معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين

سمير عبد اللّه
محمد حتاوي

2014

Palestine Economic Policy Research Institute (MAS)

Policies for Scaling Up Female Entrepreneurship in the State of Palestine

Samir Abdullah
Mohammad Hattawy

2014

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين

د. سمير عبد الله

محمد حتاوي

2014

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

تأسس في القدس عام 1994 كمؤسسة مستقلة، غير ربحية متخصصة في أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية. يوجه عمل ماس من قبل مجلس أمناء يضم شخصيات مرموقة من أكاديميين ورجال أعمال من فلسطين والدول العربية.

رسالة المعهد

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، ملتزم بعمل أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية وفق أولويات التنمية في فلسطين بهدف المساعدة في صناعة السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز المشاركة العامة في مناقشتها وصياغتها.

الأهداف الاستراتيجية

- ✧ عمل أبحاث ودراسات وفق أولويات واحتياجات صانعي القرار للمساعدة في اتخاذ قرارات ورسم سياسات مستندة للمعرفة.
- ✧ تقييم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتبيان تأثيرها على مختلف المستويات، وذلك لمراجعة وتصحيح السياسات المطبقة.
- ✧ توفير منبر حر للنقاش العام والديمقراطي حول قضايا السياسات الاقتصادية والاجتماعية للمهتمين وأصحاب الشأن.
- ✧ تقديم ونشر معلومات ونتائج الأبحاث الحديثة عن القضايا الاقتصادية والاجتماعية.
- ✧ تقديم الدعم الفني والمشورة المتخصصة لمؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية لدعم مشاركتهم وانخراطهم في عملية صياغة السياسات.
- ✧ تقوية القدرات والمصادر لعمل أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين.

مجلس الأمناء

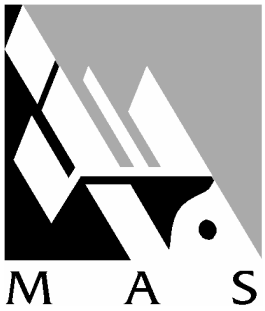
غسان الخطيب (القائم بأعمال رئيس مجلس الأمناء)، لؤي شبانة (أمين السر)، سمير حليلة (أمين الصندوق)، محمد مصطفى، جواد الناجي، جهاد الوزير، صبري صيدم، نافذ الحسيني، ماجدة سالم، لانا ابو حجلة، نبيل قسيس (المدير العام).

حقوق الطبع والنشر محفوظة © 2014 معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ص.ب. 19111، القدس وص.ب. 2426، رام الله

تلفون: 2987053/4، فاكس: 2987055، بريد إلكتروني: info@mas.ps

الصفحة الإلكترونية: www.mas.ps/



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين

د. سمير عبد الله

محمد حتاوي

2014

سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين

الباحث: د. سمير عبد الله
محمد حتاوي

المراجعة والتقييم: جميل هلال
حسن لدادوة
أمل دراغمة مصري

التنسيق الفني: لينا عبد الله

التمويل: تم إنجاز هذه الدراسة بدعم مشكور من قبل مركز بحوث التنمية الدولية/كندا (IDRC)

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)
القدس ورام الله
2014
حقوق الطبع والنشر محفوظة© (ماس)

ISBN 978-9950-374-42-3

تقديـــــــم

بدأ المعهد بتركيز اهتمامه على موضوع ريادة الاعمال الإقتصادية في عام 2009 عندما ساهم بالتعاون مع مركز البحوث للتنمية الدولية الكندي (IDRC) في إعداد مرصد الريادة لمنطقة الشرق الأوسط وشمالي إفريقيا، وإعداد وإصدار تقرير الريادة الفلسطيني الأول لنفس العام. ومنذ ذلك الوقت انضم المعهد الى عضوية مؤسسة ريادة الأعمال العالمية، وبدأ في اعداد مرصد الريادة الفلسطيني. وقام بإعداد مسوحات الريادة للعامين 2010 و2012 باستخدام الإستمارة الدولية لمسح السكان البالغين (APS)، التي تعبأ من عينة عشوائية تضم 2000 حالة. وجرى التعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لسحب العينة المطلوبة، وتعبئة الإستمارة وفق المنهجية الخاصة المتبعة من قبل جميع الدول الأعضاء، وضمن الجدول الزمني المحدد. كما قام المعهد بإجراء مسح الخبراء الوطني (NES) لنفس السنوات، والذي يشمل 36 من الخبراء الفلسطينيين من مختلف القطاعات. واستخدمت نتائج المسوحات من قبل المؤسسة الدولية التي تصدر مرصد الريادة العالمي، ومن قبل المعهد لإعداد تقرير الريادة الفلسطيني للعامين المذكورين.

قدم المعهد بإصداره لمرصد الريادة الفلسطيني ثروة معلوماتية قيمة وعالية الجودة. كما تميزت بحداثتها وشمولها للموضوع، ومصداقيتها، بحكم استنادها الى تجربة عالمية متراكمة منذ العام 1999 لأكثر من 60 دولة متقدمة ونامية من مختلف القارات، وكونها تتم تحت إشراف لجنة فنية دولية تواكب منهجية إختيار العينة، وعمليات جمع الاستمارات وفحص جودة النتائج. هذا بالإضافة الى استفادة المعهد من الخبرة الغنية لجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في تحديد العينة الممثلة وتنفيذ المسح من قبل طواقمه المجربة.

الى جانب اهتمام المعهد بإصدار مرصد الريادة الفلسطيني كل عامين، بدأ منذ العام 2013 بتقديم تحليل معمق لبعض الظواهر والنتائج الهامة التي تضمنها. وتشكل هذه

الدراسة السياساتية المتعلقة بريادة النساء باكورة تلك الدراسات، بهدف التحفيز على معالجة ظاهرة تدني نسبة انتشار ريادة الأعمال للمرأة الفلسطينية. فقد لاحظ المعهد أن مشاركتها كانت الأقل بالمقارنة مع اقرانها في الدول العربية وعلى المستوى العالمي. كما كانت مستويات مشاركتها في ريادة الأعمال أدنى بشكل ملحوظ من مستويات الريادة لدى الرجال. وتسعى هذه الورقة إلى الوقوف على أسباب ذلك واقتراح الحلول المناسبة لمعالجة تلك الأسباب، بالإستفادة من التجارب المحلية والدولية الناجحة.

ومع إصدار هذه الدراسة أود أن أهنىء فريق البحث على جهودهم التي قدمت إضافة هامة للأدب التنموي في مجال ريادة المرأة، كما أشكر المراجعين للدراسة على ملاحظاتهم القيمة التي أتمت الدراسة، ومناقشي الورقة في الندوة العلمية التي أقامها المعهد في إطار أسبوع الريادة الفلسطيني. في الختام أتوجه باسم المعهد بالشكر الجزيل لمركز بحوث التنمية الدولية الكندي (IDRC) على دعمه لهذه الدراسة.

د. نبيل قسيس
المديـــر العـــام

المحتويـــــــات

1- المقدمة	**1**
1-1 ريادة الأعمال للنساء: خلفية عامة	4
1-2 أهداف الدراسة	8
1-3 أهمية الدراسة	9
1-4 منهجية الدراسة	9
1-5 محتوى الدراسة	10
2- الإطار النظري والدراسات السابقة	**11**
2-1 الإطار النظري	11
2-2 مراجعة بعض الدراسات السابقة	13
2-2-1 ريادة النساء في فلسطين	*13*
2-2-1 ريادة النساء في العالم	*15*
3- ريادة الأعمال للنساء في فلسطين	**19**
3-1 سمات وخصائص ريادة الأعمال للنساء في فلسطين	21
3-1-1 الدوافع الريادية	*21*
3-1-2 المنطقة الجغرافية	*22*
3-1-3 نوع التجمع السكاني	*24*
3-1-4 العمر	*27*
3-1-5 المستوى التعليمي	*29*
3-1-6 النشاط الاقتصادي	*30*
3-2 تقديرات تأثير ريادة الأعمال للنساء	32
3-3 التصورات الريادية لدى النساء	33
4- السياسات والبرامج الداعمة للريادة النسائية في فلسطين	**37**
4-1 السياسات والبرامج الحكومية	37
4-2 مؤسسات المجتمع المدني	43
4-2-1 مؤسسات الإقراض	*43*

4-2-2 الجمعيات والمؤسسات النسوية *44*

5- معيقات ريادة الأعمال بين النساء في فلسطين **47**

5-1 معيقات البدء بمشاريع ريادية في فلسطين 47

5-1-1 الاحتلال *47*

5-1-2 المواقف والمفاهيم المتفشية في المجتمع الفلسطيني *48*

5-1-3 الوصول للتمويل *50*

5-1-4 المعرفة والمهارات *51*

5-1-5 تحديد مجالات ريادة الأعمال المتاحة للنساء. *53*

5-2 مشاكل المشاريع الريادية النسائية 54

6- النتائج والتوصيات **55**

6-1 النتائج 55

6-2 التوصيات 57

المراجـــــع **63**

الجداول

جدول 3-1: توزيع الأنشطة الريادية حسب الجنس والدوافع الريادية، للعامين 2010، 2012 22

جدول 3-2: توزيع الأنشطة الريادية حسب التجمعات السكانية والدوافع الريادية، للعامين 2010، 2012 27

جدول 3-3: معدل النشاط الريادي حسب الجنس، المراحل الريادية، والفئات العمرية، 2012 28

جدول 3-4: توزيع الأنشطة الريادية حسب الجنس والنشاط الاقتصادي، للعامين 2010، 2012 31

جدول 3-5: تقديرات تأثير ريادة النساء في فلسطين، 2012 33

جدول 3-6: تصورات ريادة الأعمال في فلسطين حسب الجنس، للعامين 2010، 2012 35

جدول 4-1: عدد وقيمة القروض النشطة في مؤسسات التمويل الصغير لغاية نهاية النصف الأول من العام 2012 44

الأشكال البيانية

شكل 2-1: عملية إطلاق المشاريع الريادية والمفاهيم الخاصة بمرصد الريادة العالمي 13

شكل 3-1: معدل النشاط الريادي (في المراحل المبكرة) في فلسطين لكل من الذكور والإناث للسنوات 2009، 2010، 2012 20

شكل 3-2: معدل النشاط الريادي (في المراحل المبكرة) حسب الجنس والأقاليم الجغرافية، 2012 21

شكل 3-3: معدل النشاط الريادي للنساء حسب المراحل الريادية والمنطقة الجغرافية، 2012 23

شكل 3-4: معدل النشاط الريادي في المرحلة المبكرة حسب الجنس والمنطقة الجغرافية، 2012 24

شكل 3-5: معدل النشاط الريادي للنساء حسب المراحل الريادية ونوع التجمع السكاني، 2012 25

شكل 3-6: معدل النشاط الريادي للنساء حسب نوع التجمع السكاني، للعامين 2010، 2012 26

شكل 3-7: معدل النشاط الريادي للنساء الفئات العمرية، للعامين 2010، 2012 29

شكل 3-8: معدل النشاط الريادي للنساء حسب المراحل الريادية والمستوى التعليمي، 2012 30

شكل 3-9: التصورات الريادية النسائية في فلسطين والأقاليم الجغرافية، 2012 34

شكل 4-1: معدل تقييم الخبراء الوطنيين للسياسات الحكومية المؤثرة على الريادة في فلسطين 42

شكل 4-2: معدل تقييم الخبراء الوطنيين للبرامج الحكومية المؤثرة على الريادة في فلسطين 42

شكل 5-1: تقييم الخبراء الوطنيين لدعم المرأة للبدء وإطلاق المشاريع في فلسطين 49

شكل 5-2: تقييم الخبراء الوطنيين لتمويل المشاريع الريادية في فلسطين 51

شكل 5-3: تقييم الخبراء الوطنيين للتعليم والتدريب الريادي في فلسطين 52

شكل 5-4: أسباب خروج النساء من المشاريع والأعمال التجارية 54

ملخص تنفيذي

تتناول هذه الدراسة بالتحليل واقع ريادة الاعمال في اوساط النساء الفلسطينييات، والبحث عن اسباب الضعف الشديد في انتشارها مقارنة مع ريادة الاعمال في اوساط النساء في الدول الاخرى، وضعفها النسبي بالمقارنة مع انتشار الريادة في اوساط الرجال. وتهدف الدراسة الى اقتراح سياسات عملية للنهوض بريادة النساء انطلاقا من أهمية زيادة مشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الإقتصادي، ومن الإدراك بأن النشاط الريادي يوفر فرصة لتحقيق استقلاليتها وإثبات قدراتها ومواهبها على قدم المساواة مع الرجل. هذا بالإضافة الى أن النشاط الريادي بات يشكل قاطرة رئيسية لتحقيق التنمية. فارتفاع معدل النشاط الريادي لدى نصف المجتمع، من شأنه أن يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي، وتوفير عدد كبير من فرص العمل، إضافة الى النتائج الايجابية الأخرى لمشاركة المرأة في النشاط الريادي بالنسبة للمرأة ولعائلتها بوجه خاص، وفي النشاط الاقتصادي والمجتمعي بشكل عام.

اعتمدت الدراسة لتحقيق أهدافها على اجراء تحليل لبيانات مسحي الريادة للعامين 2010 و2012، اللذان أجراهما معهد ماس بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ومن نتائج المقابلات مع الخبراء المحليين لنفس السنوات. كما اعتمدت منهج المقارنة بين مؤشرات ريادة المرأة الفلسطينية وبين مؤشرات ريادة الاعمال للنساء في بعض الدول. كما جرى الاستفادة من نتائج الابحاث السابقة التي تناولت الموضوع، ومن تجارب تشجيع الريادة في عدد من البلدان.

وأشارت الدراسة أن فلسطين تعتبر من أسوأ المناطق لرياديات الاعمال في العالم، حيث حازت على الترتيب 58 من بين 67 دولة في العالم من حيث ريادة النساء في المشاريع المبكرة (لم يمضي على تأسيسها 42 شهرا) لعام 2012، وكذلك ثاني أسوأ منطقة للريادة في المراحل المستقرة (مضى على تأسيسها أكثر من 42 شهرا) لنفس العام. وبلغ معدل النشاط الريادي في المراحل المبكرة للنساء في فلسطين نحو 3.4% فقط مقارنة مع 16% للذكور في العام 2012.

وبينت الدراسة خصائص رياديات الأعمال في فلسطين؛ حيث تنتشر ريادة الاعمال للنساء في منطقتي جنوب وشمال الضفة الغربية بشكل أكبر من منطقة وسط الضفة الغربية. كما تتركز الريادة في مراحلها المبكرة في أوساط الشابات (18–34) سنة، بينما تتركز الريادة في المراحل المستقرة في أوساط النساء الأكبر عمراً (35–44) سنة. ومن حيث المستوى التعليمي، يرتفع معدل النشاط الريادي للنساء المتعلمات (دبلوم متوسط وبكالوريوس) بشكل أكبر من بقية المستويات التعليمية. ويعتبر الدافع الأساسي لريادة الأعمال للنساء في العام 2012 هو دافع الضرورة، بعكس الذكور حيث كان الدافع الأساسي لهم استغلال الفرص. وتتركز معظم الأنشطة الريادية للنساء في إطار الأنشطة الإستهلاكية (تجارة التجزئة، الخدمات الاجتماعية، أنشطة الصحة والتعليم) وبنسبة 58%، تليها الأنشطة التحويلية بنسبة 22%. وعلى الرغم من انخفاض معدل النشاط الريادي للنساء في فلسطين، فقد كانت مساهمة أنشطتها الريادية في التشغيل مؤثرة، حيث تشير التقديرات أن ريادة النساء في فلسطين تقوم بتشغيل نحو 5.6% من إجمالي العاملين في فلسطين.

وتشير الدراسة أن المرأة الفلسطينية تواجه العديد من المعيقات 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 للتمويل، ونقص المعرفة والمهارات، وتحديد مجالات ريادة الأعمال المتاحة للنساء. وكذلك بينت الدراسة أن أهم الأسباب التي تدفع النساء إلى إغلاق منشآتها أو التخلي عن ادارتها كانت عدم ربحية المشروع، والأسباب الشخصية (المفاهيم المجتمعية، سيطرة الذكور، الالتزامات والواجبات المنزلية، رعاية الأطفال،...).

قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الهامة لصناع القرار لدى الجهات الرئيسية ذات العلاقة، وهي: المؤسسات الحكومية، مؤسسات التمويل والإقراض، الجمعيات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني، ومؤسسات التعليم والتدريب. ومن أهم هذه التوصيات:

أولاً، توصيات للمؤسسات الحكومية:

- ✧ تجنيد الضغوط من جميع المؤسسات الدولية ومؤسسات حقوق الإنسان للجم إجراءات سلطات الإحتلال الإسرائيلية التي تحبط النشاط الريادي في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وخصوصا الإجراءات التي تزيد من تكاليف انشاء المشاريع، وزيادة المخاطر على تجارتها الداخلية والخارجية.
- ✧ إعداد الخطط والسياسات الهادفة للنهوض بأنشطة ريادة الأعمال، وخصوصا المساهمة في انشاء حاضنات الأعمال المستهدفة للنساء، وتشجيع مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص على رعاية وإدارة هذا النوع من الحاضنات.
- ✧ الاهتمام بتطوير وتشجيع مؤسسات الرعاية بالأطفال في مراحل الطفولة المبكرة لتمكين النساء من تحقيق التوافق بين العناية بأطفالهن وبين مشاركتهن الاقتصادية.
- ✧ إعادة صياغة وتعديل قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني لتشمل الإعفاءات والحوافز الضريبية المنشآت الصغيرة والصغيرة جداً.
- ✧ صياغة إستراتيجية وطنية شاملة بعيدة المدى، 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 او ازالة كل ما من شأنه تعطيل انشاء وإدارة المنشآت الإقتصادية 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 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 اعمال جديدة لتوسيع مجالات انخراطهن في النشاطات الريادية
- ✧ تطوير شراكة بين القطاعين العام والخاص لربط التعليم والتدريب المهني بالواقع العملي في مؤسسات القطاع الخاص.

ثالثاً، 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.

رابعاً، توصيات للجمعيات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني:

- ✧ القيام بحملات وبرامج توعية شاملة بضرورة وأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة وبمشاركتها الاقتصادية، بما في ذلك انشاء مشاريعهن الريادية.
- ✧ العمل على توسيع وصول خدماتها لتمكين النساء إقتصاديا في مختلف الفئات والشرائح والمناطق.
- ✧ المساهمة في تأسيس حاضنات اعمال 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.

1- المقدمة

تعبير الريادة الاقتصادية مشتق من كلمة (entreprende) الفرنسية، والتي تعني الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع تجاري. ورغم تداول هذا المصطلح في الأدب الاقتصادي منذ فترة طويلة، الا انه لا يوجد اتفاق على تعريفه فيما بين الاقتصاديين كأفراد، أو بين مدارس الفكر الاقتصادي أيضا. فهناك من يعتبر الريادة الاقتصادية عمل خارق ومتميز 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 كأي عمل يقوم به شخص أو عدة أشخاص لإنتاج سلعة أو خدمة قابلة للإتجار. ويقع ما بين هذين التعريفين المتطرفين العديد من التعريفات الأخرى.

ركز الاقتصاديون الأوائل من المدرسة الكلاسيكية على دراسة عوامل الإنتاج الثلاث: الأرض، والعمل، ورأس المال. وحاولوا تبيان دور كل منها في خلق الثروة. فقد رأى الطبيعيون (Physiocrats 1750-1780) ان الزراعة (الأرض) هي مصدر زيادة الثروة، بينما رأى رواد المدرسة الكلاسيكية- آدم سميث وديفيد ريكاردو، وكارل ماركس، أن مصدر زيادة الثروة ياتي من عنصر العمل. أمّا المدرسة النيوكلاسيكية، فقد رأت أن رأس المال هو مصدر زيادة الثروة، بحكم دوره القيادي في جمع عناصر الإنتاج الأخرى في العملية الإنتاجية. وأشار عالم الإقتصاد البريطاني الفريد مارشال (1842-1924) الى عنصر التنظيم (organization) كعنصر من عناصر الإنتاج، الذي عادة ما كان يقوم به الرأسمالي في الاقتصاد الرأسمالي آنذاك، واعتبره القوة المحركة لإنتاج الثروة والنمو الإقتصادي. وفتحت إضافة الفريد مارشال الباب امام تطوير فكرة "المنظم" ودوره المركزي من قبل اقتصاديين آخرين.

وأحدثت كتابات الاقتصادي النمساوي جوزيف تشومبيتر (1883-1950) التي اعتبرت الرياديين قوة تغيير أساسية في التطور الاقتصادي اهتماما واسعا بموضوع الريادة في الأوساط الأكاديمية، وخصوصا على تعريفه للريادة بأنها التجديد والإبتكار، وأن

الريادي هو الشخص الذي يقوم باستحداث سلع وطرق إنتاج وأسواق وطرق تنظيم جديدة.

اكتسب موضوع الإهتمام بالريادة زخماً جديداً عندما تحول اهتمام حكومات الولايات الأمريكية من التركيز على جذب الشركات الكبيرة إلى التركيز على ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة خلال ثمانينات وتسعينات القرن الماضي. وانتقل هذا التغيير إلى معاهد الأبحاث التي أولت اهتمامها لدراسة الريادة من مختلف الجوانب، وخاصة دوافع الرياديين، وتأثير الضرائب على نشاطاتهم، وقياس تأثير الريادة على النمو الاقتصادي وغيرها. وشكل تقرير **مرصد الريادة العالمي** الذي يصدر سنوياً منذ عام 1999 مصدرا رئيسيا للمعلومات لمعظم تلك الأبحاث. وسعت الابحاث الى ايجاد العلاقة ما بين ريادة الأعمال والنمو الإقتصادي. وتشير نتائج الأبحاث التطبيقية (رينولدز، هاي، وكامب (1999) وزاخاراكيس، وبيجريف، وشيبيرد (2000) أن ما بين ثلث ونصف الفرق في نسب النمو بين الدول يمكن إرجاعها إلى الفروقات في مستويات الأنشطة الريادية.

أما بالنسبة للأبحاث التي تناولت السياسات الحكومية المناسبة للنهوض بريادة الأعمال فقد ركزت في البداية على ضرورة خلق برامج جديدة لهذا الغرض مثل إقامة صناديق مدارة حكوميا لدعم الريادة، دعم حكومي، مراكز تطوير الأعمال الحكومية، ومنهاج لريادة الأعمال يدرس في الجامعات. وتبين في ضوء التجربة أن جميع هذه البرامج فشلت كما أشار سوبل (Russell S. Sobel 2003). واستعرض ستيفن كريفت وروسل سوبل خلاصة هذا النقاش في دراستهما بعنوان السياسة العامة، الريادة، والحرية الاقتصادية (2005)، حيث أوردا استخلاص ريتشارد فلوريدا (2002) الذي أكد في كتابه "صعود الطبقة المبدعة" "The Rise of the Creative Class" على ضرورة تركيز الجهود لجعل البلد أكثر جاذبية لاستقطاب الرياديين المبدعين ورعايتهم، بدلا عن التركيز على تطوير مدخلات رأس المال. وأوردت الورقة المذكور استنتاجات وتأكيدات آخرين منهم (كوارتني ولاوسون 2002) وفار لورد وولفينبارغر (1998) وكوارتني و لاوسون وهولكامبه (2002)، وكول (2003)، وبويل (2003) على أن تعزيز الحرية الاقتصادية للفرد هي مفتاح النمو والإزدهار بعد اثباتهم وجود علاقة ايجابية بين تطور الريادة والرقم القياسي للحرية الاقتصادية (Economic Freedom Index).

بالرغم من الاختلافات حول مفهوم الريادة، وحول دورها وسبل النهوض بها، فإن هناك ما يشبه الإجماع على اهمية الأنشطة الريادية وتأثيرها المحوري على النمو الإقتصادي في الدول المتقدمة وفي النامية على حد سواء. وبينت الدراسات التطبيقية درجة تأثير الريادة على النمو الاقتصادي والاجتماعي، الذي ينعكس على زيادة الناتج المحلي الاجمالي، وخلق فرص العمل الجديدة، وتوفير مصادر دخل قابلة للإستدامة للأسر والأفراد على المدى البعيد. فعلى سبيل المثال، بينت دراسة رينولدز، هاي، وكامب (1999) أن ثلث الاختلافات في معدلات النمو الاقتصادي بين الدول أو المناطق يمكن أن تعزى إلى التمايزات في مستوى ريادة الأعمال فيما بينها. وتؤكد دراسة زاخاراكيس، وبيجريف، وشيبيرد (2000) التي درست مصادر النمو الإقتصادي في 16 دولة متقدمة هذه النتيجة، على ان نشاط ريادة الأعمال يفسر نحو نصف الاختلافات في نمو الناتج المحلي الإجمالي بين تلك البلدان.

تساهم الأنشطة الريادية أيضا في إنتاج أنواع مختلفة من السلع والخدمات التي تلبي إحتياجات الأفراد والمجتمع، اضافة الى تلبية الطلب على تلك السلع والخدمات في الأسواق الخارجية. ويزيد تأثير المشاريع الريادية على التنمية عندما تأتي بابتكارات وإبداعات جديدة كفيلة بزيادة إنتاجية وتنافسية السلع والخدمات التي تقدمها.

بعد هذا الملخص حول تعريف الريادة والرياديين، ودورهم في النمو الإقتصادي والسياسات الحكومية الأنسب لتعزيز هذا الدور، نود الإشارة الى أن دراستنا هذه تعتمد تعريف مرصد الريادة العالمي الذي يرى أن ريادة الأعمال هي أية مبادرات فردية أو جماعية لإنتاج سلع وخدمات لغرض تحقيق ربح، وأن الريادي هو الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع تجاري وتشغيله وتحمل مخاطره. وهذا التعريف أصبح التعريف الأكثر تداولاً في الموسوعات والمعاجم العالمية (GEM, 2012). ويصنف مرصد الريادة العالمي الرياديين الى نوعين: رياديو الفرصة الذين يخاطرون بأموالهم وجهودهم لتلبية حاجة السوق لسلعة أو خدمة، ورياديو الضرورة، الذين يجدون أنفسهم بدون عمل أو دخل يضطرهم لفتح نشاط اقتصادي لتوفير دخل يمكنهم من تأمين احتياجاتهم. ومن الطبيعي أن يكون رياديو الفرصة أكثر نضجا وقدرة وتأثيرا على النشاط الإقتصادي بالمقارنة مع الرياديين المضطرين لولوج الريادة كخيار لتأمين متطلبات العيش.

1-1 ريادة الأعمال للنساء: خلفية عامة

تُحقق الريادة أكبر قدر ممكن من التنمية الاقتصادية في حال انتشارها بشكل متوازن في جميع مناطق الأقطار وفئاتها السكانية، وخاصةً بين النساء اللواتي يشكلن نصف المجتمع. أما في الدول التي تفتقر للبيئة المناسبة لانتشار الريادة في جميع مناطقها وفئاتها السكانية ونسائها ورجالها على قدم المساواة، فهي تدفع ثمنا باهظا بسبب تعطل استخدام أجزاء كبيرة من مواردها وطاقاتها الريادية، مما يقود الى تخلفها عن الركب في الارتقاء باقتصادها وبنوعية حياة مواطنيها، وفي مسيرتها التنموية بوجه عام. ومن الأمثلة البارزة على ذلك دول المنطقة العربية، التي تقصى فيها المرأة عن المشاركة الاقتصادية بشكل سافر. ففي حين ينخفض معدل النشاط الريادي للنساء مقارنة مع الذكور في الغالبية العظمى من دول العالم وبشكل متفاوت، فإن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تعاني من انخفاض كبير في معدل مشاركة النساء في النشاط الريادي مقارنة بمعدل مشاركة الرجال (GEM, 2012). ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى عدم منح المرأة حقوق متساوية مع الرجل، والنظرة المحافظة والمتخلفة في بعض الجوانب لدور المرأة، وتجاه مشاركتها في النشاط الاقتصادي. وساهم في ذلك أيضا فشل تلك الدول في مواجهة تحديات التنمية، وخصوصا الانتقال من الاقتصاد الريعي إلى الاقتصاد الحديث القائم على التصنيع، وما رافق ذلك من معدلات بطالة مرتفعة، واستمرار ظواهر انتشار الأمية وبقاء العلاقات القبلية والطائفية في معظمها.

أما فلسطين، التي يتركز هذا البحث حول ريادة النساء فيها، فهي تعاني من حالة عدم استقرار سياسي بسبب الاحتلال الإسرائيلي الذي مضى عليه ما يزيد عن 45 عام، وبسبب سياساته وإجراءاته العدائية التي تكبل التنمية الفلسطينية. فهو يقوم بشكل منهجي ومستمر بنهب غالبية مصادر الشعب الفلسطيني الطبيعية والاقتصادية، ويقيد استغلال الفلسطينيين لما وضع تحت سيطرتهم من مصادر وفق الإتفاقيات المؤقتة الموقعة خلال الفترة 1993 الى 1995 بين منظمة التحرير الفلسطينية وحكومة اسرائيل، ويقيد نشاطهم التنموي بحكم سيطرته على حدودها والتحكم بتجارتها الخارجية، ويمنعهم من استغلال اراضيهم في المنطقة التي أطلق عليها اسم "منطقة ج" في تلك الإتفاقيات،

والتي تشكل 62% من مساحة الضفة الغربية، مما حرم الفلسطينيين من استغلال افضل الأراضي الزراعية ومن مصادر المياه ومنطقة البحر الميت الغنية بالثروات المعدنية وذات الجاذبية الفريدة للسياحة. كما أن حكومة اسرائيل استخدمت سيطرتها على المنطقة (المسماة ج) الى أداة لقطع الترابط بين التجمعات السكانية الفلسطينية، ولتعطيل التجارة الداخلية، وتعطيل مشاريع البنى التحتية المشتركة لتلك التجمعات.

تضمنت الإتفاقيات أيضا عدم إمكانية تنفيذ سياسات تجارية فلسطينية مستقلة، وعدم إصدار عملة فلسطينية. وظلت اسرائيل تحتكر ترددات الاتصالات وغيرها، مما يضاعف من الصعوبات امام اطلاق تنمية مستدامة، وأمام النشاط الاقتصادي للقطاع الخاص أيضا. وحيث أن البيئة الريادية المواتية تستوجب استقرارا سياسيا، وبنية تحتية مناسبة، ومؤسسات داعمة، وهي شروط غير متوفرة في فلسطين، فقد ظل النشاط الريادي فيها متواضعاً، وتحرك غالبيته الضرورة. كما أن الفجوة ما تزال كبيرة بين النشاط الريادي للذكور والإناث، حيث أن معدل النشاط الريادي للنساء في دولة فلسطين هو من أقل المعدلات في العالم.

تسعى هذه الدراسة الى تحليل بيانات مسوحات الريادة حول واقع ريادة الأعمال للنساء في فلسطين بشكل معمق، والبحث في أسباب ضعفها في فلسطين بالمقارنة مع الدول الأخرى، ومقارنتها مع ريادة الرجال، بغرض تحديد رزمة السياسات التي من شأنها النهوض بريادة الأعمال للنساء، انطلاقا من إدراكنا بالأهمية المثبتة للنشاط الريادي في زيادة مشاركة المرأة في النشاط الإقتصادي وفي التنمية بوجه عام. فارتفاع معدل النشاط الريادي لدى فئة تمثل نصف المجتمع، من شأنه أن يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي، وتوفير عدد كبير من فرص العمل، اضافة الى النتائج الايجابية الأخرى لمشاركة المرأة في النشاط الريادي على المجتمع والأسرة وعلى الإقتصاد بشكل عام.

يبرز ضعف النشاط الريادي لنساء في فلسطين بشكل واضح في الإحصاءات التي ترصد مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني، التي تبين أن معدل مشاركة المرأة

الفلسطينية في سوق العمل هي من بين الأقل في العالم، حيث بلغت 17% فقط في العام 2012 مقارنة مع 69% للذكور. كما يرتفع معدل البطالة بين الإناث إلى 33% في العام 2012، والذي يزيد بنحو 60% عن معدل البطالة بين الذكور. وتتمركز البطالة لدى النساء بشكل كبير بين المتعلمات وصغار السن. فقد بلغ معدل البطالة بين النساء اللواتي يزيد تعليمهن عن 13 سنة نحو 45% من إجمالي النساء النشيطات إقتصاديا، وما يزيد عن 62% لمن تقل أعمارهن عن 25 سنة[1]. ويرجع ذلك على الأرجح إلى ارتفاع مدة صمود النساء المتعلمات في سوق العمل بالمقارنة مع غير المتعلمات، اللواتي يخرجن سريعا من سوق العمل، وينتقلن سريعا إلى فئة العاملات المحبطات (discouraged workers).

يتضح من إحصاءات سوق العمل أن مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل قد تحسن نسبياً خلال العقد الأخير. فقد ارتفعت نسبة مشاركة المرأة من نحو 12% في العام 1999 إلى أكثر من 17% في العام 2012، بينما لم يطرأ تغيير ملحوظ على مشاركة الذكور في القوى العاملة خلال نفس الفترة. ويمكن أن يعزى تحسن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى التحسن في المستوى التعليمي للإناث في فلسطين، وزيادة الحاجة الاقتصادية للأسر الفلسطينية لدخول المرأة لسوق العمل لمواجهة الارتفاع المتزايد في تكاليف المعيشة، وعدم قدرة الذكور على تغطية كافة مستلزمات الأسر بسبب ارتفاع معدلات البطالة بينهم، وتراجع الأجور الحقيقية خلال تلك الفترة.

أما ارتفاع معدل البطالة بين الإناث، الذي بلغ نحو (2.5) مرة خلال الفترة (1999-2012)، فيمكن أن يعزى بشكل رئيسي إلى تحسن عوامل الجذب الى سوق العمل كالتحسن النسبي في حالة الأمان وسيادة القانون وتخفيف القيود الإسرائيلية على تنقل المواطنين والتجارة الداخلية خلال السنوات الخمس الأخيرة، وارتفاع معدلات النمو الاقتصادي بالمقارنة مع الفترة السابقة. وعوامل دافعة نجمت عن تدهور الدخل الحقيقي للأسر بسبب ارتفاع أسعار الغذاء ومشتقات البترول خلال تلك الفترة، دفعت بالمرأة إلى سوق العمل لكسب دخل إضافي لأسرتها.

[1] الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، بيانات خام مؤهلة للعام 2012.

تشير الإحصاءات الرسمية الفلسطينية أن أغلب العاملات (63% من إجمالي العاملات) في فلسطين هن عاملات بأجر، بينما يعمل نحو 25% من النساء في أعمال أسرية غير مدفوعة الأجر، و12% يعملن لحسابهن أي يمتلكن أعمالا خاصة. وتتركز النساء العاملات في أنشطة الخدمات، حيث يعمل بها نحو 67% من إجمالي العاملات، يليه قطاع الزراعة الذي يوظف 24% منهن. أما بالنسبة للعاملين الذكور، فتُشغل أنشطة الخدمات نحو 61% منهم، يليها قطاعي الإنشاءات والصناعة بنسب 17% و13% على التوالي، أما قطاع الزراعة فيشغل 9% من العاملين الذكور فقط[2].

تشير الدراسات السابقة إلى وجود العديد من العقبات التي تقف أمام النساء الفلسطينيات لدخول سوق العمل والمشاركة الفاعلة في تنمية الاقتصاد الفلسطيني. وعددت دراسة (شبانة والصالح، 2008) بعض العقبات التي كان من أهمها البيئة الاقتصادية غير المواتية، وقدرة الإقتصاد الفلسطيني الضعيفة على فتح فرص عمل جديدة لاستيعاب الاعداد المتزايدة للداخلين الجدد الى سوق العمل سنوياً. ويعود ذلك الى إقصاء المواطنين الفلسطينيين وسلطتهم الوطنية عن معظم مواردهم الطبيعية والاقتصادية، وبسبب قيود الاحتلال الإسرائيلي الأخرى التي تعيق التنمية الفلسطينية، كنظام الإغلاق والحصار الذي تطبقه سلطات الإحتلال في الأراضي الفلسطينية المحتلة منذ العام 1993، والذي تصاعد بشكل غير مسبوق بعد العام 2000. وبالرغم من تخفيف بعض القيود على الحركة والتنقل، لا زالت مئات العوائق المادية والإجرائية امام الحركة والتنقل للافراد والسلع في السوقين المحلي والخارجي قائمة، وما زال الحصار مفروضا على قطاع غزة.

زيادة على ذلك، فإن المجتمع الذكوري عادة ما يعطي الأولوية لمنح الرجال معظم فرص العمل المحدودة المتوفرة. وما زالت المفاهيم والمواقف المتفشية في المجتمع الفلسطيني، والسيطرة الذكورية لا تتقبل عمل المرأة في العديد من الأعمال والقطاعات. كما أن انخفاض الأجور التي يَعرضها أصحاب العمل للنساء، وساعات العمل الطويلة، وطبيعة وظروف الأعمال المتوفرة للنساء لا تشجعهن على الانخراط في سوق العمل.

[2] الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، بيانات خام مؤهلة للعام 2012.

كذلك يرى البعض أن التشريعات والقوانين التقدمية، التي تمنح بعض الإمتيازات لصالح المرأة العاملة، تعمل هي الأخرى على عزوف القطاع الخاص عن تشغيل العمالة النسائية كما أفادت دراسة (شبانة والصالح، 2008). وتعاني المرأة في المجتمع الفلسطيني من القيود الاجتماعية والثقافية التي تنظر لعملها كحاجة اقتصادية وليست كضرورة تنموية، إضافة إلى السلطة الذكورية في المجتمع الفلسطيني والتي تسعى لتكريس دور المرأة كمدبرة منزل ومربية أطفال فقط، وأن إعالة الأسرة وتوفير مستلزماتها هي من مسؤولية الذكور.

1-2 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى البحث في عوامل النهوض بريادة النساء في فلسطين، وتحديد السياسات الكفيلة باطلاق ريادة النساء. ولتحقيق هذا الهدف، تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما هي العوائق التي تواجه مشاركة المرأة في النشاط الريادي؟
- ما هي خصائص الأنشطة الريادية النسائية في فلسطين، وكيف تختلف عن الذكور وعن الدول الأخرى؟
- هل الأنشطة الريادية النسائية في فلسطين موزعة بشكل متوازي بين فئات النساء (المحافظة، نوع التجمع السكاني، العمر، المستوى التعليمي)، وهل يختلف توزيعها عن الدول الأخرى؟
- ما هو دور الحكومة الفلسطينية ومؤسسات المجتمع المدني في دعم ريادة النساء في فلسطين؟
- ما هي المعيقات التي تمنع النساء من البدء بمشاريع ريادية في فلسطين، وما هي المشاكل التي تواجه النساء بعد البدء بإنشاء المشاريع الريادية؟
- ما هي السياسات والأدوار المطلوبة من الجهات المختلفة (الحكومة، مؤسسات المجتمع المدني، مؤسسات التعليم والتدريب، مؤسسات التمويل)، من أجل تطوير الريادة النسائية في فلسطين والنهوض بها؟

1-3 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تبحث في موضوع يستهدف نحو 50% من المجتمع الفلسطيني، ويؤثر بشكل كبير على المجتمع الفلسطيني وإقتصاده، حيث أن زيادة معدل ريادة المرأة الفلسطينية، التي تمتلك قدرات متقاربة جدا مع الرجل من حيث التحصيل التعليمي في جميع مستوياته، من شأنه أن يؤدي الى استثمار طاقات كبيرة معطلة ولديها الجاهزية للإنخراط في دفع عجلة النمو الاقتصادي إلى الأمام، وخلق عدد كبير من فرص العمل.

1-4 منهجية الدراسة

للإجابة على التساؤلات السابقة، ستعتمد الدراسة بشكل أساسي على المنهجية التالية:

- مراجعة بعض الأدبيات والدراسات السابقة الدولية والفلسطينية والتي تناولت موضوع ريادة النساء، وذلك للتعرف على واقع الريادة النسائية وأهم المعيقات والمشاكل التي تواجهها، ومقارنة ذلك مع نتائج مسوحات الريادة في فلسطين.
- تحليل بيانات ومؤشرات الريادة المسخلصة من مسح السكان البالغين (Adult Population Survey) والذي تم إجراؤه في فلسطين في الأعوام 2009، 2010، 2012، بالتزامن وفي إطار مرصد الريادة العالمي الذي يضم عدداً كبيراً من دول العالم وفي جميع قاراته. وفي عام 2012، شاركت 67 دولة في إجراء هذا المسح ، مستخدمة استبانة موحدة مُعدة من قبل مرصد الريادة العالمي (GEM). وكانت عينة هذا المسح، ألفي شخص من السكان البالغين في فلسطين (نحو 50% منهم إناث) والذين تتراوح أعمارهم ما بين (18-64) سنة. وسيتم استخدام هذه البيانات التفصيلية للتعرف على واقع وسمات وعوائق ريادة النساء في فلسطين ومقارنتها مع عدد من الدول الأخرى المشاركة.
- مراجعة نتائج المقابلات مع الخبراء الوطنيين (National Expert Survey)، والذي قام معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) بإجرائه في العام 2012، حيث شارك 36 خبيراً فلسطينياً في مختلف المجالات المتعلقة بالريادة،

بتعبئة الإستبانة الموحدة والمعدة من قبل مرصد الريادة العالمي (GEM). وستساعد هذه البيانات على التعرف على بيئة ومعيقات ومشاكل الريادة في فلسطين، وتحديد السياسات المناسبة للنهوض بريادة النساء.

1-5 محتوى الدراسة

تتكون هذه الدراسة من ستة فصول؛ وذلك على النحو التالي:

- **الفصل الأول:** المقدمة، أهداف الدراسة، منهجية إعدادها، وبنية الدراسة.
- **الفصل الثاني،** الإطار النظري ومراجعة للأدبيات والدراسات السابقة.
- **الفصل الثالث،** سمات وواقع ريادة الأعمال للنساء في فلسطين.
- **الفصل الرابع،** السياسات والبرامج المتوفرة التي تدعم ريادة الأعمال للنساء في فلسطين.
- **الفصل الخامس،** المعيقات والمشاكل التي تواجه ريادة الأعمال للنساء في فلسطين.
- **الفصل السادس،** النتائج الرئيسية، والتوصيات.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1 الإطار النظري

تتفق غالبية التعريفات لمصطلح "ريادي الاعمال التجارية" على أنه الشخص الذي يقوم بتأسيس مشروع تجاري جديد، وتتجه العديد من التعريفات لتقديم الصفات والخصائص والاتجاهات الشخصية والمهارات التي تُنسب للرياديين. فمثلاً حسب تعريف قاموس الأعمال: "الريادي هو الشخص الذي يبادر بتنظيم مشروعة للاستفادة من فرصة ما، وكصانع قرار يحدد ماذا وكيف وكم سينتج من السلع والخدمات". ويتجه (Barrow1998) إلى تعريف الريادة على أنها "عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من اجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري". ومن التعريفات العربية للريادي ما ورد في كتاب ريادة الأعمال (الشميمري و المبيريك، 2010) أن الريادة تعني "إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة".

وتعتمد هذه الدراسة على مفهوم النشاط الريادي حسب تعريف المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM,1999)[3]، حيث ينظر للريادة على أنها ظاهرة معقدة ويتبنى تناولها بمنهجية شاملة، حيث يركز على سلوك الرياديين كأفراد ولا يعتمد على تحليل المشاريع الجديدة بحد ذاتها، ويعتبر المرصد العالمي أن كل شخص يعتبر رياديا إذا شارك بإنشاء أي مشروع جديد مهما كان حجم المشاركة أو حجم المشروع متواضعاً. وكذلك يهتم المرصد العالمي لريادة الأعمال، بدراسة وتحليل النشاط الريادي بدءاً من دراسة التوجهات الريادية لدى الأفراد على المستوى الوطني، ومرورا بالنشاط الريادي القائم لدى الأفراد، وانتهاء بتطلعاتهم المستقبلية.

---

[3]. المرصد العالمي لريادة الأعمال: هو مشروع بحثي تم تأسيسه في العام 1999 من قبل مدرسة لندن للأعمال (London Business School) وBabson Collage. ويهدف المرصد بشكل اساسي الى اجراء تحليل سنوي لمستوى النشاط الريادي والمؤشرات ذات العلاقة عدد كثير من دول العالم.

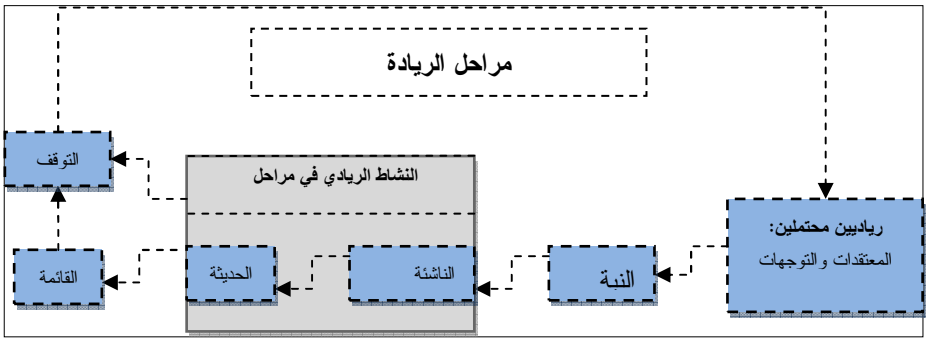
ينظر مرصد الريادة العالمي للريادة على أنها عملية متكاملة تهدف إلى تحقيق الربح من خلال النمو الاقتصادي، الذي يترافق عادة مع خلق الوظائف وفرص العمل وتحقيق الابتكار التقني. ولتحقيق ذلك لا بد من أن تتوافر أربعة متطلبات أساسية للريادة هي: البيئة المؤسسية، والبنية التحتية المادية والتجارية، والاستقرار على مستوى الاقتصاد الكلي، وتوفر الخدمات الصحية والتعليم الأساسي لكافة فئات المجتمع. كما يؤكد المرصد على ضرورة توفر معززات الكفاءة، والعوامل التي تساعد على الابتكار ضمن السياق الاجتماعي والثقافي والسياسي. وتشمل معززات الكفاءة كلاً من البرامج التعليمية والتعليم العالي، وكفاءة كل من سوق السلع وسوق العمل، وتوفر التكنولوجيا المناسبة والمتقدمة، والسوق المالي المتطورة، وحجم السوق وقدرته الاستيعابية. أما بالنسبة للعوامل التي تساعد الرياديين على الابتكار فتتمثل في التمويل، والسياسات والبرامج الحكومية، وإدخال التعليم الريادي ضمن النظام التعليمي، والبحث والتطوير، والبنية التحتية القانونية والمادية للريادة، وانفتاح السوق الداخلي، والثقافة والأعراف المجتمعية.

يُحدد مرصد الريادة العالمي دافعين أساسين لريادة الأعمال، الدافع الأول وهو دافع استغلال الفرص لتحقيق الربح، والثاني هو دافع الضرورة الإقتصادية (أي الإضطرار لتوظيف قدراته ومصادره في مشروع مدر للدخل). ويعتبر الرياديون بدافع الفرصة الأكثر ابتكاراً وإبداعا ونجاحاً لأنهم قاموا بإنشاء مشاريع جديدة لدى تشخيصهم أو إدراكهم لوجود فرصة تساعدهم على زيادة دخلهم الشخصي، أوتحقيق استقلالية أكبر بأن يصبح الشخص هو صاحب العمل، بدلاً من أن يعمل عند الآخرين. أما الرياديون بدافع الضرورة، فإنهم لجئوا لإنشاء مشاريع خاصة بسبب عدم تمكنهم من الحصول على فرص عمل أخرى (مرصد الريادة العالمي، 2012).

يصنف المرصد العالمي لريادة الأعمال الرياديين حسب مختلف المراحل التي تمر بها مشاريعهم. فكما هو مبين في شكل 2-1، يعتبر المشروع الريادي في مراحله المبكرة (Total Early-Stage Entrepreneurial Activity, TEA) إن لم يمض على تأسيسه أكثر من 42 شهرا ويعتبر مشروعاً قائما (established) إذا استمر أكثر من 42 شهراً. وبالنسبة للمشاريع الريادية في مراحلها المبكرة فإنها تصنف إلى مشاريع ناشئة

(nascent)، إذا لم تدفع ولم توفر أي رواتب أو أجور للمالكين أو للعاملين فيها، وتصبح مشاريع جديدة (New business) إذا قامت بدفع الرواتب والأجور للعاملين. ويُعتبر الشخص ريادياً إذا كان يملك المشروع بشكل كلي أو جزئي ويشرف على إدارته بنفسه في مختلف المراحل.

شكل 2-1 : عملية إطلاق المشاريع الريادية والمفاهيم الخاصة بمرصد الريادة



المصدر: مرصد الريادة العالمي، 2012

2-2 مراجعة بعض الدراسات السابقة

يعرض هذا الجزء مجموعة من الأدبيات والدراسات السابقة التي بحثت بشكل مباشر أو غير مباشر في ريادة الأعمال للنساء في فلسطين، وفي بعض دول العالم الأخرى. وسيتم التركيز على واقع ريادة النساء، والمشاكل التي تعاني منها، وكذلك السياسات والمقترحات والتجارب التي قدمتها الأدبيات السابقة للنهوض بريادة النساء.

2-2-1 ريادة النساء في فلسطين

تناولت عدد من الدراسات واقع ريادة المرأة في فلسطين، واتفقت جميعها على انخفاض معدل مشاركة المرأة الفلسطينية في الريادة. وتختلف هذه الدراسة عن سابقاتها في أنها تعتمد على مسوحات وطنية وحديثة خاصة بموضوع الريادة. وتم إجراء المسحين الأخيرين من المسوح من قبل المعهد بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

في عامي 2010 و2012، باستخدام الاستمارة الدولية للمرصد العالمي للريادة ووفق البرنامج الزمني الموحد المعد من قبله، والذي يتم تطبيقه في الدول الأعضاء المشاركة من جميع القارات. وتزامن المسح في جميع الدول المشاركة، والفحوصات التي تجريها اللجنة الفنية الدولية على جودة البيانات، وتحويل القيم فيها الى الدولار المرجح بالقيمة الشرائية (Purchasing Power Parity - PPP)، وتتيح الاستمارة العالمية الموحدة امكانية الحصول على بيانات ذات مصداقية عالية جدا، كما انها تتيح امكانية مقارنة كافة مؤشرات وبيانات النشاط الريادي فيما بين الدول المشاركة في المرصد. وفي حالة هذه الدراسة سيكون بالإمكان مقارنة مؤشرات ريادة المرأة الفلسطينية مع ريادة النساء في دول العالم الأخرى.

قدمت دراسة معهد ماس (Sadeq and others, 2011) مجموعة من السياسات التي من شأنها تحفيز ريادة الأعمال للنساء الفلسطينيات. واعتمدت الدراسة على مسحين مختلفين لعرض سمات وخصائص الرياديات الفلسطينيات، وهما مسح ريادة النساء والذي قام بإجرائه معهد ماس في العام 2005، وكذلك مسح السكان البالغين للعام 2009، الذي أجراه مرصد الريادة العالمي بواسطة احد الشركات المحلية. واستنتجت هذه الدراسة انخفاض معدل مشاركة المرأة الفلسطينية في المجال الريادي مقارنة مع الذكور، كما تتصف معظم الأعمال الريادية النسائية بأنها ذات طابع استهلاكي. وتعتبر مسألة تمويل المشاريع العقبة الأساسية التي تواجه المرأة الفلسطينية، وتليها مشاكل وتكاليف النقل، والمشاكل التسويقية. وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات، كان أهمها؛ توفير بيئة قانونية تمكن المرأة من انشاء مشروعها الخاص بشكل مستقل، وتوفير البرامج التدريبية، وتقديم حوافز مالية، وتوفير منافذ تسويقية.

أما دراسة ماس (قزاز ومرار، 2005) حول واقع الحرفيات وصاحبات الأعمال الفلسطينيات، فقد توصلت إلى أن أهم الاحتياجات التي تلزم المرأة للبدء بمشروع هو توفر التمويل والدعم المالي، وتوفر الدعم الأسري والمجتمعي. وكذلك تعتبر المشاكل الاجتماعية والدور التقليدي للنساء المرتبط بتركيبة المجتمع الفلسطينية وبيئته، من أهم المشاكل التي تواجه صاحبات الأعمال الفلسطينيات، إضافة إلى المعيقات التي تواجه

كلاً من النساء والذكور، والناجمة عن الإحتلال الإسرائيلي وممارساته المحبطة للنشاط التنموي، وصغر السوق الفلسطيني. وكان من أهم توصيات الدراسة: توفير بيئة قانونية داعمة للمشاريع والأعمال النسائية، والعمل على التوعية الاجتماعية لخلق جو مجتمعي متقبل للمبادرات النسائية، وتوفر الدعم المؤسساتي والنقابي لصاحبات الأعمال الفلسطينيات.

وأكدت دراسة معهد ماس (حامد 2007) على انخفاض النشاط الريادي بين الشابات الفلسطينيات مقارنة مع الشباب، حيث يشكلن نحو 6% فقط من إجمالي الرياديين في المرحلة العمرية (15-29)، وتعتبر الدراسة أن هذا هو انعكاس للبيئة المجتمعية والواقع الاجتماعي الذي تعيشه النساء الفلسطينيات. وتدعو الدراسة إلى الاهتمام بقطاع الشابات، وتوفير بيئة اجتماعية واقتصادية مناسبة، وخلق سياسات تشجيعية للانضمام للمجالات الريادية.

2-2-1 ريادة النساء في العالم

عرضت دراسة (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 549 شركة عالمية، تبين أن نحو 40% منها تتميز باعتمادها على تكنولوجيا متقدمة، وأن 7% من الشركات التي تعتمد التكنولوجيا المتقدمة فقط هي شركات نسائية. وفيما يتعلق بالدوافع الريادية، توصلت الدراسة إلى أن النساء يتجهن للريادة أكثر من الذكور بسبب تشجيع الشريك، أو بسبب وجود دور مهم لأحد الأصدقاء أو أحد أفراد العائلة عند البدء بإنشاء شركة خاصة. وتبين أيضا عدم وجود اختلافات كبيرة بين الذكور والإناث من حيث بقية الدوافع الريادية. وحول تأثير رأس المال البشري على الريادة، يتضح من الدراسة أنه لا توجد فروق كبيرة لدور التعليم الجامعي على نجاح المشروع الريادي لكل من الذكور والإناث، إذ كان التعليم الجامعي مهماً لكلا الجنسين. بينما تبين أن الخبرة السابقة للنساء كانت أكثر تأثيرا 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 اكبر على رأس المال الاستثماري. وبالنسبة للتحديات التي تواجه كلاً من الذكور والإناث، يتبين من الدراسة أن الوقت والجهد هو التحدي الأكبر بالنسبة لكلا الجنسين، يليه صعوبة إيجاد شركاء آخرين. ومن التحديات التي تواجه النساء أكثر من الذكور هو القلق حيال حماية حقوق الملكية الفكرية للشركة.

قامت مؤسسة بحوث النوع الاجتماعي الاقتصادية وتحليل السياسات (GEPRA)، ببرنامج بحثي يتناول الواقع والإمكانيات والآفاق المستقبلية لريادة النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وذلك عبر إعداد ثلاث دراسات حالة لكل من مصر، وتركيا، ولبنان. واستنتجت الدراسة في مصر (المهدي والنقيب، 2007) أن الأعمال المملوكة للنساء تتصف بأنها صغيرة وصغيرة جداً، وتكون في أغلبها أعمال ومشاريع غير منظمة (informal)، كما كانت إنتاجية العامل في الشركات التي تملكها النساء أقل بكثير من إنتاجية العامل في الشركات التي يملكها الذكور، حيث تبلغ الربع 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 كلاً من: القيود القانونية والسياسية والمؤسساتية، والمسؤولية والدور الاجتماعي للمرأة. أما بالنسبة للعوامل على المستوى الجزئي، فقد حددتها الدراسة بثلاث مجموعات رئيسية وهي: ضعف التنمية البشرية، وقلة مصادر التمويل، وضعف رأس المال الاجتماعي. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات المهمة، كان من أبرزها صياغة سياسات وقوانين تستهدف تمكين النساء بشكل خاص، وأن تتركز السياسات الحكومية على تحسين المناخ الاستثماري، وابتكار حلول لتسهيل حصول المرأة على التمويل والخدمات المالية الأخرى.

وفي دراسة حالة الريادة في تركيا، عرض (Ozar,2007)، واقع وخصائص ريادة النساء في تركيا، والتي من 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، أي بسبب عدم مصادر دخل أخرى، بما في ذلك عدم توفر وظائف أو فرص عمل أخرى. واستنتجت الدراسة أن أهم المشاكل التي تواجه الريادة في تركيا (لكلا الجنسين)، هي: ارتفاع معدلات الضريبة، وانخفاض الطلب على الإنتاج، وتوفير رأس المال الأولي، والتعامل مع الإدارة الضريبية، والطاقات غير المستغلة. وترى الدراسة أنه من أهم المقترحات التي من الممكن أن تؤدي إلى تحسين البيئة الريادية للنساء هي: الدعم المالي وتوفير القروض بمعدلات فائدة منخفضة، وتحسين البيئة الاستثمارية، مع عدم إهمال العوامل الأخرى. وتوصي هذه الدراسة بضرورة تأسيس مؤسسة مركزية "مركز ريادة النساء" والذي من مهامه إزالة العوائق أمام ريادة النساء، وتأمين مساهمة فاعلة لريادة النساء في الاقتصاد الوطني عبر خطط وبرامج موجهة.

وبالنسبة للريادة في لبنان، فقد اورد تقرير مؤسسة البحوث والاستشارات (Consultation and Research Institute, 2007)، أن أهم المشاكل التي تواجه ريادة النساء في لبنان هي ضعف الإطار القانوني الداعم والمساند لتشجيع وتوجيه النساء نحو ريادة الأعمال، والعوامل الاجتماعية والمتمثلة في القيود والعقبات التي تفرضها الأسرة والمجتمع، وضعف البيئة الاستثمارية المتمثلة في صعوبة وصول النساء إلى المصادر والمهارات والمعرفة اللازمة والناتجة عن التمييز حسب النوع الاجتماعي، وكذلك نقص مصادر التمويل للبدء بأعمال ريادية. ويتبين من الدراسة أن القيمة المضافة للأعمال التي ترأسها نساء أقل وبشك ملحوظ من القيمة المضافة للأعمال التي يقف على رأسها ذكور. ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة كان الاهتمام بإجراء المزيد من الأبحاث حول ريادة النساء، والعمل على زيادة وتسهيل الوصول والحصول على المهارات والمعرفة اللازمة لبيئة الأعمال، وزيادة وتنويع الخدمات المالية.

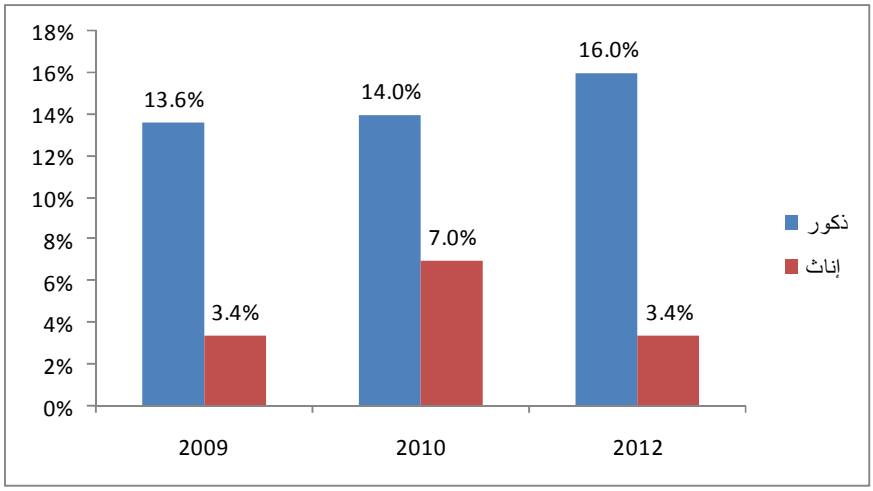
استعرض (Barrett, 2012) واقع ريادة النساء في استراليا، حيث تبين أنها تحتل المرتبة الثانية في العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية من حيث تطور النشاط الريادي للنساء في الدول المتقدمة. ويرجع السبب في ذلك إلى توفر مزيجاً من الفرص والمهارات لدى النساء الاستراليات، إضافة إلى مواكبة وسائل الإعلام لعرض القصص الريادية الناجحة والاهتمام بها. ويتضح من الدراسة أن رغبات النساء الرياديات تختلف عن رغبات الذكور في استراليا، 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 العديد من البرامج والخدمات القيمة وبتكلفة قليلة لتشجيع ريادة النساء، حيث تقوم بتقديم برامج تدريبية، وبرامج إرشاد، وتوفير فرص لحضور معارض تجارية في الخارج، وبرامج تشجيعية للتصدير وغيرها من البرامج والخدمات. وتبين الدراسة أن استراليا تحتوى على العديد من المؤسسات التي تشجع ريادة النساء، ومن أهما مركز الاتصال الوطني (NFP)، والذي تم إنشاؤه لمساعدة النساء ليصبحن رياديات ناجحات من خلال تحقيق التواصل فيما بينهن وبين والرياديين والمستثمرين، للاستفادة من تجاربهم وخبراتهم، والحصول على مساعدتهم.

3- ريادة الأعمال للنساء في فلسطين

إضافة إلى العوامل السياسية والاقتصادية التي تؤثر على النشاط الريادي بشكل عام، والتي جرى تناولها في الفصل الأول من الدراسة، تتأثر ريادة النساء في فلسطين بعوامل اجتماعية وثقافية تحد من مبادرة المرأة في مجال ريادة الأعمال، ومن مشاركتها الفاعلة في تنمية الاقتصاد الفلسطيني أيضا. كما أن المجالات والأنشطة الاقتصادية التي تناسب النساء من "وجهة النظر السائدة"[4] ما زالت محدودة بالمقارنة مع تلك المتوفرة للذكور. فكما هو مبين في شكل 3-1، يتضح أنه من بين كل مئة امرأة فلسطينية في العام 2012 هنالك نحو ثلاث نساء رياديات أنشأن مشاريع جديدة، مقارنة مع 16 رياديا من الذكور قاموا بإنشاء مشاريع جديدة من بين مئة رجل فلسطيني. ومن جهة أخرى، فقد انخفض معدل ريادة النساء بشكل حاد في العام 2012 مقارنة مع العام 2010، بينما شهد معدل الرياديين الذكور نموا مضطردا. وقد يُعزى هذا الانخفاض الحاد في ريادة النساء في ذلك العام الذي شهد تباطؤا إقتصاديا، إلى عدة أسباب منها توقف عدد من المشاريع النسائية بسبب فشلها، وانتقال الإدارة والسيطرة في عدد من المشاريع إلى الرجال بسبب فقدانه لوظيفته، أو بسبب توسع المشاريع وعدم توفر الوقت الكافي للنساء على إدارتها بسبب مسؤولياتها المنزلية أو لأسباب اجتماعية أخرى كالاسباب الواردة في دراسة ماس (قزاز ومرار، 2005) التي ذكرناها أعلاه. ومما يجدر ذكره أن أغلبية المشاريع النسائية (76%) كانت في مراحلها المبكرة، أي عبارة عن مشاريع ناشئة (nascent). ولا تزال في طور التأسيس، أي لم تدفع أي رواتب وأجور لعامليها بعد. وفيما يتعلق بالمشاريع القائمة، فقد بلغت نسبة النساء اللواتي يملكن مشاريع قائمة في فلسطين نحو 0.7% فقط من إجمالي النساء البالغات في العام 2012، مقارنة مع 5.2% للذكور (أي 1: 7).

[4] لا يتقبل المجتمع الفلسطيني لغاية الآن مشاركة المرأة كسائق أو ميكانيكي، او نجار، سباك، كافة اعمال صيانة المنازل والتجهيزات، وفي معظم الأعمال التي تتطلب عمل يدوي.

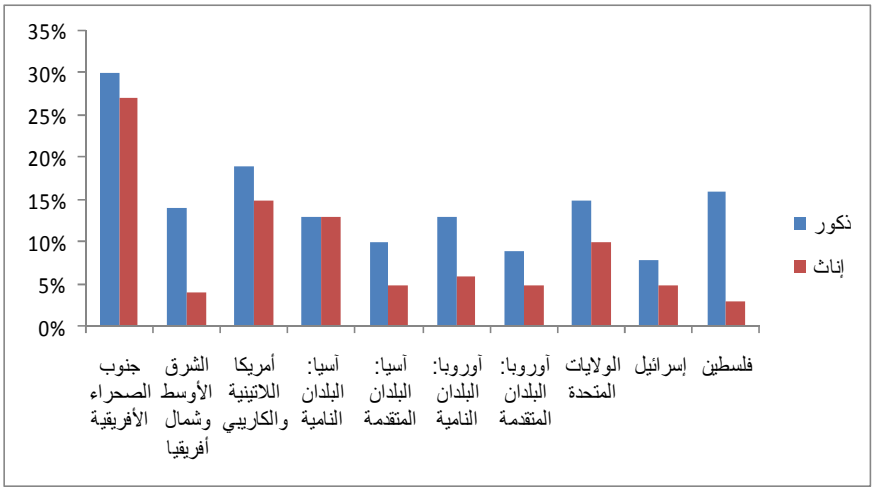
شكل 3-1: معدل النشاط الريادي (في المراحل المبكرة) في فلسطين لكل من الذكور والإناث للسنوات 2009، 2010، 2012



المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS) للسنوات 2009، 2010، 2012.

حازت فلسطين على الترتيب 58 من بين 67 دولة حول العالم من حيث معدل ريادة النساء في المراحل المبكرة في العام 2012. أما بالنسبة لمعدل ملكية النساء للمشاريع القائمة، فقد حازت فلسطين على ترتيب متأخر جداً (66 من بين 67 دولة) مشاركة في مرصد الريادة العالمي. ويتضح من شكل 3-2 وجود فروقات كبيرة بين التوجهات الريادية في أقاليم العالم المختلفة، حيث تعتبر منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الأسوأ بين البلدان النامية في مؤشرات تطور الريادة، وهي الأكثر تخلفا من حيث حجم الفجوة بين ريادة النساء مقارنة مع الذكور. حيث بلغت نسبة ريادة النساء إلى ريادة الذكور نحو (4:1) في هذا الإقليم. ومن جهة أخرى تعتبر منطقة جنوب الصحراء الأفريقية هي المنطقة الأفضل ريادياً لكل من الذكور والإناث، وتعتبر كذلك من أفضل الأقاليم من حيث المساواة بين الذكور والإناث.

شكل 3-2: معدل النشاط الريادي (في المراحل المبكرة) حسب الجنس والأقاليم الجغرافية، 2012



المصدر: مرصد الريادة العالمي، مسح السكان البالغين (APS)، 2012.

3-1 سمات وخصائص ريادة الأعمال للنساء في فلسطين

يعرض هذا الجزء من الدراسة بعض سمات ريادة الأعمال للنساء في فلسطين. حيث يحتوى على توزيع الرياديات في فلسطين حسب المنطقة الجغرافية، ونوع التجمع السكاني، والعمر، والمستوى التعليمي. كما يشتمل على تحليل الخصائص الاقتصادية للمشاريع والأعمال النسائية من حيث الدوافع الريادية وأنواع النشاط الاقتصادي.

3-1-1 الدوافع الريادية

يتضح من جدول 3-1، أن الدافع الرئيسي لريادة الأعمال للنساء في فلسطين في العام 2012 هو الضرورة الاقتصادية، حيث يعتبر دافعاً بشكل كامل أو بشكل جزئي لنحو 80% من مشاريع ريادة الأعمال النسائية. ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى الضرورة الاقتصادية التي تدفع النساء للبدء بمشاريع وأعمال خاصة، وذلك نظراً لعدم توفر

فرص مناسبة لعمل النساء مقارنة مع تلك المتوفرة للذكور في سوق عمل يعاني من البطالة المرتفعة. وتنخفض الأنشطة الريادية النسائية بدافع استغلال الفرص في العام 2012 (بشكل كامل أو بشكل جزئي) إلى نحو 40% من إجمالي الأعمال النسائية، وذلك بسبب قلة الفرص الحقيقية التي توفرها السوق للنساء في الأراضي الفلسطينية، أو بسبب عدم امتلاك المصادر والخبرات لاستغلال الفرص، أو كلا الأمرين معا. وتتوزع أنواع الفرص التي تدفع النساء نحو إنشاء مشاريعهن الخاصة بين مشاريع تحقق لهن استقلالية أكبر (58%) ومشاريع تحقق زيادة في الدخل (42%). ولكن في العام 2010، كان الوضع مختلفاً كلياً، حيث كانت الفرصة مسئولة (بشكل كامل أو بشكل جزئي) عن نحو 61% من المشاريع النسائية. ويمكن تفسير انخفاض المشاريع النسائية بدافع الفرصة إلى عدم تحقيق الأهداف من هذه الفرص، التي تتمثل في تحقيق استقلالية أكبر أو زيادة في الدخل. إذ تشير الإحصائيات في العام 2012 إلى تخلي نحو 5.6% من النساء عن أعمالهن بسبب عدم ربحية المشروع بشكل رئيسي. أما المشاريع التي تقام بدافع الضرورة، فيعتبر المشروع ضرورة ملحة بحد ذاته لتغطية الاحتياجات الأساسية، بغض النظر عن مقدار وكمية إنتاجه.

جدول 3-1: توزيع الأنشطة الريادية حسب الجنس والدوافع الريادية، للعامين 2010 و2012

الدوافع الريادية	الإناث		الذكور	
	2010	2012	2010	2012
الضرورة	%39	%60	%35	%39
الفرصة	%32	%20	%33	%32
خليط ما بين الضرورة والفرصة	%29	%20	%32	%29

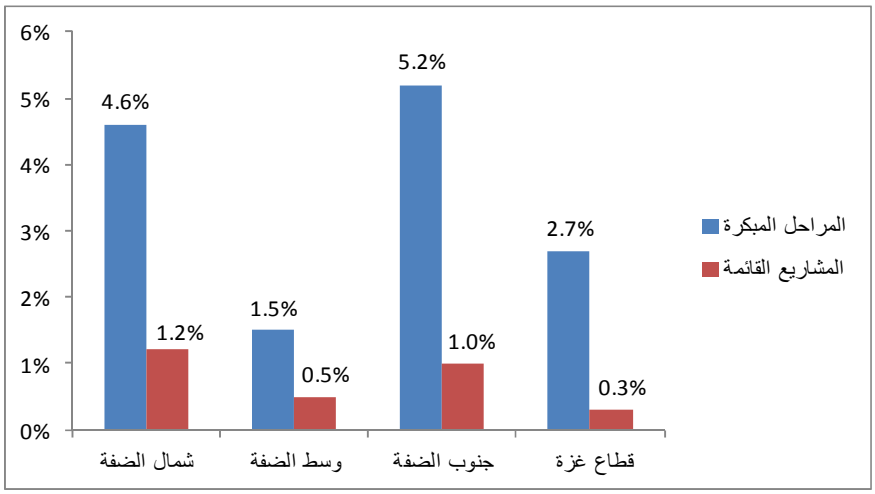
المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2012.

3-1-2 المنطقة الجغرافية

تحتل منطقة وسط الضفة الغربية المرتبة الأخيرة من حيث ريادة النساء من بين المناطق الفلسطينية الأخرى كما هو موضح في شكل 3-3، بينما احتلت منطقة جنوب

الضفة الغربية المرتبة الأولى، تلتها منطقة شمال الضفة الغربية، ومنطقة قطاع غزة. ويمكن تفسير انخفاض ريادة النساء في منطقة وسط الضفة بسبب كونها الأفضل من بين المناطق من حيث مشاركة النساء في القوة العاملة، وكذلك الأقل من حيث معدل البطالة بين النساء[5]، حيث تتوافر فيها فرص العمل بشكل أكبر من غيرها بسبب تركز القطاع العام والشركات الكبرى والمؤسسات غير الحكومية فيها. وهذا ما يدفع النساء إلى العمل عند الآخرين وعدم الحاجة إلى إنشاء أعمالاً خاصة. أما في قطاع غزة، فينخفض معدل النشاط الريادي لدى النساء مقارنة مع الضفة الغربية، وذلك نظراً لسوء الأوضاع الاقتصادية وعدم توفر بنية تحتية ومؤسساتية مناسبة لبدء الأعمال والمشاريع الخاصة، وارتفاع معدلي البطالة والخصوبة اللذان يعتبران من أعلى المعدلات عالمياً.

شكل 3-3: معدل النشاط الريادي للنساء حسب المراحل الريادية المنطقة الجغرافية، 2012



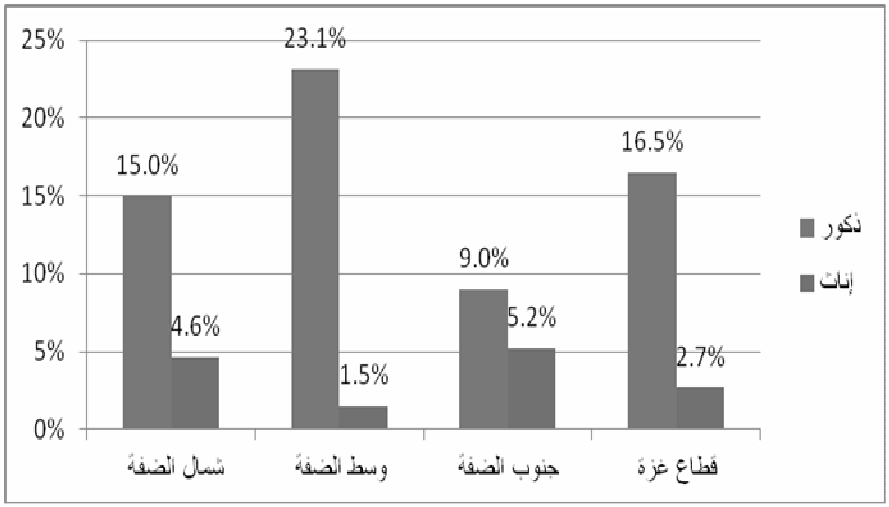
المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2012.

يتضح من شكل 3-4، أن النشاط الريادي للذكور حسب المنطقة الجغرافية يختلف عن النساء، حيث كانت منطقة وسط الضفة الغربية هي الأكثر نشاطاً للذكور والأقل للإناث، ومنطقة جنوب الضفة الغربية هي الأقل للذكور والأكثر للإناث. ويمكن تفسير ذلك

[5] الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، بيانات خام مؤهلة للعام 2012.

بكون أن الأعمال الريادية للذكور في منطقة وسط الضفة الغربية هي بدافع توفر الفرصة، أما الأنشطة الريادية للنساء فهي في أغلبها بدافع الضرورة والحاجة الاقتصادية. حيث تظهر النتائج أن دافع الفرصة مسؤول عن نحو 73% من مشاريع الذكور في وسط الضفة الغربية، بينما تعتبر ريادة الفرصة مسؤولة عن نحو 42% من مشاريع النساء في وسط الضفة الغربية.

شكل 3-4: معدل النشاط الريادي في المرحلة المبكرة حسب الجنس والمنطقة الجغرافية، 2012



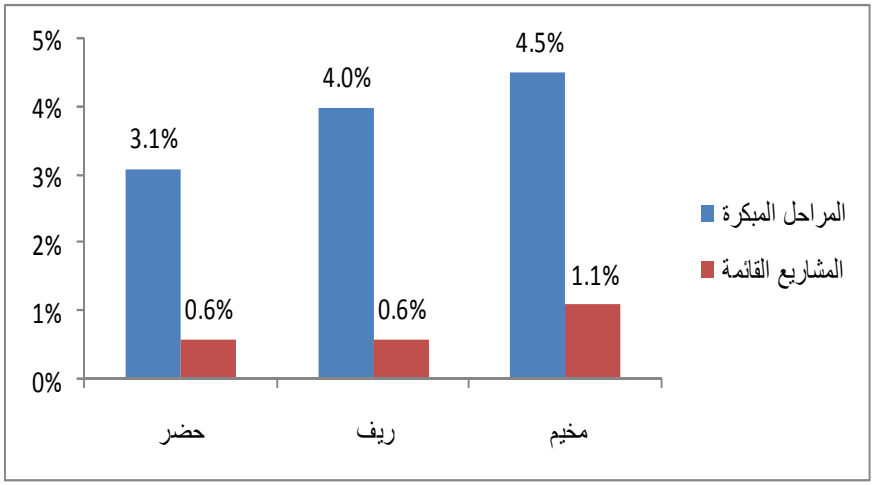
المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2012.

3-1-3 نوع التجمع السكاني

يبين الشكل 3-5، أن معدل النشاط الريادي للنساء في المخيمات في مرحلتيه المبكرة والمستقرة هو الأعلى من بين التجمعات السكانية الأخرى، ويعود ذلك إلى البطالة العالية بين النساء في المخيمات مقارنة مع غيرها، والتي تدفع جزءاً من النساء إلى البحث عن مصادر دخل بديلة والبدء بإنشاء أعمال خاصة. ويتضح أيضاً أن التجمعات الريفية احتلت المرتبة الثانية، بينما احتلت التجمعات الحضرية (المدن) المرتبة الأخيرة من حيث معدل ريادة النساء. ويرجع ذلك إلى توفر فرص العمل في التجمعات

الحضرية بصورة اكبر نسبيا مما هو في التجمعات الأخرى، إضافة إلى عدم توفر البيئة والمجالات الريادية المناسبة والقادرة على المنافسة في السوق مقارنة مع تلك المتوفرة في الريف أو المخيمات، التي تكون في أغلبها مشاريع وأعمال تقليدية صغيرة (الزراعة، الخياطة، التطريز،...). بينما في المناطق الحضرية يصعب على المرأة إنشاء أعمال صغيرة ومحدودة، بسبب عدم قدرتها على منافسة المنشآت الكبيرة القائمة. وفيما يتعلق بالنشاط الريادي للذكور حسب التجمعات السكانية، فكانت النتائج مشابهة لنشاط الإناث –عدا عن كون النشاط الريادي للذكور أكبر– حيث كان معدل النشاط الريادي للذكور في المخيمات هو الأعلى، ويليه النشاط في الريف ومن ثم التجمعات الحضرية.

شكل 3–5: معدل النشاط الريادي للنساء حسب المراحل الريادية ونوع التجمع السكاني، 2012

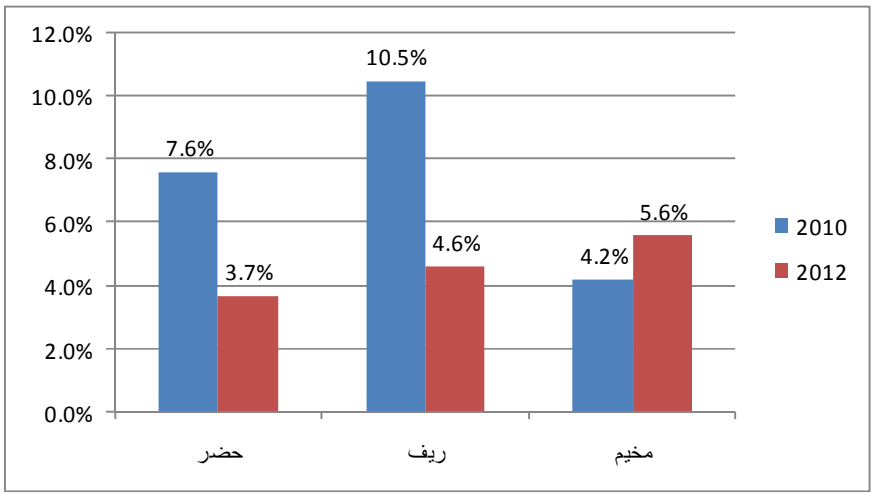


المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2012.

وبالمقارنة مع العام 2010، يتضح من شكل 3–6، تراجع معدل النشاط الريادي لدى النساء في التجمعات الحضرية والريفية، الأمر الذي ادى الى 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 2012 بعد أن كان أقل المعدلات في العام 2010. ويرجع التراجع في معدل النشاط

الريادي الى تباطؤ النمو الاقتصادي، الذي كان تأثيره أقل حدة في المناطق الحضرية والريفية.

شكل 3-6: معدل النشاط الريادي للنساء حسب نوع التجمع السكاني، للعامين 2010 و2012[6]



المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2010 و 2012.

من المثير للانتباه نتائج تحليل تأثير الهبوط الإقتصادي في عام 2012 مقارنة بعام 2010 الواردة في جدول 3-2، والذي يشير الى ارتفاع نسبة الاعمال الريادية النسائية المقامة بدافع استغلال الفرص في المخيمات رغم التراجع الاقتصادي. اذ بينت نتائج مسح السكان البالغين أن نسبة المشاريع المقامة من قبل النساء في المخيمات بدافع الضرورة لم تتغير بين العامين 2010 و2012 وبقيت في حدود 20%، بينما ارتفعت في المدن من 46% الى 67% وارتفعت في المناطق الريفية من 29% الى 50%. بالمقابل ارتفعت نسبة المشاريع الريادية النسائية المقامة بدافع استغلال الفرص في المخيمات من 20% الى 40% بين العامين 2010 و2012، بينما هبطت في المدن من

[6] 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 تحتوي على العدد الأكبر من الرياديات في فلسطين، وذلك نظرً لأنها تحتوي على النسبة الكبرى من عدد السكان.

30% الى 22% وفي الريف من 38% الى 10% خلال نفس الفترة. اما نسبة المشاريع الريادية المقامة بالدافعين معا، الضرورة والفرصة، فقد شهدت هبوطا في المخيمات من 60% الى 40%، وانخفضت في المدن من 24% الى 11%، وارتفعت في الريف من 33% الى 40%.

ما يلفت الانتباه في نتائج المسح العلاقة العكسية بين النمو الإقتصادي ونمو النشاط الريادي في المخيمات. ومن المحتمل أن هذه النتيجة التي تستند الى قرائتين للعامين 2010 و2012 ناجمة عن الصدفة ومن الصعب تعميمها، او الى الاحتمال بأن تراجع مستوى المعيشة في المدن والقرى بسبب تراجع النمو الإقتصادي، يزيد من الطلب على السلع والخدمات الرخيصة في المخيمات، الذي يشجع على نشوء مبادرات ريادية جديدة.

جدول 3-2: توزيع أنشطة الريادة النسائية حسب التجمعات السكانية والدوافع الريادية، للعامين 2010 و2012

الدوافع الريادية	حضر		ريف		مخيمات	
	2010	2012	2010	2012	2010	2012
الضرورة	%46	%67	%29	%50	%20	%20
الفرصة	%30	%22	%38	%10	%20	%40
خليط ما بين الضرورة والفرصة	%24	%11	%33	%40	%60	%40

المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2012.

3-1-4 العمر

تنتشر الريادة في مراحلها المبكرة بين الشابات بشكل أكبر مما هي في أوساط النساء في المراحل العمرية المتقدمة، كما هو موضح في جدول 3-3. ويعزى ذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الشابات، وخصوصا المتعلمات منهن، بسبب النقص في فرص العمل في السوق الفلسطينية، مما يدفعهن للاتجاه نحو إنشاء أعمال خاصة. أما بالنسبة لملكية وإدارة الأعمال والمشاريع القائمة فإنها تنشط بشكل أكبر بين النساء في المراحل العمرية المتوسطة (35-44)، ويعود ذلك لما تتطلبه هذه الأعمال من خبرات ومهارات وكفاءات، والتي تتوفر لدى هذه الفئة بشكل أكبر من بقية النساء. هذا بالإضافة الى

توسع هامش الحريات المتاحة للنساء مع تقدم العمر، بما في ذلك تحررها من بعض اعمالها المنزلية بعد تجاوز ابنائها مرحلة الطفولة.

وبالمقارنة مع الذكور–عدا عن كون النشاط الريادي للذكور أكبر– نجد بشكل عام أن الرياديات أصغر عمراً من الرياديين الذكور، حيث يبلغ متوسط أعمار الرياديات (جميع المراحل) نحو 34 سنة مقارنة مع 36 سنة للذكور. وتتشابه ريادة الذكور مع ريادة النساء في انخفاض معدل النشاط الريادي في المراحل المستقرة بين الفئات الشابة (18–34)، وفي ارتفاعها بين الفئات العمرية المتوسطة. وبشكل إجمالي (جميع المراحل) يتضح من جدول 3–3، أن النشاط الريادي للنساء يتركز في الفئة العمرية المتوسطة (35–44) بشكل أكبر من بقية الفئات العمرية، وتضعف بين كبار السن (55–64). أمما بالنسبة لريادة الذكور، فيُلاحظ أنها تتركز في الفئة العمرية (45–54) بشكل اكبر من بقية الأعمار، وتضعف بين الشباب (18–34).

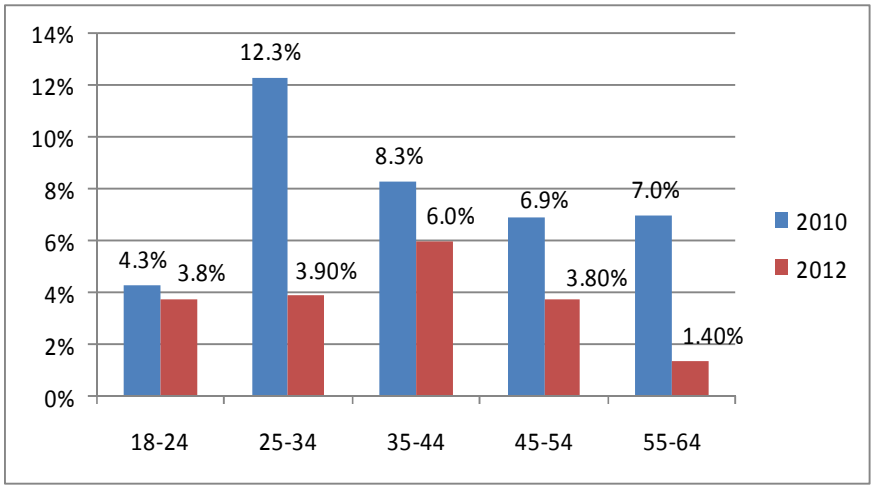
جدول 3–3: معدل النشاط الريادي حسب الجنس ،المراحل الريادية، والفئات العمرية، 2012

الفئة العمرية	الإناث		الذكور	
	المرحلة المبكرة	المشاريع المستقرة	المرحلة المبكرة	المشاريع المستقرة
24–18	%3.8	%0.0	%12.1	%2.3
34–25	%3.9	%0.0	%17.9	%2.7
44–35	%3.0	%3.0	%18.0	%6.8
54–45	%3.0	%0.8	%16.7	%12.6
64–55	%0.0	%1.4	%18.3	%6.9

المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2012.

وبالمقارنة مع العام 2010، لم يطرأ أي تغيير على متوسط أعمار الرياديات في فلسطين، حيث بلغ 34 سنة في العامين المذكورين. ولكن بسبب انخفاض النشاط الريادي لدى النساء، أصبحت الفئة العمرية (35–44) هي الأكثر نشاطاً في العام 2012 بدلاً من الفئة (25–34) في العام 2010. وكذلك أصبحت الفئة العمرية الأقل نشاطاً هي (55–64) بدلاً من الفئة (18–24) في العام 2010 كما هو موضح في شكل 3–7.

شكل 3-7: معدل النشاط الريادي للنساء حسب الفئات العمرية، للعامين 2010 و2012



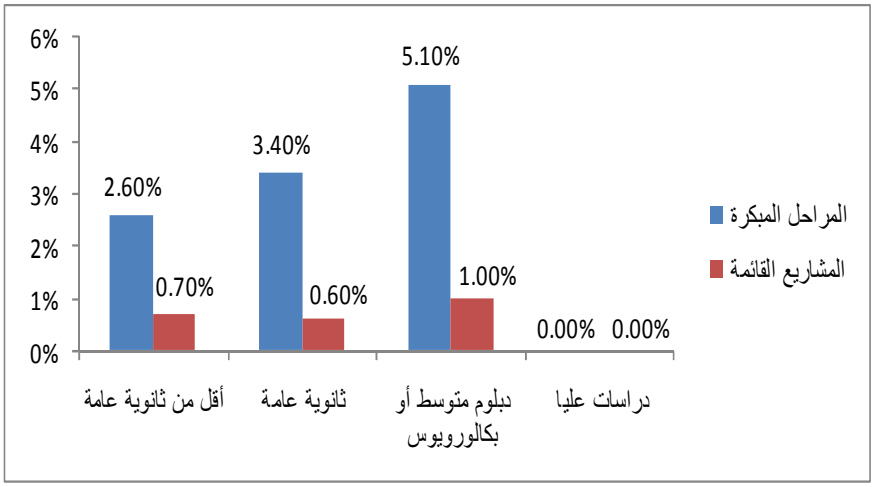
المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2010 و2012.

3-1-5 المستوى التعليمي

بينت مسوح السكان البالغين وجود علاقة طردية بين مستويات التعليم (باستثناء مرحلة الدراسات العليا) ومعدلات الريادة في فلسطين. فقد تبين أن معدل البطالة بين النساء اللواتي يحملن شهادة الدبلوم المتوسط أو البكالوريوس مرتفع بشكل كبير (47%) مقارنة مع بقية المستويات التعليمية، كما تبين أن معدل النشاط الريادي لهن كان الأفضل من بين المستويات التعليمية المختلفة كما هو موضح في شكل 3-8. وقد يعود ذلك إلى قلة فرص العمل المناسبة، مما يدفع جزءاً منهن إلى البدء بإنشاء أعمال ومشاريع خاصة. ومن الملاحظ أيضا انعدام النشاط الريادي لدى النساء اللواتي يحملن شهادات الدراسات العليا. ويرجع ذلك إلى عدم حاجة هذه الشريحة من النساء لبدء المشاريع والأعمال الخاصة بسبب توفر فرص العمل لهن، حيث ينخفض معدل البطالة بينهن (حيث بلغ نحو 11.5% في العام 2012) بشكل كبير مقارنة مع بقية النساء. وتؤكد هذه النتائج على أهمية التعليم في تشجيع المرأة على المشاركة الإقتصادية، بما في ذلك من خلال النشاط الريادي. ومما يجد ذكره أيضاً، أن النتائج أظهرت أنه لا

يوجد إختلاف بين الذكور والإناث من حيث علاقة النشاط الريادي مع المستوى التعليمي، حيث كلما ارتفع المستوى التعلمي زاد النشاط الريادي.

شكل 3-8: معدل النشاط الريادي للنساء حسب المراحل الريادية والمستوى التعليمي، 2012



المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2012.

3-1-6 النشاط الإقتصادي

تستحوذ الأنشطة التي تبيع سلع وخدمات للمستهلكين على أكثر من نصف الأعمال الريادية للنساء كما هو مبين في جدول 3-4، وهذا لا يختلف كثيرا عن ريادة الاعمال للذكور الذين أظهروا توجها أكبر نحو الأنشطة التحويلية. ويرجع ذلك في المقام الأول الى بنية الإقتصاد الفلسطيني، الذي تحتل فيه أنشطة الخدمات حصة الأسد، والى النظرة السائدة لتقسيم العمل بين الرجال والنساء، التي تقصي النساء عن معظم نشاطات التصنيع، وثانياً إلى حجم ونوعية المصادر والمهارات التي تمتلكها النساء وعدم ملائمتها مع أنشطة التصنيع، إضافة إلي حالة العرض والطلب ودرجة المنافسة في السوق الفلسطينية. وتتصف هذه الأنشطة بأنها لا تعتمد أو تستخدم التكنولوجيا الحديثة في عملية الإنتاج، ومعظمها تستخدم تكنولوجيا بدائية وبسيطة رخيصة الثمن. إضافة

إلى أن أغلبية هذه الأنشطة لا تقوم بتوظيف وتشغيل عاملين آخرين. ويرجع ذلك إلى أن أغلب الرياديات في فلسطين قدمن من اسر فقيرة ومحدودة الموارد، واتجهن نحو الريادة بدافع الضرورة بسبب عدم توفر فرص عمل أخرى لتأمين رزقهن. وشكلت أنشطة الصناعة التحويلية الوجهة الثانية لريادة النساء في الأراضي الفلسطينية المحتلة، حيث انخرط نحو 22% من الرياديات في العام 2012 في أنشطتها التي اتسمت بالاستخدام المحدود للتكنولوجيا الحديثة. وتميزت أنشطة الرياديات في الصناعات التحويلية بأنها توظف عاملين بأجر بصورة أكبر من الأنشطة الريادية في المجالات الأخرى. وباستثناء الفروق في توجهات الرياديين من الرجال والنساء المذكورة أعلاه، تبين أنه لا توجد فروقات كبيرة بين توجهات كل من الذكور والإناث تجاه الأنشطة الأخرى، أي خدمات الأعمال والأنشطة الإستخراجية. وبالمقارنة مع العام 2010، يتبين انخفاض الأنشطة الموجهة للمستهلك لكل من النساء والذكور، والذي قابلها ارتفاع ملحوظ في الأنشطة التحويلية. ولكن هذا لا يعني ارتفاع عدد النساء اللاتي انخرطن في مشاريع الأنشطة التحويلية، حيث انخفضت ريادة النساء بشكل عام في العام 2012 وقد يعود ذلك إلى توقف عدد من مشاريع الأنشطة الاستهلاكية بسبب فشلها أو لأسباب شخصية.

جدول 3-4: توزيع الأنشطة الريادية حسب الجنس والنشاط الاقتصادي للعامين 2010 و2012

الأنشطة الاقتصادية[7]	الإناث		الذكور	
	2010	2012	2010	2012
أنشطة استهلاكية (موجهة للمستهلك)	%67.1	%57.5	%56.7	%47.7
أنشطة تحويلية	%13.9	%22.5	%15.8	%34.7
أنشطة زراعية وإستخراجية	%10.1	%12.5	%17.0	%10.6
خدمات الأعمال	%8.9	%7.5	%10.5	%6.9

المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2012.

[7] تضم الأنشطة الموجهة نحو المستهلك كلا من أنشطة تجارة التجزئة والمطاعم، وأنشطة الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية. و تضمن الأنشطة التحويلية أنشطة الصناعة المختلفة. وتضم الأنشطة الإستخراجية أنشطة الزراعة وصيد الأسماك. وتضم أنشطة خدمات الأعمال أنشطة الخدمات المهنية.

2-3 تقديرات تأثير ريادة الأعمال للنساء

تبين بيانات مرصد الريادة العالمي مدى تأثير ريادة النساء على إقتصادات الدول المشاركة في المسح. حيث بلغ عدد الرياديات في المراحل المبكرة في 67 دولة مشاركة في مسح العام 2012 نحو 126 مليون ريادية، وأن 98 مليون منهن تملك وتدير مشاريع وأعمال قائمة. وتبين أن 112 مليون ريادية تقوم بتشغيل عامل واحد على الأقل، و12 مليون ريادية تتوقع توسع أعمالها وتشغيل 6 عمال على الأقل خلال السنوات الخمس القادمة (GERA, Kelly and others, 2013).

وفي فلسطين، بين المسح أن عدد النساء اللواتي يمتلكن مشاريع وأعمال قائمة بلغ نحو 7 آلاف امرأة، إضافة إلى نحو 35 ألف ريادية يمتلكن مشاريع في مراحل مبكرة، ولكن أغلب هذه المشاريع (76%) هي مشاريع ناشئة (Nascent)؛ أي لا تدفع أي دخل أو أجور للمالكات أو للعاملين فيها، حيث احتمالية الفشل والتوقف عن العمل في هذه المشاريع ما تزال قائمة ومرتفعة مقارنة مع المشاريع القائمة (established). ومن ناحية توليد وظائف جديدة، تبين أن نحو 9.5 ألف ريادية يشغلن عامل واحد على الأقل. وبحسبة بسيطة كما هو موضح في جدول 3-5، يتبين أن ريادة الاعمال للنساء في فلسطين (المشاريع الحديثة والقائمة)[8] توَفر فرص عمل لنحو 48 ألف شخص بمن فيهم الرياديات، وهو ما يشكل نحو 5.6% من إجمالي العاملين في فلسطين. ومن المتوقع أن يزداد عدد الوظائف الجديدة في حال نجاح المشاريع الناشئة وقيامها بتشغيل المزيد من العاملين.

تعكس هذه الأرقام درجة أهمية ريادة النساء على الاقتصاد، وخصوصا من حيث توليد وظائف جديدة، الأمر الذي يستحق المزيد من الاهتمام لدى صانعي السياسات، وكافة المهتمين بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية من خلال بذل المزيد من الجهود لتوسيع ريادة الاعمال للنساء، وتقليص احتمالات فشل مشاريعهن، كأحد الأهداف الممكنة التحقيق ضمن استراتيجيات التنمية، واستراتيجيات التشغيل ومكافحة الفقر بشكل خاص.

[8] تم استثناء المشاريع الناشئة لأنها لا توفر أي دخل لأصحابها أو للعاملين فيها.

جدول 3-5: تقديرات تأثير ريادة النساء في فلسطين، 2012[9]

المؤشر	المشاريع الناشئة	المشاريع الحديثة	المشاريع القائمة
معدل النشاط الريادي للنساء (%)	2.6	0.8	0.7
عدد الرياديات	27,011	8,311	7,272
نسبة الرياديات التي تقوم بتشغيل موظفين (%)	-	71.8	48.8
عدد الرياديات التي تقوم بتشغيل موظفين	-	5,963	3,547
معدل عدد الموظفين (باستثناء المالكين)	-	2.5	5.0
مجموع عدد الموظفين (باستثناء المالكين)	-	14,908	17,735
إجمالي العاملين (الموظفين + الرياديات)	27,011	23,219	25,007
إجمالي فرص العمل المفقودة[10]	(4,869)	-	-
صافي العمالة الناتجة عن ريادة النساء	**22,142**	**23,219**	**25,007**

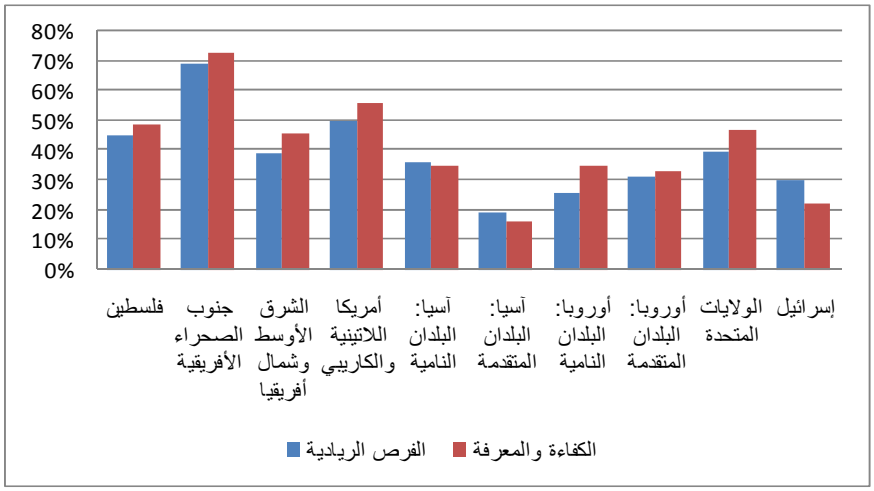
3-3 التصورات الريادية لدى النساء

تمثل التصورات الريادية لدى مرصد الريادة العالمي عاملاً هاماً ومؤثراً على النشاط الريادي. حيث تعكس هذه التصورات النمط الثقافي السائد في المجتمع. ففي جنوب الصحراء الأفريقية مثلاً، والتي تعتبر المنطقة الأفضل من حيث ريادة النساء كانت التصورات الريادية للنساء فيها الأكثر ايجابية في العالم. أما في فلسطين، 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 كما يوضح شكل 3-9. وهذا يوضح أن الرغبات لدى النساء تصطدم بعوائق مصطنعة تتمثل في البيئة والتمييز الاجتماعي الذي يُمارس ضد المرأة في المجتمع الفلسطيني، إضافة إلى قلة وضعف المجالات المناسبة لمهارات وكفاءة النساء الفلسطينيات. ويمكن اعتبار التصورات الريادية الايجابية نسبياً لدى النساء الفلسطينيات، حافزاً للعمل على سياسات وبرامج لتذليل تلك العوائق وبذل جهود مضاعفة لتحفيز ريادة الأعمال للنساء.

[9] تم استثناء المشاريع الناشئة لأنها لا توفر أي دخل لأصحابها أو للعاملين فيها.

[10] تم حساب عدد فرص العمل المفقودة من معدل توقف الأعمال والذي بلغ (16.4%) من المشاريع الناشئة والتي لا تقوم بتوظيف أي عاملين، بينما لم يكن أي انقطاع لأعمال النساء الحديثة أو القائمة.

شكل 3-9: التصورات الريادية النسائية في فلسطين والأقاليم الجغرافية، 2012



المصدر: مرصد الريادة العالمي، 2012

يتضح من جدول 3-5، أن التصورات الريادية للإناث في فلسطين لم تتغير كثيراً في العام 2012 مقارنة مع العام 2010، ما عدا معرفتهن بأشخاص بدؤوا مشاريع ريادية خلال العامين الماضيين، حيث انخفضت بنسبة 33%، وهذا يعود الى انخفاض عدد المشاريع الريادية الجديدة التي بدأت خلال العامين الماضيين، الأمر الذي كشفه مسح السكان البالغين لعام 2012 أيضا والذي أشار الى انخفاض معدل النشاط الريادي في المراحل المبكرة من 10.4% خلال العام 2010 إلى 9.8% خلال العام 2012. ويرى الرياديون أيضاً أن وسائل الإعلام أصبحت مهتمة أكثر بتغطية القصص الريادية الناجحة في العام 2012 بشكل أفضل من العام 2010، حيث ارتفعت هذه النسبة حسب إجابات النساء بنحو 13%. بالرغم من ذلك كانت قراءة النساء الفلسطينيات للبيئة الثقافية في فلسطين تشير الى أنها ايجابية وتشجع على البدء بأعمال ومشاريع ريادية (للرجال والنساء)، حيث ترى أكثر من 80% من النساء في مسح العام 2012 أن الناس يعتبرون أن البدء بمشروع هو خيار مهني جيد، إضافة إلى الاحترام والمكانة العالية التي يحظى بها الرياديون الناجحون في المجتمع.

تنعكس الفروق بين النشاط الريادي لكل من الذكور والإناث على التصورات الريادية لكل منهما، فكما هو مبين في جدول 3-6، يتضح أن التصورات الريادية الفردية للذكور في العام 2012 أكثر ايجابية منها للإناث (كما أفاد الاختبار الإحصائي كاي تربيع)، حيث أن الإناث أقل إطلاعا من الذكور الذين أجاب 48% منهم (مقارنة مع 31% للإناث) انهم علموا بأشخاص بدأوا مشاريع ريادية خلال العامين الماضيين. كما تبين أن النساء أقل امتلاكاً للمعرفة والمهارات المطلوبة بنسبة 28%، وأكثر خوفاً من الفشل بنسبة 20%، وأقل امتلاكاً لفرص البدء بأعمال جديدة بنسبة 6% بالمقارنة مع الرجال. أما فيما يتعلق بالتصورات الريادية الأخرى والمتعلقة بالمجتمع والبيئة المحيطة، فيفيد الاختبار الإحصائي أنه لا توجد فروق إحصائية بين كل من الذكور والإناث.

جدول 3-6: تصورات ريادة الأعمال في فلسطين حسب الجنس، للعامين 2010، 2012

التصورات	الإناث		الذكور		الفروق الإحصائية*
	2010	2012	2010	2012	
المعرفة بشخص بدأ بمشروع خلال العامين الماضيين	%46.3	%31.2	%58.8	%47.8	يوجد فروق إحصائية
امتلاك فرص جيدة لبد العمل خلال الست أشهر القادمة	%41.3	%44.6	%46.6	%47.6	يوجد فروق إحصائية
امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة لبدء مشروع	%46.7	%49.4	%66.8	%69.0	يوجد فروق إحصائية
الخوف من الفشل يمنع الأشخاص من البدء بمشروع	%44.2	%43.2	%41.9	%36.1	يوجد فروق إحصائية
يعتبر الناس بداية مشروع جديد خيار مهني جيد	%87.1	%85.8	%83.6	%83.4	لا يوجد فروق إحصائية
يولي الناس مكانة عالية واحترام للرياديين الناجحين	%84.2	%82.9	%82.8	%78.1	لا يوجد فروق إحصائية
تغطي وسائل الإعلام العامة عادة القصص الناجحة	%63.6	%72.1	%61.5	%69.8	لا يوجد فروق إحصائية

المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS) للسنوات 2010، 2012.

* تمثل الفروق الإحصائية، نتائج اختبار كاي تربيع (Chi-Square)، لفحص اذا كانت هنالك فروقات ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من حيث التصورات الريادية.

4- السياسات والبرامج الداعمة للريادة النسائية في فلسطين

يعرض هذا الفصل السياسات والبرامج والمبادرات التي تُشجع وتقدم المساعدة والدعم للنساء اللواتي يرغبن بالبدء بإنشاء أعمال ومشاريع خاصة في فلسطين. وهذا يشمل السياسات والمبادرات التي تقدمها الحكومة على شكل قوانين وسياسات وبرامج، أو البرامج والمشاريع والمبادرات التي تقدمها مؤسسات المجتمع المدني المنتشرة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. ويتناول أيضا نشاطات مؤسسات الإقراض الصغير التي تقوم بتمويل المشاريع الريادية للنساء.

4-1 السياسات والبرامج الحكومية

بعد مراجعة قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني رقم 1 لسنة 1998 وتعديلاته لعام 2011، تبين أنه يقدم رزمة من الحوافز للمشاريع الاستثمارية الجديدة التي تحظى بوافقة الهيئة الفلسطينية لتشجيع الاستثمار، المناط بها تنفيذ القانون المذكور. وتشمل الرزمة إعفاءات من الجمارك للآلات والتجهيزات وإعفاء من دفع ضريبة الدخل لعدد من السنوات، وفيما يلي شروط الانتفاع من هذه الرزمة.

أولا: الإعفاءات الجمركية بموجب ما نصت عليه المادة 22 من القانون:

1. إعفاء الموجودات الثابتة للمشروع من الجمارك والضرائب، بشرط إدخالها خلال مدة تحددها الهيئة المذكورة ومقرونة بموافقتها على قوائم الموجودات الثابتة للمشروع، وتمتلك الهيئة حق تمديد هذه المدة إذا تبين لها أن طبيعة المشروع وحجم العمل فيه يقتضيان ذلك.
2. إعفاء قطع الغيار المستوردة للمشروع من الجمارك والضرائب بشرط أن لا تزيد قيمتها عن 15% من قيمة الموجودات، وأن يتم إدخالها أو استعمالها في المشروع خلال مدة تحددها الهيئة، مقرونا بموافقتها على قوائم قطع الغيار وكمياتها.

3. إعفاء من الجمارك والضرائب على الموجودات الثابتة اللازمة لتوسيع المشروع أو تطويره أو تحديثه إذا ما أدى ذلك إلى زيادة في الإنتاج تقرها الهيئة.
4. إعفاء من الجمارك والضرائب على الزيادة في قيمة الموجودات الثابتة المستوردة لحساب المشروع، بشرط أن تكون الزيادة ناتجة عن ارتفاع أسعار تلك الموجودات في بلد المنشأ، أو من ارتفاع أجور الشحن، أو تغيير في سعر التحويل (سعر الصرف).

ثانيا: إعفاءات من دفع ضريبة الدخل وفق الفقرة الأولى المادة 23 من القانون للمشاريع التي تقرها الهيئة العامة لتشجيع الاستثمار والحاصلة على التراخيص القانونية اللازمة، بما يلي:

1. إعفاء من دفع ضريبة الدخل لدى استحقاقها لأي استثمار تتراوح قيمته من مائتين وخمسين ألف دولار إلى أقل من مليون دولار لمدة سبع سنوات، تبدأ من بداية السنة المالية الأولى التي تلي سنة بداية الإنتاج، أو مزاولة النشاط. وتعتبر السنة من بداية الإنتاج أو مزاولة النشاط حتى بداية السنة المالية الأولى هي فترة نشاط تجريبي وتكون فترة إضافية معفاة أيضا.
2. إعفاء من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لأي استثمار قيمته من مليون إلى خمسة ملايين دولار لمدة تسع سنوات، تبدأ من بداية السنة المالية الأولى التي تلي سنة بداية الإنتاج أو مزاولة النشاط، وتعتبر السنة من بداية الإنتاج أو مزاولة النشاط حتى بداية السنة المالية الأولى هي فترة نشاط تجريبي وتكون فترة إضافية معفاة أيضا.
3. إعفاء من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لأي استثمار قيمته خمسة ملايين دولار فما فوق لمدة إحدى عشرة سنة، تبدأ من بداية السنة المالية الأولى التي تلي سنة بداية الإنتاج أو مزاولة النشاط، وتعتبر السنة من بداية الإنتاج أو مزاولة النشاط حتى بداية السنة المالية الأولى هي فترة نشاط تجريبي، وتكون فترة إضافية معفاة أيضا.

وتقدم الفقرة الثانية من المادة 23، إعفاءات من ضريبة الدخل لشركات أنظمة المعلومات والتكنولوجيا التي لا تعمل في تجارة وبيع الأجهزة الالكترونية أو البرامج الجاهزة. وتعتمد مدة الإعفاء على عدد الموظفين المهنيين المحليين في مجال تكنولوجيا المعلومات، بشرط أن يكون الموظف حاصلاً على مؤهل علمي من أحد الجامعات أو الكليات المتخصصة، وأن يعمل بدوام كامل ومدرج على قسائم ضريبة دخل الموظفين. ويكون الإعفاء على ضريبة الدخل لهذه الشركات كما يلي:

1. إذا كانت الشركة توظف خمسة موظفين، فإنها تحصل على إعفاء من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لمدة ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ توظيف هذا العدد من الموظفين.
2. إذا كانت الشركة توظف عشرة موظفين، فإنها تحصل على إعفاء من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لمدة سبع سنوات تبدأ من تاريخ توظيف هذا العدد من الموظفين.
3. إذا كانت الشركة توظف عشرين موظفاً، فإنها تحصل على إعفاء من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لمدة تسع سنوات تبدأ من تاريخ توظيف هذا العدد من الموظفين.
4. إذا كانت الشركة توظف ثلاثين موظفاً، فإنها تحصل على إعفاء من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لمدة إحدى عشرة سنة تبدأ من تاريخ توظيف هذا العدد من الموظفين.

يمكن الاستنتاج من الحوافز والإعفاءات الضريبية والجمركية في قانون تشجيع الاستثمار، أنه يستهدف المشاريع المتوسطة والكبيرة وفق المعايير الفلسطينية، حيث أنه لا يوجد أي إعفاء ضريبي للمشاريع الجديدة التي يقل رأس مالها عن مائتين وخمسين ألف دولار الا في حالة شركات تكنولوجيا المعلومات. وبالتالي فإن معظم مشاريع الريادة النسائية لا تستوفي شروط الاستفادة من الإعفاءات والحوافز التي ينص عليها القانون. حيث أن الغالبية العظمى من المشاريع النسائية تقل استثماراتها عن 250 ألف دولار، كما أن 8% فقط من المشاريع النسائية تُشغل 5 عاملين أو أكثر كما تشير بيانات مسح السكان البالغين للعام 2012.

أدرجت خطة التنمية الفلسطينية للأعوام 2011– 2013 موضوع تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في المجتمع ضمن أهداف قطاع التنمية الاجتماعية. ووضعت الخطة خمسة أهداف رئيسية لذلك، وهي:

1. رفع مشاركة النساء في سوق العمل،
2. رفع متوسط أجر المرأة لتقليص الفجوة مع أجر الرجل لنفس العمل،
3. رفع نسبة النساء في المجالس المحلية،
4. رفع نسبة المناصب التي تشغلها المرأة في القطاع العام،
5. رفع نسبة النساء من حملة درجة البكالوريوس فما فوق.

وكذلك تضمنت "وثيقة الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين: 2011–2013" التي أعدتها وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، تسعة أهداف إستراتجية لتمكين المرأة وتقليص فجوات النوع الإجتماعي في قانون الأسرة، التعليم، حقوق المواطنة والإقامة، الصحة، العنف و"جرائم الشرف"، المشاركة الاقتصادية والفقر، النساء الأسيرات، مأسسة النوع الاجتماعي، واتخاذ القرار.

وفيما يتعلق بالهدف الإقتصادي في هذه الإستراتيجية (المشاركة الاقتصادية والفقر)، فقد وضعت الاستراتيجية ثلاثة مؤشرات لتقييمه، وهي: نسبة مشاركة المرأة في القطاع المنظم، ونسبة مشاركة النساء في سوق العمل، ومعدل اجر المرأة مقارنة بالرجل، وهي شبيهة بتلك الواردة في خطة التنمية الوطنية الفلسطينية، وقد اقترحت الاستراتيجية خمس سياسات لتحقيق هذا الهدف وهي:

- ✧ اتخاذ جميع الإجراءات التشريعية والتنفيذية التي تكفل حماية المرأة العاملة من كافة أشكال التمييز في أماكن العمل.
- ✧ اتخاذ كافة التدابير المناسبة لتوفير فرص العمل والحق في الضمان الإجتماعي للنساء اللواتي يعانين من البطالة ولديهن 13 سنة تعليم فأكثر.
- ✧ تبني استراتيجية لمأسسة ودمج قضايا النوع الاجتماعي في الوزارات ذات الصبغة الاقتصادية.

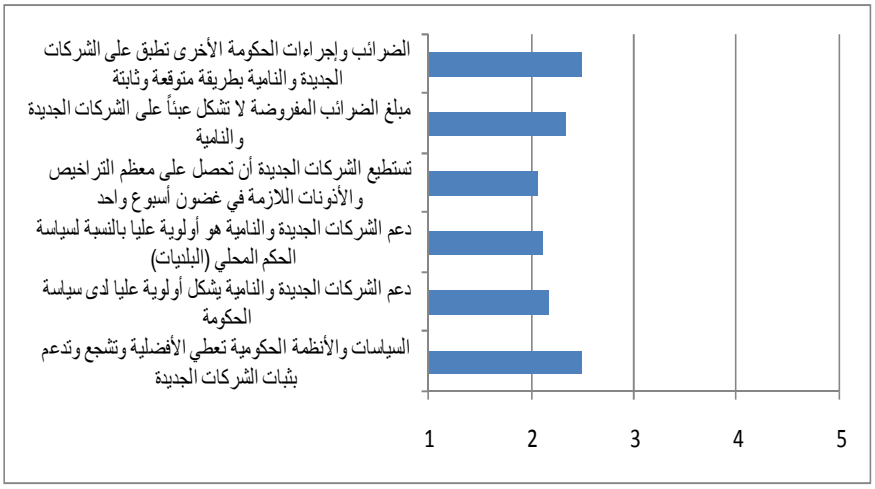
- ✧ تبني سياسة تحفيزية تساعد على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.
- ✧ ضمان الحماية الاجتماعية قانونياً للنساء في الاقتصاد غير الرسمي والاقتصاد المنزلي

وعلى الرغم من تحقيق تقدم جزئي في أهداف خطة التنمية واستراتيجية وزارة المرأة خلال الفترة السابقة، إلا أنها لم تكن كافية لتعزيز مشاركة المرأة في مجال النشاط الريادي. فعلى سبيل المثال ارتفعت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة إلى نحو 17.4% في العام 2012 مقارنة مع 14.7% في العام 2010، إلا أن هذه الزيادة ترافقت مع ارتفاع معدل البطالة بين النساء من 27% في العام 2010 إلى نحو 33% في العام 2012. وكذلك لم يطرأ أي تغيير على الفرق بين أجور الذكور والإناث. وقد خلت جميع خطط التنمية التي أعدتها وتبنتها السلطة الوطنية الفلسطينية من أية أهداف وبرامج تتعلق بتعزيز مشاركة المرأة الريادية وتشجيعها على البدء بأعمال ومشاريع خاصة بها. وكذلك لم يتم تحقيق أي تقدم في سياسات المشاركة الاقتصادية ومحاربة الفقر الواردة في استراتيجية وزارة المرأة.

وفي تقييم الخبراء الوطنيين للظروف الوطنية المؤثرة على الريادة في فلسطين، كان تقييمهم المتعلق بالسياسات الحكومية سلبياً. حيث لم يتعد معدل تقييمهم لجميع السياسات الحكومية درجة (2.5) من أصل 5 درجات كما هو مبين في شكل 4-1. وتبين أيضا أن تقييم الخبراء الوطنيين للسياسات الحكومية إزاء تشجيع الاستثمارات الجديدة والنامية سلبي، وأشاروا إلى عدم توفر قوانين خاصة مهتمة بالشركات الجديدة والنامية الصغيرة، باستثناء مشاريع تكنولوجيا المعلومات.

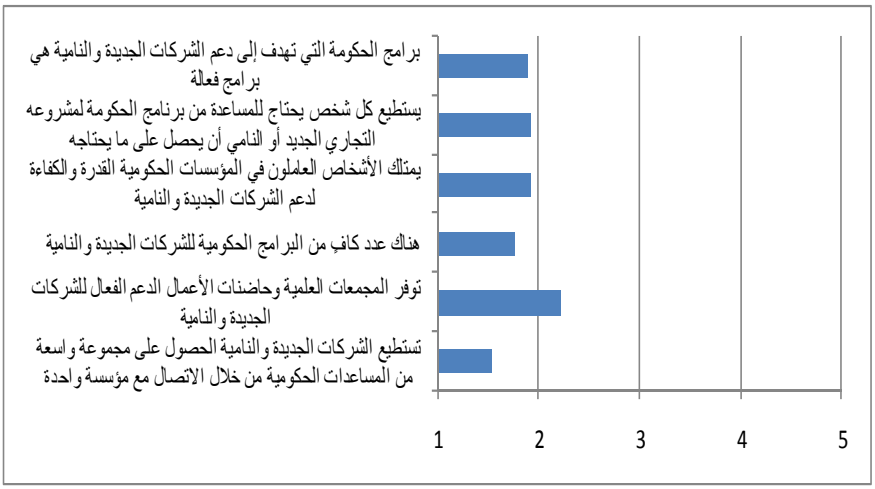
أما فيما يتعلق بالبرامج والمبادرات الحكومية لدعم الريادة، فكان تقييمها الأكثر سلبية من بين الظروف الوطنية المؤثرة على الريادة. حيث لم يتعد معدل تقييم الخبراء الوطنيين للبرامج الحكومية نقطتين من أصل خمس، ما عدا توفر المجمعات العلمية وحاضنات الأعمال، التي كان معدل تقييمها نحو 2.2 نقطة كما هو مبين في شكل 4.2. ويمكن الاستنتاج من هذا التقييم وجود نقص شديد في البرامج والخطط الحكومية الموجهة والداعمة للمشاريع والأعمال الريادية، وعدم فعالية ما هو قائم منها.

شكل 4-1 معدل تقييم الخبراء الوطنيين للسياسات الحكومية المؤثرة على الريادة في فلسطين



المصدر: ماس، مسح الخبراء الوطنيين-فلسطين، 2012.

شكل 4-2: معدل تقييم الخبراء الوطنيين للبرامج الحكومية المؤثرة على الريادة في فلسطين



المصدر: ماس، مسح الخبراء الوطنيين-فلسطين ، 2012.

4-2 مؤسسات المجتمع المدني

هنالك العديد من المؤسسات والمنظمات الأهلية التي تنتشر في المناطق الفلسطينية، وتهتم بتعزيز وتفعيل مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وتتنوع نشاطات وبرامج هذه المؤسسات، فمنها من يختص بتقديم القروض للمشاريع والأعمال الريادية، ومنها من يقوم ببرامج تدريب وتوعية وتطوير الموارد البشرية لدى النساء.

4-2-1 مؤسسات الإقراض

تلعب مؤسسات الإقراض والتمويل الصغير دوراً هاماً في تمويل وتطوير المنشآت الصغيرة في فلسطين، وكذلك في تشجيع انخراط النساء في التنمية الاقتصادية، حيث تشير إحصائيات الشبكة الفلسطينية للإقراض الصغير ومتناهي الصغر (شراكة) أن قيمة القروض النشطة لتسع مؤسسات إقراض نشطة في فلسطين بلغت نحو 83.4 مليون دولار في نهاية النصف الأول من العام 2012. ويستفيد من هذه القروض نحو 46.3 ألف فلسطيني، 55.4% منهم نساء، استحوذن على 44% من قيمة القروض، كما هو مبين في جدول 4-1. ويجدر ذكر أن اثنتين من المؤسسات التسع تستهدف تمويل النساء فقط، وهما الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال (أصالة)، وصندوق المرأة. وتتعدد الغايات والأهداف من هذه القروض، فمنها ما يكون لغايات إنتاجية، ومنها ما يكون لغايات سكنية أو استهلاكية، ولكن تشير الدراسات أن أغلبية هذه القروض تتجه في معظمها للأفراد ولغايات تجارية وإنتاجية كما اشارت دراسة ماس (دودين، 2013).

وتشير العديد من الدراسات إلى أن مؤسسات التمويل الصغير في فلسطين تواجه العديد من المشاكل والعقبات التي تعيق عملها، وكان من بين المشاكل تلك التي برزت مؤخرا لدى إصدار تعليمات سلطة النقد الفلسطينية لشروط ترخيص مؤسسات الإقراض الصغير، التي نصت على تحديد حد أدنى لرأسمالها بـــ 5 ملايين دولار. وعلى الأرجح ان يؤدي تطبيق تلك التعليمات إلى إخراج عدد من المؤسسات القائمة من السوق، ويحول دون دخول مؤسسات جديدة أيضا. بالمقابل، أتاحت إجراءات سلطة النقد الفلسطينية المجال أمام مؤسسات الإقراض الصغير للاستفادة من خدمات الاستعلام عن

الزبائن، وتقليص مخاطر عدم القدرة على السداد، الأمر الذي سيحسن من جودة محافظ القروض لديها.

جدول 4-1: عدد وقيمة القروض النشطة في مؤسسات التمويل الصغير لغاية نهاية النصف الأول من العام 2012

المؤسسة	إجمالي القروض النشطة		القروض النشطة المخصصة للنساء	
	العدد	القيمة (مليون دولار)	العدد	القيمة (مليون دولار)
فاتن	15,838	31.8	12,195	25.3
الأنروا- دائرة التمويل الصغير	13,662	14.4	4,551	4.6
أصالة	4,449	4.1	4,449	4.1
أكاد	3,438	4.8	2,488	3.5
ريادة	5,004	14.6	965	2.7
صندوق المرأة	480	1.3	480	1.3
ريف	1,314	5.8	157	0.8
صندوق التنمية الفلسطيني	1,399	4.8	224	0.6
الإغاثة الإسلامية	693	1.9	122	0.3
المجموع	**46,277**	**83.4**	**25,631**	**37.3**

المصدر: الشبكة الفلسطينية للإقراض الصغير ومتناهي الصغر(شراكة)، 2012.

4-2-2 الجمعيات والمؤسسات النسوية

تنشط العديد من الجمعيات والمنظمات النسوية في المجتمع الفلسطيني. وهي في أغلبها مؤسسات أهلية غير ربحية. وتتنوع رؤى وأهداف وطرق عمل هذه المؤسسات، فمنها ما يهدف إلى تمكين المرأة في المجالات السياسية، ومنها ما يختص بالصحة العامة، ومنها ما يستهدف نشر الثقافة المجتمعية لتغيير النظرة للمرأة، ومنها ما يختص بالتعليم والتدريب أو البحث العلمي. ولكن هناك العديد من المنظمات التي تدعو إلى تمكين المرأة من المشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية.

وتنظم الجمعيات والمنظمات الأهلية العديد من المبادرات والبرامج التي تهدف إلى تمكين المرأة اقتصادياً، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر المبادرات التالية:

- ✧ منتدى سيدات الأعمال[11]: يقوم بعقد دورات وورش عمل تدريبية للرياديات، وبرامج متنوعة لتشجيع وتحفيز الشابات للبدء بمشاريع وأعمال خاصة، وكذلك ينظم المنتدى مسابقات لأفضل خطة عمل، والتي تستهدف وتشجع الشابات الفلسطينيات للتفكير بدخول عالم ريادة الأعمال وإنشاء أعمال خاصة، وتحصل الفائزة في هذه المسابقة على دعم مالي للبدء بمشروعها الريادي، يرافقه المشاركة في برامج تدريب وتأهيل. وقد اختارت مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) هذه المسابقة من أفضل 12 برنامج حول العالم لتشجيع ريادة الأعمال.
- ✧ مركز التمكين الاقتصادي للشباب الفلسطيني[12]: الذي أعلن مؤخراً عن مشروع التمكين الاقتصادي للشابات الفلسطينيات، والذي يستهدف نحو ألفي شابة من كافة المناطق الفلسطينية، ويسعى إلى تطوير المهارات وتعزيز قدرات الشابات الفلسطينيات لتشجيعهن على المشاركة الاقتصادية، بما في ذلك من خلال الريادة.
- ✧ المركز الفلسطيني للإتصال والسياسات التنموية[13]: يقوم باستهداف النساء ضمن مشاريع بناء القدرات والتمكين الاقتصادي. ومن أهم مشاريع المركز المخصصة للنساء هو مشروع تدريب النساء على إدارة المشاريع ومشروع تمكين المرأة الريفية، واللذان يهدفان إلى بناء مشاريع اقتصادية صغيرة مدرة للدخل للنساء.
- ✧ منظمة شباب الغد[14]: تقدم برامج لدعم المشاريع النسوية الاقتصادية الصغيرة بالشراكة مع مؤسسات أخرى، وتتمثل هذه البرامج بتدريبات متكاملة، ومتابعة مستمرة، وأنشطة مختلفة لتطوير المشاريع الصغيرة، كما تستضيف المنظمة المركز الوحيد لاحتضان المشاريع في منطقة شمال الضفة الغربية، والذي يوفر مساحة كافية للرياديات للتعاون والنمو.

---

[11] من أهم المؤسسات الأهلية في فلسطين والتي تم إنشائها في العام 2006، وتهدف إلى تعزيز دور سيدات الأعمال كرائدات في الاقتصاد الفلسطيني، ويضم المنتدى أعضاء ومستفيدين من كافة أنحاء الضفة الغربية وقطاع غزة.

[12] تم تأسيس مركز التمكين الاقتصادي للشباب الفلسطيني من قبل منتدى شارك الشبابي في العام كمؤسسة غير ربحية 2011، ويهدف إلى تعزيز مقدرة الشباب الفلسطيني على تحقيق مستقبل مستقل ومستدام.

[13] مؤسسة غير حكومية تأسست في مدينة الخليل، تعمل على تقوية دور الفئات المستهدفة في التنمية وبناء قدرات المؤسسات القاعدية وحماية حقوق الانسان.

[14] مؤسسة دولية غير ربحية مقرها بفلسطين في مدينة نابلس ، تهدف إلى تمكين الأطفال والشباب والآباء من المناطق الأقل حظاً في منطقة الشرق الأوسط، وتعمل في فلسطين في مناطق شمال الضفة الغربية.

- الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات[15]: تقوم باحتضان العشرات من المشاريع الريادية سنوياً، والتي توفر مئات فرص العمل للرياديين والخريجين من الجنسين سنوياً.

وعلى الرغم من ظهور بعض المبادرات الجيدة لبعض المنظمات الأهلية لتعزيز ريادة النساء، إلا أن معظم تلك المنظمات تعاني من صعوبات ومشاكل متعددة أهمها قلة الموارد المالية وارتباطات التمويل أحيانا بأجندات وسياسات الممولين كما أشارت دراسة (عامر، 2007). وكذلك تغيب عن المؤسسات النسوية الفلسطينية شمولية استراتيجياتها وبرامجها، وتقتصر فقط على استهداف فئة معينة أو محددة. وكذلك تعاني هذه المؤسسات من عدم تقبل المجتمع الذكوري لبرامجها وسياساتها في ظل غياب النقص في برامج تعمل على توعية المجتمع ككل (الذكور والإناث) بضرورة مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية. وكذلك لا يوجد تقييم حقيقي لمخرجات الكثير من البرامج التي تقدمها هذه المؤسسات والتي من المفترض أن يتمثل بعدد المشاريع والأعمال الريادية الجديدة والناشئة، وعدد المشاريع المستمرة بعد فترة من الزمن. ويقتصر تقييم الكثير من هذه البرامج على إحصائيات تتعلق بعدد المتدربات، عدد المستفيدات، أو عدد من تقدمن بطلبات.

[15] مؤسسة غير ربحية، تأسست في العام 2004، هدفها دعم الرياديين والمبدعين في فلسطين من خلال تنفيذ مشاريعهم الريادية وتأسيس شركاتهم الناشئة.

5- معيقات ريادة الأعمال بين النساء في فلسطين

في إطار البحث عن المعيقات التي تواجه ريادة الأعمال بوجه عام يشكل الاحتلال الإسرائيلي الاستيطاني الممتد منذ حزيران عام 1967، وسياساته العدائية للتنمية الفلسطينية العائق الأكبر. وكان على الشعب الفلسطيني أن يتحمل تكاليف باهظة جدا وبذل جهود مضاعفة لتوفير مقومات بقائه فوق ارض آبائه وأجداده. وساعده في ذلك الدعم العربي والدولي. ولكن الجهود المضاعفة للفلسطينيين، والمعونات الخارجية، كانت بالكاد كافية لتغطية جزء يسير من أعباء الاحتلال على المواطنين، كما أنها لم تتمكن من إنهاء حالة عدم الاستقرار، أو تغيير الواقع السيئ للمناخ الاستثماري. من هنا كان على الرياديين الفلسطينيين من الرجال والنساء مواجهة صعوبات وتكاليف استثنائية لإطلاق مشاريعهم، ولتحقيق استدامتها إلى جانب مواجهة المخاطر التي تواجه الرياديين في الدول السيادية. وأما النساء الفلسطينيات فقد كانت مصاعب ولوج ريادة الأعمال لا تنحصر في المصاعب الناجمة عن الاحتلال فقط، بل كان أمامها مواجهة الصعوبات والعقبات المتعلقة بالإطار القانوني المطبق، وبمنظومة المفاهيم والتصورات المتفشية في المجتمع الفلسطيني الذكوري، والتي سعت مسوحات الريادة إلى تحديدها.

5-1 معيقات البدء بمشاريع ريادية في فلسطين

تُصنف هذه الدراسة معيقات دخول المرأة الفلسطينية إلى ريادة الأعمال إلى خمسة معيقات أساسية وهي إجراءات الاحتلال، وتقاليد المجتمع، ونقص التمويل، وعدم توفر المهارات والمعرفة، وعدم توفر الفرص الريادية المناسبة.

5-1-1 الاحتلال

يرفع الاحتلال وسياساته وإجراءاته نسبة المخاطرة بشكل كبير على البدء بمشاريع ريادية، وذلك لتأثيره الكبير على العوامل الضرورية لريادة الأعمال، والتي تتمثل بشكل

أساسي في اعاقة ورفع تكلفة التنقل بين المحافظات والقرى الفلسطينية، والذي يعتبر مكلفاً جدا بسبب اضطرار المواطنين الفلسطينيين الى قطع مسافات مضاعفة للإلتفاف على الطرق المغلقة وحواجز التفتيش، مما يعيق تسويق السلع من أماكن الإنتاج الى اماكن التسويق. وترتفع تكلفة الاحتلال الإسرائيلي بشكل كبير على المشاريع الزراعية والتي تتعرض للتجريف المستمر واعتداءات المستعمرين الإسرائيليين، وخصوصا في المناطق التي عزلها جدار الضم والتوسع وفي المنطقة المسماة (ج) التي تشكل 62% من مساحة الضفة الغربية. كما تلجأ سلطات الإحتلال الى هدم بيوت وانشاءات المزارعين من حين لآخر بحجة عدم الترخيص. وتأثرت الريادة في قطاع غزة بشكل كبير من الحصار والإغلاق الإسرائيلي، وخاصة بسبب منع إدخال المواد الخام والمواد الوسيطة الضرورية للتصنيع وللزراعة أيضا، ومنع تصدير منتجات القطاع إلى الخارج أو إلى الضفة الغربية أيضا.

5-1-2 المواقف والمفاهيم المتفشية في المجتمع الفلسطيني

تتأثر ريادة النساء في فلسطين بشكل كبير بالنظرة التقليدية للمرأة التي تحاول إقصائها عن المشاركة السياسية والإقتصادية والإجتماعية، وحصر وظيفتها في أداء الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال. أما في حال مشاركتها فيجب أن تكون في وظائف وأعمال وبيئة عمل محددة، مما يحصر مجالات الريادة فيما يسمى بالأنشطة "المناسبة" لريادة النساء، الذي يقل عادة عن عدد المجالات المفتوحة لريادة الرجال بكثير. ويفيد مسح السكان البالغين في العام 2012 إلى أن نحو 74% من النساء يعتبرن أن عدم تقبل المجتمع لفكرة إقامة مشروع يملكنه أو يدرنه يشكل عامل إحباط رئيسي لإنشاء المشاريع (مقابل 68% للذكور). وتعاني المرأة الفلسطينية أيضاً– وبشكل خاص في القرى والمناطق الريفية– من معارضة ورفض الزوج أو الأهل فكرة إنشاء مشروع خاص بها. حيث أشار أكثر من 67% من النساء المشاركات في مسح السكان البالغين، أن معارضة الأسرة هي المعيق الرئيسي لفكرة إنشاء مشروع جديد (مقابل 48% من الذكور). ويمكن تفسير ذلك أن المشروع الريادي يضطر النساء للدخول في تعاقدات للبيع والشراء مع الرجال الغرباء، وهذا يصطدم بالموقف السلبي الرافض للاختلاط بين

الرجل والمرأة لدى فئات محافظة من السكان. ويرى البعض أن الريادة ستكون على حساب الواجبات المنزلية ورعاية الأطفال، أو بسبب خجلهم من المجتمع المحيط من لجوء الزوجة أو الابنة إلى فتح مشروع تجاري. وفي كثير من الحالات التي يسمح فيها الزوج أو الأهل للمرأة بإنشاء مشروع خاص تكون كملجأ أخير بسبب حاجة الأسرة المادية الماسة وفق ما جاء في دراسة (قزاز ومرار، 2005)، وهذا يشير الى تجاوز القيود المجتمعية في حالات الضرورة الاقتصادية أو المعيشية. وعبرت أغلبية الخبراء الوطنيين لدى تقييمهم لوسائل الدعم المتاحة للنساء للبدء بإنشاء مشاريع ريادية في فلسطين (انظر الشكل 5-1) بأنه لا توجد خدمات اجتماعية متاحة تمكن المرأة من الاستمرار في العمل بعد تكوين أسرتها، مثل توفر حضانات ورياض ومراكز رعاية مناسبة للأطفال وبأسعار معقولة. فهذه الخدمات غير متوفرة في معظم القرى والمناطق الريفية، وهي تتوفر في المدن والبلدات الرئيسية ولكن بأسعار باهظة ولا يمكن للفقراء وذوي الدخل دون المتوسط والمحدود تحملها. ويعتقد معظم الخبراء أيضاً أن الحصول على فرص جيدة للبدء بمشاريع جديدة غير متساوية للذكور والإناث، فيما تبين أن القدرة على البدء بمشروع جديد متساوية نوعاً لكليهما.

شكل 5-1: تقييم الخبراء الوطنيين لدعم المرأة للبدء وإطلاق المشاريع في فلسطين

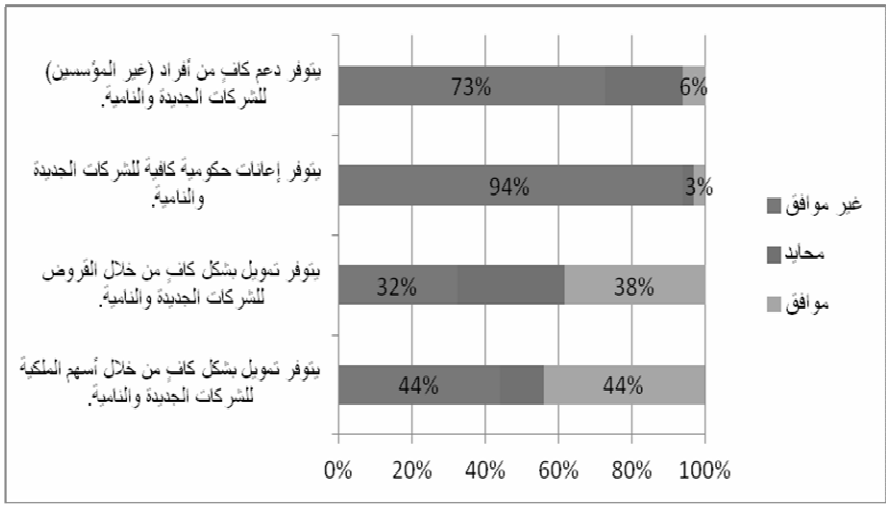
المصدر: ماس، مسح الخبراء الوطنيين-فلسطين ، 2012.

5-1-3 الوصول للتمويل

تفيد معظم الدراسات التي تناولت ريادة النساء أن نقص التمويل هو أحد العوامل الأساسية التي تدفع المرأة الفلسطينية إلى التخلي عن فكرة البدء بمشروع ريادي. فقد أفادت دراسة (صادق وآخرون، 2011) أن نحو 61% من النساء اللواتي خططن لبدء مشاريع خاصة، تخلين عن الفكرة بسبب مشاكل تتعلق بنقص التمويل. وتفيد دراسة (قزاز ومرار، 2005) أن الصعوبات التي تواجه النساء في الحصول على تمويل من البنوك التجارية هي أكبر من الذكور. حيث أن التمويل والقروض البنكية تتطلب ضمانات مرتفعة لا تتوفر عند شريحة كبيرة من النساء الفلسطينيات مثل ضمانة أراضي مسجلة باسم المقترض، الأمر الذي تفتقده معظم النساء، وهي بحاجة الى كفالة الزوج أو أحد أفراد الأسرة. وتفيد إحصاءات مسح السكان البالغين، أنه من أهم المعيقات لدى النساء في مجال التمويل هو عدم وجود أفراد من العائلة قادرين على لتقديم الضمانات أو الكفالات للقروض، حيث أشار 85% من النساء إلى ذلك مقابل 77% للذكور، ويرجع ذلك الى ان نسبة الأراضي المسجلة في الأراضي الفلسطينية المحتلة لا تزيد عن ربع المساحة الكلية للأراضي، مما يحد من قاعدة الضمانات المتاحة. وفيما يتعلق بقروض مؤسسات التمويل النسوية، فإنها غير مشجعة للنساء بسبب ارتفاع سعر الفائدة مقارنة مع البنوك التجارية، مما يجعل الحصول على قرض من هذه المؤسسات لتمويل مشروع خاص مكلف جداً.

وأشار 73% من الخبراء الوطنيين لدى تقييمهم للظروف المؤثرة على الريادة (شكل رقم 5-2)، الى عدم توفر دعم مالي كافي من الأفراد (من غير المؤسسين) للشركات الجديدة والنامية، الأمر الذي أكده مسح السكان البالغين، حيث أشار أكثر من 97% منهم الى أنهم لم يقدموا أي تمويل لمشروع جديد أنشأه شخص آخر. وكذلك أجمع 94% من الخبراء بأنه لا يتوفر أي 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 الى معسكرين متساويين. حيث يرى 44% منهم أن هذا المصدر لتمويل الريادة متوفر، بينما رأى 44% منهم انه غير متوفر.

شكل 5-2: تقييم الخبراء الوطنيين لتمويل المشاريع الريادية في فلسطين



المصدر: ماس، مسح الخبراء الوطنيين-فلسطين ، 2012.

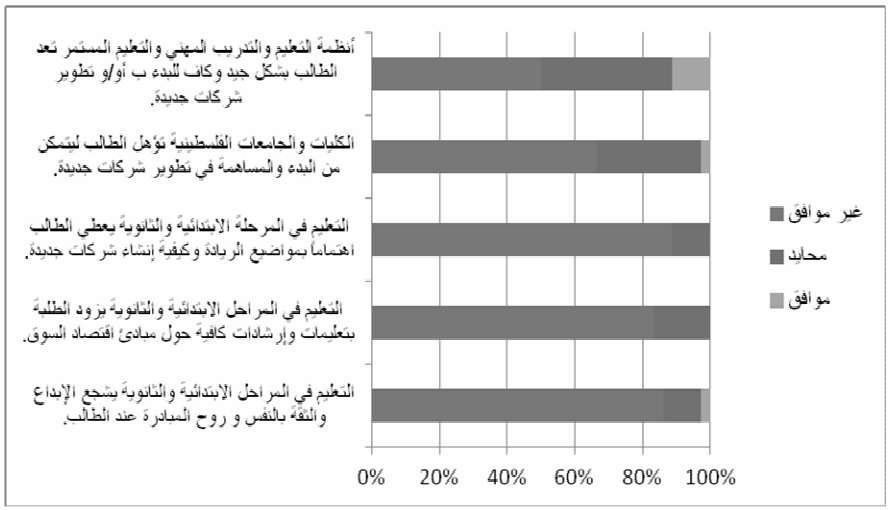
5-1-4 المعرفة والمهارات

يعتمد نجاح ريادة الأعمال في فلسطين على معرفة الذين يخططون للبدء بمشاريع جديدة بمتطلبات وواقع السوق، وكذلك الإلمام والمعرفة بالمؤسسات التي تقوم بتقديم الدعم للرياديين. ولا بد أيضاً من توفر المهارات والخبرة اللازمة لإدارة وتسيير المشاريع التجارية الجديدة. وتشير إحصائيات مسح السكان البالغين في فلسطين في العام 2012، أن أكثر من 50% من النساء الفلسطينيات يعتقدن بعدم امتلاك المعرفة والمهارات اللازمة للبدء بمشاريع تجارية جديدة، مقارنة مع 31% من الذكور. كذلك تفيد 85% من النساء المشاركات في المسح، أن عدم توفر المعرفة أو نقص المعلومات حول الفرص المتاحة في السوق يعيق من التوجه نحو البدء بإنشاء مشروع جديد (مقابل 75% للذكور). وأفادت أيضاً 85% من النساء أن عدم توفر معلومات حول البرامج التي تشجع ريادة الأعمال يعيقهن في إنشاء مشروع جديد (مقابل 77% للذكور). ويعود انخفاض المعرفة والمهارات لدى النساء مقارنة مع الذكور إلى انحصار مجالات التدريب للنساء في أنشطة تقليدية أو أنشطة مخصصة للنساء فقط (الخياطة، التجميل)، وضعف إقبال النساء على مراكز التدريب المهني مقارنة مع الذكور بسبب تقاليد المجتمع، و/أو بسبب

المتطلبات المنزلية ورعاية الأطفال كما ورد في دراسة (قزاز ومرار، 2005)، إضافة إلى عدم شمولية استهداف مراكز ومؤسسات التدريب النسوية لجميع شرائح المجتمع، حيث تستهدف فئات معينة وبأعداد محددة فقط.

وأفاد معظم الخبراء الوطنيين لدى استفتائهم في ربيع 2012 كما يتضح في شكل 5-3، أن النظام التعليمي في كافة مراحله لا يشتمل على برامج لإعداد وتوجيه التلاميذ للتفكير بتأسيس منشآتهم الخاصة، وهو لا يسلحهم بالمعارف والمعلومات والمهارات والخبرات التي تساعدهم في ذلك. وأكدوا على أن النظام التعليمي في المدارس (الابتدائي والثانوي) لا يهتم بالريادة، ولا يقدم تعليمات ومعرفة كافية للطلبة عن واقع ومتطلبات السوق الفلسطيني. كما اشاروا الى أن التعليم الجامعي في فلسطين لا يؤهل الطلبة للبدء بإنشاء مشاريع جديدة، لجعل ولوج الريادة أحد الخيارات المفتوحة أمامهم في حياتهم العملية.

شكل 5-3: تقييم الخبراء الوطنيين للتعليم والتدريب الريادي في فلسطين



المصدر: ماس، مسح الخبراء الوطنيين-فلسطين ، 2012.

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 لأوضاع خريجي التعليم العالي والتدريب المهني لعام 2006 تشير إلى ارتفاع معدل المشاركة في القوى العاملة بين خريجات التدريب المهني إلى 42% مقارنة مع 11.2% من جميع النساء الفلسطينيات في سن العمل في نفس العام. وكذلك ترتفع نسبة النساء اللواتي يعملن لحساهن الخاص إلى أكثر من 14% لخريجات التعليم المهني مقارنة مع 2.2% فقط لجميع النساء المشاركات في القوى العاملة. ويلاحظ أن البطالة بين خريجات التدريب المهني مرتفعة جدا هي الأخرى، وقد بلغت نحو 57% من القوى العاملة النسائية مقارنة مع نحو 36% لجميع النساء في الفوى العاملة في عام 2006. وهذا يدل على صمود النساء خريجات التدريب المهني في سوق العمل لفترة تزيد عن ستة أشهر وعدم توقفهن عن البحث عن العمل وتحولهن إلى خانة العاملات المحبطات بشكل سريع كما هو الحال لبقية النساء في سن العمل. ويمكن الاستنتاج مما سبق أن التعليم والتدريب والمهني يؤثر بشكل ايجابي وملحوظ على المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية، إلا انه بحاجة إلى إصلاح وتطوير من حيث زيادة عدد التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج التي تلبي المهارات المطلوبة في السوق، والمهارات اللازمة لإنشاء مشاريع وأعمال جديدة.

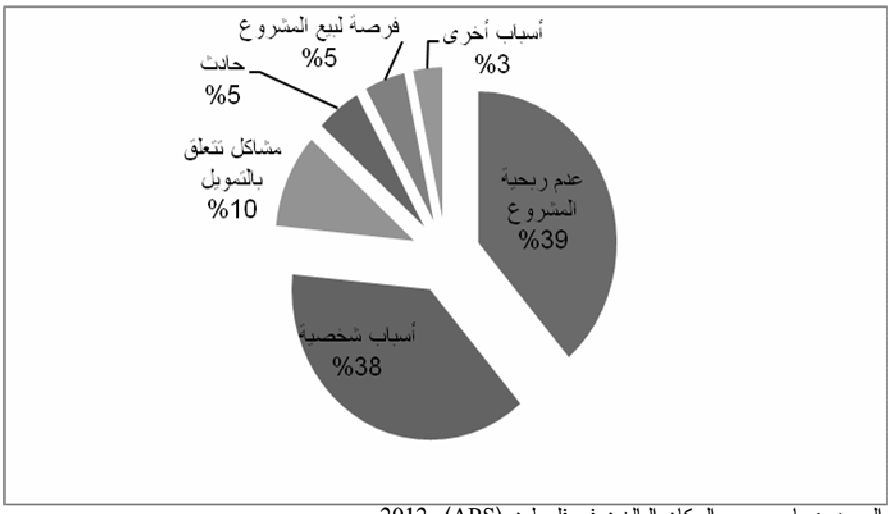
5-1-5 تحديد مجالات ريادة الأعمال المتاحة للنساء.

حددت الفرص والمجالات الريادية للمرأة الفلسطينية بشكل تعسفي بالاستناد إلى فتاوى الحركات السياسية والأيديولوجية المحافظة، التي سعت وما تزال إلى تقييد مشاركة المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وثقافيا. وسعت إلى حصر مشاركتها الإقتصادية في عدد قليل من الأنشطة الإقتصادية التقليدية (الخياطة، التجميل، وتصنيع الأغذية التقليدية، والتعليم ما قبل المدرسي، وما شابه ذلك) وفي بعض الأنشطة التجارية. كما أدى انفتاح السوق الفلسطينية الى تدفق السلع من اقتصادات العمل الرخيص في شرق آسيا، الى اقفال الأنشطة التصنيعية النسائية التي لم تصمد أمام منافسة البضائع الرخيصة المستوردة من الخارج، مثل المطرزات والمواد الحرفية التي ازداد استيرادها خلال السنوات الأخيرة. مما اضاف صعوبات جديدة امام استمرارية الاعمال الريادية النسوية في تلك المجالات.

5-2 مشاكل المشاريع الريادية النسائية

تؤثر المعيقات امام بدء المشاريع النسائية التي تم ذكرها سابقاً على أداء المشاريع الريادية القائمة حالياً، والتي قد تؤدي إلى تعثرها وتوقفها أو بيع المشروع، أوالتخلي عنه لشخص آخر. حيث تشير بيانات مسح السكان البالغين (APS) للعام 2012 أن 5.4% من النساء الفلسطينيات البالغات تخلين عن أعمالهن الريادية. 3.6% منهن توقف مشروعهن نهائياً. وتبين من المسح المذكور أن 77% من المشاريع المتوقفة للرياديات توقفت لسببين هما عدم الربحية أو تكبد خسائر (39% من الرياديات)، والثاني (38% من الرياديات) يعود إلى أسباب شخصية ذات علاقة بالمجتمع وبالأسرة (المفاهيم المجتمعية، الهيمنة الذكورية، الواجبات المنزلية، رعاية الأطفال،...) (انظر شكل 5-4). بينما كان نقص التمويل مسؤولا عن تخلي 10% من الرياديات عن مشاريعهن، وكانت الحوادث ووجود فرصة مناسبة لبيع المشروع مسؤولين عن خروج 5% من الرياديات لكل منهما. أما تفسير عدم ربحية أو خسارة المشاريع النسائية فيمكن هنا تعداد بعض الأسباب الرئيسية مثل ضعف المنافذ التسويقية، والمنافسة الشديدة من قبل البضائع الرخيصة المستوردة، إضافة إلى قلة وضعف المهارات لدى صاحبات تلك الأعمال، وعدم المعرفة بواقع وبمتطلبات السوق الفلسطيني.

شكل 5-4: أسباب خروج النساء من المشاريع والأعمال التجارية



المصدر: ماس، مسح السكان البالغين في فلسطين (APS)، 2012.

6- النتائج والتوصيات

قدمت هذه الدراسة عرضا وتحليلا عاما لواقع وخصائص ريادة النساء في فلسطين. وتطرقت أيضاً لدور السياسات الحكومية في دعم النساء لبدء المشاريع الجديدة. وتناولت كذلك أهم العوائق التي تمنع النساء من البدء بمشاريع ريادية، وتحد بذلك من مشاركتها الفاعلة في التنمية الاقتصادية. وناقشت الدراسة على المشاكل الرئيسية التي تواجه الرياديات والأسباب التي تدفعهن للخروج والتوقف عن الأعمال الريادية. ويعرض الفصل الختامي هذا أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إضافة إلى التوصيات التي توصل اليها فريق البحث والتي من شأنها تعزيز وتطوير ريادة النساء في فلسطين.

6-1 النتائج

توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج الهامة، وفيما يلي أبرزها:

- ان الإحتلال الإسرائيلي، ذي الطابع الكولونيالي الإستيطاني، وسياساته المعادية للتنمية، تشكل العائق الأكبر امام انطلاق تنمية مستدامة في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وهو يشكل المعيق الأكبر لانطلاق المشاريع الريادية.
- أن معدل النشاط الريادي بين النساء في فلسطين من أقل المعدلات في العالم، وكان معدل النشاط الريادي للنساء الفلسطينيات في المراحل المبكرة يأتي ضمن أسوأ عشر دول في العالم.
- كما تبين أن معدل النشاط الريادي بين النساء الفلسطينيات منخفضا جداً بالمقارنة مع الذكور، بل أن الفجوة بين نسبة ريادي الأعمال الذكور ونسبة رياديات الأعمال هي الأكبر من بين جميع دول العالم المشاركة في مرصد الريادة العالمي.
- تنشط ريادة الأعمال النسائية في منطقتي جنوب وشمال الضفة الغربية بشكل أكبر من منطقة وسط الضفة الغربية، وتنخفض ريادة الأعمال لدى النساء في قطاع غزة مقارنة مع الضفة الغربية.

- ✧ كان إنتشار ريادة الأعمال بين النساء في المخيمات الأعلى بين التجمعات السكانية المختلفة، يليه في المناطق الريفية ومن ثم في المناطق الحضرية
- ✧ تنشط الريادة بين النساء في الفئات العمرية المتوسطة (35–44 سنة) بشكل أكبر من بقية الفئات العمرية، وتليها فئة الفتيات الشابات (18–34 سنة)، بينما للذكور فتنشط بشكل كبير بين الفئة العمرية (45–54 سنة)، وتضعف بين الشباب.
- ✧ يرتفع معدل نشاط ريادة الأعمال بين النساء اللواتي تجاوز تعليمهن المرحلة الثانوية الى المرحلة الجامعية الأولى (دبلوم متوسط وبكالوريوس)، بالمقارنة مع بقية المستويات التعليمية (التعليم الأساسي، والثانوي، والمرحلتين الجامعيتين الثانية والثالثة).
- ✧ تبين أن الدافع الأساسي لمعظم النساء الرياديات كان بفعل الضرورة الإقتصادية، بينما الدافع الأكبر لأغلبية للرياديين الذكور كان بفعل الرغبة في استغلال الفرص.
- ✧ تركزت معظم الأنشطة الريادية للنساء في قطاعات الأنشطة الإستهلاكية (تجارة التجزئة، الخدمات الاجتماعية، أنشطة الصحة والتعليم) وبنسبة 58%، تليها الأنشطة التحويلية، اي التصنيع بنسبة 22%.
- ✧ على الرغم من انخفاض معدل النشاط الريادي للنساء في فلسطين، فقد كانت مساهمتها في التشغيل ذات شأن، حيث تشير التقديرات المستندة لمسح السكان البالغين أن ريادة النساء في فلسطين تقوم بتشغيل نحو 5.6% من إجمالي العاملين في فلسطين.
- ✧ تعتبر التصورات والمعتقدات للنساء في فلسطين والمتعلقة بالكفاءة والمعرفة والفرص الريادية ايجابية نوعاً ما مقارنة مع العديد من دول العالم.
- ✧ لا توجد سياسات حكومية تستهدف تشجيع ريادة النساء والتي تكون في غالبيتها منشآت صغيرة جدا، حيث تستهدف السياسات الحكومية (كما يجسدها قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني رقم 1 لسنة1998 وتعديلاته في عام 2011) تشجيع وتحفيز المنشآت المتوسطة والكبيرة فقط. وتقدم الحكومة بعض البرامج التي تسعى لتمكين المرأة، ولكنها محدودة جدا وغير شامله وتستهدف فئات محددة من النساء.
- ✧ يتوفر في الأراضي الفلسطينية تسع مؤسسات إقراض صغير مرخصة من قبل سلطة النقد الفلسطينية، وتستهدف معظم هذه المؤسسات النساء الرياديات، ويركز إثنتان منها على إقراض النساء بشكل خاص. ولكن القروض التي تقدمها هذه

المؤسسات لا تقتصر فقط على نشاطات أعمال إنتاجية فقط، بل تتعداها الى أغراض استهلاكية وسكنية وغيرها. وتواجه مؤسسات الإقراض اجراءات تنظيم جديدة، ترتبت عليها بعض التكاليف الإضافية، والتي قد تؤدي الى خروج المؤسسات الصغيرة منها من السوق، ورفع تكاليف القروض وزيادة ارتفاع أسعار الفائدة، وتردي قدرتها التنافسية بفعل ذلك.

- ✧ تعمل في فلسطين العديد من المؤسسات الأهلية والجمعيات النسوية التي تهدف الى تمكين النساء اقتصادياً. وهي تقدم العديد من البرامج والدورات التدريبية لتأهيل وتمكين النساء من المشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية. ولكن معظم هذه المؤسسات تعاني من ضعف استدامة مواردها المالية التي تؤثر على توسعها وعدم قدرتها على الإستجابة للإحتياجات المتعاظمة في مجال النهوض بريادة الأعمال لدى النساء. كما تعاني تلك المنظمات من التقاليد الاجتماعية المحافظة التي تنتقص من حقوق المرأة وتحبط مشاركتها، وخصوصا مشاركتها الإقتصادية.
- ✧ تواجه المرأة في فلسطين العديد من المعيقات التي تمنعها من البدء بمشاريع جديدة، والتي تتمثل بشكل أساسي في المعيقات الناجمة عن استمرار الاحتلال الإسرائيلي وسياساته المعادية للتنمية، والمواقف والمفاهيم المتفشية في المجتمع الفلسطيني، ونقص التمويل، ونقص المعرفة وقلة المهارات، وقلة الفرص والمجالات المتاحة والمجدية مادياً.
- ✧ تبين أن من أهم الأسباب التي تدفع النساء إلى التخلي والتوقف عن الأعمال الريادية هي عدم ربحية المشروع، والأسباب الشخصية والاجتماعية الناجمة عن الثقافة المجتمعية.

6-2 التوصيات

بناء على النتائج التي استخلصتها الدراسة، من الواضح أن الإحتلال الإسرائيلي يشكل العقبة الرئيسية أمام انطلاق النشاط الريادي في فلسطين، وان إزالة تلك العقبة يشكل متطلبا ضروريا لاطلاق تنمية حقيقية بمختلف السبل، بما في ذلك اطلاق النشاط الريادي للنساء والرجال. فالإحتلال الإسرائيلي ما زال يفرض سيطرته على معظم

المصادر الطبيعية والإقتصادية الفلسطينية، ويمارس سياسات عدائية محبطة للتمية، خصوصا بناء جدار الفصل العنصري، وفرض الحصار على قطاع غزة، وهو يواصل اعمال التجريف للمزارع والمنشآت وهدم البيوت خصوصا في المناطق المسماة " مناطق ج" وغيرها. أن مواجهة تلك السياسات والإجراءات العدائية تتطلب بذل جهود مثابرة من كافة مكونات المجتمع الفلسطيني وخصوصا السلطة الوطنية الفلسطينية لتجنيد اوسع جبهة تضامن عالمية لوقف الإنتهاكات الإسرائلية تلك، ومحاسبة إسرائيل على تلك الإنتهاكات وجرائم الحرب.

بالرغم من ذلك، فان العمل على تحسين البيئة التمكينية للريادة، وخصوصا لريادة النساء، يعتبر ضروريا وممكنا. واستنادا الى تحليلنا وتشخيصنا في الفصول السابقة للورقة رأينا تقديم التوصيات التالية الى الجهات ذات العلاقة:

1. **في مجال التشريعات ودور المؤسسات الحكومية:**

تتحمل الحكومة الفلسطينية والمؤسسات الرسمية المسؤولية الأولى عن اعداد الخطط والسياسات الهادفة الى النهوض بانشطة ريادة الأعمال، وتوسيعها، وتحويلها الى القاطرة الرئيسية لتحقيق التنمية الإقتصادية، ولمواجهة تحديات الفقر والبطالة. وحتى تستطيع الحكومة القيام بتك المسؤولية بفعالية، يجب أن تولي اهتماما كافيا بإزالة كافة العوائق امام مشاركة النساء في نشاطات ريادة الأعمال على قدم المساواة مع الرجال. فهي بالإضافة الى ما يجب أن توفره من بيئة ممكنة لريادة الأعمال بشكل عام، لا بد وأن تعمل على ازالة كل أشكال التمييز ضد مشاركة المرأة الإقتصادية الموجودة في التشريعات النافذة، القديمة منها والجديدة، والتصدي للمفاهيم الرجعية السلبية تجاه مشاركة المرأة، التي تسربت الى ثقافة المجتمع، وباتت تشكل قيودا كأداء على مشاركة المرأة التي تشكل نصف المجتمع. ونود هنا الإشارة الى ابرز العوائق التي نعتقد ان ازالتها ضرورية لإطلاق القدرات الخلاقة للنساء في مجال ريادة الأعمال وهي:

- ✧ تدقيق كافة التشريعات والقوانين، وإجراء التعديلات للمواد التي تقيد نشاط ومشاركة المرأة في النشاط الإقتصادي بشكل عام، وضمان حقها في تسجيل

مبادراتها التجارية باستقلالية تامة، وحقها في الدخول في تعاقدات البيع والشراء للسلع والخدمات والمقاولات، وضمان حقوقها على قدم المساواة في تسوية المنازعات التجارية، وفي حماية حقوق الملكية لها.

- ✧ الإهتمام بتطوير البنى التحتية الضرورية للرعاية بالاطفال في مراحل الطفولة المبكرة لتمكين النساء من تحقيق التوافق بين العناية بأطفالها وبين مشاركتها الإقتصادية، وزيادة فرصة بقائها في سوق العمل. وهذا يتطلب سن تشريعات مناسبة حول حضانات ورياض الأطفال، من حيث ساعات العمل المنسجمة مع ساعات العمل في القطاعين العام والخاص، وضرورة توظيف موظفين مؤهلين فيها، وتقديم دعم حكومي مناسب لها لتمكينها من تقديم خدمات رعاية ذات جودة عالية وباسعار يمكن للأسر تحملها.
- ✧ إعادة صياغة وتعديل قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني لتشمل الإعفاءات والحوافز الضريبية المنشآت الصغيرة والصغيرة جدا، حيث أن معظم المشاريع النسائية هي منشآت صغيرة جداً وصغيرة وضمن القطاع غير المنظم. من شأن هذه السياسة أن تؤدي إلى تشجيع النساء على البدء بمشاريع جديدة أو تطوير مشاريعهن القائمة، إضافة إلى قيام النساء بتسجيل مشاريعهن في المؤسسات الضريبية والرسمية.
- ✧ أن تقوم المؤسسات والوزارات الحكومية المعنية (وزارة شؤون المرأة، وزارة الاقتصاد الوطني، وزارة التخطيط، هيئة تشجيع الاستثمار) بصياغة إستراتيجية وطنية شاملة بعيدة المدى، يكون هدفها الأساسي تمكين وتعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً، ورفع مشاركتها في القوى العاملة بما في ذلك في مجال ريادة الأعمال، وتقليص الفجوات بين النساء والذكور.
- ✧ تقديم المساعدة والدعم للرياديات ضمن برامج حكومية فعالة وشاملة، ويفترض أن يشتمل الدعم الحكومي على عقد دورات تدريبية وورش عمل لتنمية المهارات، وتقديم معلومات ونصائح حول مؤسسات الإقراض والجمعيات الأهلية الداعمة لريادة النساء، وأن تقوم المؤسسات الحكومية بحملات توعية حول أهمية ريادة النساء وضرورة مشاركتها في التنمية الاقتصادية.

- ✧ تشجيع ودعم تكاثر مؤسسات التمويل والإقراض الصغير، وتشجيعها على تخفيض هوامش أسعار الفائدة على القروض بصورة عادلة، ومنحها إعفاءات وتسهيلات ضريبية عن الإقراض للنساء وفي المناطق المهمشة والفقيرة .
- ✧ صياغة تشريعات وقوانين واضحة تمنع التعدي على حق المرأة الفلسطينية في الميراث وحقوق الملكية.
- ✧ تقديم الدعم المادي والمعنوي للجمعيات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني، التي تمكنت من بناء مصداقية ونجاح في نشاطاتها لتعزيز مشاركة النساء في الاقتصاد الفلسطيني.

2. **دور مؤسسات التمويل والإقراض:** لتقوم هذه المؤسسات بدورها الفعال في تطوير ريادة النساء، تقترح هذه الدراسة التوصيات التالية:

- ✧ توجيه القروض نحو المشاريع الإنتاجية، وتخفيض نسبة الفائدة عليها لتخفيف العبء على المقترضات.
- ✧ ضرورة اعتماد الشفافية من خلال نشر سياسات وتعليمات الإقراض، ولوائح بنسب الفائدة والعمولات والرسوم، وذلك عبر نشراتها التعريفية ومواقعها الالكترونية.
- ✧ أن تقوم مؤسسات الإقراض المتخصصة بتمويل المشاريع النسائية باتخاذ إجراءات تضمن استغلال القروض في المشروع المحدد في طلب القرض.
- ✧ ضرورة اقتران القروض بمساعدة فنية وخدمات ارشاد تساعد في نجاح المشروع. ويمكن تحقيق ذلك بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني الناشطة في تنفيذ برامج تمكين للنساء.

3. **دور الجمعيات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني:**

أن تعمل هذه المؤسسات على حملات وبرامج توعية شاملة (للذكور والإناث) بضرورة وأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة، وذلك عبر عقد دورات وورش عمل تدريبية، وحملات إعلانية في الفضائيات والإذاعات والصحف والمواقع الالكترونية الفلسطينية.

- ✧ تنفيذ برامج شاملة ومتاحة لجميع فئات النساء وبجميع المناطق الفلسطينية، وأن لا يتم التركيز فقط على فئة معينة من النساء أو على مناطق معينة فقط.
- ✧ أن تشرف هذه المؤسسات على إقامة معارض تجارية دورية وفي مناطق ومختلفة، لتسويق منتجات المشاريع النسائية، والعمل على التنسيق مع مؤسسات دولية لاستضافة منتجات نسائية فلسطينية للمشاركة في معارض دولية.
- ✧ توفير خبراء ومهنيين من الجنسين في المجالات والقطاعات المختلفة لمساعدة وتقديم الإرشاد والنصح والمعلومات للرياديات لمساعدتهن في مواجهة المخاطر المختلفة.
- ✧ حث وسائل الإعلام على تناول اهمية ودور الريادة بما في ذلك ريادة النساء في تنمية الإقتصاد، وتناول قصص نجاح ملهمة للطلبة تمنحهم الثقة بالمسار الوظيفي لطلبة الفروع المهنية، والأفضليات التي يتمتعون بها في سوق العمل الفلسطيني، وفي تجارب الدول الأخرى أيضا.

4. **دور مؤسسات التعليم والتدريب:** يتمثل دور هذه المؤسسات في رفع مستوى المعرفة والمهارات الريادية لدى النساء، ويمكن أن يتم ذلك عبر تحقيق التوصيات التالية:

- ✧ أن يقوم صانعي السياسات التعليمية على جميع المستويات: وزارة التربية والتعليم والعالي، والجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى، بإصلاح النظام التعليمي لإنهاء التمييز والنظرة الدونية تجاه التعليم المهني. وهذا يتطلب فتح أبواب التعليم العالي بكافة مراحلها امام طلاب التعليم المهني، وتطوير المناهج التعليمية ليشتمل على المعرفة والمهارات الريادية إبتداء من المرحلة الاساسية، وذلك عبر تضمين مساقات جديدة، أو تغيير وتطوير طرق وأساليب التدريس الحالية.
- ✧ تطوير برامج التعليم والتدريب المهني، وإضافة برامج جديدة لتوسيع مجالات انخراط المرأة في النشاطات الريادية وزيادة دورها في الاستجابة للطلب على سلع وخدمات جديدة في السوقين المحلي والخارجي. تطوير شراكة بين

القطاعين العام والخاص لربط التعليم والتدريب المهني بالواقع العملي في مؤسسات القطاع الخاص، لضمان تدريب الطلبة من الجنسين على التكنولوجيات الجديدة المسخدمة في السوق، وعلى وزيادة مهاراتهم في التكيف مع العمليات الإنتاجية.

المراجـــــع

حامد، مهند (2007)، نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله – فلسطين.

الحشوة، ماهر (2012). **التربية من اجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله–فلسطين.

خليفة، محمد وعبد العزيز، عبد الوهاب (2010). **سياسات تطوير قدرة التعليم والتدريب المهني لتلبية الاحتياجات التدريبية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله–فلسطين.

دودين، محمود (2013). **قطاع التمويل الصغير في فلسطين: الإطار القانوني وتنفيذ عقود القرض**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله–فلسطين.

شبانة، لؤي والصالح، جواد (2008). تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة. الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني. رام الله–فلسطين

الشميمري، أحمد والمبيريك، وفاء (2010). **ريادة الأعمال**. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.

عامر، سمية (2007). **دور المؤسسات النسوية في التخطيط التنموي في الأراضي الفلسطيني**. أطروحة ماجستير في التخطيط الحضري والإقليمي. جامعة النجاح الوطنية–فلسطين.

عدوان، يوسف (2009). **ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. رام الله–فلسطين.

عطياني، نصر والحاج علي، سارة (2009). **مشاكل المنشآت الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة في فلسطين**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله–فلسطين.

قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني رقم 1 لسنة 1998 وتعديلاته لعام 2011.

قزاز، هديل ومرار، شعاع (2005). **الحرفيات وصاحبات الأعمال الفلسطينيات: الواقع والأفاق.** معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله– فلسطين.

مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق (2009). **عمل المرأة الفلسطينية: دراسة في انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة.** سلسلة الدراسات الاقتصادية. فلسطين.

ملحم، فراس (2010). **تطوير تشريعات الاستثمار الفلسطينية لصالح المنشآت الصغيرة والمتوسطة.** معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله– فلسطين.

هلال، رندة (2009). **أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات والنساء في فلسطين على التشغيل/ دخولهن سوق العمل.** أوبتموم للاستشارات والتدريب.

وزارة التخطيط الفلسطينية (2010). خطة التنمية الوطنية الفلسطينية متوسطة المدى (2011–2013)، رام الله–فلسطين.

وزارة شؤون المرأة الفلسطينية (2011). وثيقة الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين: 2011–2013. رام الله–فلسطين

Barrett, Mary (2012). **Women Entrepreneurs in Australia: The state of play in 2012**. University of Wollongong.

Buiness Dictionary, **http://www.businessdictionary.com/definition/entrepreneur.html**. (August, 16th, 2013).

Businessmen Association, Definition of Entrepreneurship, http://enterpeneureship.blogspot.com/2012/11/definition-of-entrepreneurship.html. (August, 16th, 2013).

Cohoon, J., & Wadhwa, V., & Mitchell, L. (2010). **Are Successful, Women Entrepreneurs Different from Men?** The Ewing Marion Kauffman Foundation.

Consultation and research institute (2007). **Women Entrepreneurs in the MENA region: Obstacles, Potentials and Future Prospects- The case of Lebanon**.

EL Mahdy, A., & EL- Nakeeb, A. (2007). **Women Entrepreneurs in the MENA region: Obstacles Potentials and future prospects -the case of Egypt**.

Kelly, D., & Brush, C., & Greene, P., & Litousky, Y. (2013). **Global Entrepreneurship Monitor: 2012 Women's Report.** Global Entreprenurship Research Association (GERA).

Kreft, Steven F. and Soble, Russell S. Public Policy. Entrepreneurship, and Economic Freedom, Cato Journal, Vol. 25, No. 3 (Fall 2005).

Ozar, Semsa (2007). **Women Entrepreneurs in the Turkey: Obstacles, Potentials and Future Prospects**.

Palestine Economic Policy Research Institute- MAS (2011). **Palestine Country Report 2010**, The Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Ramallah-Palestine.

Palestine Economic Policy Research Institute- MAS (2013). **Palestine Country Report 2012**, The Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Ramallah-Palestine.

Palestinian network for Small and Microfinance, http://www.palmfi.ps/site/index.php/component/k2/item/120-quarterly-outreach. (Septemper, 23th, 2013).

Sadeq, T., & Hamed, M., & Glover, S. (2011). **Policies to Promote Female Entrepreneurship In the Palestinian Territory**. Palestine Economic Policy Research Institute (MAS). Ramallah-Palestine.

Xavier, S., & Kelly, D., & Kew, J., & Herrington, M., & Vorderwulbecke, A. (2013). **Global Entreprenurship Monitor: 2012 Global Report.** Global Entreprenurship Research Association (GERA).