

سبل النهوض بمشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الخاص

الدكتور سمير عبد الله علي / استاذ مشارك في الاقتصاد،
مدير البحوث في معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله - فلسطين

المستخلص

تتناول هذه الدراسة بالتحليل واقع ريادة الأعمال في أوساط النساء الفلسطينيات، مع تركيز البحث عن أسباب الضعف الشديد في انتشارها مقارنة مع ريادة الأعمال في أوساط النساء في الدول الأخرى، وضعفها النسبي بالمقارنة مع مستوى انتشار الريادة في أوساط الرجال في فلسطين. وتهدف الدراسة إلى اقتراح سياسات وتدخلات عملية للنهوض بريادة النساء انطلاقاً من أهمية زيادة مشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الاقتصادي، ومن الإدراك بأن النشاط الريادي يوفر فرصة لتحقيق استقلالية المرأة، وإثبات قدراتها ومواهبها من خلال المشاركة الاقتصادية، وعلى قدم المساواة مع الرجل. هذا فضلاً عن أن النشاط الريادي بات يشكل قاطرة رئيسة لتحقيق التنمية. فزيادة معدل النشاط الريادي لدى نصف المجتمع من حيث العدد ومن حيث مستويات التحصيل العلمي، من شأنه أن يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي، وتوفير عدد كبير من فرص العمل، إضافة إلى النتائج الإيجابية الأخرى لزيادة النشاط الريادي بالنسبة لدخول المرأة ونوعية حياة أسرتها بوجه خاص، وفي النشاط الاقتصادي والمجتمعي بشكل عام.

المصطلحات الرئيسية للبحث / المرأة الفلسطينية - ريادة الأعمال - مشاركة المرأة .



١. المقدمة

تأتي هذه الدراسة في سياق تحفيز الاهتمام بموضوع النهوض بالمشاركة الاقتصادية للمرأة في دولة فلسطين المحتلة، بما في ذلك مستويات انخراطها في ريادة الأعمال، والتي تعتبر متدنية جدا بالمقارنة مع نسبة مشاركة الرجال فيها، ومع نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء في الدول الأخرى أيضا. ومن الملفت للانتباه أن الفجوة بين نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء والرجال لم تتأثر كثيرا بتطور التشريعات الفلسطينية التي منحت المرأة الفلسطينية مساواة تامة مع الرجال في الحقوق والواجبات، ولم تتأثر بشكل واضح أيضا بالمساواة التي حققتها المرأة من حيث معدلات الالتحاق والتحصيل في مختلف مستويات التعليم المختلفة. وتسعى الدراسة إلى البحث عن الأسباب والمعوقات التي تحول دون زيادة مشاركة المرأة الفلسطينية في ريادة الأعمال، واقتراح السياسات الكفيلة بمعالجة تلك الأسباب والمعوقات.

تتضمن الدراسة أربعة فصول، الأول يستعرض أهمية وفرضية واهداف ومنهجية الدراسة، وخلفية تاريخية لموضوع ظهور وتطور مفهوم ريادة الأعمال. أما الفصل الثاني فيستعرض مراجعة لبعض الأدبيات التي تناولت موضوع ريادة الأعمال من قبل النساء محليا وإقليميا. أما الفصل الرابع فيتناول بالتحليل بيئة النشاط الاقتصادي الخاص للمرأة في دولة فلسطين المحتلة، والوقوف على نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات التي تواجه النساء الفلسطينيات الراغبات في اطلاق مشاريعهن الخاصة، سواء كان بسبب الضرورة الاقتصادية، ام بدافع استغلال فرص استثمار مناسبة لتحسين دخلهن، او لتحقيق الاستقلالية من قيود الوظيفة لدى الآخرين. ويتناول الفصل الخامس المعوقات التي تعترض المرأة الفلسطينية لدى اطلاق مشروعها الخاص. وتختتم الدراسة بعرض للنتائج الرئيسية للدراسة، والتوصيات التي تساعد رياديات الأعمال في التغلب على المعوقات التي تعترض إنشاء مشاريعهن الخاصة، وتذليل الصعوبات التي تهدد استدامة تلك المشاريع، وتعزيز عوامل بقائها وانتقالها الى مرحلة المشاريع المستقرة.

١-١ أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في سبل تعظيم مشاركة المرأة الفلسطينية في ريادة الأعمال، فالمرأة الفلسطينية التي تشكل نصف المجتمع، تمتلك قدرات متقاربة جدا مع الرجل من حيث التحصيل التعليمي في جميع مستوياته، وستفوق زيادة مشاركتها الاقتصادية، ولاسيما بوصفها ريادية أعمال إلى إدماج طاقات بشرية كبيرة غير مستغلة في النشاط الاقتصادي، وخلق عدد كبير من فرص العمل، وتحسين نوعية الحياة لعشرات الآلاف من الأسر الفلسطينية.

2-1 مشكلة الدراسة

تبين الإحصاءات الرسمية الفلسطينية أن المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية في سوق العمل ما تزال تقل عن ١٦%، وهي نسبة متدنية جدا بالمقارنة مع الدول الأخرى، بما في ذلك مع معظم الدول العربية. كما بينت مسوحات ريادة الأعمال بين السكان البالغين (١٨ سنة فأكثر) في دولة فلسطين المحتلة، التي أجراها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس خلال السنوات ٢٠١٠، و٢٠١٢، أن نسبة النساء اللواتي انشأن مشاريع خاصة بهن لم تتجاوز ٣% من النساء البالغات.



سبل النهوض بمشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الخاص

وكانت هذه النسبة الأدنى من بين ٦٧ دولة المشاركة في إجراء هذا المسح الذي تشارك في إجرائه نحو ٨٠ دولة من مختلف أرجاء العالم، ومنها سبعة من بين الدول العربية. وإذا أخذنا بالحسبان ان مستوى التحصيل العلمي للإناث لا يقل عن مستوى تحصيل الذكور، فإننا أمام مشكلة هدر كبير لرأس المال البشري الفلسطيني، الذي يجب الاهتمام باستغلاله وتوظيفه في إنتاج السلع والخدمات، وزيادة الاعتماد على الذات، وتعزيز صمود المواطنين في وطنهم.

٢-١ فرضية الدراسة

أن تحقيق المساواة للمرأة في الحقوق والواجبات على المستوى التشريعي، بما في ذلك حقها في التعليم بمختلف مستوياته وأنواعه، ليس بالضرورة أن يواكبه ارتفاع مناظر في نسبة مشاركتها الاقتصادية، بما في ذلك نسبة مشاركتها كريادية أعمال. أذ أن فجوة عدم المساواة الكبيرة التي تشكلت خلال قرون، وما رافقها من مفاهيم اجتماعية وثقافية حول مكانة المرأة ودورها الاقتصادي والاجتماعي تحتاج إلى جهود إضافية من قبل الحكومات ومؤسسات المجتمع المدني لزيادة انخراطها في النشاط الاقتصادي، بما في ذلك تمكينها من إقامة مشاريعها الخاصة والاضطلاع بدورها التنموي على قدم المساواة مع الرجل.

٣-١ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تحديد سياسات فعالة للنهوض بمشاركة النساء في ريادة الأعمال الخاصة في دولة فلسطين المحتلة. ولتحقيق هذا الهدف، ستركز الدراسة على تحليل العوائق القانونية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تواجه مشاركة المرأة في النشاط الريادي، وتحديد نقاط القوة والضعف في الأنشطة الريادية النسائية في المحافظات والقطاعات والتجمعات السكانية بأنواعها المختلفة، وفي النظام التعليمي، وفي التدخلات الحكومية وغير الحكومية التي استهدفت تطوير ريادة الأعمال في أوساط النساء.

٤-١ منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة لتحقيق أهدافها على المنهجية الآتية:

✦ مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع ريادة الأعمال للنساء في فلسطين، وفي بعض الدول العربية والأجنبية.

✦ تحليل بيانات ومؤشرات الريادة المستخلصة من مسح السكان البالغين الذين تصل أعمارهم ١٨ سنة فأكثر (Adult Population Survey – APS)، الذي نفذه معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) في العامين ٢٠١٠ و٢٠١٢ بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ويتم إجراء هذا المسح عادة بشكل متزامن في عشرات الدول باستخدام استبانة موحدة مُعدة من قبل مرصد الريادة العالمي (GEM).^١

^١ ظهر برنامج مرصد الريادة العالمي في عام ١٩٩٧ كمشروع مشترك بين كلية لندن للأعمال (London Business School) وكلية بابسون (Babson Collage) في الولايات المتحدة الأمريكية. وبدأت بجمع معلومات حول مستوى انتشار الأعمال الريادية، دوافعها، ومعيقاتها في الاقتصاديين البريطانيين والأمريكيين، وصدر تقرير الريادة العالمي لأول مرة عام ١٩٩٩، وتوسعت المشاركة في جمع البيانات وإصدار تقارير الريادة العالمية والقطرية والإقليمية بعد ذلك في ما يقرب من مئة دولة. ويهدف المرصد بشكل أساسي إلى إجراء تحليل سنوي لمستوى النشاط الريادي ومؤشرات ذات العلاقة في الدول المشاركة من جميع القارات.

وتشمل عينة هذا المسح ألفي شخص من السكان البالغين (نحو ٥٠% منهم إناث)، والذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٨-٦٤) سنة. وتشكل بيانات المسح التفصيلية المصدر الرئيس للمعلومات حول واقع وسمات وعوائق ريادة النساء في فلسطين ومقارنتها مع عدد من الدول الأخرى التي قامت بإجراء نفس المسح.

✦ تحليل نتائج مسح الخبراء الوطنيين (National Expert Survey)، والذي قام معهد ماس بإجرائه في العامين ٢٠١٠ و ٢٠١٢، وشارك فيه ٣٦ خبيراً فلسطينياً في مختلف المجالات المتعلقة بالريادة، والذي يعد مكملاً لمسح السكان البالغين (APS) في إطار مرصد الريادة العالمي أيضاً (GEM). كما ستساعد هذه البيانات على التعرف على بيئة ومعيقات ومحددات الريادة في فلسطين، وتحديد السياسات المناسبة للنهوض بريادة النساء.

٥-١ خلفية تاريخية

تعبير الريادة الاقتصادية مشتق من كلمة ريادي (entreprendre) باللغة الفرنسية، وهو الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع تجاري. ولا يوجد اتفاق على تعريف الريادة، فهناك من يعدها عملاً خارقاً ومتميزاً يقوم به أناس لديهم مواهب وقدرات متميزة، وتقود أعمالهم إلى تغييرات ذات تأثيرات عميقة على عمليات الإنتاج والتسويق ومراكمة الثروة. بالمقابل هناك من يرى الريادة كأى عمل يقوم به شخص أو عدة أشخاص لإنتاج سلعة أو خدمة قابلة للتجارة بهدف تحقيق ربح.

ركز الاقتصاديون الأوائل من المدرسة الكلاسيكية على دراسة عوامل الإنتاج الثلاث ودورها في خلق الثروة: الأرض، والعمل، ورأس المال. فقد رأى الطبيعيون (Physiocrats 1750-1780) أن الزراعة (الأرض) هي مصدر زيادة الثروة، بينما رأى رواد المدرسة الكلاسيكية، آدم سميث وديفيد ريكاردو، وكارل ماركس، أن مصدر زيادة الثروة يأتي من عنصر العمل. أما المدرسة النيوكلاسيكية، فقد رأت أن رأس المال هو مصدر زيادة الثروة، بحكم دور مالكة في جمع عناصر الإنتاج (رأس المال، والأرض، والعمل) في العملية الإنتاجية. وأشار عالم الاقتصاد البريطاني الفريد مارشال (١٨٤٢-١٩٢٤) إلى عنصر التنظيم (organization)، واعتبره القوة المحركة لإنتاج الثروة والنمو الاقتصادي. وفتحت إضافة الفريد مارشال الباب أمام تطوير فكرة "المنظم" ودوره المركزي من قبل اقتصاديين آخرين.

وأحدثت كتابات الاقتصادي النمساوي جوزيف تشومبيتر (١٨٨٣-١٩٥٠) التي عدت الرياديين قوة تغيير أساسية في التطور الاقتصادي اهتماماً واسعاً بموضوع الريادة، والتي عرفها بأنها التجديد والابتكار، وأن الريادي هو الشخص الذي يقوم باستحداث سلع وطرائق إنتاج وأسواق وطرائق تنظيم جديدة.



سبل النهوض بمشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الخاص

اكتسب الاهتمام بموضوع الريادة زخماً جديداً خلال ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي. حيث أولت الحكومات ومراكز الأبحاث اهتمامها لدراسة الريادة من مختلف الجوانب، وشكل إصدار تقرير مرصد الريادة العالمي، الذي بدأ صدوره سنوياً منذ عام ١٩٩٩، مصدراً رئيساً للمعلومات لمعظم تلك الأبحاث، التي سعت إلى إيجاد العلاقة ما بين ريادة الأعمال والنمو الاقتصادي، وتحديد السياسات الحكومية الفعالة للنهوض بريادة الأعمال. وتشير نتائج الأبحاث التطبيقية إلى أن ما بين ثلث ونصف الفرق في نسب النمو بين الدول يمكن إرجاعها إلى الفروقات في مستويات الأنشطة الريادية. ونادى الكثير من الدراسات بضرورة خلق برامج جديدة لدعم الريادة، كإقامة صناديق مدارة حكومياً لدعمها، وتوفير دعم حكومي، ومراكز حكومية لتطوير الأعمال، وتدريب مناهج لريادة الأعمال في الجامعات. وتبين في ضوء التجربة أن هذه البرامج لم تحقق أهدافها (Sobel, 2008). وأشار ستيفن كريفت وروسيل سويل في دراستهما (السياسة العامة، الريادة، والحرية الاقتصادية (٢٠٠٥)، إلى تأكيد ريتشارد فلوريدا (٢٠٠٢) في كتابه "صعود الطبقة المبدعة" "The Rise of the Creative Class" على ضرورة تركيز الجهود لجعل البلد أكثر جاذبية لاستقطاب الرياديين المبدعين ورعايتهم، بدلاً من التركيز على تطوير مدخلات رأس المال. كما لخصا استنتاجات دراسات كوارتني ولاوسون (٢٠٠٢) وفار لورد وولفينبارغر (١٩٩٨) وكوارتني ولاوسون وهولكامبه (٢٠٠٢)، وكول (٢٠٠٣)، ويويل (٢٠٠٣)، حول أهمية تعزيز الحرية الاقتصادية للفرد بحكم أنها مفتاح النمو والازدهار بعد إثباتهم وجود علاقة ايجابية بين تطور الريادة ومؤشر الحرية الاقتصادية (Economic Freedom Index) ^٢.

يلاحظ وجود ما يشبه الإجماع بين الباحثين على أهمية الأنشطة الريادية وتأثيرها الكبير على النمو الاقتصادي في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وعلى أن هذا التأثير يزداد عندما تأتي النشاطات الريادية بابتكارات وإبداعات جديدة تزيد من الإنتاجية وتحسن من جودة وتنافسية السلع والخدمات التي تقدمها.

٢- الإطار المفاهيمي ومراجعة الدراسات السابقة

١-٢ الإطار المفاهيمي للريادة

تستند هذه الدراسة في تعريف الريادة إلى مفهوم مرصد الريادة العالمي (Reynolds et al, 1999)، الذي يعد أن الشخص يعد ريادياً إذا شارك بإنشاء مشروع جديد مدر للدخل، مهما كان حجم المشاركة أو حجم المشروع متواضعاً. وينظر مرصد الريادة العالمي للريادة على أنها عملية متكاملة تهدف إلى تحقيق الربح، والتي عادةً ما تترافق مع توظيف الذات، ومع خلق فرص عمل للآخرين في أغلب الأحيان، وتحقيق التجديد والابتكار في بعض الأحيان.

^٢ جرى استحداث مقياس الحرية الاقتصادية في بداية التسعينات من قبل مؤسسة التراث وصحيفة وول ستريت جورنال لقياس درجة الحرية الاقتصادية في الدول من خلال تقييم عشرة مؤشرات مثل صواب السياسة المالية، وحجم دور الدولة الاقتصادي وحقوق الملكية ومستوى الاستقرار السياسي.

ويؤكد مرصد الريادة العالمي على ضرورة توفر معززات الكفاءة، والعوامل التي تساعد على الابتكار ضمن السياق السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي. وتشمل تلك المعززات كفاءة التعليم الأساسي والتعليم العالي، وكفاءة سوق السلع والعمل، وتوفر التكنولوجيا المناسبة والمتقدمة، والسوق المالي المتطورة، وحجم السوق وقدرته الاستيعابية.

أما بالنسبة للعوامل التي تساعد الرياديين على الابتكار فتتمثل في توفر التمويل، والسياسات والبرامج الحكومية، وإدخال التعليم الريادي ضمن النظام التعليمي، والبحث والتطوير، والبنية التحتية القانونية والمادية للريادة، وانفتاح السوق الداخلي، والثقافة والأعراف المجتمعية.

يحدد مرصد الريادة العالمي دافعين أساسيين لريادة الأعمال: استغلال الفرص لتحقيق الربح، والضرورة الاقتصادية. ويعد ريادة الفرصة الأكثر ابتكاراً وإبداعاً ونجاحاً لأنهم قاموا بإنشاء مشاريع جديدة لدى إدراكهم بوجود فرصة سانحة لزيادة دخلهم الشخصي، أو تحقيق استقلالية أكبر بانضمامهم إلى شريحة أرباب العمل. أما الرياديون بدافع الضرورة، فهم يلجؤون لإنشاء مشاريع خاصة بسبب عدم نجاحهم في الحصول على فرص عمل أخرى (Xavier et al, 2012).

يصنف مرصد الريادة العالمي الرياديين على وفق المراحل التي تمر بها مشاريعهم. فهناك مشاريع المرحلة المبكرة (Entrepreneurial Activity, TEA Total Early-Stage)، التي مضي على تأسيسها ٤٢ شهراً أو أقل، وتقسّم على نوعين: مشاريع ناشئة (nascent business)، إذا لم تدفع أي رواتب أو أجور للمالكين أو للعاملين فيها؛ ومشاريع جديدة (new business)، إذا قامت بدفع الرواتب والأجور للعاملين. وهناك أيضاً المشاريع القائمة (established business)، التي تجاوز عمرها ٤٢ شهراً. ويُعد الشخص ريادياً إذا كان يملك المشروع بشكل كلي أو جزئي ويشرف على إدارته بنفسه في مختلف المراحل.

٢-٢ مراجعة بعض الدراسات السابقة

تناولت عدد من الدراسات واقع ريادة المرأة في فلسطين، وأكدت جميعها على انخفاض معدل مشاركة المرأة الفلسطينية في ريادة الأعمال.

٢-٢-٢ ريادة النساء في العالم

يلخص تقرير ريادة المرأة لعام ٢٠١٢ (Kelley et al, 2013) مستوى انتشار ودوافع وخصائص وتأثير ريادة المرأة في الدول التي شاركت في إجراء مسح السكان البالغين (APS) وفي إعداد تقرير الريادة العالمي أيضاً. ويبين التقرير أن ١٢٦ مليون امرأة بدأت مشروعاً جديداً في تلك الدول، وأن ٩٨ مليون من النساء يدرن مشاريعهن التجارية الخاصة. وتبين أن ٤٨ مليون من الرياديات و ٦٤ مليون من صاحبات الأعمال يوظفن عاملاً واحداً على الأقل. وتتفاوت مشاركة النساء في الأعمال الريادية بشكل كبير من دولة أو منطقة إلى أخرى، فهي لا تتعدى ١% في باكستان، وتصل إلى ٤٠% في زامبيا.

وسجلت أعلى نسبة للريادية الكلية (Total Entrepreneurship Rate) في منطقة ما وراء الصحراء الإفريقية حيث بلغت نسبة المشاركات في نشاط ريادي ٢٧% من النساء في سن العمل (١٨-٦٥ سنة)، وتلتها منطقة أميركا اللاتينية وحوض الكاريبي بنسبة ١٥%، وسجلت النسبة الأدنى في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حيث بلغت ٤%. ولوحظ أن انخراط النساء في النشاط الريادي كان أقل من انخراط الرجال في معظم الدول، ولكن مستويات التفاوت كانت مرتفعة جدا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ووسط آسيا (٤-١)، ومنخفضة في منطقة ما وراء الصحراء وفي الدول النامية الآسيوية. وتفوقت نسبة انخراط النساء في ريادة الأعمال بالمقارنة مع الرجال في عدد محدود جدا من الدول وهي بنما وتايلند وغانا والاكوادور ونيجيريا والمكسيك أوغندا. كما لوحظ ارتفاع نسبة توقف المشاريع الريادية النسوية بالمقارنة مع نسبة توقف المشاريع الريادية المملوكة للرجال في مناطق ما وراء الصحراء الإفريقية، ودول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ووسط آسيا.

وبخصوص مجالات تركيز النشاط الريادي، تبين أن نصف النشاطات الريادية على الأقل في جميع المناطق تتركز في قطاع الاستهلاك، وتصل هذه النسبة ٨٠% في منطقة جنوب الصحراء الإفريقية. ولا تختلف نسب تركيز النشاطات الريادية للرجال عن ذلك، ولكن بنسب أقل، وتنوع أكبر باتجاه التوسع في نشاطات التصنيع. ولوحظ أن التركيز في نشاطات الاستهلاك سمة سائدة في الاقتصادات التي يعتمد نموها على المصادر (factor driven economies)، بينما تزيد نشاطات خدمات الأعمال (business services) في الاقتصادات المتطورة.

أما ظاهرة تشغيل آخرين في كافة المناطق النامية، فباستثناء دول أوروبا الشرقية، فإن الرياديات أقل توظيفاً للعمال من الرياديين، وخصوصاً في دول أميركا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، حيث أكثر من نصف الرياديات يسيرون أعمالهن الريادية بمفردهن، بينما ٨٠% من الرياديات في أوروبا الشرقية يوظفن عاملين آخرين في منشآتهن. ويلاحظ أن التفاوت في تشغيل آخرين سجل في منطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ووسط آسيا، حيث تبين أن صاحبات الأعمال الريادية في مختلف المراحل لا يوظفن عمال آخرين بنسبة تزيد عن ٦٠% من أقرانهن من الرجال.

عرضت دراسة كوهون (Cohoon, 2010) الفروقات بين الرياديات والرياديين الناجحين من حيث الدوافع لبدء الأعمال، وتأثير كل من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، ومصادر التمويل، والتحديات التي تواجه الرياديين عند البدء بأعمالهم. واعتمدت الدراسة على مسح شمل ٥٤٩ شركة عالمية، تبين أن نحو ٤٠% منها تتميز باعتمادها على تكنولوجيا متقدمة، وأن ٧% من الشركات التي تعتمد التكنولوجيا المتقدمة فقط هي شركات نسائية. وتبين أيضاً عدم وجود اختلافات كبيرة بين الذكور والإناث من حيث الدوافع الريادية، وكان التعليم الجامعي مهماً لكلا الجنسين. بينما تبين أن الخبرة السابقة للنساء كانت أكثر تأثيراً على نجاح المشروع الريادي من دور الخبرة لدى الذكور. وتبين أن تأثير التشابكات والعلاقات المهنية والعملية للنساء كانت أكثر تأثيراً على نجاح المشروع الريادي من الذكور. ومن حيث مصادر التمويل، تبين الدراسة أن المدخرات الشخصية هي المصدر الأكثر تمويلاً للمشاريع الريادية لكل من الذكور والإناث، ولكن بنسبة أكبر لدى الإناث.

وتعتمد الإناث أكثر من الذكور على التمويل المبكر من قبل الشركاء، بينما يعتمد الذكور بشكل أكبر على رأس المال الاستثماري. ومن التحديات التي تواجه النساء أكثر من الذكور هو القلق حيال حماية حقوق الملكية الفكرية للشركة.

وقامت مؤسسة بحوث النوع الاجتماعي الاقتصادية وتحليل السياسات (GERPA, 2007)، ببرنامج بحثي تناول الواقع والإمكانيات والآفاق المستقبلية لريادة النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتم إعداد دراسة حالة ريادة النساء في كل من مصر، وتركيا، ولبنان. وبينت دراسة ريادة النساء في مصر (EL Mahdy and El-Nakeeb, 2007) أن الأعمال المملوكة للنساء تتصف بأنها صغيرة وصغيرة جداً، وغالبيتها غير منظمة (informal). كما كانت إنتاجية العمل في الشركات التي تملكها النساء أقل بكثير مما هي في الشركات التي يملكها الذكور، حيث بلغت الربح فقط. وعرضت الدراسة أهم العوامل المؤثرة سلباً على ريادة النساء، والتي تم تصنيفها إلى عوامل على المستوى الكلي وعلى المستوى الجزئي. وتضم عوامل المستوى الكلي القيود القانونية والسياسية والمؤسسية، ومسؤولية ودور المرأة الاجتماعي. وعلى المستوى الجزئي حددت الدراسة ثلاث مجموعات رئيسية من العوامل المؤثرة في ريادة المرأة وهي: ضعف التنمية البشرية، وقلة مصادر التمويل، وضعف رأس المال الاجتماعي. وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات كان أبرزها صياغة سياسات وقوانين تستهدف تمكين النساء بشكل خاص، وتحسين المناخ الاستثماري، وابتكار حلول لتسهيل حصول المرأة على التمويل والخدمات المالية الأخرى.

وخلصت دراسة حالة ريادة المرأة في تركيا، إلى العديد من النتائج، أهمها: ضعف توجه النساء نحو البدء بإنشاء أعمال خاصة، واقتصار نشاطات ريادة النساء على مشاريع صغيرة وفي نطاق ضيق، حيث تقتصر أغلب المشاريع النسائية على أعمال تقليدية، مثل الخياطة، والتطريز، والبيع بالتجزئة. وتعتبر الحاجة والضرورة الاقتصادية هي الدافع الأساسي لمعظم النساء لدخول عالم الأعمال الخاصة. واستنتجت الدراسة أن أهم المشاكل التي تواجه الريادة في تركيا (لكلا الجنسين) هي: ارتفاع معدلات الضريبة وصعوبة التعامل مع إدارتها، وانخفاض الطلب على الإنتاج، وتوفير رأس المال الأولي. وتقدمت بمقترحات كان أهمها ضرورة توفير الدعم المالي والقروض بمعدلات فائدة منخفضة، وتحسين البيئة الاستثمارية، مع عدم إهمال العوامل الأخرى. وأوصت بضرورة تأسيس "مركز ريادة النساء" مهمته إزالة العوائق أمام ريادة النساء، وتأمين مساهمة فاعلة لريادة النساء في الاقتصاد الوطني عبر خطط وبرامج موجهة (Ozar, 2007). وفي لبنان، أوردت دراسة مؤسسة البحوث والاستشارات أن أهم المشاكل التي تواجه ريادة النساء في لبنان تكمن في ضعف الإطار القانوني الداعم والمساند لتشجيع وتوجيه النساء نحو ريادة الأعمال، والقيود والعقبات التي تفرضها الأسرة والمجتمع، وصعوبة وصول النساء إلى المصادر والمهارات والمعرفة اللازمة بسبب التمييز حسب النوع الاجتماعي، وكذلك نقص مصادر التمويل للبدء بأعمال ريادية. وأوصت الدراسة بالعمل على زيادة وتسهيل الوصول والحصول على المهارات والمعرفة اللازمة لبيئة الأعمال، وزيادة وتنويع الخدمات المالية (Hamdan et al, 2007).

كما أشارت ماري بيريت (Barrett, 2012) في دراستها لواقع ريادة النساء في استراليا، إلى أن الأسباب التي مكنت استراليا من احتلال المرتبة الثانية في العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية من حيث تطور النشاط الريادي للنساء في الدول المتقدمة تعود إلى توفر مزيجاً من الفرص والمهارات لدى النساء الاستراليات، إضافة إلى مواكبة وسائل الإعلام لعرض القصص الريادية الناجحة والاهتمام بها. كما أشارت أن رغبات النساء الرياديات في استراليا تختلف عن رغبات الذكور، حيث أنهن أقل رغبة بنمو الإنتاج والتصدير إلى الخارج. وتتصف الأعمال النسائية بأنها ذات نمط خدماتي، بينما تتميز أعمال الذكور بأنها ذات نمط صناعي. وتقدم الحكومة الأسترالية العديد من البرامج والخدمات الفعالة وبتكلفة قليلة، وتشتمل على برامج تدريبية، وبرامج إرشاد، والمشاركة في معارض تجارية في الخارج وغيرها. وتشير الدراسة إلى انتشار العديد من المؤسسات التي تشجع ريادة النساء ليصبحن رياديات ناجحات من خلال تحقيق التواصل بينهن وبين الرياديين والمستثمرين، للاستفادة من تجاربهم وخبراتهم، والحصول على مساعدتهم. تناول العديد من الباحثين موضوع مشاركة المرأة في سوق العمل، ولكن عدداً قليلاً منهم تطرق إلى مشاركتها في الأعمال الخاصة، أي كريادية أعمال. كما أن الدراسات المحدودة التي حاولت دراسة مشاركة المرأة في النشاط الخاص لم تستند إلى مسوحات علمية جادة لتلك المشاركة، بما يسمح بتعميم نتائجها باستثناء دراسة معهد ماس "الحرفيات وصاحبات الأعمال الفلسطينيات: الواقع والآفاق" (قرلز وآخرون، ٢٠٠٥)، التي استندت إلى مسح شمل ٢٠٠٠ سيدة أعمال في الضفة الغربية وقطاع غزة في عام ٢٠٠٥. وبينت تلك الدراسة أن درجة الاستعداد للانخراط بالأعمال الريادية كانت أعلى في المناطق الفقيرة في محافظات الخليل وخان يونس وجنين ورفح وشمال مدينة غزة. أما درجة الاستعداد للانخراط بريادة الأعمال بحسب العمر، فكانت الأعلى لفئات العمر بين ٢٦-٤٥ سنة، وهي مرتفعة لدى المطلقات والأرامل. كما تبين الدراسة أن استعداد النساء في قطاع غزة كان أكبر من الضفة الغربية. وتبين أيضاً أن أعلى درجة استعداد للانخراط بالنشاط الخاص كانت بين من انهين دبلوم مهني متوسط، يليهن من انهين دبلوم أكاديمي، وتخفض لدى من انهين البكالوريوس فأكثر. كما تبين أن درجة الاستعداد للريادة كانت أعلى لمن ينتمين لأسر ضمن شريحة الدخل الأدنى (٣٠٠-٤٠٠ دولار شهرياً). أما الصعوبات التي تواجه الرياديات فتصنفها الدراسة إلى صعوبات ناجمة عن الاحتلال الإسرائيلي وسياساته المعادية، ومشكلات ذات صلة بالأسرة والمجتمع، ومشكلات السوق، ومشكلات ذات صلة بمؤسسات الدعم. وبخصوص المشكلات المتعلقة بالأسرة والمجتمع تبين الدراسة أن انخراط النساء في النشاط الخاص ما زال يواجه معارضة من كبار السن، وخصوصاً منهن العازيات وساكنات القرى، وإن استمراريتهن في النشاط الخاص تعتمد على مساندة ودعم أفراد الأسرة لهن، ولاسيما في حالة الأسر الفقيرة جداً.

٣- واقع وسمات قيادة الأعمال للنساء في فلسطين

١-٣ البيئة السياسية

تتأثر مشاركة المرأة الاقتصادية بشكل عام، ومشاركتها في قيادة الأعمال بالاحتلال الإسرائيلي، ذي الطابع الكولونيالي الاستيطاني، وسياساته الرامية إلى تهميش الوجود الفلسطيني بكافة الوسائل والأساليب الإدارية المباشرة والاقتصادية. وعمل لما يزيد عن ٤٦ سنة على إقصاء المواطنين الفلسطينيين عن أراضيهم ومياهم ومصادرهم الطبيعية والاقتصادية. وحول الاحتلال الاقتصاد الفلسطيني إلى سوق لمنتجاته وخزان احتياط من العاطلين عن العمل، الذين يعتمدون على سوق العمل الإسرائيلية. وأدى إهماله للبنى التحتية الفلسطينية، وتقييد الاستثمارات الخاصة، وتقييد التجارة الخارجية والداخلية من خلال نظام الإغلاق والحصار الذي يفرضه على الأراضي المحتلة، والتي ترافقت مع اعتداءات وحشية، وأعمال القمع والتدمير التي مارسها لإحباط التنمية، إلى زيادة مخاطر الاستثمار وإضعاف معدلات النمو، مما جعل الاقتصاد الفلسطيني يعيش حالة من الركود المستمر، ويعاني من تراكم البطالة والفقر. ولم تتمكن السلطة الوطنية الفلسطينية التي نشأت إثر اتفاقات أوسلو المؤقتة الموقعة بين منظمة التحرير الفلسطينية في الفترة ١٩٩٣-١٩٩٥ من تغيير هذا الواقع. ويرجع ذلك إلى بقاء مفاتيح التحكم في الاقتصاد الفلسطيني بأيدي سلطات الاحتلال: السيطرة على معظم الموارد ومصادر النمو ولاسيما القدس الشرقية، وغور الأردن، و٦٢% من أراضي الضفة الغربية، و٨٠% من مياهاها، والسيطرة على كامل حدود دولة فلسطين ومعابرها مع مصر والأردن. هذا فضلا عن بقاء جباية ثلثي إيرادات السلطة الوطنية الفلسطينية من الجمارك والضرائب بأيدي وزارة المالية الإسرائيلية، وحرمان السلطة من إتباع سياسات تجارية ونقدية مستقلة منسجمة مع احتياجات الاقتصاد الفلسطيني.

على الرغم من ذلك كله، يعمل المواطنون الفلسطينيون على بناء اقتصادهم بكل جد ومثابرة وتحد لجبروت الاحتلال. وهم لا يدخرون أي جهد لتعزيز صمودهم وبقائهم في وطنهم. وساعدتهم في ذلك الدعم السياسي والمالي الذي يتلقونه من أشقائهم العرب، ومن دائرة واسعة من الدول المانحة. وحققوا إنجازات هامة في هذا المجال، بما في ذلك بناء مؤسساتهم العامة، وتحسين التعليم والخدمات الصحية والمرافق العامة، في إطار معركتهم الشاملة لإنهاء الاحتلال واستعادة حقوقهم، وعلى رأسها حقهم في تقرير مصيرهم في دولة مستقلة وسيادية على حدود الرابع من حزيران ١٩٦٧ وعاصمتها القدس الشرقية، وعودة اللاجئين وفق قرارات الأمم المتحدة ذات الصلة.

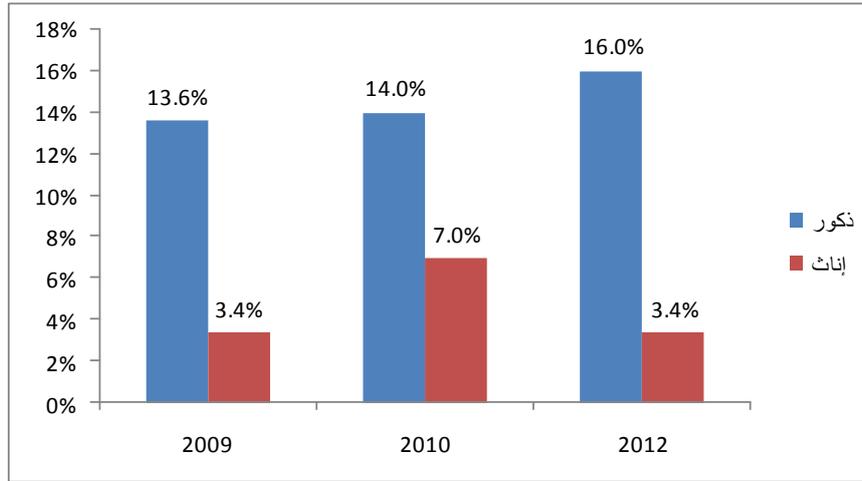
١-٣ المؤشرات العامة لريادة الأعمال بين النساء

يبين الشكل رقم ١ أن نسبة الرياديات في المراحل المبكرة عام ٢٠١٢ لا تتعدى ٣.٤% من إجمالي عدد النساء البالغات (١٨ سنة فما فوق)، بينما بلغت نسبة الرياديين الذكور في المراحل المبكرة، أي الذين لم تتجاوز مشاريعهم الخاصة حاجز الـ ٤٢ شهر في نفس العام ١٦% من إجمالي عدد الرجال البالغين (١٨ سنة فما فوق).

ولوحظ حدوث تذبذب واضح في نسبة النساء البالغات (١٨ سنة فما فوق) اللواتي انشأن مشاريع خاصة من سنة لأخرى، حيث ارتفعت من ٣.٤% عام ٢٠٠٩ إلى ٧% عام ٢٠١٠، ثم انخفض من جديد إلى ٣.٤% في العام ٢٠١٢. بالمقابل شهد معدل نمو نسبة أصحاب المشاريع الخاصة من الذكور البالغين ضمن المراحل المبكرة، نموا مضطربا في السنوات ذاتها من ١٣.٦% إلى ١٤% وإلى ١٦% من إجمالي الذكور البالغين على التوالي.

شكل ١: معدل النشاط الريادي (في المراحل المبكرة) في فلسطين

لكل من الذكور والإناث للسنوات ٢٠٠٩، ٢٠١٠، ٢٠١٢

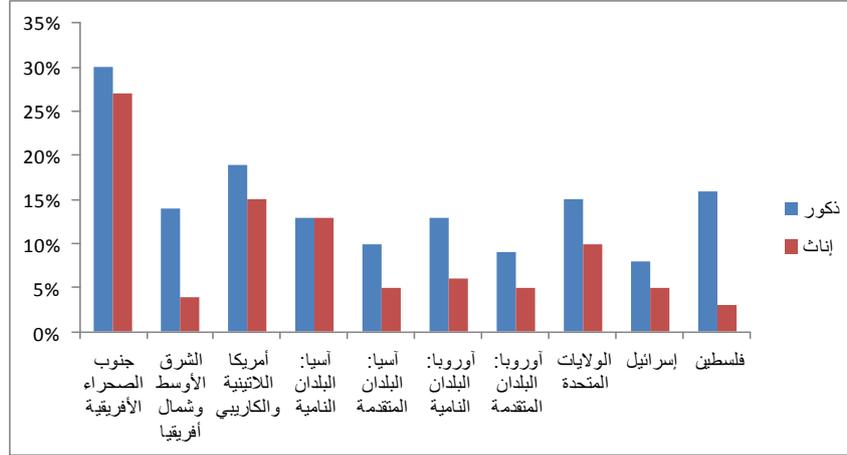


المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS) للسنوات ٢٠٠٩، ٢٠١٠، ٢٠١٢.

كما لوحظ أن ٧٦% من مشاريع رياديات الأعمال في المراحل المبكرة (لم يتجاوز عمرها ٤٢ شهراً) هي مشاريع ناشئة (nascent)، أي لم تدفع أجور لعاملها، و ٢٤% أصبحت في مرحلة المشاريع الجديدة (new business)، أي قمن بدفع أجور للعاملين فيها. أما نسبة النساء اللواتي يمتلكن أو يدرن مشاريع ريادية مستقرة (established)، (أي تخطت حاجز ٤٢ شهر)، فبلغت ٠.٧% من إجمالي النساء البالغات في عام ٢٠١٢. وهذا يعني أن امرأة واحدة من بين كل خمس نساء يقمن مشاريع خاصة تنتقل من المرحلة المبكرة إلى مرحلة الاستقرار، الأمر الذي يستوجب الاهتمام ولاسيما من الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني لتوفير شبكات أمان ووسائل دعم لزيادة قدرة المشاريع الناشئة على تحقيق الاستدامة.

كانت دولة فلسطين في المرتبة ٥٨ من بين ٦٧ دولة مشاركة في مرصد الريادة العالمي من حيث معدل انتشار ريادة النساء في المراحل المبكرة في العام ٢٠١٢، والمرتبة ٦٦ من بين ٦٧ دولة من حيث معدل ملكية النساء للمشاريع في مرحلة الاستقرار. ويتضح من الشكل ٢ وجود فروقات كبيرة بين مستويات انتشار الريادة في أقاليم العالم المختلفة، حيث تعد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الأسوأ بين البلدان النامية من حيث مؤشرات توسع الريادة، والأكثر تخلفاً من حيث حجم الفجوة بين ريادة النساء مقارنة مع الذكور، إذ بلغت نسبة ريادة النساء إلى ريادة الذكور نحو (٤:١) في هذا الإقليم.

شكل ٢: معدل النشاط الريادي (في المراحل المبكرة) بحسب الجنس والأقاليم الجغرافية، ٢٠١٢



المصدر: مرصد الريادة العالمي، مسح السكان البالغين (APS)، ٢٠١٢.

٢-٣ سمات وخصائص ريادة الأعمال للنساء في فلسطين

يعرض هذا الجزء من الدراسة السمات الرئيسية لرياديات الأعمال في فلسطين، ولاسيما دوافع دخولهن إلى النشاط الخاص، وتوزيع انتشار مشاريعهن الخاصة جغرافياً، وبحسب نوع التجمع السكاني، والعمر، والمستوى التعليمي. كما يشتمل على سمات أنشطتهن الاقتصادية، وتصوراتهن الريادية والأثر الاقتصادي لنشاطاتهن الاقتصادية الخاصة.

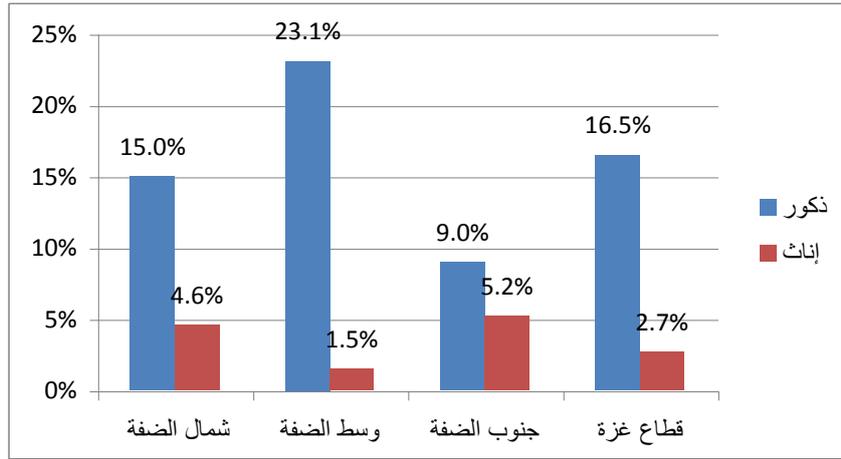
١-٢-٣ دوافع الأنشطة الريادية للنساء في فلسطين

يبين مسح السكان البالغين أن الضرورة الاقتصادية كانت الدافع لدخول ٦٠% من النساء لريادة الأعمال، وأن استغلال الفرص كان الدافع ل ٢٠% من الرياديات. أما نسبة النساء اللواتي قمن بريادة الأعمال بدافع الفرصة والضرورة معاً فبلغت ٢٠%. وتتوزع أنواع الفرص التي تدفع النساء لولوج ريادة الأعمال بواقع ٥٨% من الرياديات يهدفن لتحقيق استقلالية أكبر، و ٤٢% منهن لتحقيق زيادة في الدخل. وبمقارنة تلك النتائج مع بيانات العام ٢٠١٠ تبين حدوث ارتفاع في نسبة المشاريع الريادية التي نشأت بفعل الضرورة، وتراجعت في نسبة المشاريع التي نشأت بدافع استغلال الفرص، حيث نشأ ٣٩% من المشاريع النسائية بدافع الضرورة، ونشأ ٣٢% منها بدافع الفرصة، بينما نشأ ٣٩% بالدافعين معاً. كما أظهرت بيانات المسح تخلي نحو ٥.٦% من النساء عن مشاريعهن الخاصة بسبب عدم ربحية المشروع بشكل رئيسي في العام ٢٠١٢. (ماس، 2012).

٢-٢-٣ معدلات انتشار نشاطات النساء الريادية جغرافياً

بينت نتائج المسح حول نسب انتشار ريادة النساء لعام ٢٠١٢ أن منطقة جنوب الضفة الغربية (محافظة الخليل) احتلت المرتبة الأولى، تلتها منطقة شمال الضفة الغربية، ومنطقة قطاع غزة، بينما كانت منطقة الوسط (محافظة القدس ورام الله) المرتبة الأخيرة (انظر الشكل ٣).

شكل ٣: معدل النشاط الريادي في المرحلة المبكرة حسب الجنس والمنطقة الجغرافية، ٢٠١٢



المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، ٢٠١٢.

ويمكن تفسير انخفاض ريادة النساء في منطقة الوسط لأنها الأفضل من حيث نسبة مشاركة النساء في القوة العاملة، وكذلك الأقل من حيث معدل البطالة بين النساء (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٢). ويعود ذلك إلى تركيز القطاع العام والشركات الكبرى والمؤسسات غير الحكومية فيها، والتي تفتح فرص عمل وافرة نسبياً للنساء. وينخفض معدل انتشار النشاط الريادي بين النساء في قطاع غزة مقارنة مع الضفة الغربية. ويعزى ذلك إلى الحصار الإسرائيلي المفروض على القطاع لمدة طويلة، وسوء الوضع الاقتصادي، وارتفاع معدل الخصوبة الذي يعد من أعلى المعدلات عالمياً في ظل الضعف الشديد للبنية التحتية المساعدة لمشاركة المرأة الاقتصادية.

كما تبين نتائج المسح كبر الفجوة في انتشار النشاط الريادي بين النساء والرجال في كافة المناطق وتفاوتها، حيث بلغت الفجوة ٢١.٦ نقطة مئوية في وسط الضفة الغربية، و١٣.٨ نقطة مئوية في قطاع غزة، و١٠.٤ نقطة في شمال الضفة، و٣.٨ نقطة مئوية في منطقة الخليل. ويرجع ارتفاع التفاوت في منطقة الوسط (محافظة القدس ورام الله) إلى توفر فرص عمل للنساء فيها بشكل أكبر نسبياً كما ذكرنا سابقاً، حيث نسبة البطالة بين النساء فيها كانت أقل من منطقة الجنوب بـ ١٠ نقاط مئوية، ومن منطقة شمال الضفة الغربية بـ ٥ نقاط مئوية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٣).

٣-٢-٣ معدلات انتشار ريادة الأعمال للنساء بحسب نوع التجمع السكاني

يبين الشكل ٤، أن معدل انتشار النشاط الريادي للنساء في المخيمات في مرحلتيه المبكرة والمستقرة هو الأعلى من بين التجمعات السكانية الأخرى. ويعود ذلك إلى البطالة المرتفعة بين النساء في المخيمات مقارنة مع التجمعات السكانية الأخرى، والتي تدفعهن إلى البحث عن مصادر دخل جديدة من خلال إنشاء مشاريع خاصة. ويتضح أيضاً أن التجمعات الريفية احتلت المرتبة الثانية، بينما احتلت التجمعات الحضرية (المدن) المرتبة الأخيرة من حيث معدل انتشار ريادة النساء. ويرجع ذلك إلى أن فرص العمل للنساء في التجمعات الحضرية متوفرة بصورة أكبر نسبياً مما هي عليه في التجمعات الأخرى، فضلاً عن أن متطلبات إنشاء مشاريع ريادية في المناطق الحضرية تكون أعلى مما هي عليه في المناطق الريفية، وخصوصاً تكاليف التأسيس والمواصفات المطلوبة للسلع والخدمات والقدرة على منافسة سلع المنشآت الحديثة. ومن الملاحظ أن ترتيب معدلات انتشار المشاريع الريادية للذكور في التجمعات السكانية المختلفة كانت متناظرة مع معدلاتها للإناث، حيث كان معدل النشاط الريادي للذكور في المخيمات هو الأعلى، يليه الريف ومن ثم التجمعات الحضرية، ولكن معدلات انتشار النشاط الريادي للذكور كانت خمسة أضعاف مما هي لدى الإناث.

شكل ٤: معدل النشاط الريادي للنساء بحسب المراحل الريادية

ونوع التجمع السكاني، ٢٠١٢

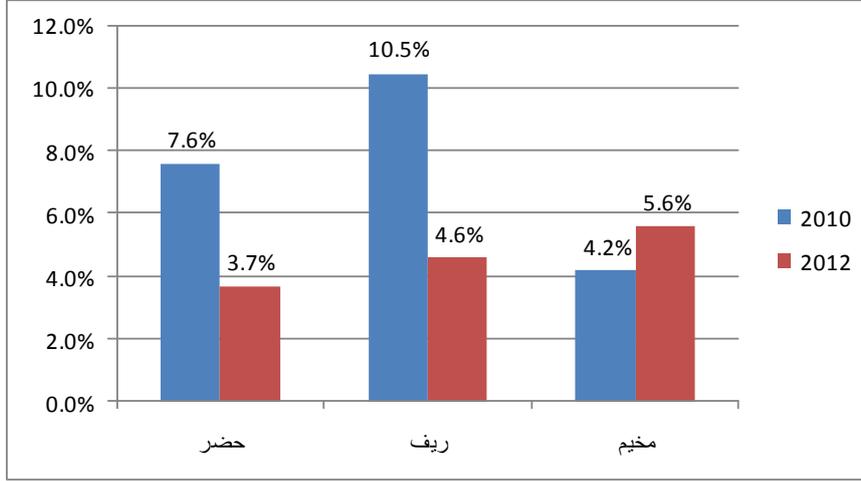


المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، ٢٠١٢.

وبالمقارنة مع العام ٢٠١٠، يتضح من الشكل ٥ تراجع معدل النشاط الريادي لدى النساء في التجمعات الحضرية والريفية، الأمر الذي أدى إلى انخفاض معدل النشاط الريادي الإجمالي للنساء في الأراضي الفلسطينية كما ذكرنا في بداية هذا الفصل. ومن جهة أخرى، ارتفع معدل النشاط الريادي للنساء في المخيمات، ليصبح الأعلى في العام ٢٠١٢ بعد أن كان الأقل في العام ٢٠١٠. ويعود التراجع في معدل النشاط الريادي إلى تباطؤ النمو الاقتصادي، الذي عادةً ما يكون تأثيره على المخيمات أكثر حدة من تأثيره على المناطق الحضرية والريفية. ويعود ذلك إلى افتقار سكانها الفقراء من اللاجئين إلى مدخرات أو أملاك يمكن استغلالها في أوقات الأزمات.

شكل ٥: معدل النشاط الريادي للنساء حسب نوع التجمع السكاني،

للعامين ٢٠١٠ و ٢٠١٢^٣



المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، ٢٠١٠ و ٢٠١٢.

من المثير للانتباه أن مقارنة مؤشرات الريادة بين عام ٢٠١٢ وعام ٢٠١٠ يشير إلى ارتفاع نسبة الأعمال الريادية النسائية المقامة بدافع استغلال الفرص في المخيمات في الوقت الذي تراجع فيه معدل انتشار ريادة النساء إلى النصف ما بين العامين المذكورين. إذ بينت نتائج مسح السكان البالغين أن نسبة المشاريع المقامة من قبل النساء في المخيمات بدافع الضرورة لم تتغير بين العامين ٢٠١٠ و ٢٠١٢ وبقيت في حدود ٢٠%، بينما ارتفعت في المدن من ٤٦% إلى ٦٧%، وارتفعت في المناطق الريفية من ٢٩% إلى ٥٠%. بالمقابل، ارتفعت نسبة المشاريع الريادية النسائية المقامة بدافع استغلال الفرص في المخيمات من ٢٠% إلى ٤٠% بين العامين ٢٠١٠ و ٢٠١٢، بينما هبطت في المدن من ٣٠% إلى ٢٢% وفي الريف من ٣٨% إلى ١٠% خلال الفترة نفسها. أما نسبة المشاريع الريادية المقامة بالدافعين معاً، الضرورة والفرصة، فقد شهدت هبوطاً في المخيمات من ٦٠% إلى ٤٠%، وانخفضت في المدن من ٢٤% إلى ١١%، وارتفعت في الريف من ٣٣% إلى ٤٠%. وتعد العلاقة العكسية بين النمو الاقتصادي ونمو النشاط الريادي بدافع استغلال الفرص في المخيمات ظاهرة محيرة. والتفسير المرجح أن تراجع مستوى المعيشة في المدن والقرى بسبب هبوط النمو الاقتصادي يؤدي إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات الرخيصة في المخيمات، الأمر الذي يحفز نشوء مبادرات ريادية جديدة استجابةً لذلك.

^٣ هذا التوزيع هو معدل النشاط الريادي في كل تجمع سكاني، أي بالنسبة لعدد النساء في كل تجمع، وعند النظر في توزيع الرياديات حسب التجمعات السكانية فإننا نجد أن المناطق الحضرية هي التي تحتضن العدد الأكبر من الرياديات في فلسطين، وذلك نظراً لأنها تحتوي على النسبة الكبرى من عدد السكان.

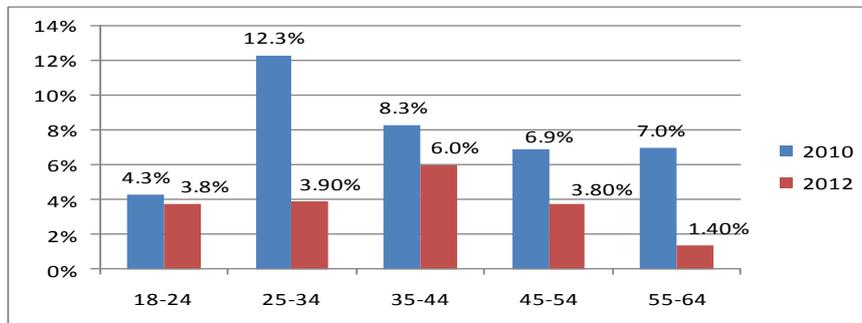
٤-٢-٣ معدلات انتشار الرياضة في فئات العمر المختلفة

تنتشر الرياضة في مراحلها المبكرة بين الشابات بشكل أكبر مما هي عليه في أوساط النساء في المراحل العمرية المتقدمة. ويعزى ذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الشابات، ولاسيما المتعلقات منهن، بسبب شح فرص العمل في السوق الفلسطينية، مما يدفعهن للتوجه نحو إنشاء أعمال خاصة. أما بالنسبة لملكية وإدارة المشاريع القائمة، فإنها تتركز بشكل أكبر بين النساء في المراحل العمرية المتوسطة (٣٥-٤٤). ويرجع ذلك لحاجة تلك الأعمال للخبرات والمهارات والقدرات التي تتوفر لدى هذه الفئة العمرية بشكل أكبر من بقية النساء. كما أن هامش الحريات المتاحة للنساء يتوسع مع تقدم العمر، بما في ذلك تحررها من بعض أعمالها المنزلية بعد تجاوز أبنائها مراحل الطفولة.

وبالمقارنة مع الذكور، تبين أن متوسط سن الرياديات كان أصغر من متوسط سن الرياديين. إذ بلغ متوسط أعمار الرياديات في جميع مراحل المشاريع الرياضية نحو ٣٤ سنة مقارنة مع ٣٦ سنة للذكور في عام ٢٠١٢. ويلاحظ أن معدل النشاط الريادي لدى الرياديين والرياديات من فئة الشباب (١٨-٣٤) منخفض في مرحلة المنشآت الرياضية المستقرة (established)، ومرتفع بين الفئات العمرية المتوسطة. ويلاحظ أن أعلى نسبة من الرياديات في جميع المراحل تأتي من الفئة العمرية المتوسطة (٣٥-٤٤) بالمقارنة مع بقية الفئات العمرية، وتضعف بين فئة كبار السن (٥٥-٦٤). أما بالنسبة للذكور، فيلاحظ أن نشاطهم الريادي يتركز في الفئة العمرية (٤٥-٥٤)، وهو منخفض لدى فئات الشباب (١٨-٣٤). كما لوحظ أن نسبة رياديين المرحلة المبكرة من فئة كبار السن (٥٥-٦٤) بلغت ١٨,٣%، وهي نسبة مرتفعة ومقاربة مع فئات السن الأدنى، أما نسبتهم في النشاطات الرياضية في مرحلة الاستقرار فقد تراجعت إلى ٦,٩% في عام ٢٠١٢. لم يطرأ أي تغيير على متوسط أعمار الرياديات في فلسطين في العام ٢٠١٢ مقارنة بالعام ٢٠١٠، حيث بلغ ٣٤ سنة في العامين المذكورين. ولكن انخفاض نسبة انتشار النشاط الريادي لدى النساء في العام ٢٠١٢ من ٧% إلى ٣,٥%، جعل من الفئة العمرية (٣٥-٤٤) الأكثر رياضية، وحلت بذلك محل الفئة العمرية (٢٥-٣٤). كما أصبحت الفئة العمرية (٥٥-٦٤) الأقل نشاطاً بدلاً من الفئة (١٨-٢٤) في العام ٢٠١٠. (انظر الشكل ٦).

شكل ٦: معدل النشاط الريادي للنساء حسب الفئات العمرية،

للعامين ٢٠١٠ و ٢٠١٢

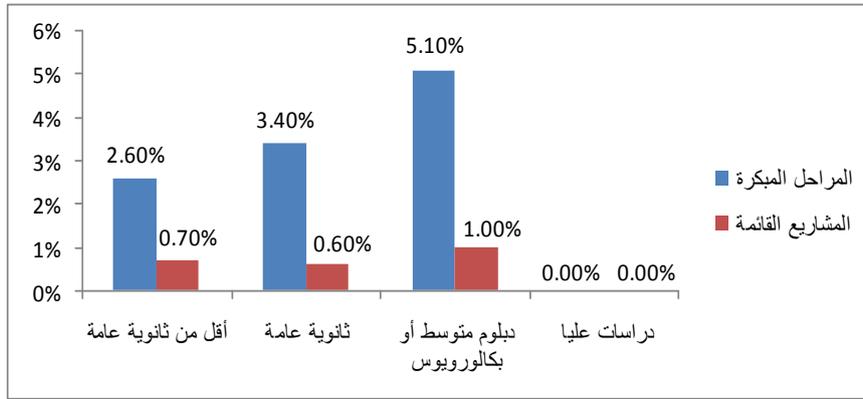


المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، ٢٠١٠ و ٢٠١٢.

٥-٢-٣ المستوى التعليمي للرياديات

بينت مسح السكان البالغين وجود علاقة طردية بين مستويات التعليم (باستثناء مرحلة الماجستير فأعلى) ومعدلات الريادة. فكما يلاحظ من المعطيات في الشكل ٧، يرتفع معدل النشاط الريادي لدى النساء بارتفاع المستوى التعليمي. فقد تبين أن معدل البطالة بين النساء اللواتي يحملن شهادة الدبلوم المتوسط أو البكالوريوس بلغ ٤٧%، وهو مرتفع بشكل كبير مقارنة مع بقية المستويات التعليمية. كما تبين أن معدل انتشار النشاط الريادي بين النساء اللواتي يحملن شهادة الدبلوم المتوسط أو البكالوريوس كان الأفضل من بين المستويات التعليمية المختلفة (انظر شكل ٧).

شكل ٧: معدل النشاط الريادي للنساء بحسب المراحل الراحلة والمستوى التعليمي، ٢٠١٢



المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، ٢٠١٢.

وقد يعود ذلك إلى ارتفاع نسبة البطالة بين أفراد تلك الشريحة، مما يدفع جزءاً منهم إلى الشروع بإنشاء أعمال ومشاريع خاصة. ومن الملاحظ أيضاً عدم إقبال النساء اللواتي يحملن شهادات الدراسات العليا (ماجستير فأعلى) على النشاط الريادي. ويرجع ذلك إلى سهولة حصولهن على فرص عمل مناسبة، حيث هبط معدل البطالة لتلك الفئة من النساء إلى ١١.٥% في العام ٢٠١٢، وهذا المعدل يقل عن ثلث معدل البطالة لبقية النساء في عام ٢٠١٢. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٣) وتؤكد هذه النتائج على أهمية التعليم في زيادة انخراط المرأة في النشاط الاقتصادي، بما في ذلك ريادة الأعمال. ومما يجد ذكره أيضاً، أن النتائج أظهرت عدم وجود اختلاف بين الذكور والإناث من حيث ارتباط النشاط الريادي بالمستوى التعليمي، حيث أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي ازداد النشاط الريادي.

٦-٢-٣ مجالات النشاط الاقتصادي التي تتركز فيها مشاريع النساء

بينت نتائج مسح السكان البالغين لعام ٢٠١٢ تركز ٥٧,٥% من الأنشطة الريادية النسوية في قطاع الاستهلاك، أي تباع سلع وخدمات للمستهلكين، وهذه ظاهرة عامة في جميع الدول النامية. أما فروع النشاط الأخرى، فقد تركز ٢٢,٤% في النشاطات التحويلية، و١٢,٥% منها تتركز في الزراعة، و٧,٥% منها تتركز في خدمات الأعمال. وبالمقارنة مع ذات المسح لعام ٢٠١٠، لوحظ تراجع في الأنشطة الريادية النسوية الموجهة للمستهلكين بـ ١٠ نقاط مئوية، وازدياد نسبة النشاطات التحويلية بـ ٨,٥ نقطة مئوية والنشاطات الزراعية بـ ٢,٥ نقطة مئوية، وتراجع خدمات الأعمال بـ ١,٤ نقطة مئوية.

وبالمقارنة مع أوجه الأنشطة الريادية للرجال، لوحظ وجود اتجاهات تركز وتغير متماثلة في جميع مجالات النشاط باستثناء الزراعة والنشاطات الإستخراجية. فقد بلغت نسبة أنشطة الرجال الريادية الموجهة للمستهلكين ٤٧,٧% من إجمالي الأنشطة الريادية في عام ٢٠١٢، بانخفاض ٩ نقاط مئوية عن عام ٢٠١٠، وفي مجال الصناعة التحويلية ٣٤,٧%، بارتفاع قدره ١٩ نقطة مئوية، وفي الزراعة ١٠,٦%، بانخفاض قدره ٦,٤ نقاط مئوية، وفي خدمات الأعمال ٦,٩%، بانخفاض قدره ٣,٦ نقاط مئوية وذلك لنفس المدة.

تعكس هذه النتائج بنية الاقتصاد الفلسطيني، الذي تحتل فيه أنشطة الخدمات حصة الأسد. كما تعكس النظرة السائدة حول تحديد مجالات العمل المناسبة للنساء، التي لا تتقبل قيادة النساء في معظم نشاطات التصنيع. هذا فضلا عن طبيعة المصادر والمهارات التي تمتلكها النساء وعدم ملاءمتها لأنشطة التصنيع، خصوصا أنها قلما تعتمد أو تستخدم التكنولوجيا الحديثة في عملية الإنتاج، ومعظمها يستخدم تكنولوجيا بدائية وبسيطة رخيصة الثمن. فضلا عن أن غالبية الأنشطة الريادية النسوية لا تقوم بتوظيف وتشغيل عاملين آخرين.

٣-٣ التصورات الريادية لدى النساء

تمثل التصورات الريادية أحد مؤشرات مرصد الريادة العالمي المهمة والتي تؤثر في انتشار النشاط الريادي. فهي تعكس النمط الثقافي السائد في المجتمع. فعلى الرغم من أن النشاط الريادي للنساء في فلسطين هو ثاني أسوأ نشاط في العالم، إلا أن التصورات الريادية للنساء الفلسطينيات أفضل بكثير من بعض أقاليم العالم (ماس، ٢٠١٢). وهذا يبين أن طموحات النساء تصطدم بعوائق تتمثل في الوضع السياسي، والتمييز الاجتماعي الذي يُمارس ضد المرأة في المجتمع الفلسطيني، فضلا عن تقسيم العمل السائد، الذي يحصر مجالات المشاركة الاقتصادية للمرأة، ويحدد أوجه التدريب والتأهيل المهني لها وفقا لذلك. ويمكن عد التصورات الريادية الايجابية نسبياً لدى النساء الفلسطينيات حافزاً للعمل على سياسات وبرامج من شأنها توسيع خيارات المرأة وفتح المجال أمامها في العديد من مجالات النشاط الاقتصادي.

بينت نتائج مسح السكان البالغين في عام ٢٠١٢ أن التصورات الريادية للإناث في فلسطين لم تتغير كثيراً مقارنة مع العام ٢٠١٠، باستثناء الإجابة على السؤال فيما إذا علمن عن أشخاص بدؤوا مشاريع ريادية خلال العامين الماضيين، التي انخفضت الإجابات عليه ب(نعم) من ٤٦,٣% إلى ٣١,٢%. ويرجع ذلك على الأرجح إلى انخفاض عدد المشاريع الريادية الجديدة التي بدأت خلال العامين الماضيين، الأمر الذي بينه مسح السكان البالغين لعام ٢٠١٢ أيضا، والذي أشار إلى انخفاض معدل النشاط الريادي في المراحل المبكرة من ١٠,٤% خلال العام ٢٠١٠ إلى ٩,٨% خلال العام ٢٠١٢. ويرى الرياديون أيضاً أن وسائل الإعلام أصبحت مهمة أكثر بتغطية القصص الريادية الناجحة في العام ٢٠١٢ بشكل أفضل من العام ٢٠١٠، حيث ارتفعت هذه النسبة حسب إجابات النساء بنحو ١٣%. ومن الملفت للانتباه أن قراءة النساء الفلسطينيات للبيئة الثقافية في فلسطين كانت ايجابية وتشجع على البدء بأعمال ومشاريع ريادية (للرجال والنساء)، حيث ترى أكثر من ٨٠% من النساء في مسح العام ٢٠١٢ أن الناس يعدون أن البدء بمشروع هو خيار مهني جيد، وأن الرياديين يحظون بالاحترام والمكانة العالية في المجتمع.

كانت التصورات الريادية للذكور في العام ٢٠١٢ أكثر ايجابية منها للإناث، حيث أجاب ٤٨% منهم (مقارنة مع ٣١.٢% للإناث) بأنهم علموا بأشخاص بدأوا مشاريع ريادية خلال العامين الماضيين، وأن النساء أقل امتلاكاً للمعرفة والمهارات المطلوبة بنسبة ٢٨%، وأكثر خوفاً من الفشل بنسبة ٢٠%، وأقل امتلاكاً لفرص البدء بأعمال جديدة بنسبة ٦% بالمقارنة مع الرجال. أما فيما يتعلق بالتصورات الريادية الأخرى والمتعلقة بالمجتمع والبيئة المحيطة، فقد تبين وجود تماثل في إجابات الذكور والإناث.

٤-٣ تقديرات تأثير زيادة النساء على التشغيل

تبين بيانات مرصد الريادة العالمي (Kelly et al, 2013) مدى تأثير زيادة النساء على اقتصادات الدول المشاركة في المسح. حيث بلغ عدد الرياديات في المراحل المبكرة التي لم يتجاوز عمرها ٤٢ شهراً في ٦٧ دولة مشاركة في مسح العام ٢٠١٢ نحو ١٢٦ مليون ريادية، وأن ٩٨ مليون منهن تملك وتدير مشاريع وأعمال قائمة تجاوز عمرها ٤٢ شهراً. وتبين أن ١١٢ مليون ريادية تقوم بتشغيل عامل واحد على الأقل، و ١٢ مليون ريادية تتوقع توسع أعمالها وتشغيل ٦ عمال على الأقل خلال السنوات الخمس القادمة.

تقديرات تأثير زيادة النشاط الخاص للنساء في فلسطين، ٢٠١٢

المؤشر	المشاريع الناشئة	المشاريع الحديثة	المشاريع القائمة
معدل انخراط النساء في النشاط الخاص (%)	٢.٦	٠.٨	٠.٧
عدد النساء الرياديات	٢٧,٠١١	٨,٣١١	٧,٢٧٢
نسبة الرياديات التي تقوم بتشغيل موظفين (%)	-	٧١.٨	٤٨.٨
عدد الرياديات التي تقوم بتشغيل موظفين	-	٥,٩٦٣	٣,٥٤٧
معدل عدد الموظفين (باستثناء المالكين)	-	٢.٥	٥.٠
مجموع عدد الموظفين (باستثناء المالكين)	-	١٤,٩٠٨	١٧,٧٣٥
إجمالي العاملين (الموظفين) +	-	٢٣,٢١٩	٢٥,٠٠٧
صافي العمالة الناتجة عن زيادة النساء	٢٧,٠١١	٢٣,٢١٩	٢٥,٠٠٧

المصدر: مسح السكان البالغين لعام ٢٠١٢، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، فلسطين

ويظهر الجدول المذكور انفاً بيانات مسح السكان البالغين لعام ٢٠١٢ حول تقديرات التشغيل في

المشاريع الخاصة النسوية في فلسطين. حيث بين أن عدد النساء اللواتي يمتلكن مشاريع خاصة ناشئة بلغ ٢٧,٠١١ امرأة، ومن يمتلكن مشاريع حديثة ٨,٣١١ امرأة، ومن يمتلكن مشاريع قائمة ٧,٢٧٢ امرأة. وتبين أن ٧١.٨% من المشاريع الحديثة فتحت فرص عمل بمعدل ٢.٥ فرصة لكل منشأة، وأن ٤٨.٨% من المشاريع القائمة فتحت فرص عمل بمعدل ٥ فرص عمل لكل منشأة. وبالأرقام المطلقة بلغ عدد فرص العمل المفتوحة ١٤,٩٠٨ فرصة في المشاريع الحديثة، و١٧,٧٣٥ في المشاريع القائمة. وبإضافة عدد صاحبات المشاريع الى عدد العاملين، باستثناء صاحبات المشاريع الناشئة التي لم توظف أو تدفع أجوراً لصاحباتها، يتبين أن النشاطات الريادية في المرحلة توظف أكثر من ٤٨ ألف عامل وعاملة. ويشكل هذا الرقم نحو ٥.٦% من إجمالي العاملين في فلسطين. ومن المتوقع أن يزداد عدد الوظائف الجديدة في حال نجاح أنشطة النساء الخاصة الناشئة، وقيامها بتشغيل المزيد من العاملين.

تعكس هذه الأرقام درجة تأثير ريادة النساء على الاقتصاد، وخصوصاً من حيث توليد وظائف جديدة، الأمر الذي يستحق المزيد من الاهتمام لدى صانعي السياسات، وكافة المهتمين بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، والعمل على بذل المزيد من الجهود للنهوض بالمشاريع الخاصة التي تقيمها النساء، وتقليص احتمالات فشل مشاريعهن، كأحد الأهداف القابلة للتحقيق.

4- معوقات ريادة الأعمال بين النساء في فلسطين

يمكن تصنيف معوقات ريادة الأعمال الخاصة من قبل النساء التي أبرزها مسح السكان البالغين (السكان فوق ١٨ سنة) إلى خمس رزم رئيسية وهي: إجراءات الاحتلال، وتقاليد المجتمع، ونقص التمويل، وضعف التعليم العام والمهني وعدم اهتمامه بتوفير المهارات والمعرفة الضرورية لريادة الأعمال، وضعف وعدم كفاية منظومة دعم النشاطات الريادية للمرأة الفلسطينية.

٤-١ الاحتلال الإسرائيلي

يرفع الاحتلال وسياساته وإجراءاته نسبة المخاطرة بشكل كبير على البدء بمشاريع تجارية خاصة، وذلك لتأثيره الكبير على الكثير من متطلبات ريادة الأعمال، والتي كان من أبرزها إعاقه ورفع تكلفة التنقل بين المحافظات والقرى الفلسطينية، والذي يعد مكلفاً جداً بسبب اضطرار المواطنين الفلسطينيين إلى قطع مسافات مضاعفة لالتفاف على الطرق المغلقة وحواجز التفتيش، مما يعيق تسويق السلع من أماكن الإنتاج إلى أماكن التسويق. وترتفع مخاطر وتكاليف الاحتلال الإسرائيلي بشكل كبير على المشاريع الزراعية، والتي تتعرض للتجريف المتكرر، ولحرق أو قطع الأشجار من قبل المستعمرين الإسرائيليين، ولاسيما في المناطق التي عزلها جدار الضم والتوسع، وفي المنطقة المسماة (ج) التي تشكل ٦٢% من مساحة الضفة الغربية. كما تلجأ سلطات الاحتلال إلى هدم بيوت وإنشاءات المزارعين من حين لآخر بحجة عدم الترخيص. وتأثرت الريادة في قطاع غزة بشكل كبير من الحصار والإغلاق الإسرائيلي، ولاسيما بعد منع إدخال المواد الخام والمواد الوسيطة الضرورية للتصنيع وللزراعة أيضاً، ومنع تصدير منتجات القطاع إلى الخارج أو حتى إلى الضفة الغربية.

٢-٤ المواقف والمفاهيم المتفشية في المجتمع الفلسطيني

تتأثر ريادة النساء في فلسطين بشكل كبير بالنظرة التقليدية للمرأة التي تعارض مشاركة المرأة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتحصر وظيفتها في أداء الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال. وفي حال اجتيازها حواجز المشاركة، فيجب أن تحصر في وظائف وأعمال وبيئة عمل محددة، مما يقلل نطاق المجالات التي يمكن للنساء إنشاء مشاريعهن الخاصة في عدد محدود من الأنشطة "المناسبة" لريادة النساء. حددت الفرص والمجالات الريادية للمرأة الفلسطينية بشكل تعسفي بالاستناد إلى فتاوى بعض الحركات ذات الأيديولوجيات المحافظة، التي سعت وما تزال إلى تقييد مشاركة المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وثقافيا. وسعت إلى حصر مشاركتها الاقتصادية في عدد قليل من الأنشطة الاقتصادية التقليدية (الخطاطة، والتجميل، وتصنيع الأغذية التقليدية، والتعليم ما قبل المدرسي، وما شابه ذلك) وفي بعض الأنشطة الإدارية. كما أدى انفتاح السوق الفلسطينية إلى تدفق السلع من اقتصادات العمل الرخيص في شرق آسيا، إلى إقفال الأنشطة التصنيعية النسائية التي لم تصمد أمام منافسة تلك السلع، مثل المطرقات والمواد الحرفية التي ازداد استيرادها خلال السنوات الأخيرة. مما أضاف صعوبات جديدة أمام استمرارية الأعمال الريادية النسوية في تلك المجالات.

ويفيد مسح السكان البالغين في العام ٢٠١٢ إلى أن نحو ٧٤% من النساء يعتبرن أن عدم تقبل المجتمع لفكرة إقامة مشروع خاص يمتلكه أو يدرنه يشكل عامل إحباط رئيسي لإنشاء المشاريع (مقابل ٦٨% للذكور). وتعاني المرأة الفلسطينية أيضاً- وبشكل خاص في القرى والمناطق الريفية- من معارضة ورفض الزوج أو الأهل فكرة إنشاء مشروع خاص بها. حيث أشارت أكثر من ٦٧% من النساء المشاركات في مسح السكان البالغين، أن معارضة الأسرة هي المعيق الرئيسي لفكرة إنشاء مشروع جديد. وينطلق ذلك من تحريم الاختلاط، وأهمية الواجبات المنزلية ورعاية الأطفال، أو بسبب الخجل من المجتمع المحيط لدى قيام الزوجة أو الابنة بفتح مشروع تجاري. ولكن هذه المبررات تطوى جانبا في كثير من الحالات عندما يكون عمل المرأة أو مشروعها الملجأ الأخير لتأمين احتياجات الأسرة الماسة (قزاز وآخرون، ٢٠٠٥)، وهذا يشير إلى تجاهل القيود المجتمعية في حالات الضرورة الاقتصادية أو المعيشية.

وعبرت أغلبية الخبراء الوطنيين لدى تقييمهم لوسائل الدعم المتاحة للنساء للبدء بإنشاء مشاريع ريادية في فلسطين بأنه لا توجد خدمات اجتماعية متاحة تمكن المرأة من الاستمرار في العمل بعد تكوين أسرته، مثل توفر حضانات ورياض ومراكز رعاية مناسبة للأطفال وبأسعار معقولة، ولاسيما في معظم القرى والمناطق الريفية. وحتى إن كانت متوفرة في المدن والبلدات الرئيسية، تبقى أسعار خدماتها باهظة ولا يمكن للفقراء وذوي الدخل دون المتوسط والمحدود تحملها.

٣-٤ الوصول للتمويل

أفادت دراسة (Sadeq et al, 2011) أن نحو ٦١% من النساء اللواتي خططن لبدء مشاريع خاصة، تخلين عن الفكرة بسبب مشاكل تتعلق بنقص التمويل. وبينت أيضا بأن صعوبات حصول النساء على تمويل من البنوك التجارية، حيث أن التمويل والقروض البنكية تتطلب ضمانات قوية لا تتوفر عند شريحة كبيرة من النساء الفلسطينيات، وغالبا ما تكون المرأة بحاجة إلى كفالة الزوج أو أحد أفراد الأسرة المشروطة بملاءتهم المالية (قزاز ومرار، ٢٠٠٥). وتفيد إحصاءات مسح السكان البالغين أن ٨٥% من النساء يفتقرن لمن يقدم لهن هذه الكفالة.

أما التمويل غير الرسمي فقد أكد ٧٣% من الخبراء الوطنيين على عدم توفر دعم مالي كافي من الأفراد (من غير المؤسسين) للشركات الجديدة. وبين مسح أشار أكثر من ٩٧% من أفراد العينة إلى أنهم لم يقدموا أي تمويل لمشروع جديد أنشأه شخص آخر. وكذلك أجمع ٩٤% من الخبراء على عدم توفر أية إعانات مالية حكومية للمشاريع الجديدة والنامية (للذكور والإناث). ومن جهة أخرى، انقسم الخبراء الوطنيون في رأيهم حول دور القروض والمساهمة في الملكية في توفير تمويل كافي للبدء بمشاريع جديدة إلى معسكرين متساويين. حيث يرى ٤٤% منهم أن هذا المصدر لتمويل الريادة متوفر، بينما رأى ٤٤% منهم أنه غير متوفر.

٤-٤ نقص وضعف التعليم والتدريب

تشير نتائج مسح السكان البالغين في فلسطين لعام ٢٠١٢، إلى أن أكثر من ٥٠% من النساء الفلسطينيات يعتقدن بعدم امتلاك المعرفة والمهارات اللازمة للبدء بمشاريع تجارية جديدة، مقارنة مع ٣١% من الذكور. كذلك تفيد ٨٥% من النساء في عينة المسح أن عدم توفر المعرفة أو نقص المعلومات حول الفرص المتاحة في السوق يعيق من التوجه نحو البدء بإنشاء مشروع جديد (مقابل ٧٥% للذكور). وأفادت أيضاً ٨٥% من النساء أن عدم توفر معلومات حول البرامج التي تشجع ريادة الأعمال يشكل عائقاً أمام إنشاء مشاريع جديدة (مقابل ٧٧% للذكور). ويعود انخفاض المعرفة والمهارات لدى النساء مقارنة مع الذكور إلى تحديد مجالات التدريب المهني للنساء في أنشطة تقليدية أو أنشطة مخصصة للنساء فقط (الخباطة، التجميل)، وضعف إقبال النساء على مراكز التدريب المهني مقارنة مع الذكور بسبب تقاليد المجتمع، و بسبب المتطلبات المنزلية ورعاية الأطفال كما ورد في دراسة (قزاز ومرار، ٢٠٠٥)، فضلا عن قلة أعداد وضعف قدرات مراكز ومؤسسات التدريب النسوية.

وأفاد معظم الخبراء الوطنيين لدى استفتائهم في ربيع ٢٠١٢ أن النظام التعليمي في كافة مراحله لا يشتمل على برامج لإعداد وتوجيه التلاميذ للتفكير بتأسيس منشآتهم الخاصة، وهو لا يسلمهم بالمعارف والمعلومات والمهارات والخبرات التي تساعدهم في ذلك. وأكدوا على أن النظام التعليمي في المدارس (الابتدائي والثانوي) لا يهتم بتعليم وإثارة اهتمام التلاميذ بالريادة. كما أشاروا إلى أن التعليم الجامعي في فلسطين لا يؤهل الطلبة للبدء بإنشاء مشاريع جديدة أيضا، وهو لا يشجع الطلبة للاهتمام بولوج الريادة، وتكريسها كأحد الخيارات المفتوحة أمامهم لدى انتقالهم إلى الحياة العملية.

وفيما يتعلق بأنظمة التعليم والتدريب المهني، فإن الخبراء الوطنيين يعتبرونها غير كافية لإعداد طلبة قادرين على البدء أو تطوير شركات جديدة. ولكن إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لظروف خريجي التدريب والتعليم العالي والتدريب المهني لعام ٢٠٠٦ تشير إلى ارتفاع معدل المشاركة في القوى العاملة بين خريجات التدريب المهني إلى ٢٤.٣% مقارنة مع ١١.٢% للنساء الفلسطينيات في سن العمل في نفس العام. وكذلك ترتفع نسبة النساء اللواتي يعملن لحسابهن الخاص إلى أكثر من ١٤% بين خريجات التعليم المهني مقارنة مع ٢.٢% فقط لجميع النساء المشاركات في القوى العاملة. ويلاحظ أن البطالة بين خريجات التدريب المهني مرتفعة جدا هي الأخرى، وقد بلغت نحو ٥٧% من القوى العاملة النسائية مقارنة مع نحو ٣٦% لجميع النساء في القوى العاملة في عام ٢٠٠٦. وهذا يدل على صمود النساء خريجات التدريب المهني في سوق العمل لفترة تزيد عن ستة أشهر، وعدم توقفهن عن البحث عن العمل وتحولهن إلى خاتمة العاملات المحبطات. (عدوان، ٢٠٠٩)

٥-٤ ضعف وعدم كفاية المنظومة الرسمية والأهلية لدعم ريادة الأعمال للنساء

١-٥-٤ ضعف وعدم كفاية الدعم الحكومي

لم تنعكس الطموحات التي نجدها في الخطط والاستراتيجيات التنموية الرسمية إزاء تمكين المرأة على أرض الواقع بصورة كافية. فقد ظل قانون تشجيع الاستثمار رقم (١) لعام ١٩٩٨، وتعديلاته المتكررة منذ ذلك الحين متجاهلا تماما لاحتياجات المنشآت الصغيرة جدا والصغيرة، وهو يخلو من أي حوافز خاصة بريادة الأعمال للنساء. وقد عكست نتائج مسح الخبراء المحليين هذا الواقع بكل وضوح، حيث لم يتعد معدل تقييمهم لجميع السياسات الحكومية تجاه الريادة درجة (٢.٥) من أصل ٥ درجات.

وتبين أيضا أن تقييم الخبراء المحليين للسياسات الحكومية إزاء تشجيع الاستثمارات الجديدة والنامية سلبيا أيضا، حيث أشاروا إلى عدم توفر قوانين خاصة لدعم الشركات الجديدة والنامية الصغيرة، باستثناء الشركات في مجال تكنولوجيا المعلومات. كما كان معدل تقييم البرامج والمبادرات الحكومية لدعم الريادة سلبيا جدا، حيث بلغ نقطتين من أصل خمس، وشذ عن ذلك مسألة توفر حاضنات الأعمال، التي كان معدل تقييمها نحو ٢.٢ نقطة.

٢-٥-٤ ضعف دعم المنظمات غير الحكومية

هناك شبكة واسعة من المنظمات الأهلية الفلسطينية التي تهتم بتعزيز وتفعيل مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين، والبعض القليل منها يركز على النهوض بدعم وتشجيع دخول المرأة مجال ريادة الأعمال. وتتركز نشاطات وبرامج تلك المنظمات، في تقديم القروض للمشاريع والأعمال الريادية، وتنفيذ برامج تدريب وتوعية وتطوير القدرات والمهارات لدى النساء. وتواجه معظم تلك المنظمات صعوبات ومشاكل متعددة أهمها نقص الموارد المالية، وارتباط التمويل أحيانا بأجندات وسياسات الممولين، كما تعاني من عدم تقبل المجتمع الذكوري لبرامجها أيضا.

٥- نتائج الدراسة

أدى الاحتلال الإسرائيلي طويل الأمد، بطابعه الكولونيالي الاستيطاني، وسيطرته على معظم مصادر نمو الاقتصاد الفلسطيني، وتقييد قدرة الفلسطينيين على إدارة واستغلال الجزء اليسير من الموارد التي ظلت تحت سيطرتهم، مما أدى إلى حالة ركود مستمر وبطالة مرتفعة كانت آثارها كارثية على القوى العاملة ولاسيما النساء منها، والتي كانت حصتهن من فرص العمل القليلة المتاحة محدودة جداً.

من الواضح أن بقاء الاحتلال سيظل يحول دون تحقيق تنمية مستدامة في دولة فلسطين. ولكن صمود الفلسطينيين في أرضهم ونضالهم لإنهاء الاحتلال الإسرائيلي يستوجب منهم مواصلة العمل على بناء اقتصادهم. ومن الطبيعي أن زيادة مشاركة المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وخصوصاً كسيدة أعمال، سيشكل رافداً هاماً من روافد بناء الاقتصاد. من هنا لا بد من العمل لإزالة العقبات والنواقص التي تعرقل ريادة الأعمال في أوساط النساء. وفي المقام الأول لا بد من التأكيد على أهمية وضرورة مجابهة المفاهيم المتخلفة التي تقصي المرأة عن المشاركة الاقتصادية من جهة، والتي تحرر الرجل من مسؤولياته كشريك في المسؤوليات المنزلية من جهة أخرى. كما لا بد من العمل على تغيير المفاهيم التي تحصر وتشتت بقاء مشاركة المرأة الاقتصادية في مجالات ضيقة جداً.

تبين الدراسة أن المرأة الفلسطينية باتت تحظى بالمساواة في الحقوق والواجبات في القانون الأساسي الفلسطيني، وفي القوانين والأنظمة الأخرى التي قامت السلطة الوطنية الفلسطينية بسنها أو تحديثها بعد إقامتها في عام ١٩٩٤. وتفرد الخطط والبرامج الحكومية حيزاً لافتاً لاجتياز التزام السلطة اللفظي بمساواة وتمكين وحماية حقوق المرأة وتوسيع مشاركتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك تشجيع مشاركتها كسيدة أعمال. ولكن معظم هذه البرامج والخطط لم تحظ بتخصيص موارد مالية كافية لتنفيذها. كما لوحظ أن التزام الدوائر الحكومية بتمكين المرأة اقتصادياً لم يكن بالمستوى المطلوب.

بينت الدراسة وجود فجوة كبيرة ما بين مستويات انتشار نشاط ريادة الأعمال بين النساء والرجال في فلسطين لصالح الرجال، كما كان معدل ريادة النساء الفلسطينيات الأدنى بين الدول الـ ٦٧ المشاركة في مسح السكان البالغين لعام ٢٠١٢. وبالمقابل تشير البيانات الرسمية إلى تفوق مستويات التحصيل العلمي للمرأة الفلسطينية بالمقارنة مع الرجال في فلسطين، وبالمقارنة مع مستويات التحصيل العلمي للمرأة في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ومعظم الدول النامية.

من هنا يتبين أن التعليم وحماية القانون والبرامج الحكومية المكرسة لتمكين المرأة من المشاركة، وخصوصاً مشاركتها الاقتصادية لم تكن كافية للنهوض بمشاركة المرأة الاقتصادية. فالمفاهيم المحافظة المتفشية والتي تحصر دور المرأة في العناية بالأطفال والأعمال المنزلية، وتعييب على الرجل مشاركة المرأة بتلك المسؤوليات، ما زالت تشكل عقبات هامة أمام زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية.

كما أن ارتفاع مستوى البطالة الذي ازداد حدة بسبب إقفال السوق الإسرائيلية أمام العاملين الفلسطينيين بعد انتفاضة عام ٢٠٠٠، خصوصاً في أوساط الشباب، على شغل الرجال لمعظم فرص العمل القليلة التي تخلق سنوياً. هذا بالإضافة إلى أن محدودية البنى التحتية الضرورية لتمكين المرأة من إدارة وقتها بحرية أكبر، وخصوصاً النقص الشديد في حضانات ورياض الأطفال، تقفل الباب أمام مشاركة المرأة الاقتصادية بعد إنهاء تعليمها الثانوي أو الجامعي، ويتيح لها بضع سنوات من المشاركة الاقتصادية في أحسن الأحوال، سرعان ما تنقطع بعد الزواج.

لا بد من زيادة اهتمام السلطة الوطنية الفلسطينية بتطوير البنى التحتية الضرورية لمشاركة المرأة، وخصوصاً موائمة أوقات الدوام في المدارس الأساسية مع أوقات العمل، وتوفير حضانات ورياض الأطفال بالمشاركة مع مؤسسات القطاع الخاص والمجتمع المدني، والتوسع في برامج التدريب المهني التي تستهدف النساء، وإنشاء حضانات الأعمال للرياديات في مجالات عديدة، وإقامة صناديق لضمان القروض الموجهة لتمويل مشاريع رياديات الأعمال لتجاوز النقص في الضمانات، وزيادة اهتمام الإعلام بقصص النساء اللواتي حققن نجاحات ملهمة.

وتشير الدراسة إلى أن المرأة الفلسطينية تواجه العديد من المعوقات التي تمنعها من البدء بمشاريع جديدة، والتي حددتها الدراسة بخمس مجموعات أساسية، وهي الاحتلال الإسرائيلي، والمواقف والمفاهيم الرجعية المتفشية حول عمل المرأة في المجتمع الفلسطيني، والوصول التمويل، ونقص المعرفة والمهارات، وتحديد مجالات قيادة الأعمال المتاحة للنساء. وكذلك بينت الدراسة أن أهم الأسباب التي تدفع النساء إلى إغلاق منشآتها أو التخلي عن إدارتها كانت عدم ربحية المشروع، والأسباب الشخصية (المفاهيم المجتمعية، سيطرة الذكور، الالتزامات والواجبات المنزلية، رعاية الأطفال...).

وتقترح الدراسة أن مواجهة أسباب تدنى مشاركة المرأة الاقتصادية، وخصوصاً كسيدة أعمال يتطلب اتفاق وتعاون جميع الأطراف ذات العلاقة، والتي تضم المؤسسات الحكومية، مؤسسات التمويل والإقراض، الجمعيات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني، ومؤسسات التعليم والتدريب على إعداد وتنفيذ خطة متكاملة في برامجها ومشاريعها وإطارها الزمني، لمعالجة أسباب تدنى مشاركة النساء في قيادة الأعمال، والتي يمكن تلخيصها في المقترحات التالية:

أولاً، توصيات للمؤسسات الحكومية:

- ❖ تجنيد الضغوط من جميع المؤسسات الدولية ومؤسسات حقوق الإنسان للجم إجراءات سلطات الاحتلال الإسرائيلية التي تحبط النشاط الريادي في الأراضي الفلسطينية المحتلة، ولاسيما الإجراءات التي تزيد من تكاليف إنشاء المشاريع، وزيادة المخاطر على تجارتها الداخلية والخارجية.
- ❖ إعداد الخطط والسياسات الهادفة إلى النهوض بأنشطة قيادة الأعمال، وخصوصاً المساهمة في إنشاء حضانات الأعمال المستهدفة لمشاريع النساء، وتشجيع مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص على رعاية وإدارة هذا النوع من الحضانات.

- ❖ الاهتمام بتطوير وتشجيع مؤسسات الرعاية بالأطفال في مراحل الطفولة المبكرة لتمكين النساء من تحقيق

التوافق بين العناية بأطفالهن وبين مشاركتهم الاقتصادية.

- ❖ إعادة صياغة وتعديل قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني لتشمل الإعفاءات والحوافز الضريبية المنشآت الخاصة الصغيرة والصغيرة جداً، وخصوصاً المنشآت التي تقودها نساء.
- ❖ صياغة إستراتيجية وطنية شاملة بعيدة المدى بالمشاركة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني، يكون هدفها الأساسي تمكين وتعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً.
- ❖ تقديم المساعدة والدعم للرياديات ضمن برامج حكومية منهجية وشاملة.
- ❖ مراجعة كافة التشريعات والقوانين التي تمس رياديات الأعمال، لتعديل أو إزالة كل ما من شأنه تعطيل إنشاء وإدارة المنشآت الاقتصادية والدخول في التعاملات التجارية مع كافة الأطراف وعلى قدم المساواة، وحماية حقوقها، بما في ذلك حقوق الملكية المادية والفكرية، واللجوء للقضاء والتحكيم وما شابه ذلك.
- ❖ تقديم الدعم المادي والمعنوي للجمعيات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني التي تعنى بريادة النساء.

ثانياً، توصيات لمؤسسات التمويل والإقراض:

- ❖ توجيه القروض نحو المشاريع النسائية الإنتاجية، ومنحها معاملة تفضيلية.
- ❖ أن تقوم مؤسسات التمويل بنشر سياسات وتعليمات الإقراض لديها، ولوائح بنسب الفائدة والعمولات والرسوم لتعزيز الثقة بينها وبين المقترضات.
- ❖ أن تقوم مؤسسات الإقراض المتخصصة بتمويل المشاريع النسائية بعمل برامج تدريب وبناء قدرات للمقترضات، بالتعاون مع المؤسسات العاملة في مجال تمكين النساء، لمساعدتهن في تطوير قدراتهن الإدارية والفنية وإدارة المخاطر التي تواجه مشاريعهن.

ثالثاً، توصيات للجمعيات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني:

- ❖ القيام بحملات وبرامج توعية شاملة بضرورة وأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة وبمشاركتها الاقتصادية.
- ❖ العمل على توسيع وصول خدماتها لتمكين النساء اقتصادياً للنساء في مختلف الفئات والشرائح والمناطق.
- ❖ المساهمة في تأسيس حاضنات أعمال لاستضافة المشاريع الجديدة وتقديم خدمات التدريب والوصول للممولين والزبائن المحتملين
- ❖ أن تعمل على إقامة معارض تجارية دورية وفي مناطق ومختلفة، لتسويق منتجات المشاريع النسوية.
- ❖ توفير خبراء ومهنيين في المجالات والقطاعات المختلفة لمساعدة وتقديم النصائح والمعلومات للرياديات.
- ❖ تطوير التعاونيات الإنتاجية للرياديات للاستفادة من اقتصاديات الحجم، وتخفيض تكاليف المشتريات والتسويق.



رابعاً، توصيات لمؤسسات التعليم والتدريب:

- ❖ إصلاح النظام التعليمي لإنهاء التمييز والنظرة الدونية تجاه التعليم المهني،
- ❖ تطوير المناهج التعليمية ليشتمل على المعرفة والمهارات الريادية بدءاً من المرحلة الأساسية.
- ❖ تطوير برامج جديدة للنساء في مجالات أعمال جديدة لتوسيع مجالات انخراطهن في النشاطات الريادية.
- ❖ تطوير شراكة بين القطاعين العام والخاص لربط التعليم والتدريب المهني بالواقع العملي في مؤسسات القطاع الخاص.

شكر وعرفان

أتقدم بالشكر الجزيل لمعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، ولمركز أبحاث التنمية الدولية الكندي على دعمهم لهذه الدراسة. كما أشكر الباحث المساعد محمد حتاوي الذي ساعد في إعداد الجداول والأشكال البيانية.

المراجع

المراجع العربية

- ١- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، بيانات خام مؤهلة للعام، ٢٠١٢.
- ٢- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠١٤. مسح القوى العاملة الفلسطينية ٢٠١٣، ص ٧٩
- ٣- عدوان، يوسف (٢٠٠٩). ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. رام الله-فلسطين.
- ٤- قزاز، هديل ومرار، شعاع، وعدوان، يوسف (٢٠٠٥). الحرفيات وصاحبات الأعمال الفلسطينيات: الواقع والأفاق. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله-فلسطين. WWW.MAS.PS
- ٥- معهد أبحاث الدراسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (٢٠١٣). مرصد الريادة الفلسطيني لعام ٢٠١٢، مرصد الريادة العالمي، http://www.mas.ps/2012/sites/default/files/GEM%20arabic-2_1.pdf
- ٦- معهد أبحاث الدراسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). مسح السكان البالغين في فلسطين لعام ٢٠١٢.

المراجع الأجنبية



- 1- Barrett, M. (2012). Women Entrepreneurs in Australia: The state of play in 2012 (Power point presentation). University of Wollongong, www.esbri/pdf/gswel2/barrett.pptx
- 2- Cohoon, J., Wadhwa, V., & Mitchell, L. (2010). Are Successful, Women Entrepreneurs Different from Men? .The Ewing Marion Kauffman Foundation, http://www.kauffman.org/~media/kauffman_org/research%20reports%20and%20covers/2009/07/successful_women_entrepreneurs_510.pdf
- 3- EL Mahdy, A., & EL- Nakeeb, A. (2007). Women Entrepreneurs in the MENA region: Obstacles Potentials and future prospects -the case of Egypt. Gender Economic Research and Policy Analysis. Tunis, www.gerparesearch.org.
- 4- Hamdan, K., Hamdan, R., Batlouni, L., & Mansour, N. (2007). Women Entrepreneurs in the MENA region: Obstacles, Potentials and Future Prospects- The case of Lebanon. Consultation and research institute <http://www.genderclearinghouse.org/upload/Assets/Documents/pdf/Comp%20I%20Prop%2043%20Full%20Draft%20Lebanon%20copy.pdf>
- 5- Kelly, D., Brush, C., Greene, P., & Litousky, Y. (2013). Global Entrepreneurship Monitor: 2012 Women's Report. Global Entrepreneurship Research Association (GERA).
- 6- Kreft, Steven F. & Soble, Russell S. (Fall 2005). Public Policy, Entrepreneurship, and Economic Freedom. Cato Journal, Vol.25, No. (3).
- 7- Ozar, S. 2007. Women Entrepreneurs in Turkey: Obstacles, Potentials and Future Prospects”, Case of Turkey. Gender Economic Research and Policy Analysis. Tunis. www.gerparesearch.org
- 8- Reynolds, P., Hay, M., & Camp, S. (1999). GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR: (1999) Executive Report. Ewing Marion Kauffman Foundation, <http://www.gemconsortium.org/docs/download/221>
- 9- Sadeq, T., Hamed, M. & Glover, S. (2011). Policies to Promote Female Entrepreneurship In the Palestinian Territory. Palestine Economic Policy Research Institute (MAS). Ramallah-Palestine, <http://www.mas.ps/2012/sites/default/files/Final%20Version%20of%20the%20%20Female%20Entrepreneurs%20study-sa.pdf>
- 10- Sobel, R. (2008). Entrepreneurship. The Concise Encyclopedia of Economics. Library of Economics and Liberty, <http://www.econlib.org/library/Enc/Entrepreneurship.html>
- 11- Xavier, S., Kelly, D., Kew, J., Herrington, M., & Vorderwulbecke, A. (2013). Global Entrepreneurship Monitor: 2012 Global Report. Global Entrepreneurship Research Association (GERA), <http://www.gemconsortium.org/docs/download/2645>

Towards Scaling up Palestinian women's participation



in Private Businesses

Abstract

This study sheds light on female entrepreneurship in Palestine, and explores the reasons behind its relative weakness as compared with men, and with female entrepreneurship in other countries. This study aims at proposing effective policies and doable measures to enhance female entrepreneurship. Achieving this objective will carry significant impact on employment and economic growth at large, and increase women's economic participation, scaling up their independence, and demonstrating their skills and abilities, and putting women on an equal footing with men. Furthermore, entrepreneurial activity has increasingly become one of the key drivers of economic development. An increased rate of entrepreneurial activities among women, who constitute half of society in terms of populations size and educational qualification, will create many new job opportunities and translate into higher GDP. It will also serve achieving other desired outcomes concerning women's income levels and living standards of their families in particular and women's societal participation in general.

Key words: Palestinian women – entrepreneurship - women's participation.