

تؤثر خاصية التمير الخاصة بالكيان التجاري بشكل كبير على بيع أصول الشركة، الكيان المار هو كيان لا يدفع ضريبة الدخل، وبدلاً من ذلك، يتم «تمير» العبء الضريبي للمنشأة إلى المساهمين أو أصحاب المصلحة، الذين يتم بعد ذلك فرض ضرائب عليهم بشكل فردي على الجزء من دخل الأعمال الذي يتلقونه، بمعدل ضريبة الدخل الشخصي المطبق، تشمل الكيانات العابرة المؤسسات الفردية والشراكات والشركات ص ذات المسؤولية المحدودة التي لم تنتخب أن تخضع للضريبة كشركات (ع)، وهذا على النقيض من كيان عدم المرور، الذي يخضع للازدواج الضريبي. في الكيان غير المار، يخضع الكيان للضريبة المباشرة على تدفق دخله بمعدل ضريبة دخل الشركات، وعندما يقوم الكيان بعد ذلك بتوزيع أرباحه على المساهمين أو أصحاب المصلحة، يجب على المساهم أو صاحب المصلحة دفع الضرائب على توزيع الأعمال بمعدل ضريبة الأرباح.

وفي بيع الأصول، يكون هذا الاختلاف مهمًا جدًا. إذا لم تكن الشركة كيانًا عابرًا، فإن العائدات الناتجة عن بيع الأصول ستخضع للازدواج الضريبي حيث:

- سيتم فرض ضريبة على عائدات البيع كدخل للشركات،
- سيتم فرض ضريبة على المالكين مقابل أسهمهم الفردية في عائدات البيع، بمعدل ضريبة أرباح الأسهم المطبق.

من ناحية أخرى، عندما تبيع الكيانات العابرة أصولها، سيتم طرح مبلغ العائدات المنسوبة إلى كل مصلحة أو مساهم من سعر البيع، والمدفوع لتلك المصلحة أو المساهم، ويتم فرض الضريبة عليه مرة واحدة فقط في ضريبة الدخل الشخصية الخاصة به، وتؤثر ميزة «التمير» هذه بشكل كبير على مقدار عائدات المبيعات النهائية، وبالتالي ستؤثر على رغبة البائعين و/أو دوافعهم للموافقة على بيع الشركة كمجموعة من الأصول.

في حالات أخرى غير بيع الأصول، قد تستفيد الشركة من الازدواج الضريبي - على سبيل المثال، إذا قامت الشركة بتوزيع جميع الأرباح السنوية كتعويض للموظفين، أو إذا استثمرت مرة أخرى في الأعمال التجارية واستفادت من معدلات ضريبة الأرباح المحتجزة المواتية للأرباح.

بالإضافة إلى أنه عندما تقوم شركة خاضعة للضريبة ببيع أصول رأسمالية، فإنها تخضع لنفس الازدواج الضريبي، ولكن دون المزايا المقابلة سيتم فرض ضريبة على عائدات البيع أولاً كدخل للشركات بمعدل ضريبة دخل الشركات المطبق، ثم سيتم فرض ضريبة على المالكين مقابل حصة العائدات الموزعة عليهم بشكل فردي، بمعدل ضريبة أرباح الأسهم.

ثانياً: الملكية الفردية والشركات ذات العضو الواحد

عندما يكون الكيان التجاري ملكية فردية أو شركة ذات مسؤولية محدودة ذات عضو واحد، فسيتم بيع الشركة كمجموعة من الأصول، وسيتم التعامل مع عائدات البيع على أنها الدخل الشخصي للبائع، ومع ذلك، هذا لا يعني أن جميع عائدات البيع ستخضع للضريبة بمعدل الدخل الشخصي.

بالنسبة لبعض الأصول، سيدفع البائع ضريبة أرباح رأس المال طويلة الأجل (إذا تم الاحتفاظ بهذه الأصول لأكثر من عام)، بينما بالنسبة للآخرين سيدفع البائع معدل الدخل العادي.

مثال: سيدفع بائع ملكية فردية أو شركة ذات مسؤولية محدودة عضو واحد معدلات ضريبة الأرباح الرأسمالية طويلة الأجل - في أغلب الأحيان قد يصل 15% مقابل المكاسب الناجمة عن بيع

المخزون والمعدات المحتفظ بها لأكثر من عام، والتي لم يتم تخفيض قيمتها مأخوذ. أما بالنسبة لأصول المعدات التي تم استهلاكها، تنطبق قاعدة الاسترداد، في مثل هذه الحالة، عندما يتم بيع الأصل بسعر يتجاوز قيمة الأصل المستهلكة، سيتم إعادة تحصيل جميع المكاسب التي تزيد عن القيمة المستهلكة ومعاملتها كدخل عادي.

ثالثاً: الشراكة والشركات ذات المسؤولية المحدودة متعددة الأعضاء

عند بيع شراكة أو شركة ذات مسؤولية محدودة تضم أكثر من عضو واحد، يتم التعامل مع حصة ملكية كل شريك أو عضو والتي تم الاحتفاظ بها لأكثر من عام كأصل رأسمالي. عادة، تعتمد حصة كل عضو في عائدات المبيعات على مصلحته، وتخضع عمومًا فقط لمعدل أرباح رأس المال طويل الأجل، والذي يبلغ عادةً 15٪. ومن ناحية أخرى، إذا كان الشريك أو العضو قد احتفظ بمصلحته لمدة تقل عن سنة واحدة، فسيتم فرض ضريبة عليها بمعدل الدخل العادي.

بيع الأصول: عندما يتم بيع شراكة أو شركة ذات مسؤولية محدودة تضم أكثر من عضو في عملية بيع أصول، فلن يخضع الكيان نفسه للضريبة. جزء العائدات المستحقة لكل شريك أو عضو، بناءً على مصلحته، سوف يمر ويخضع إما لمعدل ضريبة الأرباح الرأسمالية طويلة الأجل، أو لمعدل ضريبة الدخل المطبق، اعتماداً على كيفية سعر البيع، موزعة بين فئات الأصول المختلفة.

بيع الكيان: يتم التعامل مع بيع أسهم الشركات على أنه بيع أصل رأسمالي، وبالتالي، في بيع الكيان، حيث يمتلك صاحب الأسهم السهم لأكثر من عام، يتم فرض ضريبة على عائدات البيع بمعدل ضريبة الأرباح الرأسمالية طويلة الأجل، ومن ناحية أخرى، عندما يحتفظ المساهم بحقوق الملكية لمدة تقل عن عام، يتم فرض ضريبة على العائدات بمعدل ضريبة الدخل الفردي المطبق.

عندما يؤدي بيع كيان اعتباري إلى خسارة صافية للبائع، فسيتم التعامل مع الخسارة على أنها خسارة رأسمالية، أو خسارة عادية، أو كليهما، الخسارة العادية هي خسارة تؤدي بشكل مباشر إلى خفض الدخل الخاضع للضريبة، وهذا من شأنه أن يكون له فائدة مقابلة تتمثل في خفض معدل الضريبة الإجمالي للبائع.

في حين سيتم التعامل مع معظم الخسائر على أنها خسائر رأسمالية، ولكي يتم معاملة الخسارة على أنها عادية يجب توافر الآتي:

- يجب أن يكون البائع هو المشتري الأول للسهم
- يجب أن يكون السهم قد تم إصداره أولاً من قبل شركة تجارية صغيرة مقابل أموال نقدية أو ممتلكات أخرى، باستثناء الأوراق المالية أو الأسهم
- يجب أن يكون السهم قد تم إصداره للبائع كفرد
- أن يكون أكثر من نصف إجمالي إيرادات الشركة خلال السنوات الخمس الماضية قد جاء من الدخل السلبي

في حالة عدم توفر الاشتراطات السابقة المطلوبة للتعيين المناسب كمخزون، سيتم التعامل مع خسائر البائع على أنها خسارة رأسمالية.

1. أليات بيع الأصول: على الرغم من أن الشركات ص وع تخضع لنفس أنواع الضرائب إذا تم بيعها ككيانات، حيث يتم بيع الأعمال المنظمة كشركة في بيع الأصول، سواء كانت شركة ص أو ع يمكن أن يكون لها فرق كبير في معدل الضريبة الذي سيتم تطبيقها على عائدات البيع.

شركات (ص): نظرًا لأن شركة ص هي كيان عابر، فإن بيع شركة ص من خلال بيع الأصول لن يؤدي في الغالب إلى الازدواج الضريبي. وبدلاً من ذلك، سيدفع كل مساهم ضرائب على حصته من

العائدات بمعدل أرباح رأس المال طويل الأجل و / أو معدل ضريبة الدخل الفردي المطبق، اعتماداً على كيفية تخصيص سعر البيع. ومع ذلك، قد تخضع الشركات ص لضرائب إضافية لا تخضع لها الكيانات العابرة الأخرى. وبالتالي فإن بعض الدول تفرض ضريبة على الكيان نفسه على العائدات الناتجة عن بيع الأصول، مما يؤدي إلى الازدواج الضريبي بالإضافة إلى ذلك، إذا تم تحويل الشركة ص من شركة ع خلال العقد الماضي، فقد تخضع لـ «ضريبة الأرباح المضمنة»، والتي يتم حسابها بأعلى معدل ضريبة على الشركات، قد تحدث «ضريبة الأرباح المضمنة» هذه إذا كانت الشركة تحتفظ بأصول تتجاوز قيمتها السوقية العادلة أساسها الضريبي.

الشركات (ع) : الشركات ع ليست كيانات عابرة، لذا فإن عائدات بيع الأصول التي تحتفظ بها شركة ع ستخضع عمومًا للضريبة المزدوجة: سيتم فرض ضريبة على العائدات، أولاً على الربح الرأسمالي طويل الأجل أو الإهلاك أو معدل ضريبة دخل الشركات، اعتماداً على كيفية تخصيص سعر البيع، إذا كانت معظم أصول الشركة عبارة عن أصول غير رأسمالية، فسيتم فرض ضريبة عليها كدخل عادي، وسيتم فرض ضريبة على أي عائدات يتم توزيعها على المساهمين بمعدل ضريبة الأرباح، وبالتالي، عندما يتم بيع شركة تم تنظيمها كشركة ع في بيع الأصول، فمن المحتمل أن يحصل المساهمون على أقل من نصف العائدات المخصصة لهم إذا كانت الأصول أصولاً غير رأسمالية.

عندما يتم تنظيم الأعمال التجارية كشركة ع، فمن الأفضل للبائع أن يبيع الشركة عن طريق تحويل حقوق الملكية إلى المشتري، بدلاً من نقل أصول الشركة، وذلك لأن هيكلة بيع الشركة كبيع أسهم - بدلاً من بيع الأصول - سيمكن البائع من تجنب الازدواج الضريبي، وعليه سيكون من الحافز لتنظيم بيع شركة ع كبيع كيان عندما يتم بيع الشركة لموظفيها، حيث أنه يقلل كذلك من مبلغ العائدات الخاضعة للضريبة الناتجة عن بيع حقوق الملكية.

وحتى يمكن لبعض أصحاب الأعمال الذين يبيعون شركاتهم للموظفين من تأجيل ضريبة أرباح رأس المال، وربما تجنبها تمامًا، يجب على البائع:

1. أن يمتلك السهم لأكثر من ثلاث سنوات قبل النقل
2. ان يقوم بتحويل ما لا يقل عن 30% من إجمالي حقوق ملكية الشركة، وما لا يقل عن 30% من كل فئة من الأسهم القائمة، إلى موظفيه
3. إصدار بيان مكتوب إلى دوائر الضرائب بالموافقة على معدلات ومتطلبات ضريبة معينة، يمكن لاثنتين أو أكثر من المساهمين الجمع بين مبيعاتهم من أجل تلبية متطلبات 30%. طالما أن المبيعات جزء من «صفحة واحدة متكاملة» علاوة على ذلك، قد يتم استيفاء شرط 30% عبر سلسلة من المعاملات المتعددة - ولكن فقط المعاملة التي تسهل ملكية الموظف لـ 30% أو أكثر من الشركة ستكون مؤهلة لمعاملة بعض القوانين بعد الوصول إلى الحد الأولي بنسبة 30%.

رابعاً: التعاونية العمالية المؤهلة

من أجل التأهل لتأجيل الضريبة، يجب على صاحب العمل البائع نقل حقوق الملكية الخاصة به إلى تعاونية عاملة مؤهلة، فلا يوجد حاليًا أي قرار أو توجيه إداري بشأن التعريف الدقيق لتعاونية العمال المؤهلة، على أنه للتأهل كتعاونية عمالية، يجب أن تكون أغلبية أسهم التصويت مملوكة للأعضاء، ويجب أن تكون أغلبية الأعضاء موظفين، وأغلبية مجلس الإدارة يجب أن يتم انتخابهم من قبل الأعضاء على أساس صوت واحد لكل شخص.

بالإضافة إلى ذلك ان «مصطلح «التعاونية المملوكة للعمال المؤهلين» يعني أي منظمة . . . يتم تخصيص غالبية الأرباح والخسائر المخصصة للأعضاء على أساس المحسوبة أو المساهمات

الرأسمالية أو مزيج منها، في حين أن هذا الحكم يتطلب صراحة أن يتم تقسيم معظم الأرباح أو الخسائر المخصصة للأعضاء على أساس الرعاية أو المساهمة في رأس المال، فإنه لا يتطلب تخصيص معظم أرباح الشركة في المقام الأول.

الأهم من ذلك، لا تعطى أي توجيهات بشأن كيفية توزيع الأرباح أو الخسائر غير المخصصة، لا يوجد شيء في الحكم يشير إلى أن غالبية أسهم الشركة التي لا تتمتع بحق التصويت يجب أن تكون مملوكة للموظفين. وهذا أمر مهم، لأنه يوفر للمالكين خيار تمويل بيع أعمالهم لموظفيهم، مع الاحتفاظ بأغلبية الملكية حتى تسدد اللجنة القسط الأول الممول من البائع.

1. ملكية بديلة مؤهلة

من أجل الاستفادة، يجب على البائع المؤهل إعادة استثمار أو «ترحيل» عائدات البيع أو مبلغ معادل إلى عقار بديل مؤهل، تشمل الممتلكات البديلة المؤهلة الأسهم والسندات والأوراق المالية الخاصة بالشركات العاملة قد تكون الأسهم الممتازة مؤهلة أيضًا كملكية بديلة، ولكن فقط إذا كانت قابلة للتحويل إلى أسهم عادية بسعر معقول.

- **للكيانات بخلاف الشركات (ع):** في حين أن الشركة يجب أن تكون شركة (ع) للتأهل، فقد تتمكن بعض الشركات من الاستفادة في قوانين بعض الدول عن طريق التحويل إلى شركات (ع)

- **شركات (ص):** من المرجح أن يعتمد ما إذا كان التحول إلى شركة ع مفيدًا على ما إذا كان لدى المساهمين البائعين «أساس» مرتفع في أسهمهم، إذا كان لدى المساهمين البائعين أساس مرتفع في أسهم شركة (ص)، فليس هناك عادة ميزة كبيرة لإلغاء انتخابات ص وأخذ التأجيل.

ومن ثم نجد إن حساب أساس المساهمين في (ص) في أسهمهم هو عملية فنية تختلف بناءً على كيفية حصول المساهم على السهم، الأمر الذي يتطلب معرفة أحكام متعددة من قانون الضرائب والوصول إلى مجموعة واسعة من سجلات الشركة، بشكل عام، أساس المساهم هو مساهمته الأولية في رأس المال، زائدًا أو ناقصًا التدفق من خلال المبالغ من الشركة ص يتم تحديد المساهمة الأولية لرأس المال من خلال كيفية حصول المساهم على الأسهم، إذا حصل المساهم على أسهمه من خلال تشكيل الشركة، فإن مساهمة رأس المال الأولية هي مجموع كل من النقد والأساس الضريبي المعدل للممتلكات التي ساهمت في تشكيل الشركة. إذا حصل المساهم على السهم من خلال الشراء، فإن مساهمة رأس المال الأولية تكون عمومًا تكلفة الحصول على السهم.

هذا وتنطبق قواعد مختلفة على الأسهم التي تم إهداؤها أو توريثها أو تحويلها من شركة (ع) بعد تحديد المساهمة الأولية للمساهمين في شركة ص، تتم زيادة أساس المساهم بمقدار حصته في دخل الشركة، وينخفض بالتالي بمقدار حصته أو حصتها ونصيبها من الخسارة.

وذلك نظرًا لتعقيد تحديد أساس المساهمين في أسهم شركة ص، وبسبب أهمية الاعتبارات الضريبية الأخرى، فإن ص التي تفكر في التحول إلى ع من أجل الاستفادة من التأجيل الضريبي يجب أن تعمل بشكل وثيق مع محاسب أو محترف ضرائب آخر.

2. الشراكات ومصالح الملكية الأخرى

خارج سياق الشركة، قد تحسب دوائر الضريبة فترة الاحتفاظ بمصالح ملكية غير الشركة للبائع لمدة ثلاث سنوات بمجرد تحويل حصة الملكية إلى أسهم الشركة. في حين أنه لا يوجد شيء مباشر في الكود يدعم هذا الاقتراح، إلا أن المنظمات البارزة تؤيده، كما يقدم حكم الرسالة الخاصة

لدوائر الضرائب بعض الدعم أيضًا. ومع ذلك، يجب على البائعين توخي الحذر، نظرًا لأن حكم الرسائل الخاصة تعامل مع شركة ذات مسؤولية محدودة اختارت أن تخضع للضريبة كشركة ع منذ البداية، وأحكام الرسائل الخاصة ليست سابقة ملزمة.

3. تخصيص ثمن الشراء في بيع الأصول

عندما يتم بيع الأعمال التجارية عن طريق بيع الأصول، يجب على الأطراف تخصيص سعر البيع عبر سبع فئات تقدمها دوائر الضرائب يمكن أن تؤثر الطريقة التي يتم بها تخصيص سعر البيع بشكل كبير على معدل الضريبة الذي سيتم تطبيقه. وتشمل الفئات السبع ما يلي:

- النقد والأصول المشابهة للنقد
- الأوراق المالية، بما في ذلك شهادات الأسهم، والأوراق المالية الحكومية، والأسهم أو الأوراق المالية القابلة للتسويق بسهولة، والعملية الأجنبية
- الذمم المدينة وأدوات الدين
- المخزون
- الممتلكات المادية الأخرى، بما في ذلك الأراضي والمباني والأثاث والمعدات والتركيبات (التحسينات الملحقة بشكل دائم بالمباني)
- الملكية غير الملموسة الأخرى، والتي تتضمن تعهدات عدم المنافسة، والملكية الفكرية، وقوائم العملاء أو التراخيص أو التصاريح الممنوحة من قبل الحكومة (7)
- الشهرة وقيمة المنشأة المستمرة.

تضارب المطالب

بشكل عام، سيحتفظ البائع بأصول الفئتين الأولى والثانية. ونظرًا لأن المشتري عادةً لا يشتري هذه الأصول، فلن يتم تخصيص أي من سعر البيع لأصول الفئتين الأولى والثانية، بالإضافة إلى ذلك، يحتفظ البائع في كثير من الأحيان بجميع أصول الفئة الثالثة بسبب المخاطر المرتبطة بتحويل الحسابات المستحقة القبض، ما لم يقرم البائع بتحفيز شراء الحسابات المستحقة القبض عن طريق بيعها بسعر مخفض. وفي كلتا الحالتين، لا يوجد عادة تفضيل قوي لتعظيم أو تقليل القيمة المخصصة لأصول الفئة الأولى إلى الثالثة سواء من جانب المشتري أو البائع.

يتعلق معظم الصراع بين المشتري والبائع بأصول الفئة الرابعة إلى السابعة. كما سيتم توضيحه، يرغب البائع في تقليل مبلغ سعر البيع الذي سيتم تخصيصه للأصول الرأسمالية الملموسة غير الرأسمالية والقابلة للاستهلاك، مع زيادة التخصيص للعقارات والأصول الرأسمالية غير الملموسة، من ناحية أخرى، سيكون من مصلحة المشتري عادة تقليل مبلغ سعر البيع المخصص للعقارات والأصول الرأسمالية غير الملموسة، مع تعظيم مبلغ سعر البيع المخصص للأصول الرأسمالية الملموسة القابلة للاستهلاك والأصول غير الرأسمالية أصول.

اهتمامات البائع

يهدف البائع عادة إلى تقليل سعر البيع المخصص لكل من الأصول الرأسمالية الملموسة غير الرأسمالية والقابلة للاستهلاك، وزيادة التخصيص لكل من العقارات والأصول الرأسمالية غير الملموسة.

ويحدث هذا لأن الكثير من سعر البيع المخصص للأصول الرأسمالية الملموسة غير الرأسمالية والقابلة للاستهلاك قد يخضع للضريبة بمعدل ضريبة الدخل العادي للبائع، بدلاً من معدل ضريبة

الأرباح الرأسمالية، أقل ملاءمة للبائع، أي تخصيص للسلع غير الرأسمالية قد يتم فرض ضريبة عليه بمعدل دخله العادي، بالإضافة إلى ذلك، فإن أي تخصيص للأصول الملموسة المستهلكة سيخضع لاسترداد الضرائب بمعدل ضريبة الدخل الشخصي المطبق، وبالتالي سيزيد من تعرض البائع للالتزام الضريبي. نظرًا لأن الكثير من الأصول الرأسمالية المشتركة القابلة للاستهلاك والتي من المحتمل أن تمتلكها الشركة يمكن شطبها في أقل من 10 سنوات، فمن المرجح أن يتم استهلاك العديد من هذه الأصول بشكل كبير أو كامل، على هذا النحو، قد يتم فرض ضريبة على مبلغ كبير من سعر البيع المخصص لهذه الأصول بمعدل ضريبة الدخل العادي للبائع، وهو معدل ضريبة الشركات المطبق إذا كان البائع شركة ع، أو كيان اختار أن يخضع للضريبة شركة (س) إذا كان البائع كيانًا عابرًا، فسيتم فرض ضريبة على العائدات بمعدل الفائدة أو معدل ضريبة الدخل الشخصي المطبق على المساهمين.

وبدلاً من ذلك، يسعى البائع إلى زيادة التخصيص إلى أقصى حد تجاه كل من العقارات والأصول الرأسمالية غير الملموسة التي سيتم فرض ضرائب عليها بمعدل ضريبة الأرباح الرأسمالية طويلة الأجل المطبق، للقيام بذلك، يقوم البائع بتخصيص الحد الأقصى للمبلغ تجاه الأصول الرأسمالية غير القابلة للاستهلاك المحتفظ بها لأكثر من عام، بالإضافة إلى ذلك، يقوم البائع بتعظيم المبلغ المخصص للأصول غير الملموسة الأخرى، والتي تقل احتمالية انخفاض قيمتها على الرغم من أن «قيمة الشهرة وقيمة المنشأة المستمرة» وغيرها من الأصول غير الملموسة يمكن استهلاكها، إلا أنه لا يمكن استهلاكها بالكامل لمدة 15 عامًا على الأقل، وبالتالي، هناك احتمال أكبر بعدم استهلاك الأصول بشكل كبير، وإذا كان المبلغ المخصص لهذه الأصول لا يتجاوز القيمة الدفترية، فلن يتم فرض الضريبة على العائدات إلا بمعدل أرباح رأسمالية طويلة الأجل، وأخيرًا، من خلال تعظيم المبلغ المخصص للعقارات، يمكن للبائع ضمان فرض ضريبة على هذا الجزء من العائدات بمعدل استرداد العقارات، والذي غالبًا ما يقل عن معدل الضريبة العادية أو ضريبة دخل الشركات المطبقة.

شرح مصلحة المشتري في أصول الفئة الرابعة إلى السابعة

وبشكل عام، يتم خدمة مصالح المشتري من خلال تخصيص العائدات بشكل مختلف بشكل ملحوظ عن مصالح البائع. لسبب واحد، على الرغم من أن مصلحة البائع تركز على ضرائب البيع، فإن المشتري لا يحصل على أي عائدات من البيع، وبالتالي لا يتحمل بشكل مباشر العبء الضريبي للبيع. بدلاً من ذلك، في حين أن البائع قد يقلل من العبء الضريبي الواقع عليه من خلال تخصيص العائدات نحو الأصول ذات جدول زمني أطول للإهلاك، فإن المشتري يستفيد من تخصيص جزء أكبر من العائدات نحو الأصول الرأسمالية مع جدول زمني أقصر للإهلاك. وذلك لأن المشتري سيكون قادرًا على استخدام مبلغ العائدات المخصصة للأصول كأساس خاضع للضريبة في المستقبل، وسيكون قادرًا على شطب قيمة الأصل بالكامل في الفترة الزمنية المسموح بها. عندما يكون الجدول الزمني المسموح به للاستهلاك أقصر، يمكن للمشتري تقليل العبء الضريبي عليه بسرعة في المستقبل، أيضًا، في حين أن المخزون ليس أصلًا رأسماليًا قابلاً للاستهلاك، فهو أصل قصير الأجل يمكن شطبه بسرعة، وبالتالي تقليل العبء الضريبي على المشتري في المستقبل القريب

خامسًا: المستندات المطلوبة في التحويل التعاوني

يتم وصف المستندات المطلوبة لتحويل الأعمال التجارية إلى تعاونيات أدناه، على الرغم من أنها ستختلف بشكل كبير اعتمادًا على شكل الأعمال التجارية وعملية التحويل المختارة، وبغض النظر عن العملية، فمن المرجح أن تكون هناك وثيقة واحدة كبيرة تلزم الأطراف بالمضي قدمًا، وتحدد عملية التحويل بأكملها بالتفصيل (تسميها «اتفاقية التحويل» أدناه) بعد ذلك، لتنفيذ التحويل

بالكامل، سيكون هناك عادةً مجموعة متنوعة من المستندات الأصغر لإنشاء أو تحويل أي كيانات ضرورية، وسند الملكية العقارية، ومنح الأطراف السلطة اللازمة، وجعل التحويل رسميًا عند الإغلاق.

جدول زمني تقريبي وملخص للوثائق:

تتحد المستندات اللازمة لتوثيق واطمام عملية التحول فيها وفقا لنوعين من الاتفاقيات:

- اتفاقيات بين العمال والمالكين
- اتفاقيات بين العمال.

وبناء عليه يكون هناك ما يعرف بخطاب النوايا + مذكرة التفاهم الخاصة بالموظف - مستندات «حسنًا، فلننعمل هذا».

حيث يمكن استخدام مستند أو مستندي غير رسميين وغير ملزمين نسبيًا لبدء عملية التحويل، حتى قبل الوصول إلى هذه النقطة، من المحتمل أن يكون كل من المالكين والعمال قد قاموا بقدر كبير من الاستكشاف والتقييم لجدوى التحول، بعد التوصل إلى ضرورة المضي قدمًا، يمكن لخطاب النوايا الموقع من قبل الموظفين والمالكين المشاركين أن يضع خريطة طريق تقريبية للعملية، ويمكن لمذكرة التفاهم الموقعة من قبل الموظفين المشاركين أن تصف كيف سيعمل الموظفون معًا في التفاوض الشراء.

إجراءات التحول

(أ) خطاب النوايا والتفاهمات

خطاب النوايا: تحدد وثيقة خارطة الطريق الأولى، والتي سنسميها «خطاب النوايا»، الشروط والعملية التي يفكر فيها الطرفان، وتنص على (أن كل طرف سيبدل جهدًا في حسن النية لتسوية التفاصيل في اتفاقية أكثر إلزامًا وتفصيلاً).

قد يتراوح حجم خطاب النوايا بين صفحة واحدة وأربع صفحات ويمكن أن يتكون من نقاط بسيطة، وعلى الرغم من أنها وثيقة قصيرة وليس المقصود منها أن تكون ملزمة بشكل صارم، فمن الأفضل أن تمنح كل طرف التزامًا بالمضي قدمًا في العملية وبذل جهد معقول لتنفيذها. وهذا يساعد كل طرف على الشعور بالأمان لتخصيص الوقت والمال والجهد لخطوات أكبر، مثل تشكيل كيان، والتقدم بطلب للحصول على التمويل، وما إلى ذلك.

في هذه المرحلة، قد يبرم المالكون اتفاقية حصرية - الموافقة على التفاوض حصريًا مع العمال وعدم البحث عن عروض أخرى لشراء الشركة أو الاستمتاع بها، قد يرغب الطرفان أيضًا في الاتفاق على عدم الكشف عن تفاصيل المفاوضات، إذا كانت أي من المعلومات التجارية حساسة، يجوز لكل عامل التوقيع على خطاب النوايا كطرف فردي، أو إذا كان لدى العمال مذكرة تفاهم وقاموا بتعيين لجنة توجيهية، فيمكن توقيعها من قبل فرد أو أكثر معينين لتمثيل العمال كمجموعة، يجب أن يكون الكيان التجاري للمالك (إن وجد) طرفًا في الاتفاقية، ومن المحتمل أن يكون المالكون (كأفراد) أطرافًا أيضًا، إلى الحد الذي ستكون فيه موافقة المالك الفردي ضرورية لإكمال التحويل.

مذكرة تفاهم بين العمال: يجب أن يكون جميع الموظفين المشاركين على نفس الصفحة حول كيفية المضي قدمًا، وقد يرغبون في تشكيل «لجنة توجيهية» لقيادة عملية التحويل التعاونية نيابة عن الموظفين، لتعيين هذه اللجنة رسميًا للعمل نيابة عن العمال.

قد يرغب العمال في تنفيذ مذكرة تفاهم موقعة من قبل جميع العمال المشاركين، تصف غرضهم، وأي التزامات يتعهد بها الموظفون بالوقت أو المال، والصلاحيات الممنوحة للجنة

التوجيهية، وكيف سوف يتخذ العمال القرارات كمجموعة. يمكن أن تكون هذه وثيقة قصيرة وغير رسمية، أو، بدلاً من ذلك، يمكن أن تعكس اللوائح الداخلية التي قد تبناها التعاونية في النهاية، والتي تتمتع بميزة منح العمال ممارسة العمل كتعاونية وفهم اللوائح الداخلية.

(ب) وثائق التحول

اتفاقية التحويل + وثائق الحوكمة التعاونية- وثائق «هذا هو بالضبط ما سيفعله الجميع»

عندما يكون الجميع متفقين ومستعدين لإلزام أنفسهم بشكل كامل بعملية التحويل، فمن المرجح أن يقوم المالكون والعمال بتنفيذ عقد طويل سنسميه «اتفاقية التحويل» بالإضافة إلى ذلك، إذا كان سيتم تشكيل كيان تعاوني جديد، فيجب على الموظفين تنفيذ عقد التأسيس واللوائح وأي وثائق تشكيل وحوكمة أخرى للتعاونية. تعتبر جميع هذه المستندات محورية في عملية التحويل، ونحن نوصي بشدة بأن تتشاور الأطراف مع محامٍ للتأكد من أن الشروط عادلة، ومتوافقة مع القانون، وأنه لم يتم حذف أي شروط مهمة.

اتفاقية التحويل

اتفاقية التحويل هي وثيقة مفصلة ورسمية تلزم جميع الأطراف بإكمال الخطوات المختلفة من أجل إنهاء التحويل في نهاية المطاف. ستحتوي هذه الوثيقة على سعر البيع، وقائمة الأصول التي يتم نقلها، والمعلومات والتأكيدات التي يعتمد عليها جميع الأطراف (الإقرارات والضمانات)، والوعود من قبل كل طرف للقيام بالأشياء أو عدم القيام بها (التعهدات)، والحالات الطارئة المختلفة (الشروط) التي ستسمح لكل طرف بالتراجع عن الصفقة إذا لم يتم استيفاء متطلبات معينة، مثل تأكيد التمويل اللازم.

يصف هذا المستند جميع المستندات الأخرى التي يجب تنفيذها بشكل صحيح لإكمال التحويل، كما هو الحال مع اتفاقية الشراء والبيع المستخدمة في بيع المنزل، قد يكون هناك مجموعة متنوعة من مهام العناية الواجبة والخطوات الوسيطة بين تنفيذ الاتفاقية وإغلاق عملية البيع.

قد تكون اتفاقية التحويل أيضًا تسمى اتفاقية الشراء/البيع، أو اتفاقية البيع، أو اتفاقية الشراء، أو اتفاقية شراء الأسهم، أو شيء مشابه. من المحتمل أن يتراوح عدد صفحاته بين 5 و40 صفحة، ويتضمن عدة مرفقات تمثل عينات من المستندات الأخرى التي سيتم تنفيذها قبل أو عند الإغلاق. نظرًا لأن هذه الوثيقة ستحتوي على العديد من أوجه التشابه مع اتفاقية البيع والشراء المستخدمة عند بيع أي عمل تجاري، فإن العديد من العينات متاحة لمثل هذه الوثيقة.

على الرغم من أن اتفاقية التحويل ستحتوي على العديد من المصطلحات غير الموضحة هنا، فيما يلي بعض المصطلحات التي تستحق الوصف بمزيد من التفصيل:

- اتفاقية عدم المنافسة واتفاقية عدم اللتماس: غالبًا ما تُستخدم اتفاقيات عدم المنافسة واتفاقيات عدم اللتماس في بيع الأعمال التجارية، نظرًا لأن مالك (مالكي) البيع في وضع جيد لإنشاء شركة تتنافس بشكل مباشر مع الموظفين أو تصادهم. من الأعمال المبيعة، يمكن أن تحدد اتفاقية عدم المنافسة فترة من السنوات ومنطقة جغرافية يُحظر فيها على مالكي (مالكي) البائعين بدء نوع محدد من الأعمال. يمكن أن تنص اتفاقية عدم اللتماس أيضًا على أنه لا يجوز للبائعين أن يطلب أو يستأجر أيًا من موظفي التعاونية للعمل لدى البائعين.

- اتفاقية الاستشارة مع مالكي البيع: يمكن أن تفيد معرفة وخبرة مالك (مالكي) بيع الشركة بشكل كبير، خاصة في الأشهر أو السنوات القليلة الأولى بعد الانتقال إلى ملكية العامل، يمكن أن تحدد اتفاقية التحويل أن المالك البائع سيقدم المشورة المستمرة والخدمات الاستشارية للشركة، على سبيل المثال، تعاقدت تعاونية موظفي الجزيرة مع المالكين السابقين لتقديم استشارات

بدوام كامل لمدة أربعة أسابيع بعد البيع، و500 ساعة سنويًا للسنتين التاليتين.

وثائق تشكيل التعاونيات والحوكمة

إذا كان العمال يخططون لتشكيل كيان تعاوني منفصل، فسوف يقومون بتشكيل الكيان عن طريق تنفيذ وتقديم مواد التأسيس واعتماد اللوائح الداخلية، إذا اختارت التعاونية أن تتشكل كشركة ذات مسؤولية محدودة، فسيقوم العمال بدلاً من ذلك بتقديم مواد التنظيم واعتماد اتفاقية التشغيل، إذا كانت التعاونية ستستخدم اسمًا مشابهًا إلى حد كبير لاسم الشركة الأصلي، فقد تحتاج الشركة الأصلية إلى كتابة خطاب إلى الهيئة المختصة لمنح الإذن للتعاونية بتقديم المقالات باستخدام الاسم، ومن المفضل أن يتم تنفيذ وحفظ هذه المستندات قبل تنفيذ اتفاقية التحويل، بحيث يمكن للكيان التعاوني الجديد أن يكون طرفًا في اتفاقية التحويل.

عند التشكيل، يمكن أن يحدد عقد التأسيس أن اللجنة التوجيهية ستعمل كأول مجلس إدارة للتعاونية، ويجوز للمجلس بعد ذلك اعتماد قرار لاعتماد اللوائح الداخلية وقبول الأعضاء، لقبول الأعضاء بشكل قانوني، قد تحتاج التعاونية أيضًا إلى إعداد مستند يوفر فصاحات معينة للأعضاء، وشهادات العضوية بشكل عام ليست مطلوبة قانونًا، ولكن يمكن استخدامها لمنح العمال إقرارًا رسميًا أكثر بمصلحتهم الجديدة في الملكية، لا تحتاج التعاونية إلى تلقي مساهمات رأس المال من الأعضاء في هذه المرحلة، نظرًا لأن القيام بذلك قد يتطلب أولاً بعض العمل لضمان امتثال التعاونية لقوانين الأوراق المالية، ولكن قد تنص اللوائح الداخلية على مساهمة رأس المال المطلوبة في وقت لاحق.

نظرًا لأن قرار تنفيذ اتفاقية التحويل يعد قرارًا رئيسيًا من النوع الذي يُطلب عمومًا من أعضاء التعاونية (بدلاً من أعضاء مجلس الإدارة) اتخاذه، فيجب على التعاونية بعد ذلك تحديد موعد لعقد اجتماع للأعضاء للتصويت رسميًا على أي قرارات ضرورية لتنفيذ التحويل بشكل صحيح اتفاق، ويجب الاحتفاظ بجميع القرارات ومحاضر الاجتماعات في السجلات الرسمية للجمعية التعاونية، ويمكن تقديم القرارات والمحاضر الأولية إلى أصحاب الأعمال لإعطاء ضمانات بأن التعاونية لديها القدرة على الالتزام باتفاقية التحويل.

إذا لم يخطط العمال لتشكيل كيان جديد، فيجب أن تتضمن اتفاقية التحويل مرفقًا يمثل النظام الأساسي واللوائح المعدلة التي سيتم تنفيذها في النهاية عند اكتمال التحويل، وذلك حتى يكون العمال على علم تام بطبيعة الكيان الذي سيمتلكونه ويحكمونه ويعتمدون عليه قريبًا في سبل العيش، وهذا يوفر أيضًا ضمانات للمالكين بأنهم يبيعون أعمالهم بالفعل إلى تعاونية عمالية، وليس إلى مجموعة من العمال الذين قد يبيعون أعمالهم لمن يدفع أعلى سعر.

(ج) المستندات التنفيذية - المستندات «الآن أصبح كل شيء نهائيًا ورسميًا».

لجعل التحويل نهائيًا ورسميًا، من المحتمل أن يلزم تنفيذ مجموعة متنوعة من المستندات، يمكن استخدام خدمة الضمان لتسهيل التنفيذ النهائي للمستندات وتحويل الأموال، وسيتم توقيع العديد من المستندات في جلسة ختامية واحدة. يجوز إكمال واحد أو أكثر من المستندات بعد الإغلاق، في الحالات التي يتفق فيها الطرفان على اتخاذ إجراء محدد خلال فترة زمنية معقولة بعد الإغلاق (مثل تغيير تسجيل العلامة التجارية)، قد تشمل بعض المستندات المطلوبة قبل أو عند الإغلاق ما يلي:

1. اتفاقيات الاسترداد: حيث لا تنص اتفاقية التحويل على التنازل التلقائي عن مصالح المالكين في الشركة عند حدوث شروط معينة، يجوز للمالكين التوقيع على مستند في هذه المرحلة للتخلي رسميًا عن مصالحهم في الشركة.

2. السندات الإذنية: من المرجح أن تقوم التعاونية بتنفيذ سندات إذنيه تمثل ديون التعاونية للمالكين السابقين و/أو للمقرضين الآخرين، يتم توفير عينة أساسية جدًا من السند الإذني في الجزء الخلفي من هذا الدليل، على الرغم من أن المقرضين المؤسسين غالبًا ما يستخدمون نموذجهم الخاص، إذا كان العمال الأفراد يحصلون على قروض لتمويل اشتراكهم، فسيحتاج العمال أيضًا إلى تنفيذ السندات الإذنية بشكل فردي.

1. اتفاقيات القرض: نظرًا لأن السندات الإذنية هي عمومًا مستندات قصيرة تصف ببساطة شروط الدفع الموعد، فقد يطلب بعض المقرضين من التعاونية التوقيع على اتفاقية قرض إضافي لتوفير التزامات أخرى للتعاونية أو المقرض. على سبيل المثال، قد يطلب المقرض أن تتلقى التعاونية مساعدة فنية من مزود محدد، من أجل ضمان السلامة المالية للتعاونية، مع ملاحظة انه يجب ذكر إذا كانت جهة كالحكومة تدعم التحويل من شركة إلى تعاونية من خلال تكوين صناديق خاصة.

2. اتفاقية بين الدائنين: هناك بعض الحالات التي يتعاون فيها العديد من المقرضين لدعم التحويل، قد يكون من الضروري للمقرضين تنفيذ اتفاقية بين الدائنين، تلزم كل مقرض بتوفير التمويل وتحديد أولوية السداد والأصول التي تضمن كل قرض. تم استخدام اتفاقية بين الدائنين في تحويل تعاونية موظفي الأزهار، كما هو موضح في دراسة الحالة لاحقًا في هذا الدليل.

3. شهادات الأسهم: يجوز للجمعية التعاونية إعداد شهادات تثبت إصدار الأسهم الممتازة، إن وجدت.

4. الوثائق الحاكمة: عندما يقوم الكيان التجاري الأصلي بتغيير هيكله، فقد يتم اعتماد النظام الأساسي واللوائح الجديدة رسميًا عند الإغلاق.

5. عقود الإيجار أو التنازل عن الإيجار أو صكوك الملكية: بالنسبة للشركات التي لها موقع فعلي، سيكون من الضروري تنفيذ المستندات التي تضمن أن تتمتع التعاونية بحيازة آمنة للأرض. يمكن أن يشمل ذلك نقل ملكية الأرض بموجب سند ملكية، أو التنازل عن عقد إيجار (يتطلب عادةً إذن المالك)، أو تنفيذ عقد إيجار جديد إذا كان صاحب العمل السابق سيحتفظ بملكية الموقع ويؤجره إلى التعاونية. في الحالات التي يتحول فيها الكيان التجاري الأصلي ببساطة إلى هيكل جديد أو نوع جديد من الكيانات، قد لا يكون من الضروري تنفيذ أي مستندات لنقل ملكية الأرض، لأن الأرض لا تتغير. ومع ذلك، نظرًا لأنه قد يكون هناك تغيير في الاسم لإضافة كلمة «تعاونية»، فسيكون من الجيد تعديل أي سندات أو عقود إيجار للتأكد من أن اسم المالك / المستأجر محدث. وأخيرًا، إذا تغيرت الملكية وكان هناك مستأجرون آخرون في الموقع، فيجب إخطار المستأجرين بتغيير الملكية.

6. التنازل عن العقود والحسابات المصرفية وسياسات التأمين: نظرًا لأن الشركات تميل إلى أن تكون أطرافًا في عقود متعددة، بما في ذلك وثائق التأمين، فقد يكون من الضروري الحصول على موافقة من أطراف العقد الأخرى وشركات التأمين لتعيين العقود والسياسات الجديدة الكيان، إذا كانت التعاونية تعمل في إطار كيان جديد، بالإضافة إلى ذلك، يجب إغلاق الحسابات المصرفية و/أو تخصيصها و/أو إعادة تسميتها. يجب تقديم المستندات التي تثبت هذه المهام والعقود والسياسات والحسابات عند الإغلاق، على الرغم من أن بعضها قد يلزم، بالضرورة، إكماله بعد الإغلاق.

7. نقل أو ترخيص حقوق الملكية الفكرية والعلامات التجارية: في الحالات التي يمتلك فيها أصحاب الأعمال الأفراد شخصيًا حقوق أي حقوق ملكية فكرية أو علامات تجارية مرتبطة بالأعمال التجارية، سيكون من الضروري نقل هذه الحقوق إلى التعاونية أو ترخيصها، ويمكن القيام بذلك في اتفاقية التحويل نفسها، إذا كان المالك الفردي طرفًا مسمى منفصلاً، أو يمكن القيام بذلك

في اتفاقية إضافية. في حالة العلامات التجارية المسجلة وحقوق النشر وبراءات الاختراع، سيلزم تغيير التسجيل.

8. عقود الاستشارة مع أطراف ثالثة: في حين أن اتفاقية التحويل قد تلزم المالكين السابقين بالتشاور المستمر مع التعاونية، فقد تتطلب اتفاقية التحويل أيضًا أن تدخل التعاونية في عقود منفصلة مع مقدمي المساعدة الفنية الآخرين. على سبيل المثال قد يطلب المقرضون الذين يدعمون تحويل تعاونية موظفين أن تدخل التعاونية في عقود مساعدة فنية وخدمات مهنية مع مكاتب محاماة، من أجل الحصول على الدعم في إدارة المنظمة الاقتصادية، والتسويق، والترويج، وتخطيط الأعمال، والإدارة التعاونية، والعمليات، والمحاسبة.

9. خطابات وقرارات تأكيد السلطة: قبل الإغلاق، من الحكمة أن يقوم الطرفان بجمع المستندات التي تتحقق من أن جميع أطراف اتفاقية التحويل لديهم السلطة القانونية الكاملة لإلزام الكيانات وإكمال التحويل. وبهذه الطريقة، من غير المرجح أن يطعن شخص ما في صحة التحويل على أساس أن الأطراف لا يملكون السلطة اللازمة. على سبيل المثال، قد يكتب محامي الكيان التجاري الأصلي خطاب رأي يفيد بأن المالكين قد اتخذوا قرارًا صحيحًا لتحويل الشركة، وأنه لا توجد قوانين أو التزامات تجاه أطراف ثالثة تمنعهم من القيام بذلك. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتعاونية تقديم نسخ من قرارات مجلس الإدارة وقرارات الأعضاء، موقعة من السكرتير، للتحقق من أن التعاونية قد اتخذت قرارات ملزمة قانونًا للالتزام بالتحويل.

10. خطابات التخليص الضريبي: يجب على الشركة تقديم دليل على أنها قدمت جميع القرارات الضريبية ودفعت جميع الضرائب، قد يتخذ هذا الدليل شكل خطاب من محاسب أو من دوائر الضرائب.

11. فاتورة البيع: في حالة بيع الأصول، فإن فاتورة البيع - أو فواتير البيع المتعددة - ستنقل رسميًا ملكية أصول معينة، مثل الملكية الفكرية، وقوائم العملاء، والمخزون، والمعدات، والملفات، والسجلات، وما إلى ذلك.

12. وثائق عرض وتسجيل الأوراق المالية و/أو خطاب عدم اتخاذ إجراء: في بعض الحالات، عندما تتلقى التعاونية مساهمات رأسمالية أو قروضًا من أعضاء التعاونية، قد تحتاج التعاونية إلى اتخاذ خطوات إضافية لضمان أن استلام رأس المال من الأعضاء يتوافق مع قوانين الأوراق المالية

13. التقييم النهائي للمخزون: بالنسبة للشركات التي تحتفظ بالمخزون، يمكن أن تتقلب قيمة المخزون على أساس يومي. يجب تحديد القيمة النهائية للمخزون في أقرب وقت ممكن من تاريخ البيع النهائي، مما يتسبب في تغيير سعر البيع التجاري قليلًا.

14. صكوك الثقة: إذا كان سيتم ضمان أي قروض عن طريق العقارات، فقد يكون من الضروري تقديم (أو «تسجيل») صك ثقة مع سجلات الملكية المحلية، لضمان حماية حق المقرض في العقار في حالة حدوث ذلك، من التخلف عن سداد القرض، ولتوعية المشتريين المحتملين بمصالح الضمان.

15. استقالة المسؤولين والمديرين: باستثناء حالة بيع الأصول، سيحتاج المسؤولون والمديرون في الكيان الأصلي إلى تقديم استقالتهم، وذلك لأن التخلي عن مصالح ملكيتهم لن يؤدي بشكل عام تلقائيًا إلى عزلهم من الأدوار الحكومية والإدارية.

(د) بعض الإجراءات الشكلية النهائية

بعد الإغلاق، قد يكون لدى الأطراف مجموعة من الأوراق الإضافية للتحضير والملف، خاصة بالنسبة للمهام التي لا يمكن إكمالها إلا بعد الإغلاق. قد تتضمن المهام التي قد تحدث بعد

الإغلاق تغييرات على العقود المبرمة مع أطراف ثالثة، وتغييرات في الحسابات المصرفية، وتغييرات في تسجيل العلامات التجارية، وأي إجراء آخر يعتمد على الإغلاق الناجح وعلى إجراء الطرف الثالث، وبشكل عام، فإن اتفاقية التحويل أو العقود الأخرى التي يتم تنفيذها عند الإغلاق ستلزم الأطراف بإكمال هذه المهام الإضافية في أسرع وقت ممكن.

بالإضافة إلى ذلك، قد تحتاج التعاونية إلى تقديم بيان معلومات أو وثيقة مماثلة إلى الهيئة المختصة لتقديم قائمة محدثة بالمديرين والموظفين، إذا كانت تخطط لممارسة الأعمال التجارية تحت اسم مختلف عن الاسم القانوني للكيان، فستحتاج عادةً إلى تقديم بيان اسم تجاري وهمي (ممارسة الأعمال باسم). في حالة بيع الأصول من كيان واحد إلى التعاونية الجديدة، فمن الممكن أن يرغب الكيان الأصلي بعد ذلك في الحل، الأمر الذي يتطلب مجموعة من الإجراءات

الشكلية لإنهاء العمل، وتقديم شهادات الحل، والإقرارات الضريبية النهائية.

الباب الرابع

تقييم وإدارة الأعمال التعاونية

تمهيد:

يقَد التقييم التعاوني (Cooperative Evaluation) أداة أساسية لقياس كفاءة وأداء التعاونيات، وضمان توافقها مع مبادئ الحركة التعاونية الدولية، وتحقيقها لأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها والمجتمع. وقد تطوّرت مجموعة من المناهج والنماذج التي تساعد الباحثين وصانعي السياسات على تحليل فعالية التعاونيات من زوايا متعددة. فهي لا تقتصر على قياس الأبعاد المالية فحسب، بل تمتد لتشمل الجوانب الاجتماعية، الديمقراطية، والبيئية، بما يعكس خصوصية التعاونيات ككيانات تسعى إلى الدمج بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية. وتكامل هذه المناهج يضمن فهماً شاملاً لأداء التعاونيات ودورها التنموي

الفصل الاول: مناهج ونماذج التقييم التعاوني

أولاً: مناهج التقييم التعاوني

1. المنهج المالي والاقتصادي:

- يركز على تحليل الأداء المالي (الإيرادات، الفوائض، معدلات النمو).
- يقيس كفاءة استخدام الموارد، والقدرة على الاستمرارية الاقتصادية.
- يستخدم مؤشرات مثل: العائد على الأصول، معدل دوران رأس المال، وحجم الاستثمارات التعاونية.

2. المنهج الاجتماعي:

- يقيّم إسهام التعاونيات في تحسين أوضاع أعضائها (الدخل، الخدمات، الحماية الاجتماعية).
- يقيس مستوى المشاركة الديمقراطية والالتزام بالمبادئ التعاونية.
- يتناول أثر التعاونيات في تعزيز العدالة الاجتماعية وتمكين الفئات المهمشة.

3. المنهج المؤسسي والإداري:

- يحلل كفاءة نظم الحوكمة والإدارة الداخلية.
- يقيم مستوى الشفافية، المشاركة في اتخاذ القرار، والمسؤولية الجماعية.
- يدرس مدى توافق السياسات الداخلية مع الإطار القانوني والسياسات العامة للدولة.

4. المنهج التنموي والمجتمعي

- يقيس مساهمة التعاونيات في التنمية المحلية والإقليمية.
- يتناول دورها في خلق فرص العمل، تحقيق الأمن الغذائي، وحماية البيئة.

- يربط بين أنشطة التعاونيات وأهداف التنمية المستدامة (SDGs).

ثانياً: نماذج التقييم التعاوني

مفهوم التقييم

- يعتبر التقييم المرحلة الاولى من التقييم ويهدف الى معرفة المستوى الحالي للمشروع (60)
- يعرف بأنه عملية اصدار حكم على مدى تحقق الاهداف ودراسة الاثار التي قد تحدثها بعض العوامل او الظروف لتسيير او تعطيل الوصول الى تلك الاهداف(61)
- كما يقصد به تحديد القيمة الفعلية للتغيرات المصاحبة للجهود التي تبذل في ضوء اهداف ووظيفة المؤسسة والتي تحدد على اساس حاجة البيئة وعلية التقييم هذه ضرورة لأنها تساعد في التعرف على مدى النجاح او الفشل (62)

أهم النماذج النظرية للتعاونيات العمالية

التعاونيات العمالية (Worker Cooperatives) هي شكل من أشكال المشروعات الاقتصادية التي يمتلكها ويديرها العمال أنفسهم بشكل ديمقراطي. عبر التاريخ الاقتصادي والفكر التعاوني، ظهرت عدة نماذج نظرية رئيسية لتفسير أو تنظيم التعاونيات العمالية، أهمها:

1. النموذج الديمقراطي التقليدي (Rochdale Model) (63)

- مستوحى من مبادئ رواد التعاونيات في «روتشديل» بإنجلترا (1844).
- يقوم على قاعدة «عضو واحد = صوت واحد» بغض النظر عن مقدار المساهمة المالية.
- الأرباح (الفوائض) توزع بين الأعضاء بحسب مساهمتهم في العمل أو الاستخدام، وليس رأس المال.
- يركز على القيم التعاونية: المساعدة المتبادلة، المسؤولية المشتركة، والتعليم المستمر. (64)

2. النموذج التعاوني الإنتاجي (Productive Cooperative Model)

تعتبر تعاونيات موندراجون في إسبانيا أشهر مثال لهذا النموذج (65)

يركز على جعل العمال ملاكاً ومديرين في نفس الوقت.

القرارات تتخذ جماعياً أو عبر ممثلين منتخبين.

الفائض يعاد استثماره داخل المشروع أو يوزع وفق مساهمة العمل. (66)

60 () هيفاء بنت عبد الرحمن بن شلهوب . تقييم الدور التنموي للجمعيات التعاونية في المملكة العربية السعودية : دراسة تقويمية مطبقة على بعض الجمعيات التعاونية المتعددة الأغراض . مرجع سابق

61 () Neil Glebart , Harry Specht ,Planning Wallace Issues models and tasks, New Jarsy Prentice Hall, 1977.

62 () احمد الخري . وظائف الجمعيات التعاونية اليمينية للمساهمة في تحقيق التنمية * الواقع وطموحات المستقبل * سلسلة كتاب غير دوري . الاخاد العام لهيئات التعاون الاهلي للتطوير . اليمن . 1985

63 () International Co-operative Alliance, The history of the Co-operative Movement. ICA,2025.

64 () Parker, F., The First 125 Years. Cooperative League of the USA, 1956.

65 () Errasti, A. M., Heras, I., Bakaikoa, B., & Elgoibar, P., The internationalization of cooperatives: The case of the Mondragon Cooperative

Corporation. Annals of Public and Cooperative Economics, 74(4),2003

66 () Flecha, R., & Ngai, P., The challenge for Mondragon: Searching for the cooperative values in times of internationalization. Organization, 21(2),

3. النموذج النقابي-التعاوني (Union Cooperative Model) (67)

- يدمج بين التعاونية العمالية والنقابة.
- النقابة تدافع عن حقوق العمال، بينما التعاونية تمنحهم السيطرة على وسائل الإنتاج.
- يساعد هذا النموذج على الجمع بين الحماية العمالية والإدارة الذاتية.

4. النموذج التشاركي /المشاركة في الإدارة (Participatory Management Model)

- يركز على إشراك جميع الأعضاء في صنع القرار اليومي.
- يتميز بآليات أفقية (لا مركزية)، مع تقليل التراتبية الإدارية.
- قريب من فلسفة «الاقتصاد التشاركي» التي طرحها باحثون مثل مايكل ألبرت.

5. النموذج الاجتماعي/المجتمعي (Social Cooperative Model)

- يربط التعاونية العمالية بهدف اجتماعي أوسع (خدمة المجتمع، حماية البيئة، إدماج الفئات المهمشة).
- لا تقتصر الأرباح على العمال بل تُعاد استثمارها في أنشطة ذات منفعة عامة.
- شائع في إيطاليا وبعض دول أوروبا تحت مسمى التعاونيات الاجتماعية. (68)

6. النموذج المختلط أو الهجين (Hybrid Model) (69)

- يجمع بين عناصر من الشركة التقليدية والتعاونية.
- مثال: وجود شركاء خارجيين يمولون التعاونية، مع احتفاظ العمال بالسيطرة الديمقراطية.
- شائع في البيئات التي تحتاج فيها التعاونيات إلى جذب استثمارات خارجية.

ومن ثم نجد ان أهم النماذج النظرية للتعاونيات العمالية هي الديمقراطية التقليدي، الإنتاجي، النقابي-التعاوني، التشاركي، الاجتماعي، والمختلط، وكل نموذج يتكيف بحسب السياق الاقتصادي والسياسي والاجتماعي.

بالإضافة الى النماذج السابقة هناك نموذج اخر يعرف باسم نموذج وارد (Ward Model) (70) هو من أشهر النماذج الاقتصادية النظرية التي درست التعاونيات العمالية من منظور رياضي واقتصادي يحت. وقد طرحه بنيامين وارد (Benjamin Ward) سنة 1958 في مقال بعنوان "The Firm in Illyria: Market Syndicalism".

الان نموذج وارد لا يندرج تحت نموذج عملي-تنظيمي مثل موندراجون أو النقابي-التعاوني، بل يعتبر نموذجاً اقتصادياً-تحليلياً ضمن الأدبيات النظرية.

أي انه أقرب إلى النموذج الإنتاجي التحليلي (Analytical Productive Model) أو ما يسمى أحياناً نموذج الشركة المُدارة بالعمال (Labour-Managed Firm, LMF). لذا فالهدف الأساسي له ليس

67 () Las Heras, I., Problematizing the cooperative firm: A Marxian view on paradoxes, dialectics, and contradictions. Journal of Management 2023.Studies

68 (Whyte, W. F., & Whyte, K., Making Mondragon: The growth and dynamics of the worker cooperative complex. ILR Press, 1988

69 () Flecha, R., & Ngai, P., The challenge for Mondragon: Searching for the cooperative values in times of internationalization. Organization, 21(2), 2014

(70) Ward, B., The economics of labor-managed firms. In R. G. Lipsey (Ed.), Economics in a Changing World. Springer, 1958.

التنظيم الفعلي، بل تفسير سلوك التعاونيات داخل السوق بالمقارنة مع الشركات الرأسمالية.

خصائص النموذج (71)

- يفترض أن التعاونية العمالية (Labour-managed firm) تسعى إلى تعظيم دخل العامل المتوسط (average income per worker) بدلاً من تعظيم الربح الكلي كما في الشركات الرأسمالية.
- القرارات الإنتاجية (كمية الإنتاج مثلاً) تتخذ بحيث تزيد العائد للفرد، حتى لو أدى ذلك إلى تقليل التوظيف أو تقلبات في العرض.
- فسر النموذج في الأدبيات بمفارقة وارد (Ward's Paradox): أي أن التعاونيات قد تميل إلى تقليل عدد العمال لزيادة دخل الأعضاء الباقين، وهو ما يختلف عن سلوك الشركات الرأسمالية.

انتقادات النموذج: الواقع أظهر أن العديد من التعاونيات تسعى للتوسع والتوظيف وليس العكس.

نماذج حديثة في التقييم

تعددت محاولات وضع نماذج لتقييم المنظمات الاجتماعية او المنظمات الخدمية بهدف الوصول الى مؤشرات ونتائج يمكن من خلالها الحكم على مدى قدرة هذه المنظمة على تحقيق اهدافها التي تسهم في اشباع احتياجات المستفيدين منها، ومن اهم تلك النماذج:

1. نموذج الكين ومولتور (72) Robert Elkin & Mark Molitor

يستند هذا النموذج في تقييم المنظمات الاجتماعية ومدى قدرتها على تحقيق اهدافها الى 6 معايير اساسية تتضمن عدد من المؤشرات تسهل عملية التقييم وتتضمن المعايير الست ما يلي:

- كفاية الموارد المخصصة للمنظمة بما يمكنها ن تحقيق اهدافها
- ملائمة الاحتياجات او المطالب وتماشيتها مع اهداف المنظمة
- مدى تحديد ووضوح اهداف المنظمة
- قدرة المنظمة على احداث تأثير في كل من المستفيدين والمجتمع بوجه عام
- مدى قدرة المنظمة على التأثير في كل من المستفيدين والمجتمع على المدى الطويل

2. نموذج روثمان واخرون Jack Rothman and Others

حدد النموذج مجموعة من المتغيرات والعوامل الرئيسية لتقييم المنظمات الاجتماعية تركز على العاملين بالمنظمة وهيكل تلك المنظمة والعاملين المستفيدين ثم العلاقة بالبيئة المحيطة، كما وضع عدد من المؤشرات تقيس تلك المحددات حتى يسهل تقييم المنظمة من خلالها (73)

3. نموذج كينجتون وهيلمان Art Kinghton & Nancy Hedelman

اوضح النموذج ان تقييم المنظمات الاجتماعية يسهم في فهم المنظمة والانشطة التي تقدمها ومدى قدرتها على اشباع رغبات عملائها وحل مشكلاتهم. ويتضمن النموذج 7 متغيرات يمكن الحكم من خلالها تقييم المنظمة.

(71) Pencavel, J., Notes for students: Worker cooperatives. Stanford University, 2018

72 () على باعشن . تنظيم وادارة الجمعيات التعاونية . ورقة عمل مقدمة للملتقى الجمعيات التعاونية الثاني . جمعية منسوبي الخطوط الجوية . جدة - 2004 .

73 () هيفاء بنت عبد الرحمن بن شلهوب . تقييم الدور التنموي للجمعيات التعاونية في المملكة العربية السعودية : دراسة تقويمية مطبقة على بعض الجمعيات التعاونية المتعددة الأغراض . مرجع سابق

الفصل الثاني : تقييم الأعمال وتحديد سعر البيع

نظرة عامة على العوامل المؤثرة على تقييم الأعمال

لا يوجد معيار ذهبي واحد لتقييم الأعمال، ومع ذلك، هناك العديد من الأساليب والمقاييس وعوامل السوق شائعة الاستخدام والتي يجب على البائع مراعاتها عند تقييم أعماله، بعض العوامل التي ستؤثر على سعر البيع تشمل الاحتياجات الشخصية للبائع، وشروط البيع، بالإضافة إلى ذلك، في سياق التحويل التعاوني، ستتأثر كل من شروط البيع، وسعر البيع بضرورة حصول أصحاب العمال على الأجور مباشرة بعد البيع.

وقد تؤثر احتياجات البائع الشخصية بشكل كبير على سعر البيع. على سبيل المثال، قد تؤدي رغبة البائع في إكمال الصفقة بسرعة وقطع العلاقة المستقبلية إلى تقليل قيمة العمل، على النقيض من ذلك، عندما يسعى البائع إلى البقاء كمستشار أو موظف أو مالك عامل، فمن المرجح أن تكون قيمة العمل أكبر، حيث سيكون أصحاب العمال قادرين على الاستفادة من خبرة البائع في إدارة عمل.

كذلك يمكن أن يكون لشروط البيع تأثير كبير على سعر بيع الشركة. يتم تمويل معظم مبيعات الشركات من قبل البائع - مما يعني أن المشتري يدفع للبائع على أقساط مع مرور الوقت، يمكن أن يكون لشروط البيع الدقيقة، بما في ذلك سعر الفائدة وفترة السداد والمبلغ المدفوع، تأثير كبير على سعر البيع النهائي، عادة، لمراعاة المخاطر الإضافية المرتبطة بالتمويل طويل الأجل، والتفاوت بين القيمة الحالية والمستقبلية للأموال، كلما زاد الجدول الزمني للسداد، كلما ارتفع سعر شراء الشركة.

أخيرًا، في سياق التحويل التعاوني، نظرًا لأن معظم أصحاب العمال سيعتمدون على الشركة كمصدر دخل أساسي، يجب أن يؤدي سعر البيع وشروط الدفع إلى تدفق نقدي لتغطية نفقات التشغيل والتمويل المتعلق بالبائع والرواتب. يمكن أن تؤثر الحاجة إلى هذه التدفقات النقدية على التقييم الإجمالي للأعمال وشروط البيع النهائية.

أولاً: مناهج التقييم

هناك ثلاثة أساليب أساسية لتقييم الأعمال يستخدمها المحترفون:

- التقييم على أساس الدخل
- التقييم على أساس الأصول
- التقييم على أساس السوق

في حين أن سعر البيع النهائي المتفق عليه بين المشتري والبائع قد لا يتوافق بدقة مع العدد الناتج عن أي من هذه الأساليب، فإن كل نهج من الأساليب يمكن أن يوفر للطرفين معايير مفيدة، وبالتالي يوفر نقطة مرجعية للمشتري والبائع خلال عملية التفاوض. ونستعرض فيما يلي تلك الطرق:

1- طرق تقييم الدخل

يوفر تقييم الدخل طريقة مفيدة، ولكنها غير كاملة لإضفاء قيمة على الشركة. إن فائدة هذا النهج في سياق الشركة المملوكة للموظفين أمر مشكوك فيه، لأنه يفترض أن المشتري ينظر إلى شراء الشركة كمجرد مصدر لدخل الاستثمار، ومع ذلك، فإنه يمكن أن يوفر للبائعين الذين يسعون إلى تحويل أعمالهم إلى ملكية الموظفين معيار تقييم معقول تستخدمه العديد من الشركات، وعلى العكس من ذلك، يمكن للمشتري استخدام هذا كوسيلة لتقليل قيمة العمل - أي إذا علم أن البائع لديه معدل عائد متوقع أقل بكثير (أي أقل من 10%) قد تكون هذه طريقة جيدة تستخدمها لجان الموظفين في مفاوضاتها مع البائع.

هناك طريقتان أساسيتان لتقييم الدخل:

• التدفق النقدي المخصوم أو طريقة الخصم: باستخدام طريقة الخصم، سيحدد المثلث الدخل الذي يمكن أن يتوقعه المستثمر على مدى عمر الاستثمار، ثم يقوم بخصم كل زيادة في تدفق الدخل إلى القيمة الحالية بمعدل عائد مخفض، أو معدل الخصم.

• طريقة الرسملة (طريقة الكتابة بالأحرف الكبيرة): يتم التعبير عن أسلوب الرسملة بالمعادلة: قيمة الأعمال × معدل العائد المطلوب = الأرباح السنوية المتوقعة، لاستخدام طريقة التقييم هذه، يجب على البائع أولاً تحديد معدل العائد السنوي المستهدف الذي يتوقع أنه سيكون جذاباً للمشتري الموجه نحو الاستثمار، عادة ما يتراوح بين 10% و20%. ويجب على البائع بعد ذلك أن يحدد، بدقة معقولة، أرباح الشركة خلال السنوات القليلة القادمة، وبعد تحديد الربح السنوي، يقوم البائع بتقسيم هذا الرقم على معدل العائد المطلوب، وستكون القيمة الناتجة هي سعر بيع الشركة.

على سبيل المثال، البائع الذي يتوقع بشكل معقول أن المشتري الموجه نحو الاستثمار سيريد عائداً سنوياً بنسبة 20%، ويتوقع بشكل معقول أن متوسط الربح السنوي خلال السنوات القليلة القادمة سيكون 50000 دولار، سيقسم 50000 دولار على 0.2 لتقييم الأعمال. بقيمة 250,000 دولار.

الفرق الأساسي بين الطريقتين هو أن طريقة الخصم تأخذ في الاعتبار العائد على الاستثمار على مدى عمر الاستثمار، في حين تركز طريقة الرسملة على متوسط العائدات خلال فترة زمنية واحدة.

و تعد الفائدة الرئيسية من استخدام طريقة الخصم هي أنها تراعي القيمة الزمنية للنقود، قد يكون هذا مفيداً للجنة المشتري التي تدرس إمكانية شراء الشركة وترغب في تحديد ما إذا كان شراء الشركة سيكون منطقياً من الناحية الاقتصادية، على الرغم من أنه، كما تمت الإشارة سابقاً، من المحتمل أن تكون أساليب تقييم الدخل أقل قابلية للتطبيق في سياق التحويل التعاوني، قد يكون هذا صحيحاً بشكل خاص بالنسبة لطريقة الخصم، نظرًا لأن العمر المحتمل لفترة استثمار كل عضو تعاوني قد يختلف بشكل كبير، بناءً على عدد السنوات التي سيبذل فيها يعمل في الشركة.

2- طرق السوق

• **الطريقة التوجيهية للشركة العامة:** تسعى الطريقة التوجيهية للشركة العامة إلى العثور على شركات عامة تعمل في أعمال مماثلة للشركة الخاصة التي يتم بيعها من أجل العثور على قيمة سوقية حرة محتملة للأسهم، باستخدام هذه الطريقة، يقوم المثلث أو البائع المؤهل بحساب مضاعفات التقييم من البيانات المالية للشركات العامة المماثلة وتطبيق المضاعف على البيانات المناسبة من شركته.

هذه الطريقة أكثر تعقيداً بعض الشيء من طرق السوق الأخرى ومن المحتمل أن تتطلب مساعدة مثلث الأعمال، علاوة على ذلك، ربما لا ينطبق هذا على معظم الشركات الصغيرة، ويجب أن يقتصر على الشركات التي تتجاوز إيراداتها السنوية 5 ملايين دولار، ومع ذلك، فإنه يمكن أن يوفر

معلومات مفيدة للبائعين ولجان المشترين ومحاميهم في تقييم القيمة المحتملة للشركة.

• **بيع الشركات المماثلة الطريقة:** من الناحية المثالية، سيتطلع البائع إلى بيانات السوق الخاصة ببيع الشركات المماثلة لتحديد سعر البيع النهائي، ومع ذلك، فإن هذه البيانات ليست وفيرة وتتطلب استثمارًا كبيرًا في الوقت، وربما المال، للحصول عليها، ومع ذلك، فإن الحصول على مثل هذه البيانات يمكن أن يكون مصدرًا رائعًا لتزويد المشتري بتقدير معقول لقيمة العمل. تشمل موارد البيانات المتعلقة ببيع الشركات المماثلة المنشورات التجارية ووسطاء الأعمال والشبكات الشخصية، يمكن للمحترفين، مثل الوسطاء والمثمنين، المساعدة بشكل كبير في الحصول على بيانات حول بيع الشركات المماثلة.

• **صيغ ومعايير الصناعة:** اكتسبت بعض الصيغ مصداقية في صناعات معينة، ولكن يجب التعامل معها فقط على أنها تقديرات تقريبية لقيمة الأعمال، لأنها قد تكون واسعة جدًا بحيث لا يمكنها التعامل مع عوامل معينة تؤثر على الأعمال الفردية للبائع، تتضمن الصيغ الشائعة الخاصة بالصناعة صيغ المبيعات أو الأرباح، والتي تستخدم بعض مضاعف مرات إجمالي المبيعات أو صافي الأرباح لتحديد القيمة، وصيغ الوحدات، التي تستخدم بعض مضاعف عدد عقود العملاء المعمول بها، أو عدد الآلات قيد التشغيل.

3- الطرق القائمة على الأصول

الأساس الآخر للتقييم هو زيادة قيمة إعادة البيع للأصول المملوثة للشركة، وقيمة الأصول غير المملوثة، مثل عقود الإيجار، واسم الأعمال، والملكية الفكرية، وقوائم العملاء، لا ينبغي الخلط بين القيمة القائمة على أصول الشركة وقيمتها الحقيقية، وهو مصطلح محاسبي، والذي قد يعكس انخفاض قيمة الأصول، وبالتالي لا يعكس القيمة الجماعية الحقيقية لأصول الشركة سوف يتأثر تقييم الأصول بالالتزامات القائمة أو المحتملة، ما لم يوافق البائع على تحمل المسؤولية الوحيدة عن تلك الالتزامات.

4- العمل مع المحترفين

من المفضل لدى البائعين تقييم قيمة أعمالهم بشكل مستقل، إلا أنه يتم تشجيعهم بشدة وقد يجدون أنه من الضروري طلب المساعدة المهنية، والتي يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحديد النطاق السعري، يمكن للمحاسبين المساعدة في تنظيم وتقييم البيانات المالية للشركة، وتطبيق صيغة التسعير، والمساعدة في تقديم معلومات التسعير بتنسيق مقنع. يمكن للوسطاء المساعدة من خلال تتبع المعلومات حول مبيعات الشركات المماثلة، وتكييف المعلومات مع ظروف السوق الحالية في مجتمع الأعمال. يمكن للمثمنين المساعدة في تقييم الشركة، وعادةً ما يكونون أذكياء في تحديد قيمة دقيقة للممتلكات المملوثة، بالإضافة إلى ذلك، قد يكون المثمن الجيد قادرًا على تحديد أوجه القصور في العمل واقتراح طرق لزيادة قيمة العمل.

في حين يمكن للمحترفين المساهمة بشكل كبير في عملية التقييم، يجب على البائعين أن يضعوا في اعتبارهم أوجه القصور والقيود المحتملة للمساعدة المهنية، والتأكد من أن المحترف الذي حدده يتمتع بالخبرة وسمعة الصدق، على سبيل المثال، يجب على البائعين توخي الحذر عند العمل مع الوسطاء، الذين غالبًا ما يتقاضون أجورهم على أساس العمولة، يجب أن يكون البائع واضحًا بشأن ما يبحث عنه - بيانات السوق عن مبيعات الأعمال المماثلة، علاوة على ذلك، عند العمل مع الوسطاء، يجب على البائعين أن يكونوا حذرين بشأن التقييمات الأولية «المجانية» التي تحدد قيمة عالية جدًا للعمل، لأن هذا غالبًا ما يكون خدعة لجذب البائع للعمل مع الوسيط الذي قد يتقاضى الكثير، فقط من أجل تعيين قيمة أكثر واقعية في النهاية، عند العمل مع المثمنين، يجب على البائعين أن يضعوا في اعتبارهم أن قيمة معظم الشركات تتجاوز قيمة

الأصول الملموسة، وبالتالي يجب أن يحاولوا العثور على مئمن ذي خبرة في تقييم العوامل غير الملموسة مثل عقود الإيجار المواتية والشهرة. قد يتمكن المصرفيون أو وسطاء العقارات من المساعدة في تحديد المئمن الذي يتمتع بسمعة طيبة، أيضًا

الباب الخامس

تمويل التحويل التعاوني

تمهيد:

يعتبر تمويل التحويل التعاوني (Cooperative Conversion Financing) أحد الركائز الرئيسية لإنجاح عمليات تحويل الشركات أو الكيانات الاقتصادية التقليدية إلى تعاونيات عمالية، حيث تمثل الموارد المالية العامل الأساسي لشراء الأصول، إعادة هيكلة الديون، وتوفير رأس المال العامل الذي يضمن استمرار المؤسسة بعد انتقال ملكيتها للعمال. ويتطلب هذا النوع من التمويل مزيجاً من الآليات المبتكرة التي تتناسب مع طبيعة التعاونيات باعتبارها كيانات لا تهدف إلى تعظيم الربح بقدر ما تهدف إلى الاستدامة وتحقيق العدالة الاجتماعية.

ومن ثم نجد ان تمويل التحويل التعاوني لا يقتصر على إنقاذ الشركات من الإغلاق أو الإفلاس، بل يمثل أداة لتعزيز الديمقراطية الاقتصادية، الحفاظ على الوظائف، وتمكين العمال من السيطرة على مصيرهم الاقتصادي. كما يساهم في بناء اقتصاد اجتماعي أكثر شمولاً واستدامة.

أولاً: مصادر التمويل

1- مصادر التمويل الداخلية

- **مساهمات الأعضاء:** حيث يقوم العمال الراغبون في التحول بدفع حصص مالية (Membership Shares) تشكل أساس رأس المال التعاوني.
- **إعادة استثمار الأرباح:** في حال كانت الشركة لا تزال تحقق فوائض، يمكن توجيهها لدعم عملية التحويل.
- **الاحتياطات التعاونية:** بعض التشريعات تفرض تكوين احتياطي قانوني يُستخدم لاحقاً في عمليات إعادة الهيكلة.

2- مصادر التمويل الخارجية

- **البنوك التعاونية وبنوك التنمية:** تقدم قروضاً بشروط ميسرة خاصة للتعاونيات أو المبادرات المجتمعية.
- **الصناديق المتخصصة:** مثل صناديق تحويل الملكية العمالية (Employee Ownership Funds) في الولايات المتحدة، أو صناديق دعم التعاونيات في إسبانيا.
- **التمويل الحكومي:** في بعض الدول (مثل إيطاليا بموجب قانون ماركورا) يحصل العمال على تعويضات البطالة مقدماً لاستخدامها كرأس مال تأسيسي للتعاونية الجديدة.
- **الاستثمار الاجتماعي (Impact Investment):** حيث يشارك مستثمرون اجتماعيون في تمويل التحويل مقابل عوائد مالية واجتماعية مزدوجة.

3- آليات مبتكرة للتمويل

- **الشراء بالديون (Leveraged Buyouts):** يحصل العمال على قروض لشراء الشركة، ثم تُسَدَّد هذه

القروض من الأرباح المستقبلية للتعاونية.

• **الشراكات مع الجهات المحلية:** مثل البلديات أو اتحادات التعاونيات التي تقدم منداً أو ضمانات للقروض.

• **السندات التعاونية:** إصدار أدوات دين صغيرة موجهة للمجتمع المحلي لدعم عملية التحويل.

4- التحديات التمويلية

1. صعوبة إقناع المؤسسات المالية التقليدية بتمويل كيانات تعاونية غير هادفة للربح.

2. ارتفاع تكاليف التحويل مقارنة بقدرات العمال المالية.

3. الحاجة إلى خبرات إدارية لضمان استدامة التمويل وسداد الالتزامات.

ثانياً: الاعتبارات القانونية المتعلقة بتمويل تحويل التعاونيات

من أجل شراء الأعمال التي يعملون بها، يحتاج العمال عمومًا إلى تجميع رأس المال من مصادر متعددة، والتي قد تشمل:

• أنفسهم - في شكل مشاركة الأعضاء، والقروض، والأسهم المفضلة.

• القروض المقدمة من المنظمات غير الربحية المعنية بالتنمية الاقتصادية، أو المؤسسات المالية لتنمية المجتمع.)

• القروض الاسلامية.

• القروض من الأصدقاء والعائلة.

• القروض من أصحاب الأعمال السابقين.

• المنح والتبرعات.

القروض الصغيرة من الجمهور، والتي يتم جمعها من خلال التمويل الجماعي و/أو الطرح العام المباشر، ويتم بيع الأسهم «المفضلة» غير المصوتة ذات العائد الثابت للمستثمرين.

يمكن تخصيص كل نوع من أنواع التمويل بشروط تناسب الاحتياجات الفريدة للتعاونية والممول، وتتم مناقشة بعض هذه الشروط والخيارات أدناه. بالإضافة إلى ذلك، قد يأتي كل نوع من التمويل مع الاعتبارات القانونية المتعلقة بالأوراق المالية والضرائب، والتي سيتم مناقشتها أيضًا أدناه.

اعتبارات عامة في تمويل التحول التعاوني

يختلف تمويل التعاونية في عدة جوانب عن تمويل الأعمال التقليدية، في الأعمال التجارية التقليدية، غالبًا ما يأتي توفير رأس المال جنبًا إلى جنب مع حصة من السيطرة على الأعمال وإمكانية تعظيم الأرباح من الاستثمار. التعاونيات العمالية، بحكم تعريفها، تضع السيطرة في أيدي العمال وتقوم بتوزيع الأرباح في المقام الأول على أساس قيمة وكمية عمل العمال.

وعلى هذا النحو، فإن الأفراد والكيانات الذين يمولون التعاونيات يفعلون ذلك عمومًا مع توقع الحصول على عائد ثابت لا يزيد بشكل عام عن سعر السوق أو معدلات العائد السائدة، بل إن التمويل الذي يتم الحصول عليه من المنظمات ذات المهمة أو الأموال الحكومية قد يأتي بمعدلات أقل من السوق، اعترافًا بالفوائد الاجتماعية والاقتصادية القوية التي تجلبها التعاونيات العمالية للمجتمعات.

تكريم مؤسسي التعاونيات

يحتاج توزيع الأرباح على أساس المحسوبة في التعاونية العمالية بشكل عام إلى التكيف من أجل مكافأة العمال الذين خاطروا في تأسيس التعاونية والذين ظلوا في العمل خلال السنوات العجاف، في كثير من الأحيان، في السنوات التالية لتحويل التعاونية، قد تحتاج التعاونية إلى تخصيص جزء كبير من أرباحها لتسديد دفعات القروض أو الأسهم المفضلة التي مولت الصفاة، سيؤدي هذا إلى تقليل طافي دخل التعاونية المتاح للتوزيع كأرباح رعاية، مما يعني أن العمال الذين خاطروا بتحويل العمل إلى تعاونية سيحصلون على مكافآت مالية أقل من العمال الذين ينضمون بعد سنوات من سداد القروض.

ونتيجة لذلك، فمن الممارسات الجيدة تقديم حوافز مالية إضافية للعمال الذين يشاركون في التحويل ويعملون على سداد القروض، وتقوم بعض التعاونيات بذلك من خلال السماح للمساهمات الرأسمالية للأعضاء بتجميع الفائدة، ومع ذلك، في التعاونيات حيث يقدم العمال القليل جدًا من المساهمات في رأس المال النقدي، فإنهم ما زالوا «يرسملون» العمل بعملهم، وفي ضوء ذلك، تدفع بعض التعاونيات «مكافأة» في وقت لاحق، تعتمد بشكل مباشر على تقدير ما كان العمال سيحققونه لو تم توزيع مدفوعات التمويل بشكل أكثر توازنا على مدى فترة أطول.

عمليات الشراء متعددة المراحل

اعتمادًا على حجم وقيمة العمل، قد يكون من الصعب الحصول على كل التمويل اللازم لشراء العمل في معاملة واحدة، في مثل هذه الحالات، تُكمل بعض التعاونيات عملية الشراء الشامل على مراحل متعددة، ويمكن أن يحصل العمال التعاونيون أو الأفراد على قروض اسلامية لإكمال عملية الشراء الجزئي، وبعد سداد تلك القروض، يحصلون على المزيد من التمويل في مرحلة إضافية أو أكثر لإكمال عملية الشراء بالكامل، ولكي يستفيد المالك من التمديد، يجب أن يصبح ما لا يقل عن 30% من الأعمال مملوكة للعمال من خلال جمعية تعاونية مؤهلة بعد المعاملة الأولية.

وبما أن هذا يعني أن الشركة ستصبح تعاونية مملوكة جزئيًا فقط للعمال، فإنها تثير أسئلة مثيرة للاهتمام تتعلق بكل من الحوكمة وتوزيع الأرباح، نظرًا لأن مفهوم التعاونية العمالية، بحكم تعريفها، يتطلب السيطرة وتوزيع الأرباح للعمال، وتتم مناقشة هذه المشكلة بمزيد من التفصيل في قسم الحوكمة في هذا الدليل، إن ذلك يعني أن البائعين اضطروا إلى التخلي عن سيطرة كبيرة على الرغم من احتفاظهم بحصة أغلبية المساهمين بعد المعاملة الأولية، في التحويلات التعاونية الأخرى، من الممكن إنشاء كيان ثانٍ مملوك بالكامل وبسيطر عليه العمال، والذي يشتري الأسهم ببطء من أصحاب الأعمال الأساسيين بمرور الوقت، هذا السيناريو ليس مثاليًا، ولكنه خيار حيث يكون البائعون غير راغبين في تمويل عملية الشراء الكاملة بسند إذني.

القيود القانونية على شكل التمويل

إن شكل التمويل له آثار على أهلية التعاونية، وقد يكون له آثار بموجب النظام الأساسي للتعاونيات ولكي تكون التعاونية مؤهلة، يجب عليها توزيع أرباحها على أساس المحسوبة. تخضع الأرباح التي يتم الحصول عليها من غير الأعضاء أو التي لا يتم توزيعها على أساس المحسوبة للضريبة على مستوى الكيان - مما يؤدي إلى ازدواج ضريبي على هذا الدخل. إذا أنشأت تعاونية فئة من الأسهم المفضلة التي تدفع أرباحًا ثابتة، فإن كلاً من التعاونية والمساهم سيدفعان ضريبة على هذا الدخل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن بعض القوانين التعاونية تحدد بوضوح حجم العائد الذي يمكن توزيعه كل عام على أساس المساهمات الرأسمالية.

ثالثاً: الاعتبارات المتعلقة بمصادر التمويل المختلفة

1. التمويل من مصادر العمال

غالبًا ما يكون العمال أنفسهم مصدرًا رئيسيًا لرأس المال للتحويل التعاوني. تنص إحدى الإصدارات الحديثة لمبادئ روتشديل لتشغيل التعاونيات على أن «الأعضاء يساهمون بشكل عادل في رأس مال تعاونياتهم ويتحكمون فيه بشكل تشاركي وهذا يعني، أولاً وقبل كل شيء، أن كل عضو لديه «جزء من اللعبة»، مما يخلق إحساسًا أكبر بالملكية والمسؤولية تجاه التعاونية، وكما يوضح المبدأ أيضًا، في التعاونية المثالية، يساهم كل عضو بالتساوي في رأس المال.

ومع ذلك، من الناحية العملية، في صناعات مثل الخدمات الغذائية، حيث يحصل الموظفون عمومًا على أجور منخفضة إلى حد ما، فمن المحتمل جدًا ألا يكون لدى العمال أي مدخرات يمكن استخدامها لتمويل عملية الشراء الشامل، وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يختلف الوضع الاقتصادي لأعضاء التعاونيات بشكل كبير، وقد يكون لدى البعض إمكانية الوصول إلى قدر كبير من رأس المال للمساهمة، في حين قد لا يكون لدى البعض الآخر سوى القليل أو لا شيء، ونتيجة لذلك، فمن الشائع أن تقوم التعاونيات باتخاذ الترتيبات اللازمة لعدم تكافؤ المساهمات. لاحظ أنه، بغض النظر عن مقدار رأس المال الذي يساهم به كل عضو، يجب أن يتمتع الجميع بنفس قوة التصويت المتأصلة في المبادئ التشاركية للتعاونيات.

بشكل عام، من المهم أن يساهم العمال ببعض رأس المال على الأقل، حتى تصبح التعاونية مؤهلة للحصول على مصادر أخرى لرأس المال. عند تحليل الجدارة الائتمانية لشركة ما، يرغب المقرضون في رؤية أن أصحاب الشركة قد استثمروا أموالهم الخاصة في الشركة أولاً، قبل البحث عن تمويل خارجي.

فيما يتعلق بالتمويل من مصادر العمال، ستحتاج التعاونية إلى تحديد ما يلي:

- كم ستكلف حصة الملكية؟ سوف تعتمد التكلفة على عدد من العوامل، بما في ذلك قدرة الأعضاء على الدفع، والحاجة إلى رأس المال، والحصول على تمويل آخر، وقيمة العضوية.
- هل سيكون هناك فئة واحدة أو فئات متعددة من الأسهم؟ وكما هو موضح أدناه، تقوم بعض التعاونيات بإنشاء فئة من الأسهم المفضلة لتحفيز كل من الأعضاء وغير الأعضاء على المساهمة برأس مال إضافي.
- هل ستدفع التعاونية الفائدة على أسهم الأعضاء؟ معظم التعاونيات التي نعرفها لا تدفع فائدة على أسهم الأعضاء، وهو ما يمكن التعاونية توزيع الأرباح في المقام الأول على أساس المحسوبة. ومع ذلك، لمنح بعض الأعضاء حوافز للمساهمة بمزيد من رأس المال، يمكن للتعاونية أن تعرض دفع مبلغ صغير من الفائدة على المبالغ المساهمة.
- هل يمكن لأعضاء التعاونيات المساهمة بشكل غير متساو؟ إذا كان الأمر كذلك، فكيف يمكن للتعاونية أن تمنع نشوء التوترات بسبب حقيقة أن بعض الأعضاء لديهم أموال معرضة للخطر أكثر من غيرهم؟ هل يجب على التعاونية أن تضع خطة لتسديد أقساط الأعضاء من أجل تحقيق المساواة في التمويل؟
- إذا كان السهم باهظ الثمن، فهل يستطيع العامل شراؤه مع مرور الوقت أو العثور على تمويل شخصي؟ وعلى الرغم من ندرة ذلك إلى حد ما، فقد تكون هناك مصادر للقروض لمساعدة أعضاء التعاونيات الأفراد على تمويل شراء حصة عضويتهم.
- هل يمكن المساهمة عن طريق حجب الأجر بشكل منتظم أو عن طريق حجب أرباح

المحسوبة؟ ومن الشائع جدًا أن تحصل التعاونيات على جزء على الأقل من مساهمة رأس مال العامل من خلال الاستقطاع المنتظم للأجور. لاحظ أن المبلغ المحتجز من الراتب قد يكون لا يزال دخلًا خاضعًا للضريبة، لأن العضو يتلقى شيئًا ذا قيمة مقابل عمله. وبشكل عام، يتطلب حجب الأجور لهذا الغرض موافقة كتابية ومستنيرة من الموظف. وبدلاً من ذلك، إذا توقعت التعاونية أنها ستحقق أرباح الرعاية في المستقبل القريب، فيمكنها السماح للعضو بتمويل الاشتراك من خلال اتفاقية تجعل التعاونية تحجب جزءًا من أرباح الرعاية حتى يتم دفع مبلغ الاشتراك ممتلئ.

• هل يجوز للعضو أن يحصل على حصة عضوية مقابل سلع أو خدمات؟ تسمح بعض التعاونيات للأعضاء «بدفع ثمن» حصتهم في العضوية مقابل سلع أو خدمات متفق عليها. قد تكون قيمة حصة العضوية دخلًا خاضعًا للضريبة للعضو، لذلك من المهم النظر فيما إذا كان العضو مستعدًا لدفع ضرائب على قيمة تلك الحصة. لاحظ أيضًا أن تقديم الخدمات من أجل شراء حصة العضوية قد يؤدي إلى إنشاء علاقة عمل.

• هل يجوز للأعضاء إقراض المال للجمعية التعاونية، وبأي سعر فائدة؟ بشكل عام، إذا قام أحد الأعضاء بإقراض أموال للجمعية التعاونية، فإن هذا القرض يدفع فائدة وتكون له الأولوية في السداد على أسهم الأعضاء، بالنسبة لعضو التعاونية، قد يكون من المفيد توفير رأس المال في شكل قرض، ومع ذلك، بالنسبة للتعاونية والأعضاء الآخرين، قد يخلق ذلك عبئًا لن يكون موجودًا إذا تم توفير نفس رأس المال في شكل حصة عضوية.

• هل يجوز للأعضاء شراء الأسهم المفضلة؟ كما هو موضح أدناه، يتم تنظيم الأسهم المفضلة بشكل عام لدفع عائد ثابت، مما يجعلها مشابهة للقروض، ومع ذلك، فإن سداد الأسهم المفضلة عادة ما يكون ثانويًا لسداد القروض (على الرغم من أنه قد يكون أو لا يكون ثانويًا لسداد أسهم العضوية) بالإضافة إلى ذلك، يتم تسجيل الأسهم المفضلة عمومًا كحقوق ملكية في الدفاتر، بدلاً من الديون، وهو ما يبدو أفضل للمقرضين المحتملين الذين يراجعون الدفاتر.

• هل يتوافق هيكل الأسهم مع قانون الأوراق المالية؟ تم تصميم قوانين الأوراق المالية لحماية الناس من خطط الاستثمار الاحتياطية أو المفرطة في المخاطرة، ويمكن تطبيقها عندما يقوم العمال بتمويل تطوير تعاونياتهم الخاصة، نلخص بعض أساسيات قانون الأوراق المالية أدناه، قد تتأثر القرارات المتعلقة بهيكل وحجم مساهمات الأعضاء باعتباريات قانون الأوراق المالية، لذا يرجى مواصلة القراءة.

2. تمويل الأسهم المفضلة

قد تختار بعض التعاونيات أن يكون لديها «مساهمون مفضلون»، أي فئة من المستثمرين الذين يساهمون بمبلغ من المال، وفي المقابل يحصلون على أرباح منتظمة ثابتة دون أي حقوق حوكمة (أو محدودة للغاية) عادة ما تقوم التعاونيات التي تصدر الأسهم المفضلة بذلك بشروط تسمح للتعاونية باسترداد الأسهم بالقيمة الاسمية في وقت لاحق.

بعض الفوائد الرئيسية لتقديم الأسهم المفضلة، بدلاً من السندات الإذنية، هي:

• تبدو الأسهم المفضلة وكأنها أسهم – وليس ديوناً – في دفاتر التعاونيات، وهو ما يبدو أفضل في نظر المقرضين.

• عادة ما يكون استرداد الأسهم المفضلة تابعًا لأي قروض، مما يحمي المقرضين.

• إذا أملت التعاونية أو أغلقت بسبب الخسائر، فإن الأسهم المفضلة بشكل عام ليست التزامات مستحقة يجب على التعاونية دفعها.

3. عيوب الأسهم المفضلة على السندات الإذنية:

• العيب الرئيسي لإصدار الأسهم المفضلة هو أن الأرباح المستخدمة لدفع أرباح منتظمة تخضع للضرائب المزدوجة، على عكس مدفوعات فوائد القروض، والتي عادة ما تكون نفقات تجارية معفاة من الضرائب.

• إن التعاونية التي توزع جزءًا كبيرًا من أرباحها كأرباح على الأسهم المفضلة قد تخضع لتدقيق دائرة الضريبة.

4. تمويل البائع

في التحويلات التعاونية، من الشائع جدًا أن يقوم المالك السابق بتمويل جزء على الأقل من عملية الشراء بالكامل، في كثير من الأحيان، يقوم البائع بذلك عن طريق قبول سند إذني يوضح وعد التعاونية بالدفع للبائع مع مرور الوقت. وقد يكون من الصعب تحقيق التوازن بين ضمان توفير الحماية الكافية للبائعين والعمال في هذا السيناريو - لضمان حصول البائعين على أجورهم مع مرور الوقت، وعدم تحميل العمال لأعباء الديون إلى الحد الذي يجعلهم بالكاد قادرين على تحمله، بشكل عام، أفضل سيناريو للجميع هو اتخاذ خطوات إضافية لضمان استمرار ازدهار الأعمال، مثل موافقة البائع على تقديم المساعدة الفنية المستمرة، والحصول على التزامات من العملاء، والتأكد من تدريب العمال بشكل كافٍ لإدارة الأعمال، وما إلى ذلك وهلم جرا.

ولحماية البائع، يمكن أيضًا تضمين الضمانات في وثائق الحوكمة، مثل متطلبات التصويت بالأغلبية العظمى للقرارات التي تؤثر على مصالح ملكية المالك، وغيرها من الحقوق المحفوظة لحجب الموافقة على التغييرات الرئيسية في الشركة حتى يتم سداد البائع بالكامل. راجع قسم الحوكمة في هذا الكتيب لمعرفة المزيد حول كيفية احتفاظ المالك المنتقل بقدر من التحكم أثناء التحويل أو حتى بعده، بالإضافة إلى ذلك، راجع القسم أدناه لمناقشة الضمانات الأخرى لحماية المقرضين.

المزايا الضريبية لتمويل البائع

عندما يبيع صاحب العمل للعمال مقابل سند إذني، بدلاً من تلقي النقد، فمن الممكن أن يتمكن البائع من تأجيل وإدارة مكاسب رأس المال بسهولة أكبر. في قانون الضرائب، وبموجب مبدأ التكافؤ النقدي، لا يجوز معاملة السند الإذني على أنه معادل للنقد إذا لم يكن من السهل استرداداه نقدًا. وبما أن هناك خطرًا من أن العمال لن يسددوا كامل السند الإذني، فإنه سيكون من الظلم فرض ضريبة كاملة على البائع على السند كما لو كان نقداً، على هذا النحو، يسمح هذا للبائع بتمديد دفع ضرائب أرباح رأس المال على مدى فترة أطول، قد يكون هذا مفيدًا بشكل خاص للمالك (مثل المالك الوحيد) هناك حاجة إلى مزيد من البحث لوصف العواقب الضريبية لتمويل البائع هنا.

5. الحصول على القروض:

قد يكون التدخل الحكومي مهم هنا من خلال انشاء صناديق خاصة بدون فوائد وكذلك التمويل الاسلامي وكذلك صناديق الادخار العمالية. وقد يكون من الصعب إقناع أي مُقرض، وخاصة المقرض التجاري التقليدي، بتمويل الديون بنسبة 100% من الصفقة، ويتردد المقرضون في القيام بذلك حتى بالنسبة للمعاملات المشتركة (مثل الرهن العقاري)، بل إنهم أكثر ترددًا في القيام بذلك بالنسبة للمعاملات الأكثر «غرابية» (مثل الشراء التعاوني)، في مثل هذه الحالة.

هناك عدد قليل من الطرق «لتحسين الصفقة» للمقرض المحتمل:

• اجعل شخصًا أو صندوق ضمان أو منظمة أخرى تضمن القرض، من خلال التوقيع على اتفاقية لسداد التزامات القرض في حالة عدم قدرة المقرض على ذلك، غالبًا ما يكون البائع في وضع جيد لضمان قرض من طرف ثالث، حيث من المقرض أن يتم دفع غالبية الأموال المقترضة للبائع

في البداية، توجد صناديق ضمان لهذا الغرض، وهناك إمكانية لتطوير صناديق ضمان القروض التي تركز على التعاونيات لدفع رأس المال نحو تنمية التعاونيات.

• قم بتأمين القرض بالأصول، من خلال رهن المخزون التجاري، أو المعدات، أو العقارات، أو الأسهم، أو غيرها من الأصول القيمة.

• اطلب من المالك السابق تأمين القرض باستخدام «عقار بديل» في الظروف التي يستفيد فيها المالك السابق من تأجيل ضريبة أرباح رأس المال العام عن طريق تحويل المكاسب إلى «عقار بديل» في شكل أسهم أو أوراق مالية أخرى، يمكن رهن العقار البديل لتأمين القرض.

• إنشاء كيائين ورهن مخزون كيان واحد كضمان. من الناحية الإدارية والأغراض الضريبية، قد لا يكون من المثالي الحفاظ على كيائين، ولكن كان من الضروري في هذه الحالة تلبية مخاوف المقرضين.

• إعطاء الأولوية للمقرض للسداد، في حالة حصول التعاونية على قروض من مصادر متعددة، يجوز لمقرض واحد أو أكثر أن يطلب أن يكون قرضه في المركز الأول للسداد، في هذه الحالة، يمكن إبرام اتفاق بين الدائنين وبين المقرضين لتحديد الأولوية والجدول الزمني للسداد لكل مقرض.

• منح المقرض الحق في الموافقة على القرارات الكبرى، على الرغم من أن المقرضين لا يمنحون حق التصويت في النظام الداخلي للتعاونية، إلا أن اتفاقية القرض قد تحدد مع ذلك أن التعاونية يجب أن تسعى للحصول على إذن المقرض قبل اتخاذ بعض القرارات الرئيسية، مثل الإنفاق الذي يتجاوز عتبة معينة، أو أي قرار آخر يمكن أن تقوض قدرة التعاونية بشكل كبير على سداد القرض.

إذا لم تتمكن التعاونية من الحصول على تمويل القرض في وقت التحويل، فقد تكون قادرة على إعادة تمويل المعاملة الأولية وسداد المقرضين الأصليين عن طريق الحصول على قرض اسلامي في وقت لاحق، بشكل عام، من الجيد الدخول في محادثة مع مؤسسات التمويل لفهم ما تبحث عنه عند اتخاذ قرار بتمويل تعاونية عمالية. ما الذي تحتاج مؤسسة التمويل إلى رؤيته في دفاتر التعاونية؟ ما هي المخاطر التي تشعر بالقلق إزاءها وكيف يمكن التخفيف منها؟ ما الذي يجب معرفته وفهمه عن التعاونيات؟

6. البيع المسبق للسلع والخدمات لتمويل الشراء أو ضمان التمويل

على نحو متزايد، قد يكون من الممكن لشركة ما أن تجد دعمًا متحمسًا بين عملائها لشراء حصة العامل. في بعض الشركات، قد يكون التحويل التعاوني العمالي هو الخيار الوحيد للحفاظ على الأعمال التجارية في المجتمع، وبشكل عام، فإن الوعي المتزايد بفوائد التعاونيات يمكن أن يحفز العملاء على بذل قصارى جهدهم لدعم ملكية العمال، إحدى الطرق التي يمكن للعملاء من خلالها تقديم مثل هذا الدعم هي الشراء المسبق للسلع والخدمات من الشركة، على سبيل المثال، إذا اشترى كل 500 عميل بطاقات هدايا بقيمة 200 دولار لمتجر أو مقهى، فإن ذلك سيوفر 100000 دولار من رأس المال لدعم شراء العامل، وبطبيعة الحال فإن مبلغ المائة ألف دولار يتحول إلى «التزام» من نوع آخر، مستحق الدفع في صورة منتجات أو خدمات، وهو ما قد يؤدي إلى خفض التدفق النقدي للتعاونية بعد التحويل، على هذا النحو، يجب مراجعة أي ترتيب ما قبل البيع لتقدير الجدول الزمني لاسترداد بطاقات الهدايا ولضمان الجدوى المالية الشاملة للترتيب للتعاونية. بالإضافة إلى ذلك، في أي ترتيب ما قبل البيع حيث يكون هناك خطر من عدم تمكن التعاونية من تسليم شهادات الهدايا، من المهم التأكد من أن الترتيب يتوافق مع قوانين الأوراق المالية، الموضحة أدناه.

7. التمويل الجماعي

يعد الحصول على قروض صغيرة من أو بيع الأسهم المفضلة لأفراد المجتمع خيارًا قابلاً للتطبيق بشكل متزايد لتمويل تحويل التعاونيات العمالية. بشكل عام، تمنع قوانين الأوراق المالية الشركات من الإعلان عن فرص الاستثمار للجمهور دون التغلب أولاً على عقبات تنظيمية واسعة النطاق، راجع قسم قانون الأوراق المالية أدناه لمناقشة الفرص الجديدة الناشئة عن إصلاح قانون الأوراق المالية وقانون التمويل الجماعي، وفي إطار القوانين الحالية، قامت بعض التعاونيات أيضًا بالعمل التنظيمي لتوفير فرص الاستثمار للجمهور.

رابعاً: اعتبارات قانون الأوراق المالية

1. ما هو الأمن؟

يمكنك إنشاء ضمان عندما تطلب من الأشخاص استثمار الأموال في عملك وتعرض عليهم إعادة تلك الأموال و/أو تعرض عليهم عائداً أو حصة من الأرباح، على سبيل المثال، **يمكن أن**

يكون الأمن:

- بيع الأسهم في عملك
- مطالبة الناس بإفراض المال لعملك
- تقديم حصة من أرباح عملك
- تقديم حصص في الشركات ذات المسؤولية المحدودة
- تقديم عضوية في جمعية تعاونية

2. الإعفاءات المشتركة

تحاول الدراسة فيما يلي توضيح طرق زيادة رأس المال مع وجود عدد قليل نسبياً من عقبات الامتثال للأوراق المالية، إن قواعد الامتثال للأوراق المالية الأكثر شمولاً وعلى مستوى بعض الدول هي خارج نطاق هذا الكتيب، ولكن المسارات التالية قد توفر فرصاً كبيرة لزيادة رأس المال.

• **تقديم الأوراق المالية داخل ولايتك فقط:** إذا كانت التعاونية تخطط لتقديم الأوراق المالية فقط داخل الدولة التي تمارس فيها أعمالها، فلن تحتاج عمومًا إلى تسجيل الأوراق المالية لدى لجنة الأوراق المالية والبورصات، ومع ذلك ستحتاج إلى التسجيل أو العثور على إعفاء محلي، لذا واصل القراءة.

• **مساهمات رأس المال من قبل الأعضاء الإداريين:** إذا كان الأعضاء العاملون سيشاركون بشكل كبير في إدارة الأعمال، فإن مساهمات رأس المال أو القروض المقدمة من هؤلاء الأعضاء معفاة بشكل عام من تسجيل الأوراق المالية، ومع ذلك، تأكد من أنك تفهم تفاصيل قوانين الأوراق المالية، ويجب ان تكون قبل التوصل إلى هذا الاستنتاج.

• **إعفاءات تعاونية محددة:** في بعض الدول، يتم إعفاء شراء حصة عضوية في جمعية تعاونية على وجه التحديد من تعريف الضمان أو من شرط التسجيل وعلى سبيل المثال أي شخص يشتري ورقة مالية بموجب هذا الإعفاء يصبح عضوًا ويجب أن يتمتع بحقوق التصويت في التعاونية، ومع ذلك، فإن حقوق التصويت للمستثمرين غير العاملين تقتصر على الموافقة على بعض القرارات الرئيسية مثل الحل والاندماج، كما هو مذكور أعلاه، إذا كان أحد أعضاء التعاونية سيشارك في إدارة الأعمال، فقد يتم إعفاء مساهمات رأس مال الأعضاء من التسجيل.

• **التبرعات:** لا تنطبق لوائح الأوراق المالية عندما يتبرع الناس بالمال دون توقع الحصول على أي شيء في المقابل، في بعض الحالات يستخدم العديد من رواد الأعمال مواقع التمويل الجماعي لجمع الأموال للمؤسسات، لاحظ أن العديد من رواد الأعمال الذين يستخدمون مثل هذه المواقع

يقدمون مكافآت غير نقدية للجهات المانحة، الأمر الذي قد يؤدي في بعض الحالات إلى إنشاء أوراق مالية.

• **البيع المسبق:** أصبح من الشائع في بعض الدول بشكل متزايد تمويل الأعمال التجارية عن طريق بيع المنتجات والخدمات مقدّمًا، وغالبًا ما يكون ذلك في شكل شهادات هدايا مخفضة السعر، يمكن اعتبار المنتجات والخدمات التي يتم بيعها مسبقًا قبل بدء النشاط التجاري ضمانًا، قد تكون المنتجات أو الخدمات الأولية عبارة عن أوراق مالية عندما يكون هناك خطر يتمثل في عدم حصول المشتري على المنتج أو الخدمة التي اشترها، ومع ذلك، إذا كنت تمتلك نشاطًا تجاريًا قائمًا وتقوم بجمع رأس المال لتوسيع أعمالك أو تحسينها، فقد لا تعتبر منتجات وخدمات البيع المسبق ضمانًا، نظرًا لوجود خطر أقل بكثير من عدم تمكن الأشخاص من استرداد هديتهم شهادات، وهذا يعني أن البيع المسبق يمكن أن يكون وسيلة قابلة للتطبيق - وقانونية - لتمويل التحويل التعاوني، حيث أن الشركة تعمل بالفعل وقد لا تواجه صعوبة في استرداد الشهادات.

• **التمويل من «الأصدقاء والعائلة»:** غالبًا لا يتطلب بيع الورقة المالية لشخص تربطك به علاقة موجودة مسبقًا التسجيل طالما أن لدى المستثمرين علاقة شخصية أو تجارية موجودة مسبقًا مع المالكين الرئيسيين للشركة التي تقدم الضمان، يجب أن تتكون العلاقة الموجودة مسبقًا من إتصالات شخصية أو تجارية ذات طبيعة ومدة تمكن المشتري الحكيم إلى حد معقول من أن

يكون على دراية بالشخصية والفتنة التجارية والظروف التجارية والمالية العامة للشخص الذي توجد معه هذه العلاقة لحماية مصالحهم، أو الذين لديهم مستشارين ماليين محترفين، سواء كانت هناك علاقة مسبقة مطلوبة مع المستثمر أم لا.

• **التمويل من المستثمرين الأثرياء:** هناك عمومًا عدد قليل جدًا من العقوبات التي تعترض بيع الأوراق المالية للمستثمرين المعتمدين، وغالبًا ما يتم تعريفهم على أنهم (1) أشخاص يبلغ صافي ثروتهم مليون دولار مثلًا، أو (2) كيانات لديها أكثر من (قيمة بحسب الدول) في الأصول.

الباب السادس

حوكمة التعاونيات

تمهيد:

تمثل الحوكمة (Governance) الإطار الذي يحدد آليات اتخاذ القرار، توزيع السلطات، والمساءلة داخل المؤسسات الاقتصادية. ورغم أن التعاونيات والشركات يشتركان في بعض مبادئ الحوكمة الأساسية مثل الشفافية والمساءلة، إلا أن لكل منهما طبيعة مختلفة تفرض نماذج حوكمة مميزة.

أولاً: الفروق الجوهرية بين حوكمة التعاونيات والشركات

حوكمة التعاونيات تستند إلى مبادئ التعاون حيث:

1. الملكية الجماعية: ملكية التعاونية تعود إلى أعضائها الذين يستخدمون خدماتها أو يعملون فيها.
2. المشاركة الديمقراطية: المبدأ الأساسي هو "عضو واحد = صوت واحد"، بغض النظر عن قيمة الحصة أو المساهمة المالية.
3. الأهداف الاجتماعية والاقتصادية: لا تقتصر على تحقيق الفوائد المالية، بل تشمل تعزيز العدالة، تمكين الأعضاء، وتنمية المجتمع المحلي.
4. المساءلة الداخلية: مجلس الإدارة يُنتخب مباشرة من الأعضاء، وتخضع قراراته لرقابة الجمعية العمومية.
5. إعادة توزيع الفوائد: يتم التوزيع وفق معايير المشاركة والاستخدام، وليس بناءً على حجم رأس المال فقط.

أما حوكمة الشركات فتقوم على:

1. الملكية الفردية/المساهمين: تعود إلى المستثمرين أو حملة الأسهم الذين يسعون إلى تعظيم عائداتهم.
2. التصويت حسب الأسهم: قوة التصويت مرتبطة بعدد الأسهم، ما يجعل النفوذ بيد كبار المساهمين.
3. الأهداف الربحية: الأولوية القصوى هي تحقيق أقصى عوائد مالية للمستثمرين.
4. المساءلة أمام المساهمين: الإدارة التنفيذية مسؤولة أمام مجلس الإدارة الذي يمثل مصالح المساهمين.
5. توزيع الأرباح: يتم توزيعه بناءً على حجم الملكية في رأس المال.

ومن ثم نجد ان تلك الفروق تشير الى أن حوكمة التعاونيات أكثر شمولاً وديمقراطية، حيث توازن بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية، بينما تركز حوكمة الشركات التقليدية على تحقيق أقصى عائد مالي للمستثمرين. ومن هنا، يُنظر إلى التعاونيات كبديل مؤسسي قادر على تعزيز الديمقراطية الاقتصادية والمشاركة المجتمعية، خاصة في القطاعات الحيوية مثل الزراعة، التمويل، والخدمات.

وقد يكون هناك طرق لا حصر لها لتصميم حوكمة الشركة، ومجموعة واسعة من الطرق لنقل الحوكمة في عملية التحول إلى تعاونية. هناك فن في تصميم الحوكمة، حيث يتضمن العديد من السياسات والممارسات والأدوار والقواعد التي يمكن ترتيبها لتحقيق النتيجة المرجوة، إحدى النتائج المرغوبة للتحويل التعاوني هي منح السلطة للعمال، قد ينطوي نقل السلطة أو لا يتضمن تغييراً فورياً في الحياة اليومية للشركة، ولكنه سيخلق الظروف الملائمة لتطور الشركة التي تركز، على المدى الطويل، على اهتمامات موظفيها.

عندما تتحول شركة ما إلى تعاونية، تكون هذه في بعض الأحيان هي صلاحيات الحوكمة الجديدة الأساسية التي سيمسها أصحاب العمال لأنفسهم كأعضاء، قد لا تبدو هذه الحقوق ذات أهمية كبيرة، لكنها قوية للغاية، حيث أنها تمنح الأعضاء القدرة على تغيير اتجاه التعاونية من خلال انتخابات مجلس الإدارة، مما يساعد على إبقاء التعاونيات مسؤولة في نهاية المطاف أمام الأعضاء، وفي حين أن هذه الصلاحيات قد تبدو بسيطة بما يكفي لاستيعابها، فإن المالك الجديد قد لا يكون على دراية بالاستراتيجيات والفرص المتاحة لممارسة حقوقه

مما يلفت للانتباه إلى ضرورة تدريب العمال على كيفية ممارسة حقوقهم الجديدة، وعلى وجه الخصوص، قد تحتاج الشركات التي لم يكن لديها مجلس إدارة من قبل إلى التدريب لفهم الأدوار المحتملة لمجلس الإدارة، تكون التشاركية قوية عندما يكون الناس مطلعين ومشاركين نشطين في العملية التشاركية وثقيف أصحاب العمال الجدد حول هذه العملية يمكن أن يجلب المزيد من التشاركية الحقيقية.

في بعض التعاونيات، سيختار العمال منح أنفسهم مجموعة واسعة من الفرص والعمليات لتشكيل الاتجاه والعمل اليومي للتعاونية، سواء كان ذلك من خلال المشاركة في اللجان، أو هياكل الإدارة الجماعية، أو الحوكمة الموزعة، أو تناوب المناصب الإدارية، أو عمليات التوافق، أو غيرها من الاستراتيجيات، قد يصبح العمال أكثر حميمية مع حوكمة الشركة في عملية التحول إلى تعاونية.

الانتقال إلى التشاركية في مكان العمل

في بعض الحالات، قد يحدث الشراء التعاوني تدريجياً وقد يتضمن خطوات وسيطة متعددة، وعلى نحو مماثل، قد يكون انتقال الحوكمة تدريجياً، وخاصة في الشركات حيث يتعين على العاملين إكمال عملية الشراء بمرور الوقت واقتراض الأموال من مصادر متعددة - بما في ذلك، على الأرجح، أصحاب المبيعات، قد تكون السيطرة الكاملة على العمال هدفاً نهائياً، لكن هياكل الإدارة الوسيطة قد تتخذ أشكالاً عديدة.

ثانياً: إلى أي مدى سيتغير الحكم والإدارة؟

عندما تغير الشركات ملكيتها، سواء أصبحت تعاونية أم لا، غالباً ما يشعر العمال والعملاء ومجموعة واسعة من أصحاب المصلحة بالقلق بشأن التغييرات التي سيجلبها المالكون الجدد، في بعض الأحيان، يُحدث المالكون الجدد تغييرات جذرية (حتى إغلاق الشركة)، وفي أحيان أخرى، يتم إجراء عملية الانتقال بطريقة سلسلة قدر الإمكان.

فمن ناحية، يعد الاستقرار صفة ذات قيمة عالية في الأعمال التجارية، وهو يوفر سبباً وجيهًا

لغاية لمواصلة الحوكمة الأساسية والهياكل التشغيلية أثناء انتقال الملكية، قد تكون مثل هذه الهياكل أساسية لنجاح الشركة وربحيتها، وليس من الحكمة بالضرورة تغيير الأمور في الوقت الذي تتعرض فيه العديد من الأطراف لمخاطر مالية كبيرة. يتعرض الموظفون، على وجه الخصوص، لسبل عيشهم للخطر خلال الفترة الانتقالية، وقد يرغبون في الإبقاء على الوضع الراهن في الحكم، حتى لو وجدوا أن الهياكل الإدارية خانقة.

ومن ناحية أخرى، قد تكون هياكل الإدارة الجديدة هي الحافز الأساسي للعمال لشراء أعمال أصحاب العمل، وقد تؤدي سيطرة العمال إلى إطلاق العنان للابتكار على نطاق واسع في الشركة، في العديد من الشركات، يميل الموظفون إلى أن يكونوا كثرًا دفيئًا من المعلومات غير المكتشفة، إنهم يشعرون باحتياجات وتأثير عمل الشركة وعملياتها على كل مستوى من مستويات النظام تقريبًا، ويمكن لخبراتهم ورؤاهم - إذا تم استغلالها - تحسين كفاءة الشركة وأدائها بشكل دائم، وقد تم الاعتراف بهذه الإمكانيات في نصوص إدارة الأعمال منذ ما يقرب من قرن من الزمان، ولكن النهج من أعلى إلى أسفل في الإدارة ترك نماذج الحكم اللامركزية على هامش عالم الأعمال السائد.

ثالثًا: متطلبات الحوكمة القانونية

الكيان الذي يتشكل تعاونيًا سوف يفرض حدودًا وإمكانيات معينة لكيفية عمل التعاونية، على سبيل المثال، يجب أن يكون لدى الشركات مجالس إدارة، ويجب أن تتبع إجراءات معينة لإشعار الانتخابات والاجتماعات؛ يجب أن تتمتع الأعمال الخاضعة للضريبة كتعاونيات.

• القوانين التي تحكم الشركات التعاونية حيث تعمل القوانين التي تحكم الشركات التعاونية بشكل عام على إنشاء:

• الإجراءات القانونية الواجبة للمجموعة، بحيث لا يكون للفرد الكثير من السلطة على المجموعة.

1. الإجراءات القانونية الواجبة بالنسبة للفرد، بحيث لا يكون لدى المجموعة الكثير من السلطة على الفرد.

2. مجلس إدارة يتمتع بالواجب القانوني النهائي لاتخاذ القرارات بما يحقق المصلحة الفضلى ويضمن حسن سير العمل في الشركة.

• القواعد الاحتياطية في حالة عدم اعتماد المجموعة لقواعد واضحة.

• تحدد قواعد الإجراءات القانونية الواجبة بشكل عام المعايير الدنيا لعدد مرات عقد الاجتماعات، وكيفية اتخاذ قرارات رئيسية معينة، وكيف يجب أن يتلقى الأعضاء والمديرون إشعارًا بالاجتماعات، وكيف يمكن طرد الأعضاء والمديرين، وعدد مرات إجراء الانتخابات، وما إلى ذلك. تمنع هذه القواعد الطغيان الكامل للفوضى حيث لا يكون لدى الأعضاء أي فكرة عن كيفية التعبير عن احتياجاتهم واهتماماتهم، حتى في التعاونية التي فشلت في إعداد اللوائح الداخلية أو اتباعها، يمكن للعضو الرجوع إلى النظام الأساسي للشركة التعاونية لفهم حقوقه الأساسية، وحتى تقديم التماس إلى المحكمة أو المدعي العام لإجبار التعاونية على اتباع قواعد الإجراءات القانونية الواجبة.

1. **القوانين التي تحكم التعاونيات الخاضعة للضريبة:** للحصول على فائدة الضرائب العابرة، يجب أن تلتزم التعاونية بالطرق التي تفسر بها المحاكم ودوائر الضرائب متطلبات الرقابة التشاركية من قبل العمال.

بحيث يتم تنفيذ [المبدأ] المتعلق بالرقابة التشاركية من خلال قيام العمال أنفسهم بالتجمع بشكل دوري في اجتماعات تدار بشكل تشاركي، حيث يكون لكل عضو صوت واحد وصوت واحد فقط، وهؤلاء العمال هناك يتعاملون شخصيًا مع جميع المشاكل التي تؤثر على سير العمل

2. القوانين التي تحكم الشراكات والشركات ذات المسؤولية المحدودة التي تعمل كتعاونيات

ستخضع التعاونية التي تختار الهيكل كشراكة أو شركة ذات مسؤولية محدودة لعدد قليل جدًا من القواعد الإلزامية فيما يتعلق بالحوكمة والإجراءات القانونية الواجبة، ومع ذلك، ستخضع الشراكات والشركات ذات المسؤولية المحدودة لقواعد احتياطية قانونية إذا كانت اتفاقيات التشغيل الخاصة بها لا تعطي ما يكفي من التحديد حول كيفية اتخاذ القرارات وكيفية إدارة الشؤون المالية، تتمتع هذه الشركات عمومًا بالحرية في اعتماد هياكل إدارية ومالية مخصصة للغاية، إذا وافق الشركاء/الأعضاء على هذه الهياكل، ويمكن أن تكون هذه المرونة أمرًا جيدًا في بعض الحالات، خاصة بالنسبة للتعاونيات التي تهتم بكيفية تصميم الإدارة وفي حالات أخرى، فإن الشركة التي تفشل في وضع الإجراءات الأساسية للعملية التشاركية يمكن أن تتحول إلى طغيان من عدم الهيكل حيث لا يتمتع بعض الأعضاء إلا بقدر ضئيل للغاية من السيطرة، ولا القدرة على ممارسة حقوق السيطرة بشكل هادف.

رابعاً: الأهمية الحاسمة لفهم وثائق الحوكمة والالتزام بها

بعيداً عن قواعد الحوكمة الأساسية المطبقة على التعاونيات، بغض النظر عن الكيان المختار، يظل هناك قدر كبير من المرونة في تفاصيل اللوائح واتفاقيات التشغيل، ومن المهم للغاية أن تلتزم التعاونيات بالقواعد التي تختار اعتمادها، وبخلاف ذلك، يمكن فيما بعد الطعن في الإجراءات وإبطالها على أساس أنها اتخذت دون الالتزام بالإجراءات المعتمدة. ومن الشائع جدًا أن تقع التعاونيات في عادات العمل بشكل غير رسمي، بغض النظر عن الإجراءات التي اعتمدها، وفي وقت لاحق، وخاصة عندما تكون هناك خلافات، يمكن أن تنشأ الفوضى حيث يسعى الأعضاء إلى إبطال القرارات السابقة.

والمغزى من ذلك هو أن الأعضاء يجب أن يتعرفوا على إجراءات الإدارة الخاصة بهم ويمارسوها بعناية. لتسهيل ذلك، من المفيد للغاية التأكد من أن وثائق الحوكمة تتجنب كتابة الأمور القانونية ومكتوبة باللغة العربية البسيطة (و/أو لغة أساسية أخرى للعمال) بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتدريبات الشخصية وعمليات المحاكاة للعاملين أن تسهل بشكل كبير الالتزام بوثائق الحوكمة، وأخيراً، من المفيد تعيين عضو واحد أو لجنة من الأعضاء مسؤولين عن مراجعة الإجراءات بانتظام للتأكد من أن التعاونية تتبع الأدوار التي اختارتها، في بعض التعاونيات، أشرنا إلى هذا الدور باسم «أمين التعاونية»، أي شخص لديه واجب ضمان الالتزام بالمبادئ التشاركية للتعاونية بأمانة.

المتطلبات الأساسية للحوكمة

في معظم الحالات، يجب أن يتضمن التحول إلى تعاونية التعلم والتدريب على طرق جديدة للعمل، قد يرغب أعضاء التعاونيات في المستقبل في تشكيل مجموعة عمل لدراسة المسائل وإمكانيات الإدارة. إليك بعض الاعتبارات الأساسية عند تصميم هياكل الإدارة لتعاونية تم تحويلها حديثاً:

1. ما هي الهيئات الحاكمة وما هي المجالات التي تسيطر عليها كل منها؟ مجلس إدارة؟ المجلس الاستشاري؟ حكم من مجلسين؟ دور اللجان؟
2. كيف يتم انتخاب أو تعيين الهيئات الإدارية؟ مجلس إدارة منتخب؟ مجلس استشاري يعينه المجلس؟ تعيينات محددة من قبل منظمات خارجية مثل (منظمة غير ربحية لها الحق في تعيين مقعد واحد في مجلس الإدارة)؟ كم من الوقت يخدم الناس؟ إذا كانت هناك انتخابات، ما هي عملية ترشيح المرشحين؟
3. من هم الأعضاء؟ وإن أمكن، ما هي معايير العضوية؟ من يستطيع أن يصبح عضواً ويشارك في

- الحكم؟ هل هناك فئات مختلفة من الأعضاء تتمتع بصلاحيات مختلفة؟
4. ما هو تقسيم السلطات بين المجلس والأعضاء؟ ما هي حقوق ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة؟ من الأعضاء؟ متى يمكن للأعضاء إبطال إجراء المجلس؟
5. ما هي سبل مشاركة وتأثير الأعضاء وأصحاب المصلحة؟ كيف يمكن للأعضاء وأصحاب المصلحة المشاركة في اقتراح أو إملاء اتجاهات جديدة للمنظمة؟
6. هل يمكن تفويض مهام المنظمة إلى لجان شبه مستقلة؟
7. كيف تعقد الاجتماعات؟ من يمكنه المشاركة في الاجتماعات؟ ما مدى تكرار الاجتماعات وكيف يتلقى الأشخاص إشعاراً بها؟ هل الاجتماعات شخصية أم افتراضية؟ كيف يتم وضع جدول الأعمال؟ كيف يتم تسهيل الاجتماع؟ هل هناك قواعد النظام؟
8. كيف يتم تقديم المقترحات والنظر فيها واعتمادها؟ من يمكنه تقديم الاقتراح ومتى وعن ماذا؟ هل هناك عملية واضحة لاستكشاف الاقتراح؟ هل يتم اعتماده بالأغلبية؟ العظمى؟ إجماع؟ بالإجراءات التشاركية؟
9. الشفافية والتواصل؟ كيف يمكن للمنظمة توصيل هيكل الحوكمة والحقوق والمسؤوليات والأنشطة بكفاءة ووضوح إلى الأعضاء وأصحاب المصلحة؟
10. المنظمات المركزية والحوكمة الخارجية: ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه الثقة المركزية أو اتحاد المنظمات الذي يملئ بعض الأنشطة والقرارات على المنظمات الأعضاء؟

خامساً: سيناريوهات انتقال الحكم

يقدم هذا القسم مجموعة من السيناريوهات والاعتبارات الخاصة بانتقال الحوكمة أثناء التحول التعاوني، على الرغم من أن التحولات ستتم بعدة طرق متنوعة.

1. انتقال بسيط: نقل الملكية / الاحتفاظ بالإدارة

في الشركات التي تكون فيها الإدارة والملكية منفصلتين في البداية، من الممكن ألا تتغير الحوكمة كثيراً عند التحويل. في العديد من الشركات، يقوم المالكون/المساهمون بتعيين مديرين وتحديد الهيكل الإداري الأساسي، لكنهم قد لا يشاركون في تفاصيل العمل، عند تسليم السيطرة إلى العمال، يمكن لمجلس الإدارة المنتخب من العمال أن يختار الاستمرار في العمل تحت نفس الهيكل الإداري بالضبط.

2. عندما يصبح المالك السابق مالك العامل

وفي التحويلات التعاونية حيث يصبح المالكون الأصليون ملاك العمال إلى جانب الموظفين، سيكون من الأهمية بمكان اتخاذ خطوات للتغلب على ما يشير إليه كثير من الناس باسم «متلازمة المؤسسين»، قد يكون من الصعب على المؤسسة التخلص من عادات الاعتماد على المؤسسين لتولي مسؤوليات معينة واتخاذ القرارات الأساسية، قد يكون أصحاب العمال الجدد حذرين بشأن ممارسة حقوقهم في التأثير على الأعمال، وقد يشعر المالكون الأصليون بإحساس أقوى بحقهم في السيطرة على الأعمال.

تتمثل إحدى استراتيجيات التغلب على متلازمة المؤسسين في تبني اجتماعات منظمة للغاية وعمليات اتخاذ القرار التي تثبت للعاملين قدرتهم على التعبير عن مخاوفهم، وتقديم المقترحات إلى المؤسسة، والتأثير على اتجاه العمل.

تشمل الاستراتيجيات المثلى للتغلب على متلازمة المؤسسين ما يلي:

تناوب الأدوار والمسؤوليات، بحيث لا يتم تصنيف العمال في مجموعة من الأدوار التي لا يتمتعون فيها إلا بقدر قليل جدًا من السلطة

المساواة في الأجر بحيث يكون لكل فرد حقه في العمل، شعور قوي بالملكية والشعور بالمساواة،

تدريب العمال على مختلف جوانب إدارة الأعمال والعمليات الديمقراطية.

لاحظ أن هذا قد يكون صعبًا عندما يحتفظ المالكون الأصليون بحصة مالية أعلى في الشركة، مثل الاحتفاظ بسند إذني تدفعه التعاونية. قد يكون لدى العامل المالك الذي يتعرض للخطر أكثر من غيره من أصحاب العمال إحساس أكبر بحقه في التأثير على القرارات من أجل حماية الحصة المالية، على هذا النحو، قد تكون فكرة جيدة أن تعمل التعاونيات على تحقيق المساواة في الموارد المالية التي يتعرض كل عضو للخطر.

3. الانتقال إلى الحكم الجماعي

نستخدم بشكل عام عبارة «الحوكمة الجماعية» للإشارة إلى الهيكل الذي يشارك فيه جميع الأعضاء في إدارة الأعمال، في حين أن العديد من تعاونيات العمال الصغار تتم إدارتها بشكل جماعي، فقد يكون تحويل الأعمال التقليدية إلى الحوكمة الجماعية أكثر صعوبة إلى حد ما من إنشاء حوكمة جماعية عند بدء عمل تجاري جديد، من الصعب كشف التسلسل الهرمي للإدارة الموجود بالفعل، ويتطلب الأمر درجة عالية من الهيكلية والعملية للتخلص من العادات القديمة، راجع الفقرات أعلاه للحصول على نصائح حول تقليل التسلسل الهرمي وخلق المزيد من المشاركة المتساوية في الحكم.

يمكن أن تكون الحوكمة الجماعية تمكينية لبعض العاملين، ومربكة للبعض الآخر. تتطلب المشاركة الفعالة في إدارة الأعمال قدرًا كبيرًا من المعرفة والوقت والإهتمام، ولهذا السبب، فإن التعاونية التي ترغب في الانتقال إلى الحوكمة الجماعية قد تختار القيام بذلك تدريجيًا مع مرور الوقت.

4. الانتقال إلى الحوكمة الموزعة

يمكن تحقيق الحوكمة الموزعة عن طريق تقسيم وظائف المؤسسة إلى مجالات سيطرة متعددة شبه مستقلة، يؤدي القيام بذلك بشكل أساسي إلى إنشاء دوائر حوكمة جماعية صغيرة متعددة داخل منظمة أكبر، مما يعني أن العمال يمكنهم ممارسة قدر كبير من التأثير على مجال عملهم ومسؤوليتهم المباشرة، لكنهم لا يحتاجون بالضرورة إلى المشاركة في إدارة الشركة ككل.

5. عندما يحتفظ المالكون المغادرون ببعض السيطرة

حتى عندما تتحول الأعمال التجارية بالكامل إلى ملكية العمال ويتوقف الملاك السابقون عن المشاركة النشطة في الأعمال التجارية، فهناك بعض المواقف التي يرغب فيها الملاك السابقون في الاحتفاظ بقدر معين من السلطة بشكل مؤقت أو إلى أجل غير مسمى، أحد المبادئ التعاونية الأساسية هو أن التعاونيات يجب أن تكون مستقلة، وهذا يعني أنها مستقلة عن السيطرة الخارجية، وعلى هذا النحو، فإن منح سيطرة مؤقتة أو مستمرة للمالكين السابقين يمكن أن يُنظر إليه على أنه تقويض للمبادئ التعاونية، وفي الوقت نفسه، هناك بعض الأسباب الوجيهة، الموضحة أدناه، للسماح بدرجة معينة من السيطرة من قبل المالكين السابقين.

الأسباب التي قد تجعل المالكين السابقين يحتفظون ببعض السيطرة

السببان الأكثر شيوعًا وراء رغبة المالكين السابقين في الاحتفاظ بدرجة معينة من السيطرة هما:

- ساعد المالكون في تمويل عملية الاستحواذ، لذلك لا يزال لديهم «جزء من اللعبة»، حتى لو كان ذلك في شكل سند إذني
- يريد المالكون أن تحتفظ الشركة بمهمة اجتماعية/بيئية معينة أو تستمر في خدمة مجموعة معينة من أصحاب المصلحة.

6. الاحتفاظ بالسيطرة لحماية الحصة المالية

إذا كان المالك السابق يرغب في الاحتفاظ ببعض السيطرة من أجل حماية حصة مالية، فإن هذا يثير سؤال الصورة الكبيرة: ما هو حجم الصوت الذي يجب أن نعطيه لرأس المال؟ إن إعطاء القوة لرأس المال يكاد يكون مناقضاً لمفهوم التعاونية العمالية، ولكن إعطاء الناس أي وسيلة لحماية استثماراتهم من نشأته أن يمنع تدفق رأس المال إلى التنمية التعاونية، وبالتالي، يجب تحقيق التوازن بشكل عام.

لحماية الحصة المالية للمالكين السابقين، ليس من غير المألوف أن تمنح المستندات الحاكمة للتعاونية و/أو اتفاقيات القروض المالكين السابقين الحق في الموافقة أو الاعتراض على أي قرار تتخذه الجمعية التعاونية من أجل:

- جعل النفقات الكبيرة.
- دفع أرباح أو مكافآت أو توزيعات رعاية.
- زيادة الأجر بنسبة معينة.
- اقتراض المال.
- إعادة الهيكلة.

7. الاحتفاظ بالسيطرة لحماية المهمة

حتى عندما لا يكون لدى المالك السابق حصة مالية كبيرة في التعاونية، قد يرغب المالك السابق في الاحتفاظ بالسيطرة لضمان استمرار التعاونية في خدمة مهمة اجتماعية أو بيئية، و/أو التأكد من أنها تظل تعاونية ولا تفعل ذلك ببيعها إلى الأعمال التجارية التقليدية، وهذا أمر شائع بشكل خاص عندما ينسى المالك السابق إمكانية تحقيق مكاسب مالية من تحويل الشركة إلى تعاونية.

ولحماية رؤية المالكين السابقين، يمكن للوائح الحاكمة للتعاونية أو أي عقد آخر أن يمنح المالك السابق القدرة على الموافقة أو الاعتراض على أي قرار تتخذه التعاونية من أجل:

- تغيير المهمة أو تغيير بعض سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركة.
- تحويل أو بيع الشركة إلى أعمال تقليدية.
- تغيير أحكام حل الشركة (والتي قد تتطلب توزيع الأصول المتبقية على منظمة غير ربحية أو تعاونية أخرى)، و/أو
- تغيير الصيغة التي يتم بها تخصيص الأرباح أو توزيعها.

ويمكن للمالك السابق أيضاً أن يحتفظ بحق الرفض الأول لإعادة شراء الشركة بسعر محدد أو باستخدام طريقة تقييم محددة، في حالة رغبة التعاونية في بيع الشركة.

استراتيجيات محددة لمنح السيطرة للمالكين السابقين

تعرض القائمة أدناه إستراتيجيات ووثائق قانونية محددة حيث يمكن تخصيص صلاحيات وحقوق معينة للمالكين السابقين، لاحظ أن بعض قوانين الكيانات التعاونية لن تسمح للوائح الداخلية

بمنح السلطة لغير الأعضاء. في مثل هذه الحالة، لا يزال من الممكن منح السلطة من خلال العقد، مثل اتفاقية القرض، تميل القوانين والهيكل الهجينة (الشركات ذات المسؤولية المحدودة التعاونية) إلى توفير درجة أكبر من المرونة في الإدارة، قد يكون هذا مفيدًا، ولكنه خطير أيضًا، نظرًا لأن الشركة يمكن أن تطلق على نفسها اسم التعاونية دون الالتزام فعليًا بالمبادئ التشاركية للتعاونيات.

ويمكن منح الحقوق والصلاحيات للمالكين السابقين من خلال:

1. منح الحقوق في العقد، مثل اتفاقيات القرض، أو عقود التمويل الأخرى، أو الإيجار، وقد تتطلب هذه الحقوق إخطار المالك السابق عندما تتخذ التعاونية نوعًا معينًا من الإجراءات أو تتخذ نوعًا معينًا من القرارات، ويمكن أن تمنح العقود المالك السابق الحق في الموافقة على قرارات معينة أو نقضها.

2. إعطاء المالك السابق صوتًا واحدًا من خلال الاحتفاظ بالعضوية، واشتراط اتخاذ قرارات معينة بالإجماع أو بأغلبية ساحقة، مما يمنح المالك صوتًا واحدًا سلطة كبيرة على تلك القرارات.

3. السماح بتعيين مقعد أو أكثر في مجلس الإدارة من قبل أفراد أو مؤسسات محددة، قد لا يكون هذا مسموحًا به بموجب بعض قوانين الشركات التعاونية.

4. السماح للمالك السابق بتسمية مرشحين لمجلس الإدارة، مما يضع المرشح على بطاقة الاقتراع ليتم التصويت عليه من قبل الأعضاء تفشل العديد من قوانين الشركات التعاونية في معالجة الإجراء الذي يجب من خلاله ترشيح المرشحين لمجلس الإدارة، مما قد يترك مساحة لمنح الأفراد الخارجيين الحق في وضع شخص ما على بطاقة الاقتراع على الأقل.

5. أن يعمل المالك السابق في مجلس الإدارة وفي «اللجنة المختصة» لفترة زمنية محددة بعد التحويل. يجب أن تتكون اللجنة المخولة بشكل عام من الحد الأدنى من عدد المديرين، وتتمتع بشكل عام بنفس صلاحيات مجلس الإدارة فيما يتعلق بمجالات السيطرة المفوضة إليها من قبل مجلس الإدارة، باستثناء ما يتعلق ببعض القرارات الرئيسية.

6. السماح للمالك السابق بتعيين كل أو جزء من مجلس الإدارة الأولي، والذي سيعمل لفترة زمنية محددة، وبعد ذلك يتم تسليم الانتخابات للأعضاء.

7. اعتماد أحكام اللوائح الداخلية التي لا يمكن تغييرها إلا إذا تمت الموافقة عليها (أو لم يتم الاعتراض عليها بشكل فعال) من قبل أفراد محددين. على سبيل المثال، يمكن أن تكون أحكام اللوائح الداخلية المتعلقة بحل الأصول وبيعها وتوزيعها مهمة جدًا في منع التعاونية من البيع إلى شركة تقليدية. قد يرغب المالك السابق في الاحتفاظ بالحق في الاعتراض على أي محاولة لإجراء تغييرات على أحكام اللوائح الداخلية، قد لا يكون هذا مسموحًا به بموجب العديد من قوانين الشركات التعاونية.

الباب السابع

قانون العمل والتحويلات التعاونية العمالية

تمهيد:

يشكل قانون العمل أحد الأطر التشريعية الأساسية التي تحدد حقوق العمال وواجباتهم داخل الشركات والمؤسسات، وهو في الوقت ذاته عنصر محوري في عمليات التحول إلى التعاونيات العمالية. إذ إن نجاح عملية التحويل يتوقف إلى حد كبير على مدى انسجامها مع أحكام قانون العمل وما يتيح من أدوات لحماية العمال وتنظيم علاقاتهم مع أصحاب العمل.

ومن ثم نجد إن قانون العمل ليس مجرد أداة تنظيمية لعلاقات العمل التقليدية، بل يمكن أن يشكل ممر أمن نحو صيغ اقتصادية أكثر عدالة وديمقراطية عبر تمكين العمال من التحول إلى تعاونيات، مما يحقق الاستدامة ويحافظ على فرص العمل في مواجهة الأزمات الاقتصادية أو الإفلاس.

أولاً: دور قانون العمل في التحول التعاوني

1. حماية حقوق العمال: يضمن استمرار العقود، الأجور، والتعويضات عند انتقال الشركة إلى صيغة تعاونية، بما يحافظ على الاستقرار الاجتماعي.
2. المفاوضة الجماعية: يتيح القانون للعمال التفاوض بشأن شروط التحويل، بما في ذلك شراء الأصول أو المشاركة في الإدارة.
3. التنظيم النقابي: تسهّل النقابات عملية التعبئة الجماعية للعمال من أجل تبني نموذج الملكية التعاونية.
4. الأمان الوظيفي: يوفر آليات تمنع فقدان الوظائف عند إغلاق الشركات أو تصفيتها عبر بدائل مثل التحويل إلى تعاونيات عمالية.

العلاقة بين قانون العمل والتشريعات التعاونية

تعتبر التشريعات التعاونية مكمل رئيسي لقوانين العمل في العديد من الدول، حيث تمنح العمال إطاراً قانونياً للتحول من "أجراء" إلى "ملاك مشاركين".

وتتيح بعض النظم القانونية مثل قانون ماركوا في إيطاليا للعمال استخدام تعويضات البطالة كتمويل أولي لتأسيس تعاونيات جديدة عند إغلاق الشركات. ورغم التوجه الشديد نحو التعاونيات يظل قانون العمل المرجعية الأساسية لحماية حقوق العمال حتى بعد تأسيس التعاونية، إلى جانب الأنظمة الخاصة بالتعاونيات.

عند تحويل شركة إلى تعاونية مملوكة للعمال، يمكن أن تكون العلاقة التقليدية والمعترف

بها قانونًا بين الموظف وصاحب العمل غير واضحة بسبب التوزيع الجديد للملكية والسيطرة، مما يطرح لدينا تساؤل: هل أو ينبغي أن يظل أصحاب العمال مصنعين كموظفين، أو سيتم تصنيفهم كمالكيين؟ إذا ظل أصحاب العمال موظفين، فهل يستمر تطبيق جميع اللوائح المتعلقة بالتوظيف؟

بشكل عام، يأتي تعيين الموظفين مع قائمة من الالتزامات والمتطلبات الخاصة بصاحب العمل، بما في ذلك:

- دفع ثمن العمل الإضافي.
- ضمان ساعات العمل وفترات الراحة المناسبة.
- حجب وتحويل ضرائب الرواتب وغيرها من الاستقطاعات.
- الحفاظ على تأمين تعويضات العمال.
- الالتزام بقوانين السلامة والصحة المهنية.
- السماح للموظفين بتنظيم النقابات والانضمام إليها.
- التحقق من الأهلية للعمل.
- الالتزام بالمعايير والممارسات التي تحمي خطط مزايا الموظفين.
- نشر الإشعارات والملصقات المتعلقة بحقوق الموظفين. و
- الالتزام بمتطلبات معينة لحفظ السجلات.

إذا توقفت علاقة العمل عن الوجود عند التحول إلى تعاونية عمالية، فإن معظم أو كل المتطلبات المذكورة أعلاه تتوقف عن التطبيق. هناك إيجابيات وسلبيات للحفاظ على وضع الموظف لأصحاب العمال، فمن ناحية، توفر المتطلبات المذكورة أعلاه الحماية لأصحاب العمال في الحالات التي يؤدي فيها طغيان بعض أصحاب العمال إلى استغلال مالكي العمال الآخرين، ومع ذلك، إذا كان الأمر كذلك، فيمكن القول بوجود علاقة عمل، ولا يمكن للتعاونية أن تتجنب قانون العمل منذ البداية.

من ناحية أخرى، يمكن أن تكون المتطلبات المذكورة أعلاه باهظة الثمن، وذلك بسبب متطلبات الامتثال الإدارية، وتكلفة تأمين تعويضات العمال، وتكلفة خدمات الرواتب، ونتيجة لذلك، فإن التعاونية العمالية التي تم تحويلها مؤخرًا دون علاقة عمل تقليدية قد تظهر هوامش ربح متزايدة عن طريق تجنب المتطلبات المذكورة أعلاه، وقد تختار استثمار المدخرات في أنواع أخرى من المزايا والحماية لأصحاب العمال غير الموظفين.

من المهم للغاية تقييم مسألة الوضع الوظيفي بعناية، قد يؤدي الفشل في تصنيف شخص ما بشكل صحيح كموظف إلى رفع دعوى قضائية باهظة الثمن أو غرامة عندما تقرر وزارة العمل أو العامل إلغاء علاقة العمل الفعلية، حتى مع التفاصيل الواردة أدناه، فيما يلي نقترح بشدة طلب مشورة محامي لضمان تصنيف العمال بشكل صحيح.

متى يكون العمال أصحاب الموظفين؟

من المقبول على نطاق واسع أنه إذا بدأت مشروعًا فرديًا وعملت لحسابك الخاص، فأنت لست موظفًا لديك، ومع ذلك، كيف ينطبق هذا المبدأ عندما يمتلك ثلاثة أشخاص أعمالهم الخاصة ويديرونها ويعملون بها بالشراكة مع بعضهم البعض؟ ماذا لو كان مئة شخص يملكون ويديرون ويعملون في أعمالهم الخاصة؟ وهل يهم نوع الكيان التجاري الذي يتم تشكيله؟

توجد قوانين التوظيف في المقام الأول لتحقيق التوازن في العلاقة بين «السيد» و«الخادم»، ولا تنطبق عمومًا عندما لا تكون هناك علاقة حقيقية بين السيد والخادم، وبشكل عام يمكن

تلخيص المبادئ التوجيهية التالية لتحديد متى توجد علاقة السيد والخادم:

1. ما إذا كان بإمكان المنظمة توظيف أو فصل الفرد أو وضع قواعد وأنظمة عمل الفرد.
2. ما إذا كان الأمر كذلك، وإلى أي مدى تشرف المنظمة على عمل الفرد.
3. ما إذا كان الفرد يقدم تقاريره إلى شخص أعلى في المنظمة.
4. ما إذا كان الفرد قادرًا على التأثير على المنظمة، وإذا كان الأمر كذلك، إلى أي مدى.
5. ما إذا كانت الأطراف تنوي أن يكون الفرد موظفًا، كما هو موضح في الاتفاقيات أو العقود المكتوبة.
6. ما إذا كان الفرد يشارك في أرباح وخسائر والتزامات المنظمة.

كما يمكن تحديد المبادئ التي تحكم العلاقة بين المالك والخادم فيما يلي:

- حق وواجب المشاركة في الإدارة.
- الحق والواجب في التصرف كوكيل لشركاء آخرين.
- التعرض للمسؤولية.
- العلاقة الائتمانية بين الشركاء.
- استخدام مصطلح «المالكيين المشاركين» للإشارة إلى «قوة السيطرة النهائية» لكل شريك.
- المشاركة في الأرباح والخسائر.
- الاستثمار في الشركة.
- الملكية الجزئية لأصول الشركة.
- حقوق التصويت.
- قدرة الفرد المتضرر على التحكم في العمل وإدارته.
- مدى احتساب تعويض الفرد المتضرر كنسبة مئوية من أرباح الشركة.
- مدى الأمن الوظيفي لهذا الفرد
- علامات أخرى مماثلة للملكية.

شيء واحد تخبرنا به الاختبارات المذكورة أعلاه هو أنه إذا اختارت التعاونية العمالية عدم تصنيف أصحاب العمال كموظفين، فيجب عليها منح سلطة إدارية كبيرة لهؤلاء العمال المالكيين، ويجب أن تتبنى ضمانات واضحة لمنع التحول إلى هيكل أكثر هرمية، ومن الممكن أيضًا أن تتغير علاقات العمل بمرور الوقت، مع تغير الهيكل الإداري. وبالتالي، فمن الجيد إجراء «عمليات تدقيق» دورية للتأكد من تصنيف جميع العمال بشكل صحيح.

ما هي متطلبات تحويل العامل الى مالك او شريك؟

ما مقدار السيطرة التي يجب أن يتمتع بها كل عضو تعاوني حتى يتم اعتباره «شريكًا» وليس موظفًا؟

إذا كان جميع أعضاء تعاونية العمال الصغار يعملون في مجلس الإدارة ويشركون في عمليات الإدارة الجماعية، فيمكن القول إن كل عضو يمكن اعتباره «شريكًا» لغرض بعض قوانين العمل، لكن هنا تظهر بعض التساؤلات التي تبحث عن إجابة

• أين ترسم المحاكم الخط الفاصل؟

• ما مقدار السيطرة التي يحتاجها العمال لكي يُعتبروا شركاء؟

إحدى القضايا التي بحثت مسألة من هو «الشريك حسن النية» هي قضية **ويلر ضد هيردمان في الولايات المتحدة الأمريكية**، التي حكمت فيها الدائرة العاشرة في عام 1987، وفي هذه القضية، قللت المحكمة من أهمية ضرورة أن يكون لدى كل شريك قدر كبير من حقوق الملكية، السيطرة، مع ملاحظة أن الاحتياجات العملية للأعمال قد تؤدي إلى تخلي الشركاء عن قدر معين من السيطرة على الأعمال اليومية، والتنازل عن هذه السيطرة للمديرين أو الفرق أو اللجان. علينا أن ندرك بشكل أساسي الحقيقة العملية التالية: في أي وقت تعمل فيه مجموعة من الأشخاص معًا طوعًا، يتخلى كل فرد عن قدر معين من السيطرة للمجموعة أو لأعضاء المجموعة، لكن المهم هو أن الفرد يمنح هذه القوة طواعية.

وفي قضية أخرى، **قضية فاونتِن ضد ميتكالف وزيماء وشركاه (1991)**، ركزت الدائرة الحادية عشرة على حقوق تصويت معينة كمؤشر للتحكم في الشراكة، بدلاً من التركيز على الحقائق الفعلية للإدارة في الشركة، هناك، تجاهلت المحكمة الحجة القائلة بأن الشريك الإداري كان يدير الشركة بشكل استبدادي، وركزت بدلاً من ذلك على حقيقة أن العامل «لديه الحق في التصويت على ملكيته البالغة 31% على تعديلات الأعضاء/المساهمين على الاتفاقية، على قبول الأعضاء/المساهمين الجدد، عند إنهاء العلاقة مع الأعضاء/المساهمين، عند السحوبات، وعند توزيع الأرباح والدخل» وبذلك رأت المحكمة أن العامل شريك وليس موظفًا.

على النقيض من ويلر وفونتِن، ركزت محاكم أخرى بشكل كبير على مسألة السيطرة، ووجدت أن هذا العامل يعطل الصفة، على سبيل المثال، في عام 1987، نظرت المحكمة الجزئية الأمريكية للمنطقة الجنوبية من نيويورك في **قضية كاروسو ضد بيت ومارويك وميتشل وشركاه** في الوضع الوظيفي لشريك في شركة محاسبة تضم 1350 عضوًا، **وقد نظرت المحكمة في الثلاث قضايا إلى العوامل الأولية:**

• مدى القدرة على السيطرة على الأعمال وتشغيلها.

• مدى احتساب التعويض كنسبة مئوية من أرباح الشركة

• مدى الأمان الوظيفي.

وفيما يتعلق بمسألة «القدرة على السيطرة على الأعمال التجارية وتشغيلها» في قضية كاروسو، كان من المهم أن الشركة «كانت تدار من قبل مجلس إدارة منفصل عن المدعي من خلال ستة مستويات من التسلسل الهرمي»، وأن المدعي يميل إلى الحصول على موافقة الشركاء على مستوى الإدارة في القرارات المتعلقة بعمله، ورأت المحكمة أن المدعي كان بالفعل موظفًا.

كما ركزت المحكمة في كلاكاماس أيضًا بشكل كبير على مسألة السيطرة وتعريفات القانون العام للعلاقة بين السيد والخادم، كتبت المحكمة أنه إذا كان أعضاء مجلس الإدارة المساهمين يعملون بشكل مستقل ويديرون الشركة، فهم مالكون وليسوا موظفين؛ وإذا كانوا خاضعين لرقابة الشركة، فهم موظفون.

إحدى القضايا التي تناولت هذه القضية على وجه التحديد عند تطبيقها على تعاونية عمالية هي قضية **Wirtz v. Construction Survey Cooperative**، التي حكمت فيها محكمة المقاطعة الفيدرالية في ولاية كونيتيكت في عام 1964، وفي تلك القضية، أكدت المحكمة على العديد من العناصر لدعم النتيجة التي مفادها أن أعضاء التعاونية لم يكونوا موظفين، على الرغم من أن اثنين من أعضاء التعاونية مارسوا الإدارة على الآخرين:

”صحيح أن إثنين من الأعضاء قد مارسوا قدرًا من القيادة على الأعضاء الآخرين إلا أن المحكمة رأت أن ذلك يرجع إلى خبرتهم الأطول، ومعرفتهم الأكثر شمولاً، واهتمامهم الدافع، وليس بسبب مناصب السيطرة أو السلطة، إن التوجيه القليل الذي قدموه كان بالموافقة وليس بالسلطة.

الدرس المستفاد من كل هذه الحالات هو:

لا توجد مجموعة واضحة من القواعد لتحديد متى يكون أعضاء التعاونية العمالية موظفين، تشير بعض الحالات الموضحة أعلاه إلى أنه حتى مع وجود هياكل إدارية هرمية إلى حد ما، فإن المالكين المشاركين العاملين في الشركة قد لا يزالون يتجنبون التصنيف كموظفين، ومع ذلك، إذا كنت تريد الجدل بأن أعضاء تعاونيتك العمالية ليسوا موظفين، فإن الشيء الأكثر أمانًا الذي يمكنك فعله هو:

1. أن يعمل جميع الأعضاء في مجلس الإدارة.
2. اتخذ القرارات من خلال عملية الإجماع، أو التصويت بالأغلبية المطلقة، أو أي عملية أخرى تمنح كل عضو صوتًا قويًا في كل قرار.
3. امنح كل عضو قدرًا كبيرًا من التحكم في عمله، أو أنشئ العديد من الأقسام أو اللجان شبه المستقلة التي تتحكم في عمله وإجراءاته وساعات عمله.
4. اجعل من الصعب إلى حد ما فصل الأشخاص، من خلال اشتراط تصويت عدد كبير من الأعضاء.
5. إذا وضعت بعض الأشخاص في وضع يسمح لهم بإدارة الآخرين والإشراف عليهم، فتأكد من إمكانية نقلهم بسهولة من أدوارهم الإشرافية من خلال اقتراح مقدم إلى التعاونية من قبل الأشخاص الذين يشرفون عليهم.

هل يحدث فرقًا إذا قمت بتكوين شراكة أو شركة ذات مسؤولية محدودة أو شركة تعاونية؟

قد تميل المحاكم نحو الافتراض بأن المساهمين في الشركات يجب أن يعاملوا كموظفين عندما يعملون في الشركة التي يملكونها، أو، تكون حقيقة التأسيس مجرد عامل واحد، من بين عوامل كثيرة، قد تؤخذ في الاعتبار عند تحديد ما إذا كانت علاقة العمل موجودة أم لا. بشكل عام، يتعين على الشركات معاملة موظفيها كموظفين للأغراض الضريبية، ومع ذلك، لا يعني هذا أن الشركة يجب أن تعامل مسؤوليها كموظفين لغرض قانون الأجور وساعات العمل، وتعويزات العمال، وغيرها من مجالات قانون العمل.

إن عدم اليقين بشأن ما إذا كان التأسيس يخلق تلقائيًا علاقة عمل قد تسبب في الضغط على بعض التعاونيات العمالية، والتي غالبًا ما يتم تشكيلها كنوع من الشركات التعاونية، ونتيجة لذلك، قد تختار بعض التعاونيات العمالية بدلاً من ذلك تشكيل شراكات أو شركات ذات مسؤولية محدودة، وهي كيانات من غير المرجح أن تجد المحكمة فيها أن الشركاء الإداريين والأعضاء الإداريين هم موظفون.

الدرس المستفاد هنا هو:

إذا كنت تخطط لتأسيس شركة تعاونية، بدلاً من الشراكة أو شركة ذات مسؤولية محدودة، فكن أكثر انتباهًا لمسألة ما إذا كانت هناك علاقة عمل، وتحدث إلى محامٍ.

ثانياً: تأمين تعويض العمال والتحويل التعاوني

في بعض حالات تحويل التعاونيات العمالية، حتى لو استمر أصحاب العمال في معاملة أنفسهم كموظفين، فقد يصبحون معفيين من بعض المتطلبات القانونية، مثل شرط توفير تأمين تعويض العمال، على سبيل المثال، يمكن أن تنص بعض الأحكام على استثناءات من شرط تغطية جميع

الموظفين بتأمين تعويضات العمال، مثل «حيث يكون المسؤولون ومديرو الشركة الخاصة هم المساهمون الوحيدين فيها»، أو عندما يكون «العاملون في الشركات الخاصة هم المساهمون الوحيدين فيها»، أعضاء الشراكة أو الشركة ذات المسؤولية المحدودة هم الشركاء العاملون أو المديرون.

وبالتالي، في حالة الشركة التعاونية العاملة، إذا كان المديرون هم الأعضاء الوحيدون (بمعنى أنهم «المساهمون» الوحيدون) في التعاونية، فقد لا يحتاجون إلى تغطية تعويضات العمال. معظم التعاونيات العمالية التي تدار بشكل جماعي تلبى هذا المطلب، ومع ذلك، إذا كان هناك أعضاء تعاونيون لا يعملون في مجلس الإدارة، فمن الممكن أن تكون تعويضات العمال مطلوبة للجميع. لاحظ أن التعاونية العمالية التي توظف موظفين غير أعضاء ستحتاج بالتأكيد إلى تحمل تعويضات العمال لهؤلاء الموظفين، لاحظ أيضًا أن التعاونية العمالية التي تختار تشكيلها كشراكة أو شركة ذات مسؤولية محدودة سيتم إعفاؤها أيضًا من تحمل تعويضات العمال إذا شارك الشركاء العاملون / الأعضاء جميعًا في الإدارة.

هل يمكن أن يؤثر التحول على الوضع النقابي للعمال؟

إذا استحوذ الموظفون على ملكية الشركة التي يعملون بها، فلا يزال بإمكانهم اختيار تشكيل نقابة أو البقاء جزءًا من النقابة، طالما أن سياسة النقابة المحددة تسمح لهم بالبقاء أعضاء، ومع ذلك، قد يفقد أصحاب العمال حقهم المحمي في التنظيم، مما يعني أنه إذا سعى المديرون أو مجموعة من العمال إلى منع التنظيم، فقد لا يكون لدى أصحاب العمال حق اللجوء فهل يحمي قانون علاقات العمل حق الموظفين في تنظيم النقابات والمفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل، ويمنع أصحاب العمل من التدخل في مثل هذا التنظيم والرد عليه.

إن تحويل الأعمال التجارية إلى تعاونيات عمالية يمكن أن ينقل أصحاب العمال خارج حماية قانون علاقات العمل إذا كان لدى أصحاب العمال «صوت فعال» في تشغيل وسياسات الشركة، في أي تعاونية ينتخب فيها العمال المالكون مجلس الإدارة ويمكنهم العمل في مجلس الإدارة (وهو معظم التعاونيات العمالية)، فمن المحتمل جدًا قانون علاقات العمل لن يحمي حق العمال في التنظيم، بالإضافة إلى ذلك، قد لا يتمتع أصحاب العمال بحق محمي في التنظيم إذا كان هناك تضارب في المصالح بين العمال المالكين والعمال غير المالكين في الشركة.

ويبقى السؤال الأهم، هل يتمتع أعضاء التعاونيات العمالية بحق محمي في تكوين النقابات أو الانضمام إليها؟

ثالثًا: دور المحامين في التحويلات التعاونية

في حين أن العديد من الشركات التقليدية تعمل وتتعامل دون مساعدة كبيرة من المحامين، فإن التحويلات التعاونية ربما تكون بشكل فريد في حاجة إلى الخبرة والدعم القانونيين، أسباب ذلك تشمل:

1. تتمتع التعاونيات بمتطلبات حوكمة ومالية وضريبية فريدة لا يفهمها عادة الأشخاص العاديون والبنوك وأصحاب العقارات وغيرهم من المؤسسات والأفراد الحيويين للأعمال.
2. يتضمن بيع الأعمال التجارية، تحت أي ظرف من الظروف، العديد من الخطوات، والاعتبارات الضريبية، واعتبارات قانون الأوراق المالية، وغيرها من التفاصيل الفنية التي من الأفضل التعامل معها من قبل شخص مدرب وذو خبرة في التعامل مع مثل هذه المعاملات.
3. لدى أصحاب الأعمال والموظفين الكثير على المحك أثناء التحويل التعاوني، ويجب أن يحصل كل منهم على مشورة مستقلة.

قد يكون الموظفون عرضة للخطر بشكل خاص أثناء عملية التحويل، لأنهم قد يخاطرون بوظائفهم وأصولهم الشخصية، فإن الثقة التي تدير مصلحة ملكية الموظفين لديها واجبات ائتمانية تجاه الموظفين، أي أنها ملزمة بموجب القانون بالعمل بما يخدم مصلحة الموظفين، مما يخفف بعض مخاطر تولي الملكية، وعلى النقيض من ذلك، فإن تحويل الأعمال التجارية إلى تعاونية عمالية يأتي مع قدر أقل من الحماية للعمال.

من المحتمل أن تكون هناك فجوة، على الأقل في السنوات القليلة المقبلة، بين الطلب على الخدمات القانونية وعرض المحامين المؤهلين للمساعدة في التحويلات التعاونية المعروفة أن هناك ببساطة عدداً قليلاً جداً من المحامين من ذوي الخبرة في مجال التعاونيات العمالية، وعلى هذا النحو، فهذه أيضاً دعوة للعمل: يجب على المحامين في كل مكان أن يتعلموا عن التعاونيات العمالية وأن يضعوا أنفسهم في خدمة اتجاه التحول التعاوني. يستلزم الاختصاص في تقديم المشورة بشأن التحويلات التعاونية المعرفة الأساسية بقانون الضرائب، والعمليات والعواقب الضريبية لبيع الأعمال التجارية، وقوانين العمل، وخيارات الكيان التعاوني وهيكله، وقانون الأوراق المالية الأساسي.

أدوار المحامين

يساعد المحامون بشكل عام في مجموعة واسعة من الأسئلة والمهام في عملية التحويل التعاوني، بما في ذلك:

1. المساعدة في اختيار وهيكل الكيان التجاري ووضع خارطة طريق لعملية التحويل.
2. صياغة معظم أو كل المستندات الموضحة في قسم المستندات بهذا الدليل.
3. تقديم الأوراق إلى الجهات الحكومية.
4. التأكد من أن المعاملات وترتيبات التمويل وهيكل العضوية تتوافق مع قوانين الأوراق المالية.
5. التأكد من امتثال الحوكمة التعاونية والهيكل المالي لقانون الإيرادات الداخلية.
6. تقديم المشورة بشأن تأثير التحويل على قانون العمل،
7. مراجعة البيانات المالية والسجلات الخاصة بالأعمال للتأكد من عدم وجود التزامات تتعلق بها.
8. تقديم المشورة بشأن تفاصيل النظام الداخلي للتعاونيات المقترحة وتقديم المشورة للعمال بشأن حقوقهم فيما يتعلق بالشؤون المالية والتصويت والتأثير على القرارات.
9. مراجعة عمليات التحويل وشرح التبعات الضريبية على الجهات والأفراد.
10. التحقق من أن الشركة محدثة بشأن جميع الإيداعات ودفع الضرائب.

وفي بعض الحالات، قد يكون المستشارون الماليون أو الضريبيون أكثر ملاءمة لتقديم المشورة للأطراف بشأن بعض مكونات التحويل، لا سيما في تقييم الجدوى المالية للتحويل والعواقب الضريبية الشخصية. المحامون ليسوا بالضرورة جيدين في التعامل مع الأرقام وقد لا يعرفون كيفية اكتشاف المشكلات في البيانات المالية، يمكن للمستشار المالي أو الضريبي أن يجلس ويجري العمليات الحسابية مع العميل من أجل تنفيذ سيناريوهات ونتائج مالية مختلفة، هذه العملية مهمة، لأنها قد تكشف عن المواقف التي يتحمل فيها الفرد أو الكيان الكثير من الديون أو يفشل في وضع ميزانية لدفع ضرائب معينة.

هل يتوافق ترتيب التمويل مع قانون الأوراق المالية؟

تتطلب قوانين الأوراق المالية عمومًا أنه عندما تقدم شركة ما فرصة للاستثمار في الشركة أو

إقراضها، يجب عليها تسجيل هذا العرض عن طريق تقديم أوراق والصاحات مفصلة إلى منظمي الأوراق المالية وإلى المقرضين أو المستثمرين المحتملين، إلا أن بعض أنواع الأوراق المالية معفاة من التسجيل، كما هو موضح أدناه، وعندما تتلقى التعاونية تمويلًا من الأفراد، على وجه الخصوص، بدلاً من المقرضين المؤسسيين، ينبغي مراجعة الترتيب للتأكد من امتثاله لقانون الأوراق المالية.

لماذا من المحتمل أن يشارك العديد من المحامين؟

ان السؤال الرئيسي في عملية التحول التعاوني: ما هي الأطراف التي تحتاج إلى محاميها الخاص؟

وفي حين أنه قد يكون من المناسب والموفر للتكاليف أن يكون هناك محام واحد فقط يشارك في عملية التحويل، إلا أن المحامي الواحد لا يمكنه أن يأخذ في الاعتبار بشكل فعال مصالح الجميع ويحميها في وقت واحد، يجب على المحامين اتباع القواعد الأخلاقية المهنية، التي تحث بقوة، ولكنها لا تلزم بشكل مطلق، بأن يتم تمثيل كل طرف في الصفقة بواسطة محام مستقل، وذلك لضمان إعلام كل طرف بحقوقه ومسؤولياته ومخاطره بشكل كامل عند الدخول في معاملة، وأنه عندما تتعارض مصالح الأطراف، يمكن لمحامي كل طرف أن يدافع عن نتيجة مثالية لموكله، من الشائع أن يبحث شركاء الأعمال عن مشورة منفصلة عند تشكيل شركة والتفاوض على شروط الشراكة أو اتفاقية التشغيل، ومع ذلك، بعد التشكيل.

من المعتاد أن يعمل محام واحد فقط مع الكيان التجاري ويمثله، وبالتالي، بمجرد اكتمال التحويل، فمن المحتمل أن ينسحب معظم المحامين من المشاركة المستمرة، وستعمل التعاونية مع محام واحد للمساعدة في تلبية الاحتياجات القانونية للمضي قدماً. حتى عندما يشارك عدة محامين في عملية التحويل، لا يلزم أن تكون العملية عدائية وقد تكون تعاونية للغاية.

يجوز لجميع الأطراف مناقشة التحويل بشكل علني والتوصل إلى اتفاق عام حول خطة التحويل وشروطه، عندما يتعلق الأمر بصياغة الوثائق القانونية الرئيسية، فمن الشائع أن يتولى أحد المحامين زمام المبادرة وإعداد المسودات، والتي يقوم المحامون الآخرون بمراجعتها.

في السيناريو المثالي: سيحصل الجميع على مشورة مستقلة

أثناء التحويل التعاوني العمالي، يكون كل عامل وكل مالك بائع وكل كيان طرفًا منفصلاً من الناحية الفنية، وقد يرغب كل منهم في التفكير في طلب مشورة مستقلة بشأن الاعتبارات المالية والقانونية، خاصة عند اقتراض الأموال، وضمن القرض، وإقراض الأموال، أو المساهمة برأس المال يمكن للمحامي مساعدة الفرد أو الكيان في تقييم المخاطر والأهداف المالية، وتقديم طلبات لإجراء تغييرات على المستندات القانونية من أجل حماية العميل، في عالم مثالي، حيث تكون تكاليف المحامين ميسورة التكلفة وحيث يتوفر المحامون المتخصصون التعاونيون بكثرة، فإن السيناريو المثالي يتلخص في حصول كل طرف - سواء الأفراد أو الكيانات - على محام مستقل.

إذا طلب كل موظف مشورة مستقلة، فمن الأفضل ألا تزيد التكلفة عن ثمن مقبول. إذا كانت الخدمات القانونية أكثر تكلفة، فمن غير المرجح أن يسعى الموظف للحصول على محام مستقل، على هذا النحو، سيكون من المهم للمحامين أن يعدوا أنفسهم لتقديم المشورة لموظف واحد بشأن الآثار القانونية المترتبة على تحويل التعاونية العمالية، دون خلق تكلفة لا داعي لها للموظف، يمكن إعداد المحامي بقائمة مرجعية أساسية من المستندات التي يجب مراجعتها والمسائل التي يجب مناقشتها مع العميل، من أجل جعل العملية سريعة وفعالة.

الخيار الأفضل الثاني: إشراك محامين على الأقل

في الواقع، نظرًا لأنه قد يكون من الصعب على كل طرف البحث عن مشورة قانونية مستقلة، فقد يكون أفضل خيار ميسور التكلفة هو أن يمثل محام واحد المالك أو مجموعة المالكين الذين يبيعون الشركة (أو الشركة نفسها) ومحاميًا آخر لتقديم المشورة للعمال كمجموعة، من المرجح أن يطلب المحامي الذي يقدم المشورة للعمال كمجموعة أن يوقع الجميع على تنازل للاعتراف باحتمال حدوث تضارب في المصالح، مثل المواقف التي يتعرض فيها أحد العمال لمخاطر أكبر من غيره، إذا كان أحد الأفراد يخطط لتعريض رأس مال أكبر بكثير للمخاطرة أكثر من غيره، فقد يرغب هذا الفرد المعين في طلب محام منفصل.

للتحويلات البسيطة: عندما يكفي محام واحد

حدث أن تحولت الشركات إلى تعاونيات عمالية بمساعدة محام واحد فقط يمثل الجهة التي تم تحويلها. عندما يكون هناك نقص في المحامين ذوي التكاليف المعقولة، قد يكون هذا خيارًا قابلاً للتطبيق إذا كان التحول لا يتطلب من العمال تحمل مخاطر مالية كبيرة، وإذا لم يكن لدى الشركة ديون أو التزامات، وإذا كان التحول لا يؤثر على الوضع الوظيفي للموظف، أصحاب العمال الجدد، في مثل هذا الترتيب، إذا كان هناك عدد قليل جدًا من المخاطر التي يتعرض لها الموظفون الذين يصبحون مالكيين للعمال، فمن المتصور أنه لن يحدث أي ضرر إذا شارك محام واحد فقط، ومع ذلك، فمن المستحسن دائمًا أن يكون هناك شخص يبحث عن مصالح العمال، ويبدل العناية الواجبة لضمان عدم وجود مخاطر ومسؤوليات خفية.

حالة تطبيقية للتحويل التعاوني الحالة القانونية لتعاونية موظفي الأزهار

بناء على ما تقدم تحاول الدراسة في هذا القسم عرض وتحليل لمثال تطبيقي افتراضي ندرس من خلاله الوضع القانوني لشركة الأزهار يفرض التعرف على مدى قدرتها على التحول من شركة إلى تعاونية عمالية

نبذة عن الشركة

شركة الأزهار الجميلة شركة متخصصة في إنتاج وتوزيع الزهور الطبيعية والاصطناعية، كانت الشركة تعمل بنجاح منذ عشر سنوات، ولكنها واجهت صعوبات مالية بسبب ارتفاع تكاليف الإنتاج والمنافسة الشديدة في السوق، كان مالك الشركة (السيد عماد) يفكر في بيع الشركة أو إغلاقها، مما يعني خسارة العمال لوظائفهم ومصدر رزقهم.

وبعد عام كامل من إدراج الشركات للبيع، لم يتلق أصحابها سوى عرض واحد فقط، وكان السعر منخفضًا للغاية. لكن العمال لم يستسلموا لهذا المصير، قرروا أن يتحدوا ويقدموا عرضاً لشراء الشركة من السيد عماد وتحويلها إلى تعاونية عمالية.

1. استكشاف التحويل التعاوني

ساعد معهد التنمية التعاونية عماد في استكشاف فوائد التحويل وإمكاناته، وبعد ذلك إختار عماد اثني عشر من الموظفين الأكثر خبرة للقاء بلال ممثل معهد التنمية التعاوني، كان لدى جميع الموظفين الذين تم اختيارهم خبرة سابقة في التعاونيات) وكان لديهم بعض الإلمام بتعاونيات الموظفين، وخلال الاجتماع، تطوع عشرة من الموظفين الاثني عشر لتشكيل لجنة

توجيهية إذا كان هناك دعم كافٍ، بعد مزيد من المداولات مع جميع الموظفين، للمضي قدمًا في عملية التحويل.

2. تشكيل اللجنة التوجيهية

نظم بلال اجتماعًا مع جميع الموظفين، أكثر من ستين شخصًا، وفي هذا الاجتماع، قدم بلال عرضًا تقديميًا حول التعاونيات، وبعد ذلك حصل على تعهد مكتوب بالاهتمام من الموظفين، وكانت الوثيقة وسيلة للموظفين للتعبير عن اهتمامهم بتشكيل تعاونية للموظفين وانتخاب الموظفين العشرة المذكورين أعلاه لتشكيل لجنة توجيهية لتمثيل الموظفين أثناء عملية التحويل، قام حوالي 80% من الموظفين بالتوقيع على تعهد المصالح وتم تشكيل اللجنة التوجيهية.

3. تشكيل التعاونية

اجتمع بلال مع اللجنة التوجيهية على أساس أسبوعي لبضعة أشهر لتعليمهم عن التعاونيات، ومشاركة أمثلة اللوائح الداخلية وغيرها من الوثائق للمساعدة في إعلام اللجنة التوجيهية حول خيارات الإدارة المحتملة للتعاونية. قام الموظفون بتشكيل شركة وقاموا بتنظيمها كتعاونية، وأصبح غالبية الموظفين أعضاء في التعاونية، وانتخب الأعضاء اللجنة التوجيهية لتكون بمثابة أول مجلس إدارة. وفي وقت كتابة هذه السطور، كانت الجمعية التعاونية تضم خمسة وأربعين عضوًا، من إجمالي ستين موظفًا.

4. تمويل الشراء وهيكله الاتفاقيات مع المقرضين:

جمعوا المال من خلال التبرعات والقروض والتمويل الجماعي، واستعانوا بمساعدة منظمة غير حكومية متخصصة في دعم الشركات التعاونية. تمكنوا من إقناع السيد عماد بقبول عرضهم، وتم تسجيل الشركة الجديدة باسم «الأزهار التعاونية».

5. اتفاقية الشراء وعملية التحويل

استغرقت عملية التحويل بأكملها 13 شهرًا لتكتمل، مع توقيع اتفاقية الشراء في يناير 2022 وإغلاق البيع في يونيو 2022، قدم معهد التنمية التعاونية مساعدة كبيرة للموظفين، حيث ساعدوا في تطوير خطط العمل والحوكمة المستندات واتفاقية الشراء وهيكل الاستثمار والعناية الواجبة.

بدأت الأزهار التعاونية عملها بحماس وتفاؤل، أصبح كل عامل شريكًا في الشركة ويملك حصة فيها، كما أصبح لهم حق التصويت في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة والمالية والتسويق والتطوير، وضعوا خطة عمل جديدة تركز على تحسين جودة المنتجات وخفض التكاليف وزيادة الإيرادات، كما اهتموا بالتواصل مع العملاء والموردين والمجتمع المحلي لبناء علاقات قوية ومستدامة.

بفضل جهودهم المشتركة، استطاعت الأزهار التعاونية تجاوز الأزمة والعودة إلى الربحية، أصبحت الشركة معروفة بجودة زهورها وخدماتها ومسؤوليتها الاجتماعية، كما أصبحت مصدر إلهام للشركات الأخرى التي ترغب في اتباع نموذج الملكية التعاونية، وأهم من ذلك، أصبح العمال أكثر سعادة ورضا عن عملهم وحياتهم.

ومن ثم يتضح انه لا يوجد قانون موحد للتعاونيات العمالية في العالم، وتختلف البلدان في أساليب تنظيمها، لدى بعض البلدان، مثل إسبانيا وإيطاليا وفرنسا والأرجنتين، قوانين محددة تعترف بالتعاونيات العمالية وتعززها باعتبارها شكلًا متميزًا من أشكال تنظيم الأعمال، لا يوجد لدى بلدان أخرى، مثل الولايات المتحدة وكندا والمملكة المتحدة، قوانين محددة للتعاونيات

العمالية، ولكنها تسمح لها بالعمل بموجب القوانين العامة للتعاونيات أو الشركات أو الشركات أو الكيانات القانونية الأخرى.

تشمل بعض المشكلات القانونية الشائعة التي تواجهها التعاونيات العمالية ما يلي:

1. كيفية تحديد وقياس العضوية العمالية والمساهمات الرأسمالية لكل مالك عامل.

2. كيفية توزيع فائض أو خسائر التعاونية على أصحاب العمال.

3. كيفية ضمان الحكم الديمقراطي ومشاركة أصحاب العمل في عملية صنع القرار.

4. كيفية الموازنة بين حقوق ومسؤوليات أصحاب العمل باعتبارهم مالكيين وموظفين في التعاونية.

5. كيفية الالتزام بقوانين الضرائب والعمل والضمان الاجتماعي المطبقة على التعاونية وأصحابها من العمال.

6. كيفية حماية الهوية والقيم التعاونية من المؤثرات الخارجية أو الصراعات الداخلية.

7. كيفية التعامل مع حل أو اندماج أو تحويل التعاونية.

يعد قانون التعاونيات العمالية مجالاً معقداً ومتطوراً يتطلب خبرة ودعم المحامين والمحاسبين والمعلمين والمدافعين من خبراء العمل التعاوني والنقابي، الذين هم على دراية بالاحتياجات والتحديات المحددة للتعاونيات العمالية.

<https://www.usworker.coop/what-is-a-worker-cooperative/>

أهم النتائج والمخرجات

- تنوع الإطار القانوني للتعاونيات العمالية
- عدم وجود تشريعات عالمية موحّدة؛ فبعض الدول تعترف بالتعاونيات العمالية بقوانين خاصة، في حين تُدرج في دول أخرى ضمن القوانين العامة للتعاونيات أو الشركات، أما عربياً فغير موجود.
- هذا التباين يخلق فجوات في التعريف القانوني وخيارات التسجيل والحوكمة.
- تحقق الفوائد الاقتصادية والاجتماعية
- إستقرار الوظائف: خلق فرص عمل دائمة وطويلة الأجل بعوائد مستقرة.
- زيادة ثروة الأسر: توزيع الفوائد يُحتسب كرأس مال فردي لأعضاء التعاونية، مما يعزّز إمكاناتهم المالية.
- تنمية المهارات الإدارية: يكتسب الأعضاء مهارات صنع القرار والتشاركية، ما ينعكس إيجاباً على أدائهم داخل وخارج المؤسسة.
- التحديات التنظيمية والإدارية

- تحديد العضوية وقياس المساهمات الرأسمالية: غياب آليات معيارية يثير النزاعات حول نصيب كل عامل.
- ضمان الحوكمة الديمقراطية: صعوبة تحقيق مشاركة فعّالة لجميع الأعضاء في صنع القرار.
- التوفيق بين كيان المالك والعامل: ضرورة موازنة الحقوق والواجبات لتجنّب تضارب المصالح.
- الحاجة إلى دعم قانوني وفني متخصص
- يتطلب تأسيس التعاونيات العمالية إشراك محامين ومحاسبين ومستشارين في الاقتصاد الاجتماعي لضمان الامتثال للقوانين الضريبية والعمالية وحماية القيم التعاونية.
- غياب هذا الدعم يؤدي إلى تأخيرات تنظيمية ومخاطر قانونية وإدارية.

التوصيات

بناء على ما تقدم واهم النتائج المستخلصة من الدراسة توصي الدراسة بما يلي:

- ضرورة تطوير تشريعات عربية موحّدة ومحفّزة
- إصدار قانون خاص بالتعاونيات العمالية يحدد شروط التأسيس والعضوية والحوكمة.
- منح حوافز ضريبية وتمويلية (إعفاءات ضريبية، منح تأسيسية، قروض ميسّرة) لتشجيع التحول إلى نموذج التعاوني.
- إعداد دليل تطبيقي نموذجي للاتفاقيات التعاونية يتضمن بنوداً معيارية حول:
 - الأعضاء: التعريف والاشتراطات وحقوقهم.
 - رأس المال: آليات المساهمة واحتساب الحصص وتوزيع الفوائد.
 - الحوكمة: آليات الانتخاب والرقابة والمسائلة.
 - حل النزاعات: إجراءات وتصعيدات.
 - تصميم نماذج قابلة للتكيف مع الخصوصيات الثقافية والاجتماعية العربية.
- بناء قدرات فنية وقانونية داخل مؤسسات الدولة
- إنشاء وحدات متخصصة داخل وزارات العمل والتعاون تضم محامين وخبراء تشريعات، ومحاسبين ومستشارين في الاقتصاد التعاوني.
- تقديم خدمات استشارية، وتدريب دوري للممارسين على الممارسات التعاونية وأدوات الحوكمة.
- تعزيز التشاركية المجتمعية
- دمج التعاونيات العمالية في المبادرات المحلية للتنمية المستدامة ورعاية المشاريع الاجتماعية.

• دعم الشبكات التعاونية لخلق تضافر بين مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، مما يعزز التكامل الاقتصادي والاجتماعي.

• آليات المتابعة والتقييم

• وضع مؤشرات أداء رئيسية لقياس:

1. معدل النمو في عدد التعاونيات العمالية.
2. نسبة رضا الأعضاء عن الحوكمة والمشاركة.
3. حجم الفوائض السنوية وأثرها على الأعضاء.
4. إجراء تقييم دوري (سنوي/نصف سنوي) لضمان التكيف المستمر للممارسات وتحسينها.

المراجع

1- المراجع باللغة العربية

1. أثير فاخر الزهيري، مروة مصطفى الحديثي، دور القطاع التعاوني في التنمية المحلية (العراق نموذجاً)، مجلة قضايا سياسية، عدد 78، العراق، 2024.
2. احمد الحربي، وظائف الجمعيات التعاونية اليمينية للمساهمة في تحقيق التنمية " الواقع وطموحات المستقبل " سلسلة كتاب غير دوري، الاتحاد العام لهيئات التعاون الأهلي للتطوير، اليمن، 1985
3. أحمد عبد الوهاب يرانية، وآخرون، آفاق مستقبل التعاونيات الزراعية في المرحلة القادمة، معهد التخطيط القومي، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية العدد رقم (137)، القاهرة، 2001
4. احمد بودشيشة، التعاونية الجديدة: هل هي الحل لأزمة العمل وعلاقات العمل اليوم، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، جامعة جيجل، مجلد 2، عدد 2، 2019
5. اسماعيل ابو صافية، دور الاعلام وواقع الحركة التعاونية في الضفة الغربية، المركز العربي الإقليمي للدراسات الاعلامية للسكان والتنمية والبيئة، عدد 62، فلسطين، 1991
6. اسماعيل عبد الرحمن، تقويم مستوى اداء الجمعيات التعاونية الحرفية في الاردن "دراسة ميدانية"، مجلة تنمية الرافدين، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، مجلد 10، عدد 23، 1988
7. الأمم المتحدة، الحلف التعاوني الدولي، دور التعاونيات في ضوء الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مانشستر، 1995.
8. السيد عبد عظيم الخشن، إعادة هيكلة التعاونيات الزراعية في ظل التحرر الاقتصادي، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، 2004.
9. أميمة حمصي، التعاون والحركة التعاونية، مجلة رسالة المعلم، وزارة التربية والتعليم، مجلد 10، عد 3، الاردن، 1967
10. جابر جاد عبد الرحمن. اقتصاديات التعاون في البنيان التعاوني، (الجزء الأول)، دار النهضة العربية، 1971
11. جبرين الجبرين، الدور الإقتصادي للجمعيات التعاونية في المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، عدد 13، كلية الخدة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، 2002.
12. سحر الشاطبي، التشريع التعاوني المغربي عل ضوء مبادئ وقيم التعاون الدولية، مجلة

- القانون المغربي، دار السلام للطباعة والنشر، عدد 49 ، 2022
13. ذكي هاشم، مداخل اساسية لتطوير الحركة التعاونية بدولة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت مجلد 11 ، عدد 43 ، 1985 .
14. زكى محمود شبانة، الاقتصاد التعاوني الزراعي: معالم رئيسية في البنيان الإقتصادي التعاوني الزراعي العالمي، دار المعارف، القاهرة، 1965
15. عبد الله محمد بن عواس، الحركة التعاونية في دولة الامارات، المركز العربي الإقليمي للدراسات الاعلامية للسكان والتنمية والبيئة، عدد 62 ، فلسطين، 1991
16. عبيد سرور العتيبي، القوى العاملة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في دولة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت مجلد 21 ، عدد 83 ، 1996 .
17. على باعشن، تنظيم وادارة الجمعيات التعاونية، ورقة عمل مقدمة لملتقى الجمعيات التعاونية الثاني، جمعية منسوبي الخطوط الجوية، جدة - 2004 .
18. كاظم جواد شحاته، ادارة اعمال المنظمات التعاونية في العراق ” المبادئ والاهداف وأفاق المستقبل، مجلة الفرى للعلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، عدد 14 ، 2009 .
19. فوزي عبد العزيز الشاذلي، منير فودة سبع وآخرون، ”الفقر الريفي في مصر (المؤشرات - السياسات - الانجازات)“، معهد بحوث الاقتصاد الزراعي، القاهرة، 2009
20. فوزي عبد العزيز الشاذلي، واخرين، التعاون الزراعي ودوره الحالي والمستقبلي في تسويق المنتجات الزراعية ومستلزمات الانتاج، معهد بحوث الاقتصاد الزراعي، القاهرة، 2009
21. محمد حسب النبي، التعاون والصناعات الصغيرة التنسيق بين احتياجات البلاد ومصالح الأفراد، مجلة الطليعة، مؤسسة الأهرام، عدد 9 ، 1965
22. محمد عبد الغنى هلال، النظام التعاوني المقارن من القديم إلى الحديث، مذكرة جامعية، المعهد العالي للتعاون الزراعي، القاهرة، 2003.
23. محمد مهدي عصر، تقييم الأداء التعاوني، المعهد العالي للتعاون الزراعي، 1999
24. محمد عبد الرحمن ابراهيم، دور التشريعات التعاونية في الحد من العمالة غير المنظمة، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، مجلد 34 ، عدد 2 ، 2019 .
25. محمد يسرى بخيت، دور التعاونيات في تحقيق العدالة الاجتماعية في مصر، مجلة الاقتصاد والمحاسبة، نادي التجارة، عدد 670 ، 2018
26. محمود حسن سالم قاقيش، حسين على خشارمة، دراسة ربحية الجمعيات التعاونية في محافظة اربد، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة، مجلد 12، عدد 4 ، الاردن، 1997
27. محمود منصور عبد الفتاح ، ”التعاونيات والدور المفقود“، مجلة تعاونيات، الجمعية العلمية للتعاونيين المصريين، عدد 3، 1994.
28. مصطفى محمد الحسين ، تحويل الشكل القانوني للجمعيات التعاونية في دولة الامارات العربية المتحدة الى شركات تعاونية لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المحافظة على التوازن في الاسعار ، مجلة أفاق للأبحاث السياسية و القانونية، عدد 3 ، 2019 .
29. منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 89، صيف 2001.

30. منظمة العمل الدولية على موقع المنظمة على الانترنت ، 2001
31. نداء سليمان محمد غروف، التمكين الإقتصادي للمرأة الفلسطينية العاملة في الجمعيات التعاونية، مجلة شؤون اجتماعية، مجلد 42 ، عدد 166 ، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، 2025
32. هدى بنت احمد بن عبد المحسن الخيال، المعوقات التي تواجه العمل التعاوني في المملكة العربية السعودية والحلول المقترحة لمواجهتها، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، عدد 57 ، 2017 .
33. هيفاء بنت عبد الرحمن بن شلهوب، تقييم الدور التنموي للجمعيات التعاونية في المملكة العربية السعودية: دراسة تقويمية مطبقة على بعض الجمعيات التعاونية المتعددة الأغراض، مجلة جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مجلد 31 ، عدد 123، 2014.

2- المراجع باللغة الانجليزية:

1. Achilleas Kontogeorgos, George Theodossiou, Christos Karelakis, & Anastasios Michailidis, Workers in a poultry cooperative: A study on their job satisfaction. In Cooperatives and Local Development , Springer , 2018
2. Cooperatives and Employment - Second Global Report, ICA, 2017
3. Daphne Berry & Myrtle P. Bell, Worker Cooperatives: Alternative Governance for Caring and Precarious Work , Equality , Diversity and Inclusion ,An International Journal, Vol.37. No.4, 2018.
4. David Ellerman , Tej Gonza , Worker Cooperatives and Other " Cooperatives " , Ch 6, The Routledge Handbook of Cooperative Economics and Management , Routledge International Handbooks, London & New York , 2024
5. Errasti, A. M., Heras, I., Bakaikoa, B., & Elgoibar, P., The internationalization of cooperatives: The case of the Mondragon Cooperative Corporation. Annals of Public and Cooperative Economics, 74(4),2003
6. Flecha, R., & Ngai, P., The challenge for Mondragon: Searching for the cooperative values in times of internationalization. Organization, 21(2), 2014
7. Food and Agricultural Organization of the united nations(FAO), "Cooperatives in the context of globalization and liberalization" , sustainable development (SD), 2002.
8. Francisco Santos , Carmen Guzmán , & Lidia Valiente, Entrepreneurship and innovation in worker cooperatives and conventional firms: The role of external cooperation. Small Business Economics, Vol. 64, Springer,2025
9. International Co-operative Alliance, The history of the Co-operative Movement. ICA,2025
10. Greet Reuten , The Mondragon Worker Cooperatives' Employment Record 1983-2019, Journal of Labor and society , Brill, 2022
11. Las Heras, I., Problematizing the cooperative firm: A Marxian view on paradoxes, dialectics, and contradictions. Journal of Management Studies.2023 Mackey, J. and Sisodia, R., Conscious Capitalism, with a new preface by the authors: Liberating the Heroic Spirit of Business. Harvard Business Review Press. 2014

12. Michael Cracknell, Cooperatives in the Context of Globalization and Liberalization, FAO Cooperatives Consultant, March 1996.
13. Neil Glebart , Harry Specht ,Planning Wallace Issues models and tasks, New Jarsy Prentice Hall, 1977
14. New York City Network of Worker Cooperatives, & New York State Youth Leadership Council. (n.d.). Workers' co-op pamphlet . Retrieved from , <https://www.co-oplaw.org>,

15. Parker, F., The First 125 Years. Cooperative League of the USA, 1956.
16. Pencavel, J., Notes for students: Worker cooperatives. Stanford University, 2018
17. U.S. Federation of Worker Cooperatives & Democracy at Work Institute., Worker cooperative definition. San Francisco, CA: U.S. Federation of Worker Cooperatives. 2015. Retrieved from <https://www.usworker.coop/>, <https://www.usworker.coop>
18. Ward, B., The economics of labor-managed firms. In R. G. Lipsey (Ed.), Economics in a Changing World. Springer, 1958. Whyte, W. F., & Whyte, K.. Making Mondragon: The growth and dynamics of the worker cooperative complex. ILR Press, 1988
19. Workers. coop., The worker cooperative code (3rd ed.), 2023

تأملات الباحث:

أملّي أن يبرز فجر التعاوانيات العمالية في العالم العربي وغيره، وتشرق شمسها، وتسطع ليعم ضياؤها العمال لتحصن حقوقهم، ويرفع قدرهم، ويزال عنهم عتمة البطالة والتهميش والنسيان وأملّي أن يدرك كل الفاعلين على المستوى الاقتصادي والاجتماعي من حكومات وحركات نقابية وتعاونية أهمية هذا النموذج من الأعمال، وأن يعززوه وينشروا فكره ويرسخوا تطبيقه، فهو يعد من الوسائل المهمة لتحصين حقوق العمال ورفع مكانتهم الاقتصادية، وكذلك دوره في محاربه البطالة وخلق فرص العمل، وأيضاً دور عظيم يمكن أن يمارسه كأحد الحلول في التخفيف من معاناة اللاجئين والدول المستضيفة لهم، وقد مورس هذا التدخل في العديد من الدول خاصة في تنظيم العمالة للاجئين.

انتهى بحمد الله

التعاونيات العمالية

بين النظرية والتطبيق

التحديات والفرص لنماذج تعاونية عربية مستدامة

رؤية المركز

“اقتصاد مجتمعي مستدام ومنيع”.

رسالة المركز

“نحن مؤسسة أهلية فلسطينية تسعى لتنمية وتطوير المجتمع الفلسطيني اقتصادياً واجتماعياً، من خلال التمكين الاقتصادي، وتعزيز العمل التعاوني، وتعزيز الصمود والمنعة، وبما يضمن الحفاظ على الموارد وتطويرها لمواجهة التغيرات المناخية”

Ramallah Office: Tel: +970 2 2989909
Tubas Office Tel-fax 0097292571070
Fax:+970 2 2989851



المركز الفلسطيني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية - ESDC

www.esdc-pal.org

info@esdc-pal.org