

السيدات و الأعمال 2014

تعزيز دور المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا



ترجمة غير رسمية



ينشر هذا العمل تحت مسؤولية السكرتير العام لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. كل الآراء والحجج المطروحة في هذا العمل لا تعكس بالضرورة الآراء الرسمية للدول أعضاء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

هذا العمل وأي خرائط واردة به لا تخل بوضع أو سيادة أي إقليم أو منطقة، والحدود الدولية أو اسم أي إقليم أو مدينة أو منطقة.

برجاء الرجوع لهذا العمل ك:

منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2014)، السيدات والأعمال 2014: تسريع ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

هذا العمل تم نشره في الأصل تحت عنوان " Women in Business 2014: Accelerating Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region. DOI: "10.1787/9789264213944-en

يتم توفير البيانات الإحصائية لإسرائيل تحت مسؤولية السلطات الإسرائيلية ذات الصلة. استخدام هذه البيانات من قبل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية هو دون المساس بوضع مرتفعات الجولان والقدس الشرقية و المستوطنات الاسرائيلية في الضفة الغربية وفقا لأحكام القانون الدولي.

الصور: © Shutterstock.com

بإمكان العثور على تصحيح منشورات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على:

www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm

يمكنك نسخ، تحميل أو طباعة محتوى مطبوعات OECD للاستخدام الخاص بك، ويمكنك تضمين مقتطفات من المطبوعات، وقواعد البيانات ومنتجات الوسائط المتعددة في المستندات الخاصة والعروض التقديمية، والمواقع الإلكترونية والمواد التعليمية، بشرط أن تقدم بشكل واضح المصدر والمؤلف. ينبغي لجميع طلبات الحصول على حقوق استخدام والترجمة العامة أو التجارية أن تقدم إلى rights@oecd.org. يجب طلبات للحصول على إذن لتصوير أجزاء من هذه المواد للاستخدام العام أو التجاري يكون الموجهة مباشرة إلى مركز حقوق التأليف والنشر (CCC) على info@copyright.com أو مركز حقوق النشر الفرنسي على contact@cfcopies.com.

مقدمة

إن المرأة هي القوة الدافعة للتنمية والنمو الاقتصادي والرفاهية، ولكن على الرغم من حيويتها ما زالت لاتصل بشكل متكافئ للتعليم والوظائف والمواقع القيادية، وفي شهر مايو عام 2013، اعتمد وزراء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية توصية بشأن المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف وريادة الأعمال بهدف تعزيز العدالة الاجتماعية ودعم النمو المستمر من خلال تمكين المجتمعات من الاستفادة بصورة أفضل من كافة المواهب المتاحة..

كانت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في طليعة الجهود الرامية إلى إبراز الأدلة التحليلية التي تؤثر على الفجوة بين الجنسين، مبينة إلى أي حد يمكن للمجتمعات أن تصبح أفضل حالاً إذا أُتيح للمرأة الوصول للمزيد من الفرص الاجتماعية والاقتصادية. وبناء على هذه الأدلة، حدد برنامج الاستثمار في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - الذي تتبناه المنظمة - فكرة أن مشاركة المرأة في ريادة الأعمال هي واحدة من القاطرات الرئيسية للنمو الاقتصادي وتحقيق القدرة التنافسية وتوفير فرص العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وفي إطار هذا البرنامج انشغل منتدى سيدات الأعمال (WBF) التابع للبرنامج على مدى السنوات الخمس الماضية بالتأثير الإيجابي على المساواة بين الجنسين في ريادة الأعمال والمساعدة في ترشيد الإصلاحات في المنطقة لتزويد المرأة بفرص اقتصادية أكبر.

لا تزال مشاركة المرأة في ريادة الأعمال واحدة من الموارد التي لم تستغل بعد بشكل كبير في منطقة في حاجة ماسة إلى مصادر جديدة للنمو وتوفير الوظائف، وعلى الرغم من تزايد عدد النساء المتعلمات تعليماً عالياً ممن يرغبن في العمل، فإن معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة في المنطقة هو الأدنى في العالم إذ يبلغ 24% مقارنة بأكثر من 60% في المتوسط في بلاد منظمة التعاون الاقتصادي. هذا يضعف من القدرة على ريادة الأعمال، لأن الخبرة السابقة في العمل هي العامل الأساسي في نجاح المشاريع واستدامتها، ومع وجود 12% فقط من النساء اللاتي يديرن مشاريعهن الخاصة، مقارنة مع 31% من الرجال فإن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بها أكبر فجوة بين الجنسين في ريادة الأعمال في العالم، فضلاً عن ارتفاع معدل استنزاف الشركات التي تقودها المرأة، لذلك فإن تمكين المرأة من المشاركة الكاملة في الاقتصاد، سواء في الوظائف أو في ريادة الأعمال، سوف يجلب عوائد اقتصادية واجتماعية كبيرة لمجتمعات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

يقيم تقرير "السيدات والأعمال 2014" التقدم المحرز منذ طبعة عام 2012، ويقدم الإرشاد السياسي لمزيد من الإصلاحات في المجالات الرئيسية، ويعتمد على التقييم الوارد في الطبعة الأولى عن الإطار السياسي العام والتدابير المتخذة لتشجيع المرأة على ريادة الأعمال في 18 من اقتصادات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ويركز في تحليله على ثلاثة جوانب أساسية لتنمية مشاركة المرأة في ريادة الأعمال: (أ) جمع البيانات والبحوث؛ (ب) المعلومات والخدمات الخاصة بتنمية الأعمال (ج) الحصول على الائتمان والخدمات المالية. وتهدف التوصيات إلى حشد كل المعنيين ومن جميع أنحاء المجتمع - حكومات وقطاع

خاص وجمعيات الأعمال و مجتمع مدني - لبذل جهد جماعي لتحقيق تحسن مستمر في مناخ الأعمال بالنسبة لرائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا.

إن تقرير "السيدات و الأعمال 2014" هو خطوة أخرى في سبيل الجهود التي تبذلها المنظمة لتعزيز مكانة المرأة اقتصاديا في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، ويمكن لشركائنا في المنطقة الاعتماد على استمرار دعم منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لمساعدتهم في إطلاق قدرات المرأة كاملة لتحقيق النمو المستدام والازدهار للجميع.

انجيل جوريا

السكرتير العام للمنظمة التعاون الاقتصادي و التنمية

شكر وتقدير

هذا التقرير جاء نتيجة لجهود جماعية من جانب أعضاء منتدى سيدات الأعمال (WBF) التابع لبرنامج الشرق الأوسط و شمال أفريقيا في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ، والمنتدى هو شبكة إقليمية تضم ممثلي الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني، حيث أنشئت عام 2007 لتنفيذ الإعلان الوزاري حول تعزيز دور المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، ويسعى المنتدى للإسراع بالجهود لدعم تنمية مشاريع المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا . و منتدى سيدات الأعمال هو جزء من برنامج الاستثمار في المنطقة التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ، و المنتدى مبادرة أطلقت عام 2005 لتعزيز الحوار بين حكومات المنطقة و البلاد الأعضاء في المنظمة لتشجيع الاستثمار وتنمية القطاع الخاص لتحقيق النمو وتوفير فرص العمل.

و قد قامت " نيكولا أليرمان - Nicola Ehlermann ، القائم بأعمال رئيس قسم الشرق الأوسط و شمال أفريقيا في الأمانة العامة للعلاقات العالمية بالمنظمة، بوضع تصور المشاريع وتطويرها وإدارتها التي تغطيها الفصول المختلفة لهذا التقرير. وقد راجع كل من "إلسا بيليشوفسكي - Elsa Pilichowski " وصبري دراية - Sabri Draia"، هذا التقرير مراجعة متعمقة ، كما ساهم بالتعليقات القيمة كل من "أنتوني أوسوليفان، Anthony O'Sullivan " و "فانيسا فالي - Vanessa Vallee" ، و "فارس الحسامي - Fares Al-Hussami" ، "وتشونون - Chou Nuon " وصوفي تسييه - Teyssier - Sophie " من أمانة العلاقات العالمية للشرق الأوسط و شمال أفريقيا .

● الفصل الأول: عدم المساواة بين الجنسين وريادة الأعمال: صورة إحصائية لمنطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، أعدته أساسا " سوزان جوكس - Susan Joeke" ، مدير شركة إس.بي.جي (SPJ) للاستشارات، واستشاري أول في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وعضو منتدى سيدات الأعمال مع المساندة التحريرية من جانب "بارمجيت بوباي - Parmjeet Bouffay" و "لوتز ساجير - Lutz Sager" ، من أمانة العلاقات العالمية للشرق الأوسط و شمال أفريقيا.

● الفصل الثاني: تحليل لتوفر خدمات تنمية الأعمال والحاضنات لرائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، قام أساسا بإعداده "لويس ستيفنسون - Lois Stevenson" ، خبير المشاريع الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال ، استشاري أول في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وعضو منتدى سيدات الأعمال مع الدعم التحريري من "ريان قديح- Rayan Koudaih" أمانة العلاقات العالمية للشرق الأوسط و شمال أفريقيا .

• الفصل الثالث: التوسع في خيارات التمويل للأعمال التي تقودها المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ويحتوي على قسمين، القسم الأول: "استهداف أفضل لممارسات التمويل من البنوك للأعمال التي تقودها المرأة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا: نتائج استقصاء قامت به منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بالتعاون مع اتحاد المصارف العربية"، يتفقد جانب العرض في التمويل المصرفي. قام بصياغته " أودرا الشلال – Audra Shallal " العضو المنتدب لشركة "بوس للاستشارات "وعضو منتدى سيدات الأعمال، و " بارمجيت بوفاي - Parmjeet Bouffay" من أمانة العلاقات العالمية للشرق الأوسط و شمال أفريقيا . القسم الثاني: "مساعدة سيدات الأعمال على تحديد احتياجاتهن المالية ومصادر التمويل : دليل عملي"، ويفحص جانب الطلب على تمويل المشروعات. وقد أعدته "إيستيل براك – Estelle Brack"، كبير الاقتصاديين في جروب بي.بي.سي. إي. -BPCE وعضو منتدى سيدات الأعمال، واستفادت من مدخلات أمانة المنظمة واتحاد المصارف العربية .

نود أن نشكر أعضاء و شركاء منتدى سيدات الأعمال التاليين لإتمام عمليات المسح المدرجة في الفصل الثاني وللمساعدة المقدمة منهم للوصول إلى المنظمات الرئيسية في المنطقة:

• الجزائر: الجمعية الجزائرية للمديرات و رئيسات المشروعات (AME) و الحاضنة الاقتصادية للتنمية المحلية (J'entreprenns a Creteil) ؛

• مصر: الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي يدير شبكة من الحاضنات: حاضنة أعمال في بورسعيد، وحاضنة الأعمال والتكنولوجيا بأسبوط ، حاضنة التراث الفني وصناعات الحرفية- الأقصر ، حاضنة الأعمال في تلا - المنوفية، حاضنة حتشبوس للمرأة التي تديرها جمعية سيدات أعمال مصر (EBWA). المبادرة لتنمية المجتمع و المشروعات الصغيرة. و جمعية "إنديفور -Endeavor" و درع الدلتا للاستثمار ، والابتكار التكنولوجي وريادة الأعمال.

• الأردن: حاضنة التكنولوجيا iPark المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال والمهنيات (JFBPW). المنتدى الوطني الأردني لشئون المرأة (JNFW). مؤسسة نهر الأردن. الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية (JOHUD). مؤسسة نور الحسين / برنامج التنمية المجتمعية. ومركز الملكة رانيا لريادة الأعمال (QRCE).

• المغرب: الوكالة الوطنية لدعم المقاولات الصغيرة و المتوسطة (ANPME) جمعية سيدات الأعمال المغربيات (AFEM). الصندوق المركزي للضمان (CCG). المركز الوطني للبحث العلمي والتقني الذي يدير شبكة من الحاضنات: مركز الحضانة و استقبال للمشروعات المبدعة التابع للمدرسة الوطنية للصناعات المعدنية (ENIM) و حاضنة إبداع – (iBDA3) في جامعة مولاي إسماعيل و في جامعة ابن زهر، و الحاضنة التقنية (Marobtikar) في جامعة حسن الأول، و المركز الإقليمي للإستثمار (CRI) في منطقة الرباط - سلا - زمور - زعير، ومؤسسة رواد الأعمال الشبان، و مؤسسة إنشاء المشروعات (FCE) التابعة لجروب البنك الشعبي.

• **السلطة الفلسطينية:** مركز تطوير المشروعات (BDC) لسيدات منتدى سيدات الأعمال بالسلطة الفلسطينية (BWF-P). وحاضنة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفلسطينية (PACTI).

• **قطر:** مركز الروضة للريادة والابتكار؛

• **تونس:** المديرية العامة للتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة؛ وزارة الصناعة. و مشروع "ويكي للمبتدئين – Wiki start-up".

• **الإمارات العربية المتحدة:** دبي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة؛ صندوق خليفة لتنمية المشروعات. حاضنة (inc 5) في قرية المعرفة في دبي. ومؤسسي واحة سيليكون؛

• **اليمن:** دائرة تنمية المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر (SMEPS).

استفادت الدراسة التي شملها الفصل الثالث من تعاون اتحاد المصارف العربية (UAB)، وكذلك المشاركين في فرق العمل المحلية من أعضاء منتدى سيدات الأعمال. و كان لكل من وسام فتوح، الأمين العام لاتحاد المصارف العربية و دينا قدوح مدير مكتب اتحاد المصارف العربية في المغرب دورا فعالا ورؤية ثاقبة في توجيه المشروع. و لم تكن هذه الدراسة ممكنة بدون ما قدماه من الدعم الثمين والتوجيه والبصيرة. و نود أن نشكر طارق بيطار، رئيس البنوك المراسلة في بنك "بلاطين" (مجموعة BPCE)، وكذلك إدريس فارس الأمين العام لاتحاد البنوك المغربية، لما قدماه من مساندة وتعليقات مفيدة.

وقد قدم ايضا الشركاء و أعضاء منتدى سيدات الأعمال التاليين مساهمات قيمة: السيدة إيمان الضامن، مساعد المدير العام السابق، لكابيتال بنك ونائب الرئيس الثاني لجمعية المهنيات الأردنية؛ السيدة تانيا عازار، نائب الرئيس السابق ومدير العلاقات في الشرق الأوسط، و شمال أفريقيا للبنك الألماني (Deutsche Bank). السيدة "ايستيل براك – Estelle Brack" كبير المستشارين وخبير اقتصادي أول في العلاقات الأوروبية والدولية، في اتحاد البنوك الفرنسية؛ السيدة "نبيلة فريدي Nabila Freidji" رئيس اللجنة الإقليمية (Commission Dynamique Regionale) التابع لمؤسسة Confederation Generale des Entreprises du Maroc. السيدة أمل شريف حواط، مدير Attitudes Conseil. السيدة ناتالي ديجول، مؤسس بينونة للاستشارات الاقتصادية. السيدة برناديت دي رينال – Bernadette de Reynal، رئيس القسم الدولي في بنك بلاطين. السيد طارق البيطار، رئيس البنوك المراسلة، القسم الدولي، بنك بلاطين. الدكتور هادي الشاباينو - Dr.Hadi El Chaibainou، المدير العام للتجمع المهني لبنوك المغرب. السيدة "هيثر هنيون- Henyon"، الشريك و العضو المنتدب، في شركة Balthazar Capital. السيد محمد كانيش – Mohamed Kaaniche"، الرئيس التنفيذي لبنك التضامن التونسي. السيدة تانيا مسلم رئيس تطوير الاستراتيجية والمجموعة الإدارة المالية، البنك اللبناني للتجارة (BLC)، المهندس Yarub Qudah، المدير التنفيذي للمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. السيدة هيا الرفاعي من البحوث الاقتصادية والتحليل، من المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع. والسيدة Hana Uraidi مدير خدمات الدعم الشاملة، المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع.

نود أن نشكر جميع البنوك والموظفين العاملين بها الذين شاركوا في الدراسة لبذلهم الوقت لتقاسم خبراتهم ووجهات النظر، على وجه الخصوص المدير التنفيذي الدكتور جمال أبو عبيد، بنك الإسكان للتجارة والتمويل. السيد محمد عدنان Abuhijlea، مستشار التسويق، البنك الإسلامي الأردني. السيدة زينب Akhanchouf، مدير العلاقات في سيتي بنك المغرب؛ السيدة نورسان عكاوي، من بنك ستاندرد تشارترد. السيدة أميرة آل عباسي، مدير إدارة الخدمات المصرفية للشركات، المصرف الخليجي التجاري. السيد ناصر الغزاوي، رئيس إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومدير المشاريع الصغيرة والمتوسطة في كابيتال بنك؛ السيدة Rafah Al-Jamal، مدير أول بنك عودة. السيد Shatha Bdair، مدير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كابيتال بنك الأردنني. السيدة نعيمة Dchane، مسئول قطاع الدراسات، البنك العربي. السيدة ماجدة العدل، كبير المراقبين الإداريين، وبنك بوبيان. السيد سامر حنا، رئيس التوزيع المتكامل ببنك ستاندرد تشارترد. السيد وليام كركر، قائد الفريق، البنك الاستثماري. السيد محمد كتاني، مدير الامتصال و الشؤون القانونية، البريد بنك. السيد هديل خلف الكيالي، نائب الرئيس التنفيذي، البنك الأهلي الأردني. السيد فرانسوا Labarthe، رئيس المصرفية في سيتي بنك المغرب؛ السيد ريم المحتسب مدير التمويل الأصغر، ببنك القاهرة عمان. السيد محمد ناصر أبو زهرة، رئيس إدارة الشركات، بنك ABC؛ السيد محمد عبيدات، رئيس إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، البنك التجاري الأردني. السيد خالد سعد الشيخ علي، مدير دائرة الخدمات المصرفية للشركات، بنك سوسيتيه جنرال. السيد وسيم سلفيتي، رئيس إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، بنك الاتحاد. والسيدة سهام Siouane، رئيس إدارة الخدمات غير المالية، التوفيق للتمويل الأصغر.

وقد تمت مراجعة الفصل الثالث من الدراسة وفقا لرؤية المصرفيين الحاضرين في اجتماع الخبراء الذي تم تنظيمه بالمشاركة بين منتدى سيدات الأعمال و اتحاد المصارف العربية يوم 13 نوفمبر عام 2013 في بيروت، لبنان. في هذه المناسبة، قدم الخبراء التاليين وجهات نظر قيمة: معالي السيد مهدي علاوي، مدير عام، البنك التجاري الأردني و السيدة ساندر اعبود، استشاري أول مالي، المدرسة العليا للأعمال (ESA)، لبنان. السيد فؤاد أبي رميا، رئيس قسم المنتجات وتطوير الأعمال، فرنسبنك. السيدة إيمان الضامن، المدير العام المساعد السابق، بنك المالال أردني، النائب الثاني للرئيس، ملتقى سيدات الأعمال والمهن بالأردن. السيدة هيا الرفاعي، باحث ومحلل اقتصادي، المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع. السيدة تانيا عازار، المستشار المالي / استشاري، BA المتحدة القابضة، الإمارات العربية المتحدة؛ السيدة ألين العزيز، رئيس قسم التدريب والبحوث، بنك الاعتماد اللبناني. محمد السيد حبيب بن سعد، المدير التنفيذي للبنك التونسي. الدكتور يحيى الحكيم، أمين جمعية الشفافية اللبنانية. السيد Jaffar Khatteich رئيس البنك الوطني الزراعي بتونس. السيد Mouldi Ouelhazi مندوب، الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية والسيدة نور يمك، مستشار المدرسة العليا للأعمال (ESA)، لبنان.

جدول المحتويات

12	المختصرات و المسميات.....
25	الملخص التنفيذي.....
29	التوصيات الرئيسية.....
36	دليل القارئ
	الفصل الأول: عدم المساواة بين الجنسين وريادة الأعمال: صورة إحصائية لمنطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا.....
46	المراجع
83	الملحق 1- أ-1: التغطية والمنهجية.....
87	الفصل الثاني: توفر الحاضنات والخدمات الداعمة لتنمية المشروعات والحاضنات لرندات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
90	المراجع
141	الملحق: 2- أ-1 قائمة المنظمات التي أرسلت الاستقصاء
144	الفصل الثالث: التوسع في خيارات التمويل للمشروعات التي تقودها المرأة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
154	المراجع
200	المراجع

الجدول

1. عدد الردود على الاستقصاء حسب النوع والبلد

1.1. حصة الإناث من مجموع العاملين، نسبة مئوية، اقتصادات مختارة في المنطقة

2.1 نسبة العمالة من الذكور والإناث لتعداد، +15 سنوات و 2002 و 2012، نسبة مئوية

3.1. مساهمة القطاعات في إجمالي الناتج المحلي ، اقتصادات مختارة في المنطقة - نسبة مئوية، 1990-2010

4.1. نسبة أجور الإناث إلى الذكور في التصنيع، سنوات مختلفة، 2007-10

5.1. الأشخاص في العمالة غير الرسمية في الأنشطة غير الزراعية، النسبة المئوية من المجموع

6.1. الفجوات بين الجنسين في التوظيف وريادة الأعمال مقارنة والمناطق الفرعية-MENA، 2009

7.1. معدلات النشاط المشاريع حسب نوع الجنس ومنطقة الشرق الأوسط، نسبة السكان البالغين، والنسبة المئوية

8.1. حصة والشركات المسجلة في منطقة الشرق الأوسط، بلدان مختارة، شركات النساء تمكن مع +5 الموظفين المملوكة للنساء، وآخر سنة متاحة، والنسبة المئوية

9.1. نسبة أصحاب الأعمال الإناث والذكور جديدة، وأنشأ مع أي موظف، اقتصادات منطقة الشرق الأوسط ومناطق مختارة، 2012

1.2 انتشار الخدمات BDS قدم

2.2. عدد النساء المشاركات في مختلف البرامج والخدمات BDS سنويا

3.2. حاضنات الأعمال النسائية في منطقة الشرق الأوسط

الأشكال

1. قائمة المسوح الإحصائية الدولية لريادة الأعمال والمشاريع، منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

1.1. الفجوة بين الجنسين في التعليم، في البلاد الأعضاء في المنظمة، 1970-2010

1.2. OECD المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس

1.3. OECD البطالة حسب الجنس والعمر

1.4. الإناث إلى الذكور نسب الالتحاق: اقتصادات الشرق الأوسط، 1976-2011

1.5. معدلات الذكور والإناث في القوى العاملة المشاركة، 2011، مناطق مختارة من العالم

1.6. الاتجاهات المقدر في معدلات مشاركة قوة العمل من الإناث الكبار، الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، 1992-2012

- 1.7. مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة في الشرق الأوسط، حسب نوع الجنس، 2007-11
- 1.8. معدل مشاركة القوى العاملة النسائية حسب العمر والاقتصادات MENA، 2007-10
- 1.9. معدلات البطالة بين الذكور والإناث، إجمالي عدد السكان في سن العمل والشباب (15-24 سنة)، الاقتصادات MENA المختارة، آخر سنة (ومعظمهم 2009)
- 1.10. معدلات التوظيف للإناث، 18 بلدا في EMA، 2010، النسب المئوية
- 1.11. حصة المرأة في العمل حسب القطاع الرئيسي 1998-2000 في بلدان منظمة التعاون والتنمية
- 1.12. حصة النساء من الوظائف حسب الفئة المهنية الرئيسية 1998-2000
- 1.13. حصة المرأة في العمل حسب القطاع الرئيسي، مصر 2000-08.
- 1.14. حصة المرأة في العمل حسب القطاع الرئيسي، المغرب، 2000-08
- 1.15. نسبة العمال الدائمين بدوام كامل التي هي الإناث (نسبة مئوية) حسب نوع شركة (التوجه نحو السوق والملكية) ومصر والأردن والمغرب، سنوات مختلفة
- 1.16. حصة النساء من إجمالي القوة العاملة في القطاع العام: مصر والأردن والمغرب، 2001-2010
- 1.17. نسبة النساء بين جميع العاملين في المهن الفنية والتقنية، والنسبة المئوية، اقتصادات الشرق الأوسط
- 1.18. حصة العمال المستضعفين في عمالة الإناث والذكور ومعدلات مشاركة القوى العاملة النسائية (FLFPR)، آخر سنة متوفرة (حوالي 2009)، والنسبة المئوية
- 1.19. دول النشاط التجاري في مرحلة مبكرة (TEA) نسب ومعدلات انتشار الملكية / إدارة المشاريع التي وضعتها بين الجنسين، اختار
- 1.20. حصة والشركات المسجلة ومناطق مختارة، والشركات التي تديرها النساء مع +5 الموظفين المملوكة للنساء، وآخر سنة متاحة، والنسبة المئوية
- 2.1. نسبة النساء بين عملاء BDS المشاركين حسب نوع الخدمة BDS
- 3.1. مجموعة متنوعة من خيارات التمويل مفتوحة لسيدات الأعمال

المربعات

- 1.1 دخول المرأة سوق العمل في البلاد الأعضاء في المنظمة
- 2.1 القوى العاملة النسائية حسب القطاع الاقتصادي والفئة المهنية في بلاد منظمة التعاون والتنمية
- 3.1 ريادة الأعمال في البلدان الأعضاء في المنظمة
- 1.2 الوكالة الوطنية لدعم المقاولات الصغيرة و المتوسطة- المغرب - مشروع "EntreElles" في الأقاليم
- 2.2 المبادرة - مصر
- 3.2 مركز تطوير مشروعات المرأة – منتدى سيدات الأعمال – السلطة الفلسطينية.
- 4.2 الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات - مبادرة ريادة الأعمال النسائية
- 5.2 جمعية سيدات الأعمال المغريبات - حاضنات الأعمال لرائدات الأعمال، المغرب
- 6.2 حاضنة مشروعات المرأة "حتشبسوت" - مصر
- 1.3 إنشاء الديناميات المناسبة في الإمارات العربية المتحدة
- 2.3 شهادة من مصرفي
- 3.3 عملية الاعتمادات المستندية
- 4.3 كيف تتدخل صناديق الاستثمار

المختصرات والمسميات

ADEF	Abu Dhabi Entrepreneurship Forum	منتدى أبو ظبي لريادة الأعمال
AECID	Spanish Agency for International Development Cooperation	الوكالة الإسبانية لتنمية التعاون الدولي
AED	United Arab Emirates Dirham	درهم الإمارات العربية المتحدة
AfDB	African Development Bank	بنك التنمية الأفريقي
AFEM	Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc	جمعية سيدات الأعمال المغربيات
AME	Association des Algériennes Managers et chefs d'entreprise	الجمعية الجزائرية للمديرات ورئيسات المشروعات
ANAPEC	Agence Nationale de promotion d'emploi et des compétences	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات
ANPME	Agence nationale pour la promotion de la petite et moyenne entreprise	الوكالة الوطنية لدعم المقاولات

	(Morocco)	الصغرى و المتوسطة (المغرب)
APEC	Asia Pacific Economic Cooperation	التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادي
ATM	Automated Teller Machine	ماكينة الصرافة الآلية
BAS	Business Advice Services (EBRD)	خدمات المشورة للأعمال
BDC	Business Development Center	مركز تنمية الأعمال
BDS	Business Development Support	خدمات دعم الأعمال
BFPME	Banque de financement des PME (Tunisia)	بنك تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة
BHD	Bahraini Dinar	الدينار البحريني
BIC	Business and Innovation Center	مركز الأعمال و الابتكار
BLC	Banque Libanaise pour le Commerce	البنك اللبناني للتجارة

BMB	Bharatiya Mahila Bank (India)	بنك براتيا ماهيلا (الهند)
BMCE	Banque Marocaine du Commerce Extérieur (Morocco)	البنك المغربي للتجارة الخارجية (المغرب)
BPC	Business Plan Competition	مسابقة خطة الأعمال
BPW-A	Business and Professional Women – Amman	سيدات الأعمال و المهنيات - عمان
BTS	Banque Tunisienne de Solidarité	البنك التونسي للتضامن
BWF-P	Business Women Forum-Palestine	منتدى سيدات الأعمال - السلطة الفلسطينية
CAD	Canadian Dollar	الدولار الكندي
CBJ	Capital Bank of Jordan	كابيتال بنك في الأردن
CCG	Caisse Centrale de Garantie (Morocco)	صندوق الضمان المركزي (المغرب)
CEO	Chief Executive Officer	المدير التنفيذي

CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc	الاتحاد العام لمقاولات المغرب
CIDA	Canadian International Development Agency	الوكالة الكندية للتنمية الدولية
CJD	Centre des Jeunes Dirigeants	مركز قادة الأعمال الشباب
CNRST	Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique (Morocco)	المركز الوطني للبحث العلمي والتقني (المغرب)
CRI	Centre Régional d'Investissement (Morocco)	المركز الجهوي للاستثمار (المغرب)
CSR	Corporate Social Responsibility	المسئولية الاجتماعية للشركات
DANIDA	Danish International Development Agency	الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية
DBWC	Dubai Business Women's Council	مجلس سيدات أعمال دبي
EBN	European Business and Innovation Centre Network	شبكة المركز الأوروبي للأعمال والابتكار

EBRD	European Bank for Reconstruction and Development	البنك الأوروبي للاستثمار و التنمية
EBWA	Egyptian Business Women Association	جمعية سيدات أعمال مصر
EEDP	Egypt Enterprise Development Project	مشروع تنمية المنشآت مصر
EGP	Egyptian Pound	الجنيه المصري
EIB	European Investment Bank	بنك الاستثمار الأوروبي
ENIM	École Nationale de l'Industrie Minérale	المدرسة الوطنية للصناعة المعدنية
ESFD	Economic and Social Fund for Development, Lebanon	الصندوق الاقتصادي والاجتماعي للتنمية - لبنان
ESPOD	Espace Point de Départ: Association pour la promotion de l'entreprise féminine	حيز نقطة البداية: جمعية تنمية المشروعات النسائية
FCE	Fondation Création d'Entreprises	مؤسسة إنشاء المشاريع

FJE	Fondation du Jeune Entrepreneur	مؤسسة رائد الأعمال الشاب
FLFPR	Female Labour Force Participation Rate	معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة
FONAPRAM	National Fund for the Promotion of Handicrafts and Small Trades (Tunisia)	الصندوق الوطني لتنمية الحرف اليدوية و الصناعات الصغيرة (تونس)
GBA	Global Banking Alliance	التحالف المصرفي العالمي
GBP	British Pound	الجنيه الاسترليني
GCC	Gulf Cooperation Council	مجلس التعاون الخليجي
GDP	Gross Domestic Product	إجمالي الناتج المحلي
GEM	Global Entrepreneurship Monitor	المرصد العالمي لريادة الأعمال
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Germany)	مؤسسة التعاون الدولي (ألمانيا)
HBWBC	Hatshepsut Women Business Centre (Egypt)	مركز حتشيبسوت لتنمية أعمال المرأة

		(مصر)
HSBC	Hong Kong & Shanghai Banking Corporation	الشركة المصرفية لهونج كونج وشنغهاي
HWBI	Hatshepsut Women Business Incubator	حاضنة حتشيبسوت لمشروعات المرأة
ICT	Information and communications technology	تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات
IDB	Islamic Development Bank	البنك الإسلامي للتنمية
IFC	International Finance Corporation	مؤسسة التمويل الدولية
IFI	International financial institution	المؤسسة المالية الدولية
ILO	International Labour Organization	منظمة العمل الدولية
INDH	National Human Development Initiative (Morocco)	المبادرة الوطنية للتنمية البشرية (المغرب)
infoDev	Information for Development	برنامج المعلومات من أجل التنمية
IPO	Initial Public Offering	الطرح العام الأولي

IT	Information Technology	تكنولوجيا المعلومات
IWWG	International Working Group on Women-Focused Business Incubation	مجموعة العمل الدولية حول التركيز على حضانة أعمال المرأة
JEDCO	Jordan Enterprise Development Corporation	المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية
JFBPW	Jordan Forum for Business and Professional Women	المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال و المهن
JIB	Jordan Islamic Bank	البنك الإسلامي الأردني
JIC	Jordan Innovation Centre	مركز الابتكار
JNFW	Jordan National Forum for Women	المنتدى الوطني الأردني للمرأة
JOD	Jordanian Dinar	دينار أردني
JOHUD	Jordanian Hashemite Fund for Human Development	الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية

KAB	Know About Business (ILO)	تعرف على عالم الأعمال (منظمة العمل الدولية)
KHCB	Khaleeji Commercial Bank	المصرف الخليجي التجاري
MAD	Moroccan Dirham	درهم مغربي
MEMCC	Middle East Microcredit Company	شركة الشرق الأوسط لتمويل المشاريع الصغيرة
MCA	Microcredit Association	جمعية القروض الصغرى
MENA	Middle East and North Africa	الشرق الأوسط و شمال افريقيا
MEPI	Middle East Partnership Initiative	مبادرة الشراكة الشرق أوسطية
MSME	Micro-, Small and Medium-sized Enterprise	المشاريع متناهية الصغر والصغيرة ومتوسطة الحجم
NBAD	National Bank of Abu Dhabi	بنك أبو ظبي الوطني
NBIA	National Business Incubator Association	الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال
NCW	National Council for Women	المجلس القومي للمرأة (مصر)

(Egypt)

NGO	Non-Governmental Organisation	منظمة غير حكومية
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
OPIC	Overseas Private Investment Corporation (USA)	مؤسسة الاستثمار الخاص لما وراء البحار
PA	Palestinian Authority	السلطة لفلسطينية
PICTI	Palestine Information and Communications Technology Incubator	حاضنة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفلسطينية
QRCE	Queen Rania Center for Entrepreneurship (Jordan)	مركز الملكة رانيا لريادة الأعمال (الأردن)
RCBC	Rizal Commercial and Banking Co (Philippines)	شركة ريزال التجارية والمصرفية (الفلبين)
REDEC	Regional Enterprises Development Centre (Egypt)	المركز الإقليمي لتنمية لتنمية المشروعات (مصر)

RMIE	Réseau Maroc Incubation et Essaimage	الشبكة المغربية للحضانة والرعاية
SBS	Small Business Service	خدمات المشاريع الصغيرة
SCB	Saudi Credit Bank	بنك السعودي للتسليف
SCF	Supply Chain Finance	تمويل شبكة التوريد
SFD	Social Fund for Development	الصندوق الاجتماعي للتنمية
SIFE	Students in Free Enterprise	الطلاب في المشاريع الحرة
SME	Small and Medium-sized Enterprise	المشروعات الصغيرة و متوسطة الحجم
SMEPS	Small and Microenterprise Promotion Service (Yemen)	خدمات تنمية المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر (اليمن)
SOE	State-owned Enterprise	مشروع مملوك للدولة
TF	Task Force (OECD-MENA Women's Business Forum)	فريق العمل (منتدى سيدات الأعمال - الشرق الأوسط و شمال أفريقيا - منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية)

TIEC	Technology Innovation and Entrepreneurship Centre	مركز الابتكار التكنولوجي وريادة الأعمال
TVTC	Technical and Vocational Training Corporation	هيئة التدريب الفني و المهني
UAB	Union of Arab Banks	اتحاد المصارف العربية
UAE	United Arab Emirates	الإمارات العربية المتحدة
UK	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى و إيرلندا الشمالية
UMB	Union Marocaine des Banques (Morocco)	الاتحاد المغربي للبنوك
UN	United Nations	الأمم المتحدة
USAID	United States International Development Agency	الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية
USD	United States Dollar	دولار أمريكي

WBDC	Women Business Development Centre (Palestinian Authority)	مركز تطوير أعمال المرأة (السلطة الفلسطينية)
WBES	World Bank Enterprise Survey	الدراسة المسحية للبنك الدولي عن المشاريع
WBF	Women's Business Forum (OECD-MENA)	منتدى سيدات الأعمال (منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية - الشرق الأوسط و شمال أفريقيا)
WBI	Women Business Incubator	حاضنة مشروعات المرأة
WBOT	Women Business Owners Training	تدريب صاحبات الأعمال
WCR	Working Capital Requirement	متطلبات راس المال العامل
WEI	Women's Empowerment Initiative	مبادرة تمكين المرأة

الملخص التنفيذي

إن اقتصادات الشرق الأوسط لديها أدنى نسبة في عمالة المرأة في العالم و بالمثل مستوى منخفض من رائدات الأعمال، و استغلال امكانات المرأة قد يعزز تنمية القطاع الخاص و ينعش الانتاجية والابتكار و النمو الاقتصادي، و من تقدرات الأبحاث أن سد الفجوة بين الجنسين في سوق العمل يمكن أن ترفع نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بأكثر من 25 % في اقتصادات الشرق الأوسط و شمال أفريقيا.

تمثل التغييرات العميقة التي وقعت في جميع أنحاء المنطقة منذ عام 2011 فرصة تاريخية لتنفيذ أجندة إصلاح سياسي متعدد الأبعاد ، يستهدف بشكل خاص البطالة بين الشباب و النساء و ضعف المؤسسات و المنافسة المحدودة و إنخفاض مستويات نمو القطاع الخاص، و قد يساعد تحسين فرص الحصول على الدعم للمشروعات و على التمويل للمشروعات متناهية الصغر و الصغيرة ومتوسطة الحجم - و التي تمثل ما يصل إلى 90 % من حجم الأعمال و توفر أكثر من نصف الوظائف في المنطقة - على تحسين أنشطة المشروعات و نموها، و اتخاذ تدابير معينة لتمكين المرأة اقتصاديا من الممكن أن يساعد على فتح الباب لانطلاق ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، و تقدم هذه النشرة نظرة عامة عن القضايا المحيطة بمشاركة المرأة في ريادة الأعمال و توصيات بشأن الكيفية التي يمكن بها معالجتها ، و تقوم على أساس الاحصاءات المتاحة من 18 بلد في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا ، فضلا عن الدراسات المسحية الأخيرة عن البنوك التي أجرتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية و مقدمي الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال في المنطقة.

لم يترجم التحسن في تعليم الفتيات إلى زيادة في فرص العمل

بصفة عامة تفتقد منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا للإحصاءات الوطنية و الدولية و بصفة خاصة تلك المتعلقة بعمل المرأة و ريادتها للأعمال. على الرغم من ذلك فإن البيانات الخاصة بالتعليم المدرسي- و هي الأكثر اكتمالا نسبيا- تفيد أن تقدم المرأة النسبي في التعليم لم يترجم إلى زيادة في التوظيف و ريادة الأعمال.

حقق كثير من اقتصادات المنطقة مكاسب اجتماعية مبهرة في السنوات الأخيرة، و لكن على الرغم من أن المستوى التعليمي للمرأة أقل من الرجل في مجموع السكان إلا أنه عندما يتعلق الأمر بجيل الشباب نجد أن المنطقة في مرتبة جيدة نسبيا في المقارنات الدولية تم القضاء على عدم المساواة بين الجنسين في التعليم إلى حد كبير في كثير من البلاد و المرأة حاليا تشكل الغالبية في التعليم العالي، و لكن يتفاوت هذا التقدم إلى حد كبير عبر المنطقة و ذلك بدرجة أقل في البلاد ذات الدخل المنخفض مثل مصر المغرب واليمن.

على الرغم من أن الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوة العاملة قد انخفضت قليلا منذ أوائل الألفية الثانية ، ما تزال المنطقة لديها أدنى مستويات في القوة العاملة النسائية في العالم ، وبوجود 24 % فقط من النساء العاملات أو اللاتي يبحثن عن عمل مدفوع الأجر مقارنة بأكثر من 60% في المتوسط في بلاد منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية . علاوة على ذلك ، تكاد تكون الفجوة بين الجنسين في العمل في المنطقة تمثل ضعف ما هي عليه في البلاد ذات الدخل المنخفض و المتوسطة و ثلاثة أضعاف تقريبا مما هي عليه في بلاد منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية.

بالإضافة الى ذلك، لا تزال معدلات بطالة المرأة مرتفعة للغاية حيث تصل إلى حوالي 18% مقارنة بالمتوسط العالمي 6% ، وتواجه الشباب معدلات بطالة من 40-50% في كثير من بلاد المنطقة حتى و إن كن من الحاصلات على تعليم عالي.

صورة عمل المرأة صورة معقدة فالمرأة العاملة عموما- و خصوصا في الاقتصادات ذات الدخل المنخفض- تظهر أكثر في الأوضاع الضعيفة مثل العمل للأسرة بدون أجر أو لعمل لحسابهن الخاص، و يعتبر القطاع العام جهة التعيين الرئيسية للمرأة في جميع أنحاء المنطقة ، على الرغم من أنه يوفر الاستقرار الوظيفي و لكنه يأتي على حساب تدني الأجور ، والفجوة بين الجنسين أقل نوعا ما في الوظائف التي تتطلب مستوى أعلى من التعليم.

قد تكون ريادة الأعمال وسيلة بديلة للمرأة للحصول على الدخل ، وفي الواقع هناك واحدة من بين كل ثمانية سيدات (12%) ينشطن كرائدات أعمال، لكن هذا المعدل أقل بكثير عن معدل الرجال - و هو ما يقرب من واحد من بين كل ثلاثة - و منخفض بالمقارنة بمناطق أخرى في العالم، و يبدو أيضا أن معدل الإهدار في المشاريع الجديدة التي تملكها أو تديرها المرأة أعلى بكثير من تلك المملوكة للرجال، هذا قد يكون نابعا من واقع أن رائدات الأعمال غالبا ما يأتين من الأسر ذات الدخل المنخفض عن نظرائهن من الرجال و خبرتهن السابقة في العمل أقل، وأخيرا تمثل الشركات المملوكة للمرأة 7% فقط من المشروعات الأكبر و المسجلة (مقارنة بنسبة 37% عالميا) ، ونسبة 1% فقط من تلك الشركات ترأسها امرأة (مقارنة بنسبة 18% عالميا).

تحصل رائدات الأعمال على خدمات غير كافية لتنمية الأعمال

تظل الأطر و الأدوات اللازمة لدعم تأسيس المشروعات وتنميتها غير كافية في المنطقة بشكل عام ، وهي أقل بالنسبة للمرأة، و تواجه رائدات الأعمال عقبات و قيود خاصة تنبع من كل من جانب الطلب (استخدام خدمات التمويل والدعم لتنمية الأعمال (BDS)) و من جانب العرض (ممارسات البنوك في الإقراض و مجموعة الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال و الحاضنات المتاحة).

إن دعم تنمية الأعمال (BDS) ضرورة لإنشاء و تنمية الشركات، فالخدمات الداعمة لتنمية الأعمال تقدم المساعدة لرواد الأعمال الجدد و للمشروعات القائمة للحصول على المعلومات الاقتصادية و التنظيمية و عن السوق بحيث يمكنها اتخاذ القرارات الواعية عند تأسيسهم و إدارتهم لأعمالهم.

تبين الأدلة من مناطق أخرى أن الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال التي تستهدف المرأة كانت فعالة في زيادة فرص الحصول على المساندة لبدء و تنمية أعمالها، و أن اتخاذ مناهج محددة لتكييف الخدمات الداعمة للأعمال لاحتياجات رائدات الأعمال قد يكون أكثر فعالية، إلا أن الخدمات المقدمة لرائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا محدودة للغاية ، ليس فقط لأن البنية التحتية الشاملة لدعم الأعمال غير متطورة ، و لكن أيضا لأن الخدمات المتاحة غالبا ما تكون غير مصممة خصيصا لرائدات الأعمال أو معروفة لديهن.

تشير مؤسسات الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال إلى العدد المحدود من مجموع رائدات الأعمال في المنطقة و عدم وعيهن بتوافر هذه الخدمات و أهميتها وذلك عندما يدور النقاش حول التحديات التي تواجه تقديم الخدمات لرائدات الأعمال، وتشمل العناصر المحددة واقع أن المرأة تميل لأن تركز للمجالات الأنشطة "النسائية التقليدية" في الاقتصاد حيث تكون معوقات الدخول إليها قليلة و لكن بها فرصة محدودة للميزة التنافسية ، و كذلك للخبرة السابقة المحدودة في تأسيس الأعمال و إدارتها و مستوى أدنى من التعليم خاصة في المناطق الريفية. بالإضافة إلى أن المرأة تحتاج إلى جداول مواعيد تدريب مرنة لأسباب عائلية، و يؤكد أيضا عدد من منظمات الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال على أن نقص التمويل هو أمر يمنعها من تطوير البرامج الموجهة للمرأة.

يبدل أقل قليلا من نصف منظمات الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال التي تم مسحها جهودا خاصة لتصميم خدماتها لرائدات الأعمال و الترويج لها و وتسويقها. و يسعى من يقدمون هذه الخدمات الخاصة لتنظيم التدريب على مراعاة النوع لموظفيها و للمستشارين والمدربين.

سد الفجوة بين الجنسين في الحصول على الائتمان و التمويل

في عام 2010 حدد منتدى سيدات الأعمال قضية حصول رائدات الأعمال على التمويل على أنها الدعامة الثانية للإصلاحات الرامية لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في المنطقة، و يواجه الرجال و السيدات على حد سواء صعوبات في الحصول على مصادر تمويل خارجية و رسمية في السياق الإقليمي حيث أن البنوك بالذات تخشى المجازفة، لكن المرأة تواجه صعوبات خاصة لأنها غالبا ما تنقصها الضمانات و ليس لديها خبرة بالإقراض المصرفي، وتبين الممارسات في بلاد أخرى أيضا أن الإقراض المصرفي المخصص للمرأة قد ينجح في مساندةها في تأسيس و تطوير أعمالها.

البنوك التي شملها هذا التقرير أبدت تحمسا مبدئيا للاستثمار في الشركات التي تقودها المرأة و تعتبر هذه الشركات لها أهميتها لتنمية ريادة الأعمال و توفير فرص العمل، و قد ذكر الجميع أنهم يعرضون التمويل للشركات المملوكة للمرأة ، و لكن ن بينها ثلاثة فقط وضعت في أهدافها السنوية زيادة التمويل لرائدات الأعمال ولم يذكر أحد منها تقديم برامج مصممة خصيصا أو خدمات شخصية أو منتجات خاصة تستهدف الشركات التي تقودها المرأة وأخيرا ، يبدو أن معظم البنوك لا ترى الأعمال التي تقودها المرأة على أنها سوق ذات احتياجات معينة على الرغم أن بعضها أفادت بعزمها على تطوير الخدمات و المنتجات الموجهة للسيدات صاحبات الأعمال في المستقبل القريب، و في الواقع تمثل الشركات التي تقودها المرأة أقل من 10% من محافظ القروض لدى البنوك، وقد يكون ذلك نابعا من حقيقة أن البنوك عند اتخاذ قرارات

التمويل تأخذ في الاعتبار التاريخ الائتماني (90%) و الضمانات (80%) و الخبرة في الأعمال (80%) على أنها العوامل الأهم، و قد يستبعد ذلك مشاريع رائدات الأعمال نظرا لاستخدامهن المحدود للحسابات المصرفية الرسمية ، و حصولهن المحدود على الضمانات و القدر المحدود من الخبرة في العمل الرسمي.

هناك أيضا حاجة واضحة لتعزيز جانب الطلب على الائتمان المصرفي من خلال تحسين مهارات المرأة لتصبح "مستعدة للبنوك" - لمقابلة توقعات البنك بشكل أفضل ولتكون قادرة على عرض مشروعها بطريقة مقنعة، إن توسع البنوك في الخدمات غير الائتمانية مثل التدريب على الأعمال و المحاسبة و استشارات التخطيط المالي ، و استطلاعات السوق و أدوات العمل و المعرفة بشبكة سلسلة القيمة – بالإضافة الى البرامج التدريبية التي تقدمها الجمعيات النسائية و الحكومات - كل ذلك من شأنه أن يفتح الطريق حقيقة للمساعدة على جعل المرأة مستعدة للبنوك.

التوصيات الرئيسية

إن زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وخاصة في مجال ريادة الأعمال، يمكن أن يساعد في تطوير القطاع الخاص وتحفيز الابتكار والنمو في منطقة الشرق الأوسط. وتشير إحدى الدراسات الحديثة إلى أن سد الفجوة بين الجنسين في سوق العمل يمكن أن يرفع نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بنسبة أكثر من 25٪ في اقتصادات الشرق الأوسط.⁽¹⁾

و يقدم هذا التقرير التوصيات لتقوم بها الجهات المعنية المختلفة بهدف تعزيز اشتغال المرأة وريادتها للأعمال في المنطقة من خلال تحسين جمع الإحصاءات والتحليلات فيما يتعلق برائدات الأعمال و تحسين خدمات التطوير لمشروعات المرأة ، وتحسين فرص الحصول على الائتمان والخدمات المالية، وجعل النساء أكثر وعياً بالإمكانيات المتاحة لهن.

وضعت هذه التوصيات بمعرفة منتدى سيدات الأعمال التابع لبرنامج الشرق الأوسط و شمال أفريقيا بالمنظمة ، وتأخذ في الاعتبار ليس فقط الدراسات والمسوح المدرجة في هذا التقرير، ولكن أيضا المبادئ التي اتفق عليها وزراء المنطقة في الإعلان الخاص بتعزيز ريادة المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الاجتماع الوزاري للمنظمة عام 2007 بالإضافة إلى قرار الوزراء لعام 2009 بشأن "خطة العمل لتعزيز مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا". وتغطي التوصيات اقتصادات منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا الثمانية عشر جميعها: الجزائر، البحرين، جيبوتي، مصر، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، ليبيا، موريتانيا، المغرب، عمان، السلطة الفلسطينية، قطر، السعودية، تونس، الإمارات العربية المتحدة و اليمن.

جمع البيانات

أجهزة الإحصاء الوطنية

- وضع مجموعات أكثر شمولاً للبيانات عن تعليم المرأة والنشاط الاقتصادي لها في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، ووضع استراتيجية لتجميع كم أكبر من البيانات والمعلومات في هذا المجال.
- توحيد التعريف بالمسميات الأساسية، مثل المشروعات متناهية الصغر و المشروعات الصغيرة أو المتوسطة، وكذلك مصطلح الشركات التي تقودها المرأة.
- التأكد من أن بيان النوع يؤخذ بعين الاعتبار عند تصميم دراسات تعداد تأسيس الشركات و/أو المسح بالعينة للمشروعات الصغيرة و المتوسطة التي تقوم بها جهات الإحصاء الوطنية و أن تبلغ بانتظام البيانات

1 تمكين البليون الثالث: المرأة و عالم العمل في 2012 - Booz, Allen Hamilton

المصنفة حسب النوع.

- وضع النظم لتوفير البيانات المقسمة حسب النوع الاجتماعي عن المستفيدين من البرامج الدعمة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تقدمها الأجهزة الوطنية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

الجهات الدولية المعنية بما في ذلك منتدى سيدات الأعمال

- إجراء دراسات حالة متعمقة لنمو المشاريع المملوكة للمرأة بهدف التعرف على العقبات الرئيسية أمام نموها وكذلك على عوامل النجاح الرئيسية.
- إجراء المزيد من البحث والتحليل عن العواقب الاقتصادية المترتبة على القوانين التي قد تؤثر على قدرة المرأة على الانخراط في ريادة الأعمال و الأعمال الحرة و التجارية و أنشطة التجارة الدولية.
- إنشاء مركز لتبادل الدراسات المتعلقة بريادة المرأة للأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا. وغرفة المقاصة هذه يمكنها رصد التطورات البحثية و ضمان نشر واسع لنتائج البحوث وللنماذج والممارسات الجيدة التي يمكن تكرارها في المنطقة.

المعلومات وخدمات تنمية الأعمال

المنظمات المعنية بخدمات تنمية الأعمال

- نشر المزيد من الوعي عن توفر خدمات تنمية الأعمال و قيمتها بين رائدات الأعمال و ذلك بالآتي:
 - تقديم عروض في الجامعات و اجتماعات جمعيات سيدات الأعمال
 - بناء الشراكات مع منظمات التمويل الأصغر (من تلك التي لديها نسبة كبيرة من النساء ضمن قاعدة عملائها، بينما لا تقدم أي من خدمات تنمية الأعمال)
 - استخدام وسائل الإعلام الاجتماعية في تعزيز خدمات تنمية الأعمال
 - تنظيم ورش عمل للتوعية (تحضرها سيدات من صاحبات المشاريع الناجحة ليتقاسمن استراتيجيات تنمية مشاريعهن).

- تيسير حصول المرأة على خدمات تنمية الأعمال من خلال تصميم خدمات التدريب وخدمات تطوير الأعمال بحيث تناسب احتياجات سيدات الأعمال و اعتماد نهج أكثر مرونة لتدخلات خدمات تنمية الأعمال و ذلك بالآتي:

- وضع خطط التدريب المستجيبة و المناسبة للطلب
- وضع نماذج تدريب جاهزة بحيث يمكن تقديمها لرائدات الأعمال في مدد أقصر وبتكلفة أقل.
- إدخال مراعاة اعتبارات النوع في مواد التدريب

- تطوير التدريب لتحسين معرفة المرأة بإدارة الأعمال و بتطوير المنتجات والخدمات وإدخال التكنولوجيا في العمليات التجارية.
- الاستفادة من التكنولوجيا ووسائل الإعلام الاجتماعي لمساندة السيدات الراغبات في إدارة أكثر فعالية لمواعيد العمل والالتزامات العائلية ببدء العمل انطلاقا من المنزل.
- تزويد المدربين بالتدريب والخبرة في مجال تنمية و مساندة المشاريع الصغيرة و رائدات الأعمال، بما في ذلك التدريب على مراعاة اعتبارات النوع.
- الوصول إلى النساء في المناطق الريفية.

- توفير فرص التواصل للنساء في شبكات لتحسين فرص وصولهن للمعلومات وزيادة تبادل الخبرات عن طريق:
 - إنشاء التجمعات لسيدات الأعمال للتواصل وتبادل الأفكار وتعزيز التجارة والعلاقات التجارية
 - استخدام تلك التجمعات كوسيلة لتجميع الموارد والإمكانات .

- المساعدة بإقامة الصلات للحصول على التمويل ضمن خدمات تنمية الأعمال عن طريق:
 - التزويد بالمعلومات عن مختلف أنواع التمويل ومصادر كجزء من خدمات تنمية الأعمال
 - مساعدة النساء في التعرف على مصادر التمويل المناسبة لتحويل أفكارهن إلى مشاريع فعلية
 - مساندة المرأة في تقديم طلبات القروض (على سبيل المثال تعريفهن بفرص التمويل ومساعدتهن في إعداد مقترحات التمويل، ومصاحبتهن عند التوجه للبنك).

- وضع نظام للإبلاغ عن النسبة المئوية للنساء في قاعدة البيانات الخاصة بعملاء مؤسسات الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال المختلفة لديها كخطوة أساسية لتحسين الأداء.

حاضنات الأعمال

- اتخاذ نهج أكثر إيجابية لتعزيز خدمات الحاضنات لمشاريع النساء بتقديم عروض للمجموعات والجمعيات النسائية وفي المجتمعات المحلية.
- تعزيز الروابط مع منظمات خدمات تنمية الأعمال التي تلبي احتياجات مشاريع المرأة بهدف تحديد مجموعة من مشروعات الحاضنة الجاهزة و المشاريع القابلة للنمو السريع و التي يمكن أن تلبي معايير دخول الحاضنات.
- تشجيع مشاركة الحاضنات الممولة من القطاع العام في تدريبات برنامج " المعلومات من أجل التنمية - infoDev " عن قضايا النوع لمديري الحاضنات، وعلى نطاق أوسع في تدريب برنامج " infoDev " عن ريادة المرأة للأعمال بهدف تنمية المعلومات وإدخال نهج يراعي النوع في الحاضنات و في مساندة الأعمال ، يشتمل على الإبلاغ عن بيانات العملاء مقسمة بحسب النوع .

حاضنات الأعمال المخصصة للمرأة (WBIs)

- استكشاف احتياجات التمويل الحالية لحاضنات الأعمال المخصصة للمرأة لتمكينها من التوسع، وتأسيس حاضنات جديدة منها في مواقع أخرى من المنطقة (بدعم من الحكومات والجهات المانحة).
- إدخال مرحلة ما قبل الحصول على خدمات الحاضنات، للحضانة على غرار الممارسات الجيدة لحاضنات جمعية سيدات الأعمال المغريبات في المغرب. لإعداد مجموعة من المشاريع الجاهزة للحاضنات.
- تشجيع تبادل الممارسات الجيدة القائمة داخل المنطقة في توفير خدمات الحاضنات لرائدات الأعمال بالقيام بالآتي:

- عقد ورشة عمل إقليمية لمناقشة الخبرات في إنشاء وتشغيل حاضنات مشاريع المرأة
- استخدام أمثلة مثل تلك القائمة في مصر والمغرب
- دعوة الخبراء الدوليين بهدف إثارة اهتمام أكبر بالتوسع بشكل أوسع في مفهوم الحاضنات المخصصة لمشاريع المرأة في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا.

- تشكيل شبكة من حاضنات مشاريع المرأة مقرها في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا وتعزيز الروابط مع برنامج المعلومات من أجل التنمية "infoDev" بهدف تقاسم أفضل الممارسات العالمية وربما البحث عن منح التمويل لبرامج حاضنات مشاريع المرأة في المنطقة.

الحكومات والمنظمات الدولية والجهات المانحة

- تشجيع تبادل المعلومات عن الممارسات الجيدة القائمة في المنطقة لتوفير الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال والحاضنات لرائدات الأعمال.
- تأكيد استدامة وتمويل برامج الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال، بما في ذلك ربما تأسيس "صندوق رائدات الأعمال" في المنطقة يستثمر في تنمية شركات ومشاريع المرأة.
- السعي للمزيد من فرص ظهور صاحبات الأعمال و ذلك بالآتي:

- تعزيز فرص سيدات الأعمال للتواصل مع سيدات الأعمال الناجحات على المستوى الإقليمي و الدولي والتعلم من تجاربهن
- إنشاء و / أو تعزيز منتديات لسيدات الأعمال تضم النساء من جميع الجوانب الاقتصادية، بما في ذلك صاحبات المشاريع متناهية الصغر و ذلك للتنسيق و إيجاد الصلات و الروابط بين سيدات الأعمال حتى يتمكن من تبادل الخبرات، وبناء التحالفات و الدعوة لسن القوانين واللوائح التجارية التي تدعم ريادة الأعمال بشكل عام و تلك الخاصة بحصول المرأة على خدمات و موارد الدعم اللازمة.

• تنفيذ السياسات العامة و الأنشطة التي من شأنها توفير بيئة صالحة لريادة المرأة للأعمال من خلال:

- وضع سياسات عامة واضحة تدعم ريادة المرأة للأعمال
- تنفيذ حوارات وورش عمل وطنية بشأن مسألة ريادة المرأة للأعمال مع إشراك قطاعات المجتمع العامة والخاصة والأهلية
- تطبيق القوانين واللوائح بحيث تدمج سيدات الأعمال بشكل أكثر فعالية في منظومة السوق وتوفر الحوافز للمرأة للقيام بالنشاط في ريادة الأعمال
- ضمان تمثيل أقوى للمرأة في مواقع صنع القرار وفي الحوار السياسي
- إدخال ثقافة ريادة الأعمال في مناهج التعليم في المدارس والجامعات
- تنفيذ نظام لجمع البيانات والإحصاءات المتعلقة بالمرأة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة ولرصد السياسات العامة الداعمة لريادة المرأة للأعمال
- إنشاء صناديق مخصصة لدعم تنمية ريادة المرأة للأعمال و مشروعاتها.

الحصول على الائتمان والخدمات المالية

البنوك والجهات المتخصصة

- تحسين تدفق المعلومات الموجهة نحو المشاريع التي تقودها المرأة ورائدات الأعمال الموهوبات لزيادة الوعي بمجموع خيارات التمويل المصرفي وجميع الشروط للحصول عليه. وينبغي التشديد على المعايير الأساسية للنجاح في الحصول على قرض.
- وضع حزم قروض مبتكرة "مستعدة للبنك" مصممة خصيصا للمشاريع التي تقودها المرأة تشمل الخيارات الائتمانية وغير الائتمانية (خدمات استشارية بهدف زيادة الوعي بمتطلبات الإقراض المصرفي).
- استكشاف و وضع أنظمة ضمان مبتكرة، مثل سجلات الضمان وبرامج ضمان الائتمان.
- اعتماد استراتيجيات مثل وضع قواعد محددة للتعامل "gamification" بحيث تسهم في وضع علاقة طويلة الأمد بين البنوك و رائدات الأعمال من خلال مكافأة المصارف المتميزة بالنسبة للعملاء وإيجاد حوافز للشراكات طويلة الأجل.
- المشاركة في المناسبات الخاصة بتمويل المشاريع "المستعدة للبنك" والمسابقات وبرامج التدريب حيث يمكن للمصرفيين المشاركة بدور تفاعلي في جلسات "تمثيل الدور" مع المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

اتحاد المصارف العربية وحكومات الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

- رعاية تطوير وبناء القدرات والتدريب على "الاستعداد للبنك"، بالتعاون مع أعضاء اتحاد المصارف العربية والمؤسسات المالية الشريكة.

• تعزيز وصول رائدات الأعمال للتمويل بالقيام بالآتي:

- تطوير منتجات / أدوات تمويلية خاصة لرائدات الأعمال
- دعم جميع الخدمات المالية القائمة لتمكين وصول المرأة إليها بشكل قوي (مثل ضمانات القروض ورأس المال الاستثماري، والتدريب المالي، والإرشاد والتدريب الموجه نحو تيسير للحصول على فرص التمويل بشكل أفضل).

• تعزيز جمع البيانات لتمكين البنوك من وضع وتنفيذ استراتيجيات لاجتذاب رائدات الأعمال لقطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

• نشر الممارسات الدولية الجيدة للتوسع في الحصول على المنتجات والخدمات المالية لتلبية الاحتياجات التمويلية لرائدات الأعمال واستراتيجيات النمو للبنوك.

• استكشاف جدوى نظم الضمان مع البنوك وجمعيات سيدات الأعمال للمرأة باعتبارها وسيلة لتيسير حصول رائدات الأعمال على التمويل.

• وضع برامج تدريب للتوعية باعتباريات النوع الاجتماعي تقدم للبنوك ولمحو الأمية المالية لرائدات الأعمال.

• زيادة الوعي بأهمية حساب المخاطر في عمليات اتخاذ القرارات البنكية وتفهم أن خطة العمل يجب أن تشمل البيانات المالية التفصيلية والتوقعات على المدى القصير والمتوسط مع المعايير المرجعية الأساسية.

منتدى سيدات الأعمال للشرق الأوسط و شمال أفريقيا التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

• وضع مجموعة أدوات مالية موجهة لرائدات الأعمال و لجمعيات سيدات الأعمال، تراعي احتياجاتهن ومصنفة بحسب حجم المشروع والموقع الجغرافي و / أو مرحلة نمو المشروع.

• تجميع الأدلة المتماثلة الموجودة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا في موقع مشترك لتسهيل تبادل المعلومات والتعرف على أفضل الممارسات التي تخاطب الشرائح المختلفة من رائدات الأعمال.

الخطوات التالية لمنتدى سيدات الأعمال

بناء على المعلومات التي يتم جمعها لهذا التقرير، وبناء على التوصيات الواردة في تقرير السيدات و الأعمال 2012 و التي لم تنفذ بعد، فقد حدد منتدى سيدات الأعمال للشرق الأوسط و شمال أفريقيا التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أولويات عمله المستقبلي كالاتي :

• تطوير مجموعة أدوات مالية لمساعدة المرأة على أن تصبح "مستعدة للبنك "

- القيام بعمل تحليلي عن الدور القيادي للمرأة في قطاع الشركات، وربما
- عمل التحليلي عن إمكانات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات و تأثيرها على عمل المرأة و ريادتها للأعمال .

سوف يتم تنفيذ هذا العمل بمعرفة أعضاء منتدى سيدات الأعمال ولا سيما بدعم من فرق العمل الوطنية التي ستساعد في جمع المعلومات و في رفع مستوى الوعي. و سوف تواصل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية دعم جهود منتدى سيدات الأعمال في تعزيز الحوار بين ممثلي الحكومات والقطاع الخاص والجهات المعنية الأخرى في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا و البلاد الأعضاء.

دليل القارئ

الهدف من هذا القسم الخاص عن المنهجية المستخدمة هو تلخيص العمليات التي تم بها تجميع البيانات والمعلومات للفصول المختلفة.

خلفية عن برنامج شراكة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لدعم تمكين المرأة اقتصاديا

لقد عمل برنامج الاستثمار لمنطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا التابع لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في 18 من اقتصادات⁽²⁾ المنطقة منذ عام 2005 للمساعدة على انطلاق التنمية و توفير فرص العمل عن طريق تحسين بيئة الأعمال ، و منذ عام 2007 يقود برنامج الاستثمار لمنطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا بمنظمة التعاون الاقتصادي و التنمية مبادرتين مبتكرتين لإدخال موضوع تمكين المرأة في سياق النقاش السياسي الأوسع و فتح باب الفرص الاقتصادية أمام المرأة في المنطقة ، وقد انطلق منتدى سيدات الأعمال لمنطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا بمنظمة التعاون الاقتصادي و التنمية في عام 2009 لتعزيز قيادة المرأة للأعمال كمحرك لتمكين المرأة اقتصاديا و تحقيق نموها في المنطقة، و قد نمت منتدى سيدات الأعمال ليصبح شبكة تضم ما يزيد عن 500 ممثلا من حكومات المنطقة و المنظمة ، و من المجتمع المدني و مجتمع الأعمال الملتزم بهدف تحسين السياسات المؤثرة على قيادة المرأة للأعمال، و تكملة لمهمة منتدى سيدات الأعمال، أطلق في عام 2013 مشروع "مساندة المرأة كعنصر اقتصادي فاعل خلال الفترة الانتقالية" لتحديد العوامل القانونية و الاجتماعية و الثقافية التي تعرقل اندماج المرأة في الحياة الاقتصادية في كل من الجزائر و مصر و الأردن و ليبيا و المغرب و تونس و التوعية بها.

المنهجية العامة

جاء هذا التقرير بناء على توصيات تقرير عام 2012 لمنتدى سيدات الأعمال – برنامج الشرق الأوسط و شمال إفريقيا التابع لمنظمة التعاون الاقتصادي و التنمية ، السيدات و الأعمال: السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في قيادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا، كما يبني على نتائج المناقشات الجارية مع أعضاء منتدى سيدات الأعمال و شركائه.

تم تقديم هذا التقرير مبدئياً للنقاش في شكل أربع دراسات منفصلة في اجتماع منتدى سيدات الأعمال لمنطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية يوم 2 ديسمبر 2013 في الرباط ، المغرب، و يستند القسم الأول من الفصل الثالث من التقرير "استهداف أفضل من جانب البنوك لممارسات

(2) الجزائر - البحرين - جيبوتي - مصر - العراق - الأردن - الكويت - لبنان - ليبيا - المغرب - عمان - السلطة الفلسطينية - قطر - السعودية - تونس - الإمارات العربية المتحدة - اليمن.

تمويل الشركات التي تقودها المرأة" إلى دراسة سابقة بعنوان "استكشاف التمويل المصرفي لرائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا: تحليل أولي لبيانات دراسة مسحية عن الممارسات التمويلية للبنوك في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا"، و قد روجعت أيضا في اجتماع الخبراء الذي شارك في تنظيمه معاً منتدى سيدات الأعمال و اتحاد المصارف العربية في بيروت، لبنان في 13 نوفمبر 2013.

منهجية البيانات

إتباعاً للتوصيات الواردة في التقرير السابق لمنتدى سيدات الأعمال (نسخة 2012)، "السيدات و الأعمال: السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا"، اشتمل العمل الذي أدى لهذا التقرير استعراضاً موسعاً للبيانات الموجودة و كذلك تجميع لبيانات جديدة في مختلف أنحاء المنطقة.

على الرغم من هذه الجهود، فإن المعلومات المتاحة عن ريادة المرأة للأعمال تبقى محدودة و يجب بذل المزيد من الجهود في المستقبل لتنسيق البيانات المجمعة من قبل و تجميع بيانات جديدة. بالإضافة الى ذلك، فمن المهم أن نأخذ في الاعتبار تنوع اقتصادات الشرق الأوسط و شمال إفريقيا، بما في ذلك هيكل الاقتصاد الكلي و الأنظمة القانونية و الهياكل التنظيمية، و الممارسات الاجتماعية و الثقافية، و التباين فيما يتعلق بمدى عمق التكامل المالي و التكنولوجي للبلد.

الفصل الأول: عدم المساواة بين الجنسين و ريادة الأعمال: صورة إحصائية عن منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

يقدم الفصل الأول لمحة عامة للنشاط الاقتصادي للمرأة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا قائمة على أساس المصادر الإحصائية المتاحة.

تختلف المنظمات الدولية و تلك متعددة الأطراف في تعريفها الجغرافي الدقيق لمنطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا. و نتيجة لذلك، فإن البيانات المستمدة من المنظمات المختلفة عادة ما تكون غير قابلة للمقارنة التامة لهذه المنطقة. بالإضافة الى ذلك، فإن أجهزة الإحصاء الوطنية لا تجمع سوى بيانات محدودة - إن وجدت - مقسمة حسب النوع الاجتماعي، مما يؤدي الى مزيد من التعقيد في التحليل المقارن، و على الرغم من الجهود المبذولة حالياً في الدراسات المسحية للأسر و الدراسات الأخرى، فهناك تشخص أيضاً خطورة عدم الإبلاغ عن بيانات العمل في القطاع غير الرسمي، و التي يبدو أنها كبيرة بين نساء منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا. و علاوة على ذلك، فإن تعريف معنى القوة العاملة لم يأخذ في الاعتبار - طوال الوقت - أعمال الرعاية التي تقوم بها المرأة بصفة أساسية، و التي تساهم في الاقتصاد الإنتاجي، و أخيراً فإن معظم

البيانات المستخدمة في هذا التقرير تم تجميعها قبل بداية الأزمة المالية و الاقتصادية العالمية في عام 2008 والتغيرات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية اللاحقة و التي حدثت في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا. و لا يمكن قياس تأثير ذلك على المساواة بين الجنسين في المجال الاقتصادي بثقة بالنسبة للسنوات القادمة، خاصة إذا كان جمع البيانات و نشرها ينعكس بسبب الاضطرابات السياسية و الضغوط على الميزانية.

لا تعطي البيانات الإحصائية على المستوى الوطني و الإقليمي فيما يخص النشاط الاقتصادي للمرأة صورة واضحة لكل الجوانب الهامة لعمل المرأة و ريادتها للأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا. و مع ذلك، فإن البيانات المحدودة المتاحة توفر خلفية قوية لتحليل الاتجاهات العامة.

شكل (1) قائمة المسوح الإحصائية الدولية لريادة الأعمال والمشروعات - منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

المرصد العالمي لريادة الأعمال	مسوح البنك الدولي عن المشروعات	
2009	2007	الجزائر
2010 ، 2008	2008	مصر
	2011	العراق
* 2009	2006	الأردن
2009	2009	لبنان
لا يوجد		ليبيا
2009	2007	المغرب
	**	السعودية
2009	2009	سوريا
2009	-	تونس
2011 ، 2009 ، 2006	-	الإمارات العربية المتحدة
2009	2006	السلطة الفلسطينية
2009	2010	اليمن

المصدر: مسوح المشروعات (www.enterprisesurveys.org). البنك الدولي و المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) - (www.gemconsprtiium.org) * يذكر تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عن منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا أن الأردن حصلت على دراستين مسحيتين (المشاركة في جمع المرصد البيانات للمنطقة عام 2009 بالإضافة لمسح آخر) إلا أن سنة المسح الآخر لم يمكن التعرف عليها. **البيانات من السعودية تضمنتها دراسة مسح المشروعات للبنك الدولي قام بها "شاملو" عام 2008 إلا أن نتائج لمسح غير متوفرة في على صفحة مسح البنك الدولي للمشروعات علنكة الدولية.

الفصل الثاني: توفير خدمات تنمية الأعمال و الحاضنات لرائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

عناصر الدراسة

يعتمد الفصل الثاني على ثلاثة مصادر بحثية: (1) مراجعة أولية على سطح المكتب تضمنت وضع خريطة لمنظمات خدمة تنمية الأعمال في كل من اقتصادات منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا السبعة عشر⁽³⁾ تم تجميعها ببحوث موسعة على الانترنت و استكملت بقواعد البيانات الخاصة بمنتهى سيدات الأعمال في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا التابع للمنظمة و مسح للكتابات ذات الصلة، (2) تصميم وتوزيع ثلاث استمارات استقصاء على 135 منظمة و فرد (3) بعثات تقصي الحقائق لثلاث بلاد في المنطقة وهي مصر و المغرب و الإمارات العربية المتحدة.

و كان هدف الدراسة المسحية للخدمات الداعمة لتنمية الأعمال هو رفع عينات من الخدمات القائمة الداعمة لتنمية الأعمال في المنطقة بما في ذلك تلك التي تستهدف رائدات الأعمال بغرض فهم أفضل للصورة العامة الحالية لمقدمي هذه الخدمات و مستوي مشاركة المرأة من بين العملاء و المستفيدين، و قد غطى هذا المسح مجموعة من القضايا بما في ذلك مسائل تتعلق بالآتي:

- الأهداف الرئيسية للمنظمة
- نوع خدمات تنمية الأعمال المقدمة
- العملاء المستهدفين
- النسبة المئوية للمرأة بين عملائها
- التدابير المتخذة لتقييم نجاح أنشطتها أو تأثيرها
- مؤهلات العاملين و التوازن بين الجنسين
- سياسات فرض رسوم للخدمات
- إذا كنت قدمت برامج أو خدمات معينة لرائدات الأعمال و الهدف من ذلك وأنواع الخدمات التي تطرح أكبر التحديات التي تواجه البنوك إزاء قدرتها على تلبية احتياجات رائدات الأعمال.

كما فحصت الدراسة القضايا المتعلقة بمدى كفاية الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال بالنسبة للمشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر في اقتصاد البلد و الصعوبات أمام الوصول بهذه الخدمات إلى المزيد من رائدات الأعمال ، والتطورات الأخيرة المتعلقة بتوفير خدمات تنمية مشروعات رائدات الأعمال و الخطوات اللازمة لتحسين بيئة الأعمال بالنسبة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال/ تطوير مشروعاتها و حصول المرأة على الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال.

(3) الجزائر - البحرين - جيبوتي - مصر - العراق - الأردن - الكويت - لبنان - ليبيا - المغرب - عمان (السلطة الفلسطينية) - قطر - السعودية - تونس - الإمارات العربية المتحدة

لما كانت حاضنات الأعمال يمكن أن تؤدي دورا كبيرا في تقديم الدعم لتنمية الأعمال للمشروعات البادئة التي تحتضنها في اقتصادات المنطقة فقد تم إرسال دراسة مسحية قصيرة لحاضنات المشروعات العامة (4) لكي تحدد مدى تمثيل رائدات الأعمال بين عملائها، و للاستفسار عن أي جهود خاصة تبذل لاجتذاب رائدات الأعمال للحاضنات و التحديات الكبرى أمام زيادة نسبة تمثيل المشروعات البادئة للمرأة.

كانت الدراسة المسحية الثالثة موجهة لحاضنات الأعمال التي يتم تشغيلها خصيصا لرائدات الأعمال، وعلى الرغم من أنه يوجد عدد قليل منها في المنطقة اعتبر البحث عن معلومات عن عملياتها و أهدافها ومشروعات عملائها و أثرها جزء هام من الدراسة و قد جمعت الدراسة معلومات عن:

- العوامل المحفزة لإطلاق حاضنة أعمال للمرأة
- الأهداف الرئيسية للمشروعات
- عدد الأماكن و مشروعات المرأة التي تمت حضانتها
- معايير اختيار المشروعات المقبولة في الحاضنة
- مجموعة الخدمات المقدمة
- جهود اجتذاب المرأة للحاضنة
- عناصر التشغيل (مثل العاملين و التمويل و عمليات الحضانة)
- الصلات مع الشبكات الأخرى لحاضنات أعمال المرأة
- الصعوبات الهامة في تشغيل حاضنة أعمال للمرأة

تم تصميم الدراسات باللغتين الانجليزية و الفرنسية و أرسلت بالبريد الإلكتروني إلى 135 منظمة وفرد في انحاء اقتصادات الشرق الأوسط و شمال أفريقيا السبعة عشر سابقة الذكر في مايو/يونيو 2013، و قسم المتلقون إلى ثلاث فئات: (1) مؤسسات حكومية و شبه حكومية مشاركة في تنمية المشروعات مثل وزارات التجارة و الزراعة و الأجهزة الوطنية المعنية بتنمية المشروعات متناهية الصغر و الصغيرة و المتوسطة و غرف التجارة،(2) منظمات غير حكومية مثل جمعيات الأعمال و العاملين في القطاع الخاص و الجامعات (3) مجموعات العمل الوطنية من أعضاء منتدى سيدات الأعمال لمنطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا التابع للمنظمة ممن عملوا كمراكز اتصال محلية للمساعدة في الوصول للمنظمات الأخرى أو استكمال بيانات الدراسة بحسب الحالة.

تلقت المنظمة استقصائيات مستكملة من 42 جهة (5) في الاقتصادات التسع التالية في المنطقة:

(4) العامة هنا تعني الحاضنات التي تقبل أي مشروع بادئ يلبى معايير القبول بغض النظر عما إذا كان رائد الأعمال رجل أو امرأة

(5) تقدم منظمتان خدمات تنمية الأعمال كما تقوم بتشغيل حاضنات للأعمال فقامت بمليء استمارتين للاستبيان.

الجزائر ، مصر ، الرد، المغرب، السلطة الفلسطينية، قطر، تونس، الإمارات العربية المتحدة، اليمن، كانت من بينها 25 من منظمات دعم تنمية الأعمال و 21 من الحاضنات، و منها 6 منظمات دعم تنمية الأعمال و 3 حاضنات تركز خاصة على رائدات الأعمال، و قد شكلوا قطاعا عرضيا من مقدمي الخدمات من الحكوميين (21 دراسة) و الجمعيات الأهلية (18 دراسة) وهيئات قطاع خاص (3 دراسات) و الجامعات (4 دراسات) ، و يتضمن جدول (1) ملخصا للردود على الاستقصاء حسب نوع النشاط و الاقتصاد.

في بعض الحالات ارسلت الدراسة لمنظمة لديها شبكة مثل المركز الوطني للبحوث العلمية و التقنية (CNRST) الذي ينسق الشبكة المغربية للحاضنات (RMIE) المكونة من 13 حاضنة في المغرب، و الصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر و قد قامت الجهتان بتوزيع استمارات الاستقصاء على شبكة حاضناتها.

جدول (1) عدد الردود على الاستقصاء بحسب نشاطها والبلد

الاقتصاد	بحوث دعم تنمية الأعمال	بحوث الحاضنات العامة	بحوث حاضنات مشروعات المرأة	مجموع الصف
الجزائر	1	1	-	2
مصر	6	7	1	14
الأردن	7	1	1	9
المغرب	5	4	1	10
السلطة الفلسطينية	1	1	-	2
قطر	1	-	-	1
تونس	1	1	-	2
الإمارات العربية المتحدة	2	3	-	5
اليمن	1	-	-	1
المجموع (العمود)	25*	18	3	46

ملحوظة: * من بين هذه تقدم ستة منظمات خدمات دعم تنمية الأعمال لرائدات الأعمال

لاستكمال الدراسة توجهت ثلاث بعثات تفصي حقائق إلى مصر (في يونيو 2013) وإلى المغرب (يوليو 2013)، و إلى الإمارات العربية المتحدة (سبتمبر 2013) شملت المقابلات أثناء هذه البعثات الوزارات و الأجهزة الحكومية و المنظمات غير الحكومية و جمعيات الأعمال و جمعيات رائدات الأعمال و منظمات القطاع الخاص و مشروعات الجهات المانحة.

حدود الدراسة

تلقت الدراسة ردوداً من تسعة من اقتصادات الشرق الأوسط و شمال أفريقيا. بالإضافة إلى أنه في البلاد التي كانت معدلات الرد فيها الأعلى (مصر و المغرب والأردن) لم يصل رد أعلى الاستقصاء من بعض مقدمي الدعم لتنمية الأعمال الرئيسييين. على الرغم من هذا النقص فإن البيانات التي وردت كانت كافية للتعريف و التحليل لبعض الاتجاهات الموجودة عبر المنطقة و على بعض الممارسات الجيدة، و لما كانت مراجعة الكتابات السابقة لم تسفر عن أية دراسات سابقة تتعلق بتقديم الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال أو الحاضنات لرائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا فإن هذه البيانات تصبح لها أهمية خاصة لملي فجوة معرفية هامة.

الفصل الثالث: التوسع في خيارات تمويل المشروعات التي تقودها المرأة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

الفصل الثالث مقسم إلى قسمين يتناول القسم الأول بالتحليل ممارسات التمويل المصرفي للمشروعات التي تقودها المرأة بينما القسم الثاني هو دليل عملي لرائدات الأعمال و لا يحتوي القسم الثاني بيانات تحتاج لوصف منهجي.

تأتي البيانات التي تم تحليلها في القسم الأول من الردود على الدراسة من 19 بنكاً في 4 اقتصادات (البحرين و الأردن و المغرب تونس)⁽⁶⁾ وقد جرى توزيع استمارة استقصاء على بنوك المنطقة بمعرفة المنظمة و اتحاد المصارف العربية خلال الفترة من يونيو إلى أكتوبر 2013، و استكملت بيانات الدراسة بعدد من المقابلات تمت مع متخصصين في البنوك و كذلك بدراسات مكتبية، و النسب المئوية الواردة في التقرير احتسبت على أساس عدد البنوك التي استوفت استمارة الأسئلة و قد تم قريبها لأرقام صحيحة.

الأهداف

كان هدف هذه الدراسة و استمارة الاستبيان الخاصة بها هو معرفة المزيد عن ممارسات بنوك المنطقة في عمليات التمويل.

(6) البنوك التي استوفت الاستبيان هي: المؤسسة العربية المصرفية (ABC) - بنك البريد 0 بنك الاتحاد - البنك العربي - التوفيق للتمويل الأصغر (مؤسسة البنك الشعبي للتمويل الأصغر) - بنك عودة - البنك التونسي للتضامن - بنك القاهرة عمان - بنك المال الأردني (Capital Bank) - سيتيبانك بالمغرب - بنك الخليج الدولي (Gulf International) - البنك الاستثماري بالأردن (Investbank) - البنك الأهلي الأردني - البنك التجاري الأردني - البنك الإسلامي الأردني - البنك التجاري الخليجي - سوسيتيه جنرال - بنك ستاندرد تشارترد - بنك الإسكان للتجارة والتمويل.

و قد نبع القرار الخاص بالمنهجية واستخدام نماذج الاستبيان لتجميع البيانات بسبب النقص العام في البيانات المتاحة و بصفة خاصة تلك المقسمة حسب النوع الاجتماعي و كذلك في البيانات المتعلقة بالمشاريع الصغيرة و المتوسطة المتوفرة من خلال هيئات الإحصاء الوطنية و المصادر الأخرى عبر منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا.

تصميم الاستبيان

تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أقسام: (1) ممارسات المؤسسات المالية (2) ممارسات المشروعات المستفيدة (3) تقييم الممارسات، و يمثل القسم الأول الجزء الأكبر من الاستبيان بينما القسمان الأخران مجموعهما 8 أسئلة من 31 سؤال، و قد شمل الاستبيان الأسئلة المغلقة و المفتوحة. و لما كان لا يوجد تعريف متفق عليه لمسمى المشروع الصغير و المتوسط في المنطقة فإن الاستبيان لم يحدد ذلك و استخدمت البنوك التصنيفات الخاصة بها، و مثلها مثل المناطق الأخرى (منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية -2011) تتنوع معايير التعريف بالمشاريع الصغيرة و المتوسطة في منطقة الشرق توسط و شمال أفريقيا و التي قد تشمل مجموعة واسعة من المشاريع، و على الرغم من أن المشروعات متناهية الصغر تؤدي دورا اقتصاديا حيويا عبر المنطقة فقد استبعدت من نطاق هذه الدراسة، و في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا مثلها مثل المناطق الأخرى يتضمن التعريف الرسمي للمشاريع الصغيرة و المتوسطة احتياجات رأس المال و عدد العاملين و مستوى الإيرادات و الأصول الثابتة للشركة، و مع ذلك فإن هذه العناصر أيضا قد تتنوع وفقا للقطاع ولديناميكيات نمو المشروع⁽⁷⁾، و مع ذلك فإنه يبدو أن أكثر عنصر مشترك هو عنصر عدد العاملين. (براك - 2011).

ولأغراض هذه الدراسة يكون المشروع الذي "تقوده المرأة" هو الذي تشكل فيه المرأة أكثر من 50% من الشركاء المسؤولين عن إدارة الأعمال اليومية للمشروع أو حيثما تكون المرأة هي المالك أو حامل الأسهم الوحيد، و على ذلك يدخل في التعريف المشاريع التي تملكها المرأة أو تشارك في ملكيتها و إدارتها.

⁽⁷⁾ يعرف المجلس الأوروبي المشاريع الصغيرة و المتوسطة بأنها تلك التي تستخدم من 1 إلى 249 من العاملين و مبيعاتها السنوية تصل إلى 50 مليون يورو و موازنة لا تزيد عن 43 مليون يورو، بينما تصنف وزارة المشروعات الصغيرة بالولايات المتحدة المشروعات الصغيرة وفقا للمعايير الخاصة بكل صناعة. المصدر (منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية - 2012)

الجمهور والعينة

كان الجمهور المستهدف من هذه الدراسة هو البنوك العاملة في منطقة الشرق الأوسط و شمال

أفريقيا التي تقدم تمويلا للمشاريع الصغيرة و المتوسطة، و بينما تستخدم مصادر التمويل الرسمية الأخرى لرائدات الأعمال مثل رؤوس الأموال الاستثمارية والاستثمارات الميسرة و مؤسسات التمويل الأصغر بشكل متزايد ما تزال البنوك هي المصدر الرسمي الرئيسي للتمويل لمعظم رائدات الأعمال المتطلعات.⁽⁸⁾

تجميع البيانات

تمت مقابلات مع مصرفيين خلال شهر أكتوبر 2013، وكان الهدف من هذه المقابلات – إلى جانب البحوث المكتبية – الحصول على معلومات تكميلية عن تجارب المصارف و المصرفيين في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا في العمل مع المشاريع التي تقودها المرأة نظرا للنسبة الضعيفة للغاية من الردود التي وردت من المصارف على الاستبتيان.

حدود الدراسة

تلقي البحث ردود قليلة بمعدل بلغ 11% مع تركيز شديد على الردود الواردة من الأردن و التي مثلت 70%، و هذا المعدل المنخفض للردود يجعل من الصعب تعميم النتائج و يدعو إلى المزيد من الدراسة، و على الرغم من ذلك توجد خلاصات جزئية هامة تستحق التقاسم نظرا لعدم وجود دراسات أخرى.

⁽⁸⁾ يجدر النظر في التعريف التالي لمعنى مؤسسات التمويل غير الرسمية " يقصد بعبارة المؤسسات المالية غير الرسمية كافة المؤسسات غير السوقية مثل التعاونيات الائتمانية و من يقدمون السلف الخ... ممن لا يعتمدون على الالتزامات التعاقدية الرسمية المنصوص عليها في نظام قانوني": (أياجاري – Ayyagari- 2088 - ص 2)، ويمكن أيضا القول بأن أي لجوء للأهل و الأصدقاء كمصدر للتمويل يقع ضمن هذه الفئة.

الفصل الأول

عدم المساواة بين الجنسين وريادة الأعمال صورة إحصائية لمنطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

يقدم هذا الفصل وصفا عاما لنشاط المرأة الاقتصادي في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا يقوم على أساس من المصادر الإحصائية المتوفرة.

ويحلل المجالات التي تعمل فيها المرأة في اقتصاد المنطقة و تتأخر عن سائر أنحاء العالم بالرغم من التقدم الكبير في تعليم المرأة، كما يبين أنه إذا أخذنا بعين الاعتبار أن فرص التوظيف محدودة قد تكون ريادة الأعمال فرصة جذابة للمرأة و إلى أي مدى تختلف عن ريادة الرجل للأعمال.

وبصفة عامة – وكما هو مبين في تقرير "السيدات و الأعمال – السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2012) هناك احتياج لبذل المزيد من الجهود على المستويين الوطني و الإقليمي لجمع و تصنيف البيانات المقسمة حسب النوع و المتعلقة بنشاط المرأة الاقتصادي لمساندة وضع السياسة الرشيدة و الاستفادة بصورة أفضل من طاقة المرأة في اقتصادات المنطقة.

تتنوع بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تنوعا كبيرا للغاية، حتى داخل كل منطقة فرعية ، فإن ما تملكه من عمالة ومهارات ورأسمال وموارد طبيعية - وهي العوامل الرئيسية التي تشكل الهياكل الاقتصادية وقدرات البلاد - تتنوع بشكل كبير، و هذا يجعل التعميم فيما يتعلق بالتوظيف وريادة الأعمال في اقتصادات المنطقة أمرا صعبا بل أكثر من ذلك عندما يكون الأمر قاصرا على القضايا التي تتأثر بالنوع الاجتماعي.

في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نجد أن هناك فارق كبير للغاية بين عرض العمالة (المشاركة في القوة العاملة، بما في ذلك ريادة الأعمال) والطلب على العمالة (عمالة الإناث) ، و هناك تفاوت كبير بين مؤهلات المرأة ورغبتها في المشاركة في الاقتصاد في الجانب الإنتاجي ومدى الاستخدام الفعلي في الاقتصاد للعمالة النسائية.

لقد أوصت الدراسات السابقة التي قام بها منتدى سيدات الأعمال ، والتي تم تلخيصها جزئيا في تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "السيدات و الأعمال - السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة أعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا (2012)، أوصت بحصر البيانات الموجودة عن العمالة والنوع الاجتماعي، و هذا الفصل هو متابعة لهذا العمل ويهدف لإعادة النظر في المحصلة التعليمية للمرأة في جميع أنحاء المنطقة ، ويصف طرق التحاق المرأة بسوق العمل، ويدرس مدى وطرق استخدام مهارات المرأة كعامل من عوامل الإنتاج في النشاط الاقتصادي، وينتهي بالفروق بين الجنسين في ريادة الأعمال.

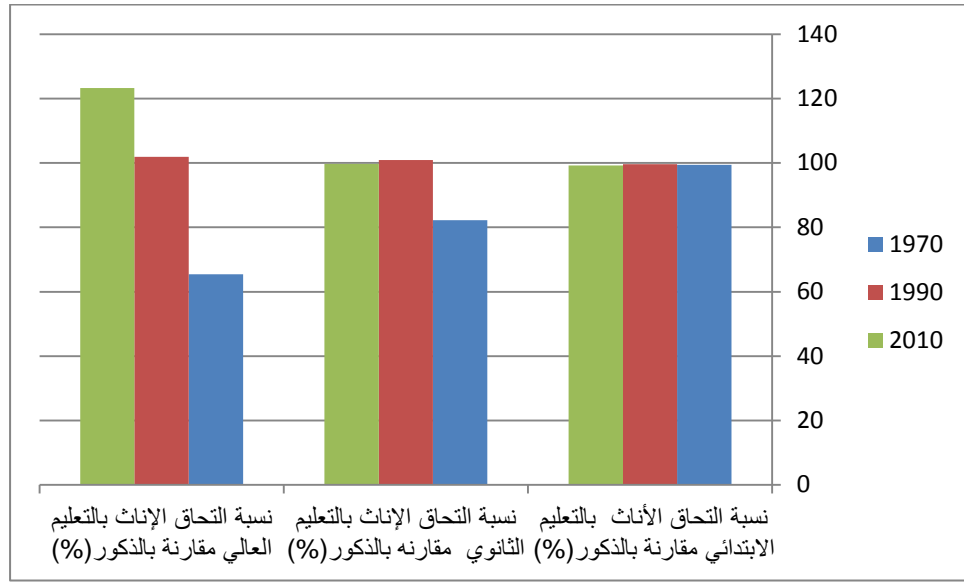
و يبين دليل القارئ المصادر المستخدمة للبيانات في هذا الفصل وهناك المزيد من المعلومات حول بعض المصادر في الملحق.، و جدير بالذكر أن البيانات الإحصائية الدولية الخاصة بوضع المرأة وعدم المساواة بين الجنسين في العمل وريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا تغطي فقط مجموعة محدودة من القضايا، وهناك نقاط ضعف وثغرات كبيرة في المصادر. ولم يتم تسجيل سوى عدد قليل من المؤشرات تسجلا شامل على المستوى الإقليمي أو الإقليمي الفرعي (لشمال أفريقيا أو الشرق الأوسط أو الخليج أحيانا كل على حدة) ، وفي حالات أخرى تتوفر البيانات فقط عن مجموعات فرعية أصغر في اقتصادات المنطقة ويتنوع حجم وتركيب هذه البيانات من واحدة لأخرى، وهناك أيضا مخاطر من نقص البيانات في مدخلات العمل غير الرسمي، والذي يبدو أن نسبته مرتفعة بين النساء. وأخيرا فقد تم تجميع جزء كبير من البيانات المستخدمة في هذا التقرير قبل بداية الأزمة المالية والاقتصادية العالمية عام 2008 وما تلاها من التغييرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي حدثت في المنطقة ، ونظرا لتأخر الوقت للإبلاغ بالبيانات الجديدة وللاضطرابات السياسية، فإن البيانات الجديدة لم تتوفر بعد ، إن تأثير عدم المساواة بين الجنسين على المجال الاقتصادي لا يزال غير معروف بالكامل.

1-1 التحاق المرأة بسوق العمل في المنطقة

حدث تحسن كبير في التعليم في معظم اقتصادات المنطقة خلال العشرين أو الثلاثين سنة الماضية. وقد تم القضاء على عدم المساواة بين الجنسين في بعض مستويات التعليم ، وفي بعض الدول الآن يزيد عدد النساء الملتحقات بالجامعة عن الرجال ، وعلى الرغم من أن معدل مشاركة المرأة ظل يتزايد ، إلا أن العدد الذي التحق بالقوة العاملة أقل بكثير منه في المناطق الأخرى - أقل من واحد من كل ثلاث نساء - مقارنة بنسبة 60% في بلاد منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (انظر امربع 1-1).

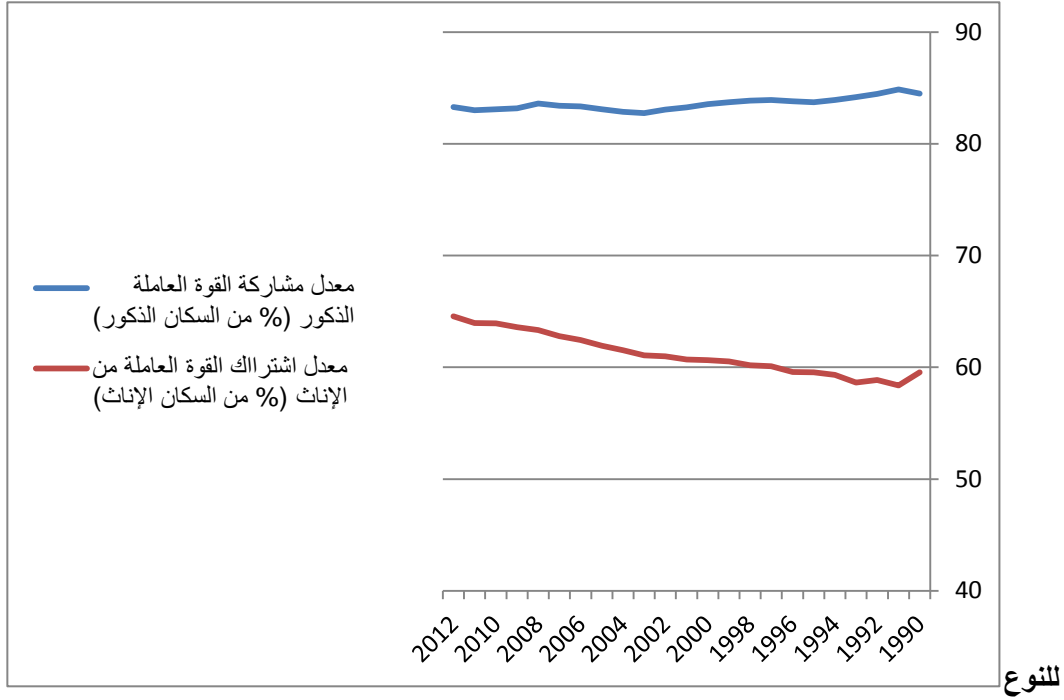
مربع 1-1 التحاق المرأة بسوق العمل في البلاد الأعضاء بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

الشكل 1-1 الفجوة في التعليم بين الجنسين في البلاد الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 1970-2010



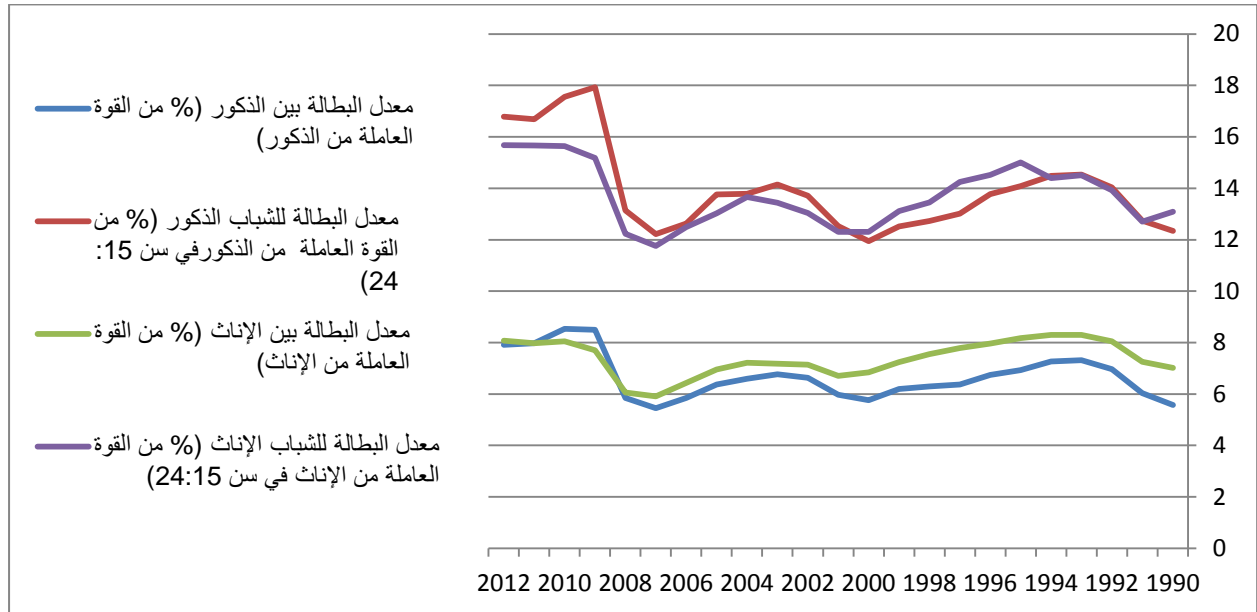
المصدر إحصاءات النوع - البنك

الشكل 1-2 المشاركة في القوة العاملة في بلاد المنظمة وفقا



المصدر: قاعدة بيانات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - 2014

شكل 1-3 البطالة في بلاد منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وفقا للنوع و السن

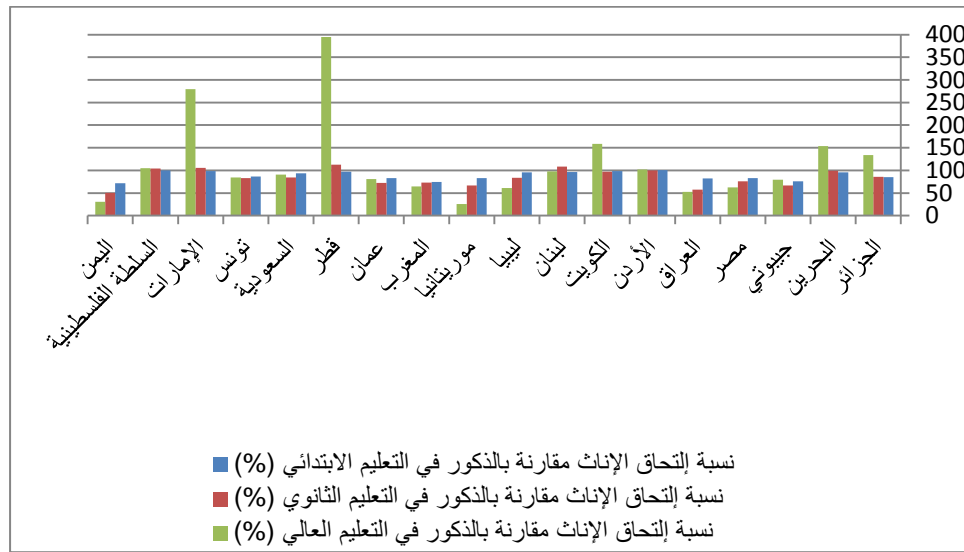


المصدر: قاعدة بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية - 2014

التحسن في تعليم المرأة

حقق عدد كبير من اقتصادات المنطقة مكاسب اقتصادية كبيرة في السنوات الأخيرة، فتحسنت توقعات الحياة ومستويات التعليم وحو الأمية جميعها تقريبا بدرجة لم تحدث في باقي مناطق العالم، ومن حيث التعليم تأتي منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا في وضع جيد في المقارنات الدولية،⁽¹⁾ ففي عام 1970 كان 25:20 في المائة من النساء الشابات (في سن 15:24) في الجزائر و المغرب و 10 في المائة فقط في عمان يقرآن و يكتبن (-Roudi-Fahimi & Moghadam 2003 بناء على بيانات اليونسكو). و قد شهد العقد التالي زيادة واضحة في مستويات حو الأمية في سائر أنحاء المنطقة، قد أصبح إمام المرأة بالقراءة و الكتابة في السن من 15:24 سنة يقترب من 100 في المئة في بلاد الخليج و كذلك في الأردن و سوريا و تونس و ما بين 70 و 75 في المائة في مصر و المغرب و اليمن (البنك الدولي - المؤشرات العالمية للتنمية).

الشكل 1-4 نسب التحاق الإناث بالتعليم مقارنة بالذكور في اقتصادات المنطقة 1976-2011



المصدر: البنك الدولي- مؤشرات التنمية العالمية- تعطي البيانات متوسطات قيم النسبة عن كل سنة تتاح بياناتها خلال الفترة

لقد تم القضاء إلى حد كبير على عدم المساواة بين الجنسين في التعليم و أصبح توفير التعليم العام يكاد يكون متاحا بشكل متساوي للبنات و البنين في المنطقة، و نسبة الملتحقين بالتعليم من البنات و البنين في المرحلة الابتدائية و الثانوية أكبر من 75% في معظم البلاد مع وجود نسب أقل بشكل ملحوظ في كل من جيبوتي و العراق و موريتانيا و المغرب و اليمن (انظر الشكل 1-4).

من بين الذين يحصلون على التعليم العالي تتفوق نسبة المرأة في بلاد عديدة، فالأرقام تثير الدهشة في كل من الجزائر و البحرين و الكويت و قطر و الإمارات العربية المتحدة (انظر الشكل 1-1)، و لدى قطر أعلى نسبة لالتحاق الإناث بالتعليم العالي في العالم كما أن كل من الإمارات العربية المتحدة و الكويت و البحرين من بين أعلى النسب وفقا للبيانات التي قام بتجميعها المنتدى الاقتصادي العالمي (Hausmann et al, 2012) و

نتيجة لذلك يفوق عدد النساء في سن العمل و الحاصلات على التعليم الجامعي عدد الرجال في عدة بلاد في المنطقة، و هناك اختلافات في مواضيع الدراسة بين الرجال و النساء إلا أن ذلك ليس له نمط واضح، و بينما يتفوق عدد الذكور في الهندسة فإنهم لا يشكلون أغلبية في مجال العلوم بصفة عامة (البنك الدولي 2013 أ).

لا يجب ان يطمس هذا التقييم الإيجابي الخاص بالمساواة بين الجنسين في التعليم العالي حقيقة أن نسب الالتحاق العامة (رجال ونساء) في التعليم العالي تتفاوت بشكل كبير في المنطقة، و في بلاد عديدة ظلت متواضعة للغاية، و وفقا للبنك الدولي (2013 أ) فإن أقل من 10% من النساء في الفئة العمرية المذكورة في المغرب و اليمن و جيبوتي و العراق و أقل من 20% في مصر التحقوا بالتعليم العالي في 2011 بالمقارنة بما يزيد عن 50% من النساء و الرجال في لبنان و ليبيا، و في بعض بلاد مجلس التعاون الخليجي لاسيما قطر و الكويت و عمان لا يحضر في الجامعات سوى أعداد قليلة من النساء و الرجال، فإذا ما قورن بمستوى الدخل يصبح لتونس نسبيا أعلى مستوى من الالتحاق بالجامعات في المنطقة.

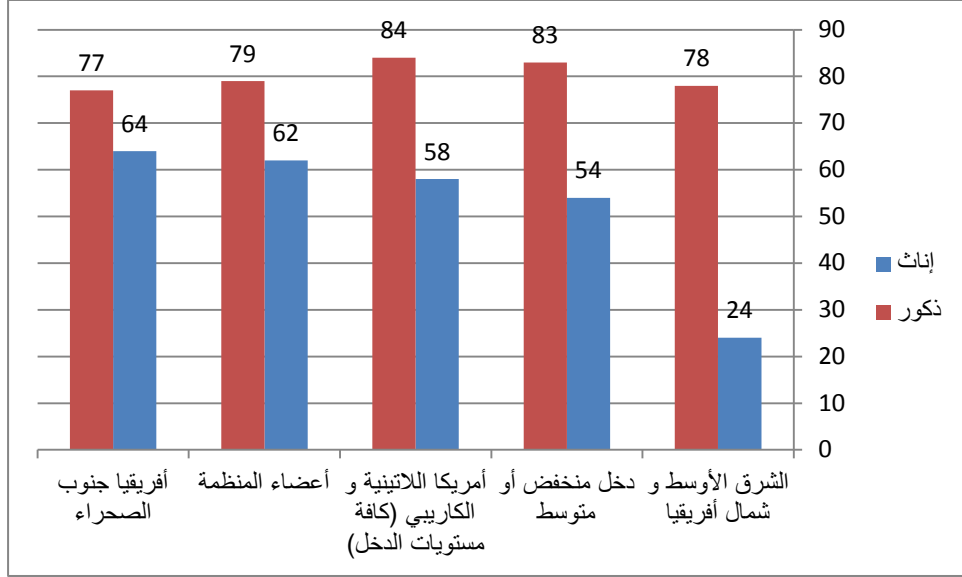
لم يتم القضاء على التفاوت في مستوى التعليم العالي في بعض البلاد الكبرى مثل مصر و اليمن و عمان و العراق، و معدل استكمال الدراسة في مستوى التعليم العالي غير متكافئ بين الجنسين لغير صالح المرأة في نفس البلاد (البنك الدولي 2013 أ).

معدلات مشاركة الإناث في القوة العاملة

المشاركة في القوة العاملة تشمل الأشخاص الذين يقومون بأي شكل من أشكال النشاط الاقتصادي، بما في ذلك العمل الحر، والعمل بدون أجر في مزرعة أو شركة الأسرة، والعمالة بأجر في القطاعات الرسمية وغير الرسمية⁽²⁾ والعاطلين الذين يبحثون عن عمل. وهذا هو تعريف واسع جدا يتضمن أي نوع من المشاركة - أو التطلع إلى المشاركة - في الاقتصاد الإنتاجي، والشكل الوحيد للعمل الذي يتم استبعاده عمل الكفاف واعمال الرعاية .

هناك فجوة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم في المشاركة في قوة العمل، ولكنها تظهر بشكل أوضح في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا (الشكل 1-5) حيث تدخل المرأة بنسبة أقل بكثير من الرجل في القوة العاملة في المنطقة .

الشكل 5-1 معدلات اشتراك الذكور و الإناث في القوة العاملة- 2011 – في مناطق مختارة من العالم

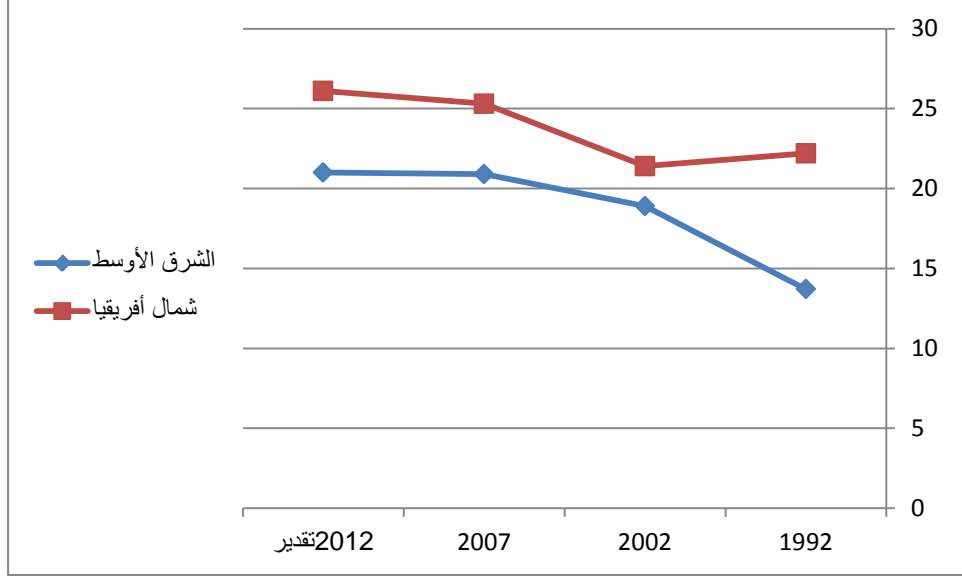


المصدر: مجموعة بيانات البنك الدولي استنادا إلى مؤشرات منظمة العمل الدولية الرئيسية لسوق العمل

تزايدت مشاركة الإناث في القوة العاملة حول العالم بصفة عامة خلال العشرين أو الثلاثين سنة الماضية (انظر المربع 1-1 بالنسبة لبلاد منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية)، و قد مشاهدت اقتصادات منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا نفس هذا الاتجاه، و يبين الشكل 6-1 أن معدل المشاركة كان يتزايد بشكل عام في المنطقة، و لا تتضمن هذه البيانات مشاركة الشابات البالغات إذ أن ارتباطهن بالقوة العاملة كان ينخفض بسبب استمرار أعداد من النساء في التعليم، و الأرقام تقديرية بالنسبة للمنطقة ككل (مقسمة إلى جزئين وفقا للتصنيف الجغرافي للمناطق لمنظمة العمل الدولية⁽³⁾).

الشكل 1-6 الاتجاهات المتوقعة لمعدلات مشاركة الإناث البالغات في القوة العاملة

الشرق الأوسط و شمال أفريقيا 1992-2012

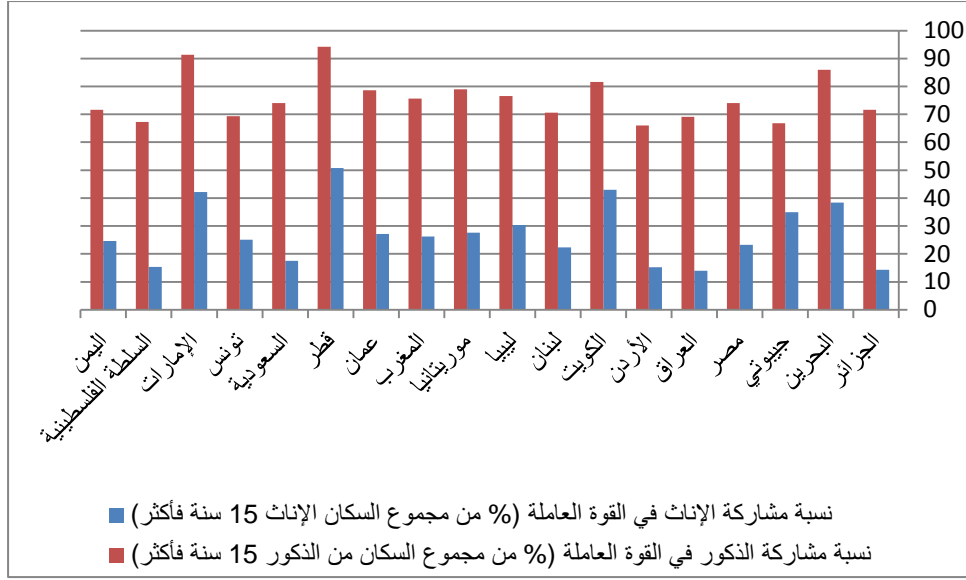


المصدر: اتجاهات عمالة النساء 2012 - جدول 5- بسن البلوغ لم يحسم و لكن يبدو أنه 15 سنة

يعطينا الشكل 1-7 معلومات عن المعدلات الحالية للمشاركة في القوة العاملة كل اقتصاد في المنطقة على حدة، و يشير الشكل 1-7 إلى أن معدلات مشاركة الإناث المرتفعة تحدث في البلاد ذات الدخل المرتفع إلا أن هناك استثناءات كبيرة، على سبيل المثال نسبة مشاركة الإناث في السعودية منخفض بينما جيبوتي و مصر لديهما معدلات أكثر ارتفاعا مما هو متوقع وفق لهذه القاعدة، و يبدو أن المعدل في اليمن أعلى بكثير مما هو مسجل هنا (4) ، و إذا كانت البيانات التي استخدمت هنا متسقة تماما و قابلة للمقارنة و أضيف المزيد من البلاد لظهرت علاقة على شكل حرف "U" بين مشاركة المرأة و الدخل القومي في المنطقة مما يجعلها تتوافق مع النمط العام العالمي، و تتنوع معدلات مشاركة الذكور أيضا و لكن ليس بنسبة تنوع الإناث، و لبلاد الخليج معدلات أقل من المتوسط بالنسبة للمشاركة في القوة العاملة بالمقارنة بما يمكن أن نتوقعه من دخلهم القومي.

شكل 7-1 مشاركة الذكور و الإناث في القوة العاملة في المنطقة مقسمة حسب النوع

2011-2007



المصدر: البنك الدولي - مؤشرات التنمية العالمية

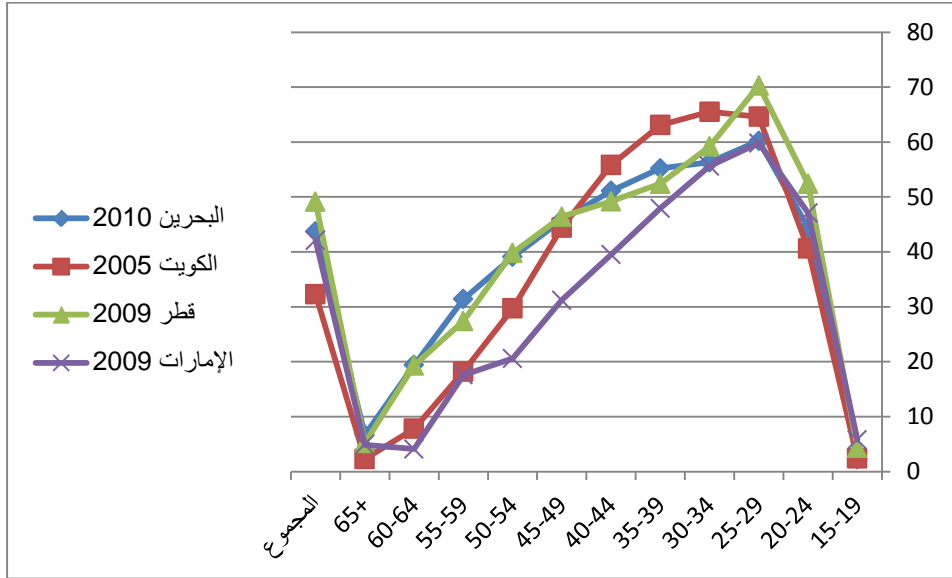
ملاحظة (أ) تقديرات رسمية لعدد السكان الوطنيين غير المهاجرين. بناء على استقصاءات عن الأسر : اليمن 2005-06. المملكة العربية السعودية 2009؛ المغرب 2009-10. العراق 2007؛ الأراضي الفلسطينية 2006؛ الأردن 2010؛ تونس (غير محدد)؛ مصر 2006؛ قطر 2010؛ جيبوتي 2010؛ الكويت 2009؛ والإمارات العربية المتحدة 2009. تنتج عن مسوحات القوة العاملة وأساليب التقييم التي تتبعها منظمة العمل الدولية قيم مختلفة. قد تكون مسوح القوة العاملة أكثر حساسية لقضايا العمل غير مدفوع الأجر وغير الرسمي مما يؤثر على التقديرات الخاصة بمشاركة المرأة.

معدلات مشاركة المرأة في القوة العاملة وفقا للسن والتعليم

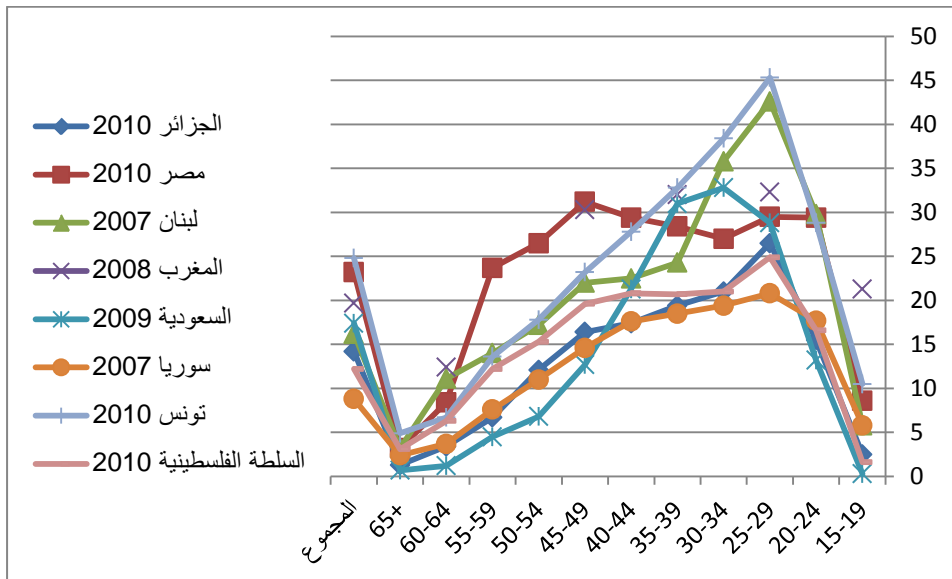
إن نمط النشاط الاقتصادي بين الرجال وفقا للسن في المنطقة مشابه لبقية العالم، ولكن هذا النمط بين الإناث هو نمط فريد من نوعه، ففي معظم أنحاء العالم عدد النساء العاملات في القوة العاملة يكاد يكون متساويا في جميع الفئات العمرية ما بين 20 و 50 سنة و وعلى النقيض من ذلك فإن النساء الأصغر سنا في المنطقة و اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 25 و 35 عاما، هم الأكثر مشاركة في سوق العمل، و يبين الشكلان 8-1 - أ و 8-1 ب الوضع في بلاد الخليج وثمانية اقتصادات أخرى في المنطقة كل على حدة. في معظم الحالات، نجد ذروة مشاركة المرأة في الفئة العمرية ما بين 25-29 سنة، وإن كانت في المملكة العربية السعودية والكويت تأتي في وقت لاحق (في سن 30-35) و في مصر بشكل ملحوظ في وقت لاحق (في سن 45-49 سنة)، و مصر هي البلد الوحيد في المنطقة الذي لديه نمط لمشاركة المرأة في القوة العاملة يرتبط بالسن يماثل بقية العالم وجميع اقتصادات الشرق الأوسط الأخرى تختلف في هذا الصدد.

شكل 8-1 معدل مشاركة الاناث في القوة العاملة وفقا للسنة -اقتصادات الشرق الأوسط و شمال أفريقيا 2007- 10-نسبة مئوية

لوحة (أ)



لوحة (ب)



المصدر: محسوب من إحصاءات منظمة العمل الدولية

و هناك سمة أخرى لها أهمية لاندماج المرأة في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا هي تأثير التعليم على وضع المرأة في القوة العاملة، إذ يبدو أن التعليم له تأثير إيجابي قوي على مشاركة المرأة في القوة العاملة، تظهر الزيادة في مشاركة المرأة في القوة العاملة من تسعينات القرن الماضي مدفوعة بالتحسن في التعليم (البنك الدولي - 2008)، و في الواقع تتركز الزيادة في نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة في الشباب، و في مصر والعراق والأردن والمغرب وتونس، كان إقبال النساء الحاصلات على التعليم العالي على المشاركة في سوق العمل قد بلغ ع ما لا يقل عن ضعف احتمال مشاركة النساء الحاصلات على التعليم الثانوي (البنك الدولي - 2013ب).

تظهر البيانات الخاصة بتركيب الجنسين في القوة العاملة وفقا لمستوى التعليم و المتاحة في بلدين هما لبنان والمغرب، أنه من بين الأعضاء الأكثر تعليما من القوة العاملة تكون نسبة النساء أعلى في الفئات العمرية الأصغر ، ففي لبنان والمغرب، تبلغ حصة النساء في المجموعات الفرعية الأكثر تعليما في القوة العاملة على التوالي أعلى بنسبة 8 و 27 نقطة مئوية بين الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى 29 في مجموع القوة العاملة.

ومع ذلك، تبرز صورة مختلفة في الأردن، حيث معدل المشاركة أخذ في الانخفاض بين النساء المتعلّقات.⁽⁵⁾ وتعمل النساء المتعلّقات في الأردن أساسا في مجالات التعليم والصحة، وهي من المجالات التي يكون التوظيف فيها في القطاع العام هو المهيمن، و مع تقليص التوظيف في القطاع العام في الأردن منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضي وعلى الرغم من زيادة حصة المرأة في القوة العاملة في القطاع العام، فإن فرص المتعلّقات أصبحت أكثر ندرة (أسعد وآخرون - 2012).

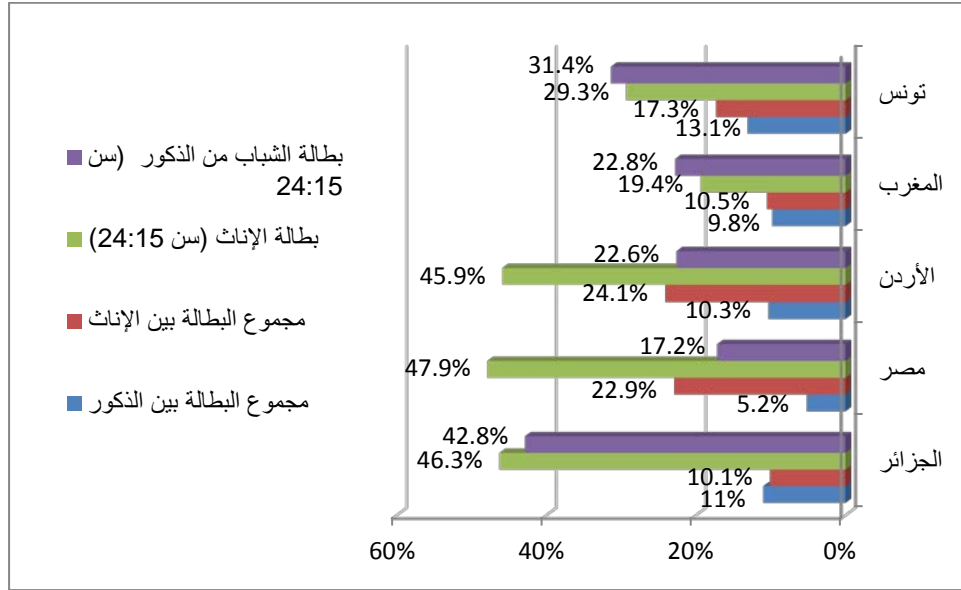
البطالة بين النساء

تعكس البطالة الفجوة بين الوظائف المفضلة وفرص العمل. و تواجه المرأة مثل الرجل في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، - و لا سيما المرأة- معدلات بطالة مرتفعة للغاية قياسا بالمعايير الدولية - على الرغم من المعدلات المنخفضة لمشاركة المرأة في القوة العاملة، و في عام 2010- وفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية (ILO)، كان معدل البطالة بين الإناث في شمال أفريقيا 18,9 ٪ و في الشرق الأوسط 18,1 ٪ ، مقارنا بالمتوسط العالمي لمعدل البطالة للإناث البالغ 6,4 ٪، وبمعدلات تتراوح ما بين 5,0 ٪ إلى 9,1 ٪ في شرق آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (منظمة العمل الدولية - 2012).

في شرق آسيا و في البلاد المتقدمة و في البلاد الأوروبية غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تقل معدلات بطالة المرأة قليلا عن معدل بطالة الرجل (بفارق يبلغ من 1 إلى 1,5 نقطة مئوية) ، و في اقتصادات المنطقة - على النقيض من ذلك - تفوق معدلات البطالة بين النساء عنها بين الرجال بفارق ما بين 9,5 إلى 10,5 نقطة مئوية، و هذا يمثل من 3 إلى 10 أضعاف الفجوة في أماكن أخرى (منظمة العمل الدولية - 2012).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن معدلات البطالة بين الشباب في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا مرتفعة بشكل استثنائي على الأقل منذ تسعينات القرن الماضي (قباني وكوثري - 2005). و يبدو أن الشباب هن الأكثر تضررا، و في بعض البلاد حتى مع وجود أعداد صغيرة نسبيا من النساء ممن يبحثن عن عمل، فإن ما يقرب من نصف مجموع عدد الشباب لا يجدن عملا.

شكل 9-1 معدلات البطالة للإناث و الذكور من مجموع السكان من الشباب في سن العمل (15 -24 سنة) في اقتصادات مختارة في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا آخر سنة (معظم عام 2009)



المصدر: مجموعة بيانات البنك الدولي عن الجنسين قائمة على إحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية

في تونس والمغرب والأردن ومصر والجزائر، تبلغ معدلات البطالة بين الشباب على الأقل ضعف معدل البطالة الإجمالي (انظر شكل 9-1)، وفي الجزائر ومصر والأردن تواجه الشباب معدلات بطالة تقترب من 50٪، وفي مصر والأردن تزيد البطالة بين الشباب بكثير عنها بين الشبان.

و ترتفع أيضا معدلات بطالة الشباب بين المواطنين في البحرين والمملكة العربية السعودية (قباني وكوثري - 2005).

2-1 عمل المرأة في اقتصادات المنطقة

نظرا لانخفاض معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل وارتفاع معدلات البطالة، تعمل 17 في المئة فقط من النساء مقابل 68% من الرجال، وهذا هو حتى الآن أدنى معدل من عمالة الإناث في العالم، وبحسب البلاد تشكل النساء ما بين 13% و 25% من مجموع العاملين.

عمل المرأة في المنطقة في المنظور العام

على النقيض من التحسن الكبير في التعليم في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، ما زالت فرص عمل النساء من جميع المستويات التعليمية محدودة، ويظهر ذلك بصورة ملفتة لا سيما بالنسبة للنساء الأصغر سنا والأكثر تعليما.

متوسط معدلات عمالة الإناث في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا منخفضة فهي 19,7% في شمال أفريقيا و 15,3% في الشرق الأوسط، على الرغم من المعدلات العالية نسبيا في بلاد الخليج (منظمة العمل الدولية - يوليو 2012)، و يمكن مقارنة هذا بالمتوسط العالمي البالغ 47,8% و بأدنى معدلات العمل 30,4% في جنوب آسيا، وبأعلى معدل عمل للإناث في العالم في شرق آسيا (64%)، و يمثل من 3 إلى 4 أضعاف المعدل في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا (جدول 1)، و معدل توظيف الرجال يزيد بنسبة 52,8 نقطة مئوية عن المرأة في الشرق الأوسط، ويزيد بنسبة 48,5 نقطة مئوية في شمال أفريقيا.

كانت هناك زيادة مستمرة في نسبة الموظفات في القوة العاملة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا من عام 1970 إلى 2005 في جميع البلاد التي تتوفر عنها البيانات (انظر جدول 1)، و منذ عام 2005، مع ذلك، توقفت نسبة النساء العاملات في القوة العاملة أو حتى تراجعت⁽⁶⁾.

جدول 1-1 حصة الإناث من مجموع العاملين - نسبة مئوية في اقتصادات مختارة في المنطقة

2010	2005	2000	منتصف التسعينات	1990	1980	1970	
*15.1 (2010)	*16.7 (2004)			10	8	5	الجزائر
*19.6 (2010)	19.0 (2006)	*21.4	17.7 (1995)	16	9	9	مصر
		*20.3		11	8	-	العراق
			11(1993)	10	9	-	الأردن
	*25.2	*32.3		21	14	8	الكويت
21.1	*27.0	**-*25.9	(1992)22	25	18	-	المغرب
*12.9	*13.4) *17.0 (2001	(1991)17	15	9	10	سوريا
*25.0		*24.6	23 (1994)	17	15	6	تونس

المصادر: 1970-1990 من جدول 2-3 Moghdam 2003 القائم على بيانات إحصاءات الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة و الكتاب السنوي لإحصائيات العمل (منظمة العمل الدولية 2000-2009)، الأرقام الناقصة تعني انه لم يرد بيانها في هذه المصادر. *كافة الأشخاص العاملين - ** جمهور البحث سن 7 سنوات فأكثر.

ومع ذلك، وعلى مدى فترة العشر سنوات المنتهية في عام 2012، ارتفعت النسبة الإجمالية لعمالة الإناث من 16,6٪ إلى 19,7٪ في شمال أفريقيا ومن 13,7٪ إلى 15,3٪ في الشرق الأوسط، وكانت الزيادة أكبر نسبيا في شمال أفريقيا (منظمة العمل الدولية - يوليو 2012). و لما كان معدل عمالة الرجال لم يزد كثيرا فقد أدى هذا إلى انخفاض طفيف في الفجوة بين الجنسين في معدلات العمل، و ذلك بنسبة أكبر في شمال أفريقيا عما هي عليه في الشرق الأوسط.

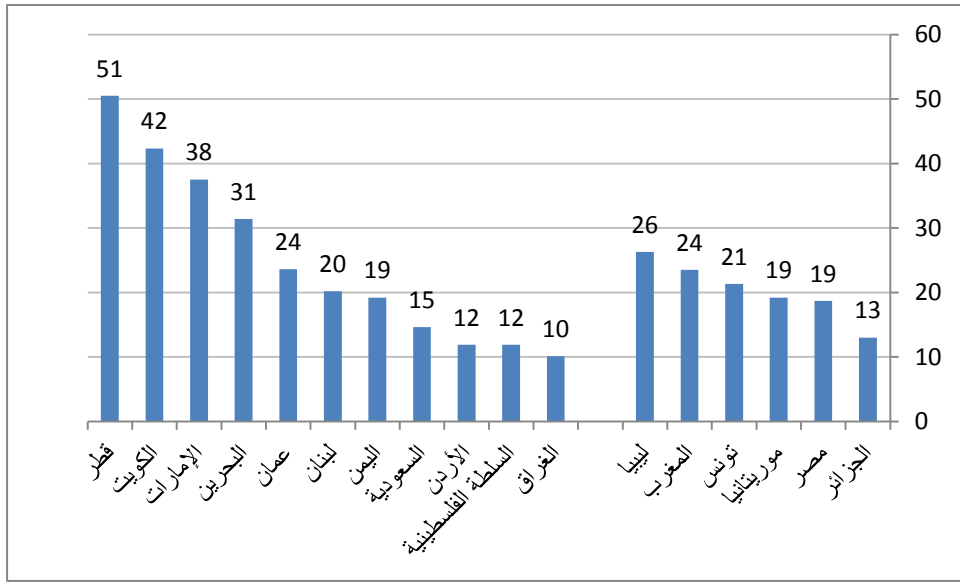
جدول 1-2 نسب عمالة الذكور والإناث إلى السكان ، سن 15 فأكثر 2002 و 2012، نسبة مئوية

الفجوة بين الجنسين (نقط مئوية)		نسبة العمالة إلى السكان إناث		نسبة العمالة إلى السكان ذكور		
2012	2002	2012	2002	2012	2002	
24.8	24.8	47.8	48.6	72.7	73.3	العالم
13.2	16.7	48.4	47.7	61.6	64.5	متقدمة شاملة الاتحاد الأوروبي
18.7	16.9	46.0	44.4	64.7	61.3	وسط و جنوب شرق أوروبا و رابطة الدول المستقلة
11.4	10.9	64.0	66.4	75.4	77.4	شرق آسيا
22.3	23.3	56.0	54.7	78.3	78.0	جنوب شرق آسيا و المحيط الهادي
48.1	45.7	30.4	34.2	78.5	79.8	جنوب آسيا
26.0	30.3	48.8	43.9	74.8	74.3	أمريكا اللاتينية و الكاريبي
52.8	52.6	15.3	13.7	68.2	66.3	الشرق الأوسط
48.5	49.5	19.7	16.6	68.3	66.2	شمال أفريقيا
11.6	12.9	59.2	57.4	70.8	70.4	أفريقيا جنوب الصحراء

ملحوظة: تقديرات عام 2012 أولية، الفجوة بين الجنسين تعادل الفارق بين معدلات الذكور و الإناث- التقديرات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية- المصدر: منظمة العمل الدولية- 2012.

كما هو مبين في شكل 1-10، تتراوح معدلات عمل الإناث في دول شمال أفريقيا ما بين 18% و 26% (باستثناء الجزائر، حيث المعدل أقل و يبلغ 13%)، في حين أن الفارق أكبر بكثير في بلاد أخرى في الشرق الأوسط، إذ يتراوح ما بين 10-11 في المائة (في العراق و السلطة الفلسطينية) و إلى مستويات إستثنائية عالية ما بين 30-50 في المئة في بعض بلاد مجلس التعاون الخليجي.⁽⁷⁾ فالوضع الديموغرافي في بلاد مجلس التعاون الخليجي غير مألوف، هناك عدد كبير بين السكان من المهاجرين الذين يعملون في الغالب (بما في ذلك النساء المهاجرات).

شكل 1-10 معدلات عمل الإناث في 18 من بلاد المنطقة - 2010- نسبة مئوية



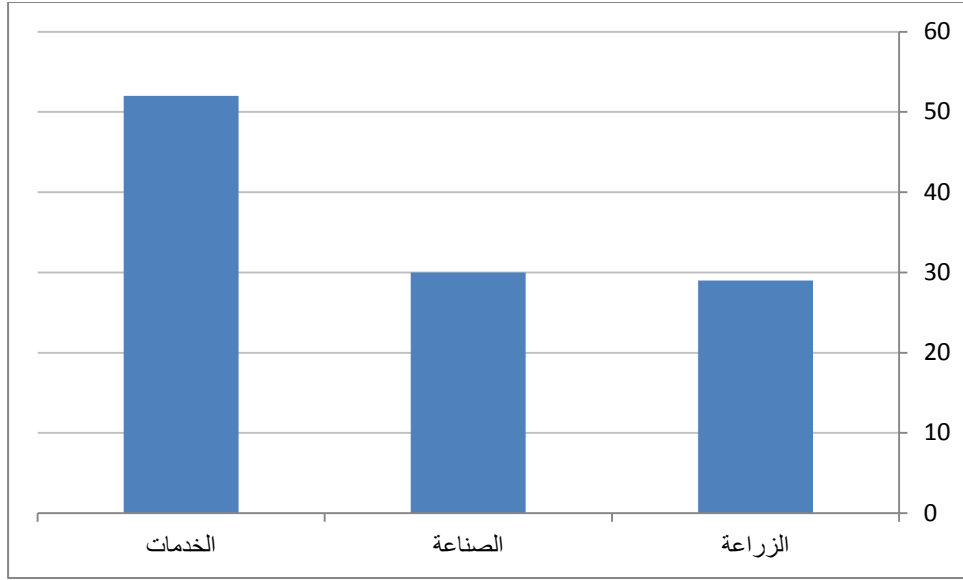
المصدر: قاعدة بيانات النساء - البنك الدولي - وضعت على أساس من بيانات منظمة العمل الدولية- في معظم الحالات في سن 15 سنة فأكثر

القوة العاملة النسائية في القطاعات الاقتصادية المختلفة

لا تتوفر بيانات عن عمل المرأة مقسمة بحسب القطاعات المختلفة سوي في اثنتين فقط من اقتصادات المنطقة هما : مصر والمغرب، و يبين الشكلان 1-11 و 1-12 حصة المرأة في كل من قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات في مصر والمغرب للفترة من عام 2000 إلى 2010. و تشمل القوة العاملة في كل قطاع العاملين في القطاع أو المتعاقدين للعمل مقابل أجر، أو لمكسب أو صالح الأسرة، ولا تقتصر على الموظفين، و في كل من مصر والمغرب، تستخدم العمالة النسائية كعنصر إنتاجي في الزراعة أكثر من القطاعات الأخرى وقد استمر نصيب المرأة من العمل في الزراعة في ازدياد على مر الزمن.

مربع 2-1 القوة العاملة النسائية بحسب القطاع الاقتصادي و الفئة المهنية في بلاد المنطقة

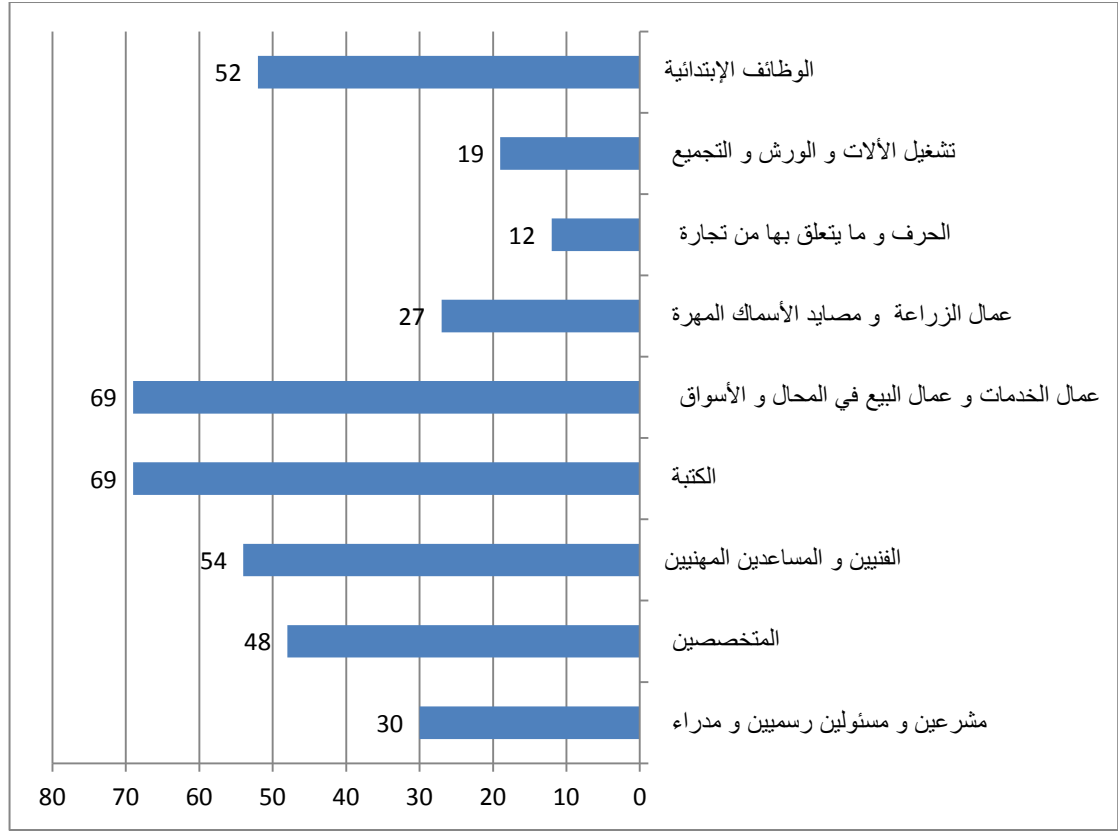
شكل 11-1 حصة المرأة في العمل في القطاعات الرئيسية 1998-2000 في بلاد المنظمة – نسبة مئوية



المصدر: توقعات العمل 2002 – جدول 10-2

ملحوظة: البيانات الخاصة بعمل المرأة في قطاع الصناعة غير متوفرة

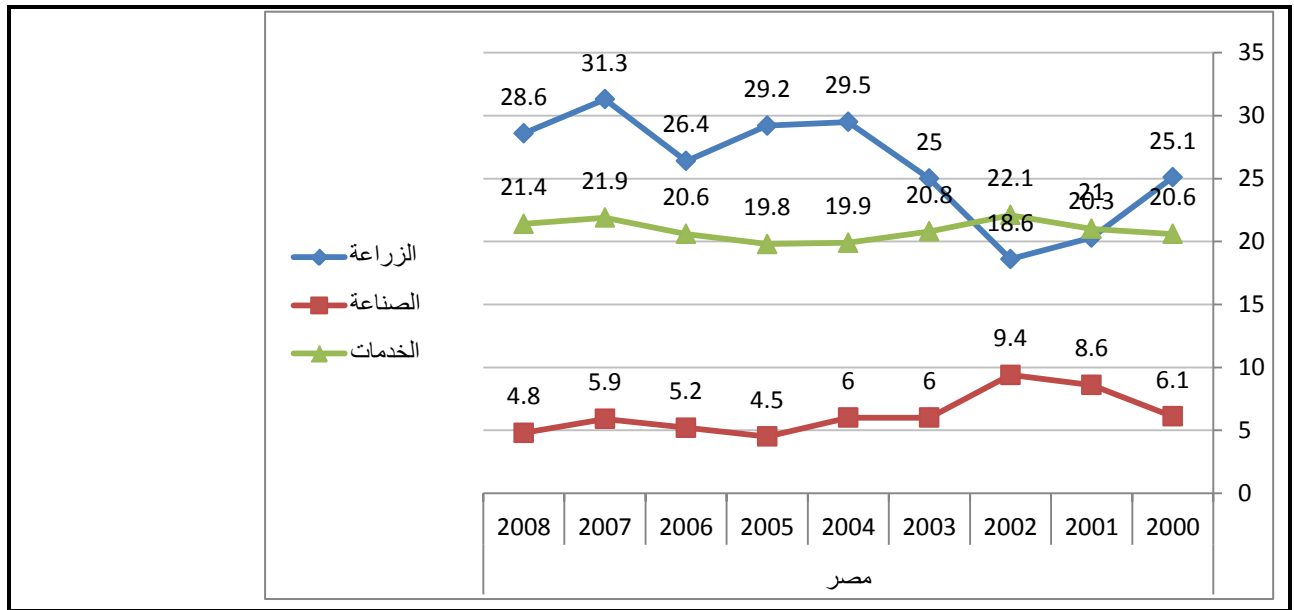
شكل 1-12 حصة المرأة في العمل حسب الفئة المهنية الرئيسية 1998:2000 – نسبة مئوية



المصدر: توقعات العمالة 2002- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية – جدول 10-2

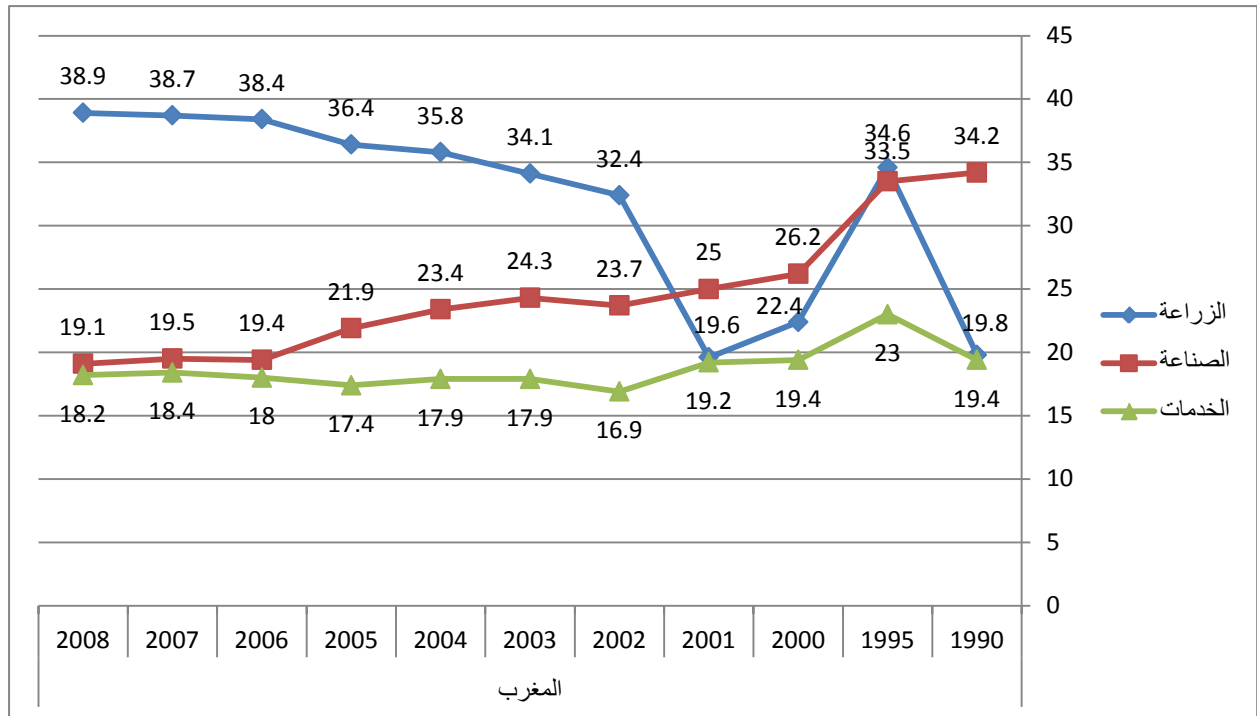
حصة المرأة وفقا للقطاع ترتفع في قطاع الخدمات (الشكل 1-11)، ففي هذا القطاع تشكل المرأة أكثر من نصف مجموع القوة العاملة، مقارنة بنسبة 30% في التصنيع وأقل قليلا في الزراعة، وهذا يعكس إلى حد ما المؤهلات الأعلى للمرأة، وخاصة في المجالات المتعلقة بقطاع الخدمات حيث تمثل المرأة 27% من الخريجين في مجالات الهندسة والتصنيع والبناء، بينما تمثل أكثر من 70% من الخريجين في مجالات التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية (المنظمة - 2012). ويبين الشكل 1-12 توزيع المرأة في العمل وفقا لنوع العمل، وتبدو مهارات المهن ومستويات دخلها أعلى في الجزء الأيمن من المقياس وتميل إلى الانخفاض كلما تحركنا نحو الجانب الأيسر من الجدول)، ويبين الرسم البياني أن المرأة تشكل 48% من المهنيين و 54% من أصحاب المهن التقنية أو تميل لأن تشكل الأغلبية في وظائف الخدمة المتوسطة (حوالي 70%)، وأقلية صغيرة في الزراعة والحرف ومواقع تشغيل الآلات.

شكل 13-1 حصة المرأة في العمل وفقا للقطاعات الرئيسية - مصر - 2008:2000- نسبة مئوية



المصدر: بيانات منظمة العمل الدولية (المؤشرات الرئيسية لسوق العمل - جدول 4 أ)

شكل 14 - 1 حصة المرأة في العمل وفقا للقطاعات الرئيسية - المغرب - 2008:2000- نسبة مئوية



المصدر: بيانات منظمة العمل الدولية (المؤشرات الرئيسيين لسوق العما - جدول 4 أ)

الزراعة

في السنوات الأخيرة أضافت الزراعة مساهمة ضئيلة بل متناقصة في معظم الحالات للنتائج القومي في أغلب اقتصادات الشرق الأوسط و شمال أفريقيا (أنظر جدول 3-1)، و لذلك فإن الزيادة في حصة عمل المرأة في هذا القطاع الزراعي كان له أثرا محدودا على معدل عمل المرأة في الاقتصاد ككل، و أسباب الزيادة في حصة العمل في القطاع الزراعي في مصر و المغرب (الشكل 11-1 و 12-1) لم تتضح بعد، على الرغم من أن هناك ما يشير إلى أن عددا أكبر من النساء أصبحن يعملن بأجر في الزراعة بما أن هناك السلاسل العالمية للقيمة كانت تبحث عن مدخلات أكثر من منتجي شمال أفريقيا (Dolan & Sorby دولان و سوربي-2003).

و مع ذلك يظل قطاع الزراعة جهة عمل لها قيمتها بالنسبة للمرأة في أجزاء عديدة من منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، بالإضافة إلى انه في هذا القطاع تشارك المرأة بالعمل بشكل غير رسمي أو لا تحصل على أجر قابل عملها، و ظروف عملها صعبة و الكثيرات لا يملكن الأرض التي يعملون عليها.

جدول 3-1 مساهمة القطاعات في إجمالي الناتج القومي في اقتصادات مختارة في المنطقة- نسبة مئوية -1990-2010

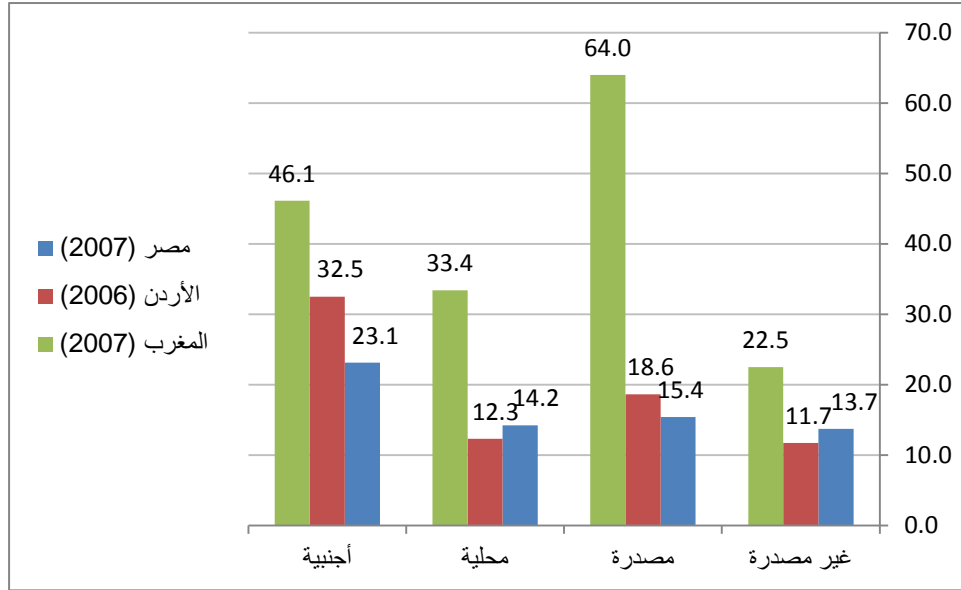
الخدمات			الصناعة (التصنيع)			الزراعة			
2010	2000	1990	2010	2000	1990	2010	2000	1990	
31	33	40	(6)62	(7)59	48	7	9	11	الجزائر
48	50	52	(15)38	(19)33	29	14	17	19	مصر
48	72	64	(19)31	(16)26	23	3	2	7	الردن
55	56	48	(13)30	(12)29	35	15	15	18	المغرب
61	58	49	(18)31	(18)30	35	9	11	14	تونس

المصدر: مؤشرات البنك الدولي - بيانات التصنيع لعام 2000 و 2011

على النقيض ظلت حصة الناتج الصناعي (بما في ذلك انتاج النفط) تتزايد بصفة عامة في اقتصادات المنطقة بما فيها مصر و المغرب بينما انخفضت حصة مشاركة المرأة في هذا القطاع، و تتفاوت أهمية هذا القطاع تفاوتاً كبيراً في اقتصادات المنطقة، ساهم التصنيع بنسبة 6% فقط في انتاج الجزائر في عام 2011، مقارنة بنسبة 18% في تونس (انظر الجدول 1-3)، و في عدد قليل من البلاد ذات الدخل المتوسط وفي البلاد غير النفطية في اقتصادات المنطقة، كما هو الحال في بلاد أخرى مماثلة في أجزاء أخرى من العالم، توسعت صناعات التجميع بشكل كبير في الثمانينات و التسعينات من القرن الماضي (البنك الدولي- 2013 ب) ولكنها عادت بعد ذلك و توقفت أو تراجعت .

تتجه صناعات التجميع لتوظيف نسب عالية للغاية من النساء، يرتبط انخفاض حصة المرأة في القطاع الصناعي في مصر والمغرب (الشكل 11-1 أ - و 11-1 ب) بالتطورات في هذا القطاع، ولا سيما بالارتفاع ثم الركود اللاحق لصناعة التجميع الخفيفة وكثيفة العمالة.

شكل 15-1 نسبة العاملين الثابتين بدوام كامل من الإناث (%) وفقاً لنوع الشركة (توجهها السوقي وملكيته) في مصر والأردن والمغرب سنوات متنوعة



المصدر: :: الدراسات المسحية للبنك الدولي في الموقع <http://www.Enterpriseurveys.org> التعريف و التغطية الشركات: تستخدم 5 أفراد أو أكثر، المصدرة: الشركات التي يكون لديها تصدير مباشر لنسبة 10% أو أكثر من المبيعات، أجنبية: الشركات التي يملكها أجانب بنسبة 10% أو أكثر.

ويوضح الشكل 15-1 مزيداً من التطور في توظيف المرأة في التصنيع في مصر والأردن والمغرب، وشركات التصنيع التي تزيد فيها حصص التصدير والتواجد الأجنبي في ملكيتها تميل إلى توظيف حصة أكبر من النساء العاملات. و حالة المغرب تثير الاهتمام في المنطقة حيث أن قطاع الصناعات التحويلية متنوع بشكل غير عادي، و في المغرب، تعمل النساء بأعداد كبيرة (وإن كانت تتدهور في بعض الحالات الآن) و ذلك عبر مجموعة واسعة بشكل غير عادي من الصناعات التحويلية، و في عام 2009، شكلت النساء 44%.

من العاملين في قطاع الصناعات التحويلية مقارنة على سبيل المثال بنسبة 11٪ في مصر (UNIDO، 2012)، كانت حصة المرأة في القوى العاملة في الصناعات التحويلية في المغرب أكثر من 40٪ في خمس صناعات مع تواجد بأكثر من 80٪ من النساء العاملات في صناعة الملابس في عام 2009 (الكتاب السنوي للإحصاءات منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "اليونيدو"- سنوات مختلفة) و لكن ضعف الأداء لصناعة الملابس- إلى حد كبير بالنسبة للصادرات- أدى إلى انخفاض نصيب المرأة في قطاع التصنيع وبالتالي في قطاع الصناعة ككل (Belarbi و آخرون 2013).

الخدمات

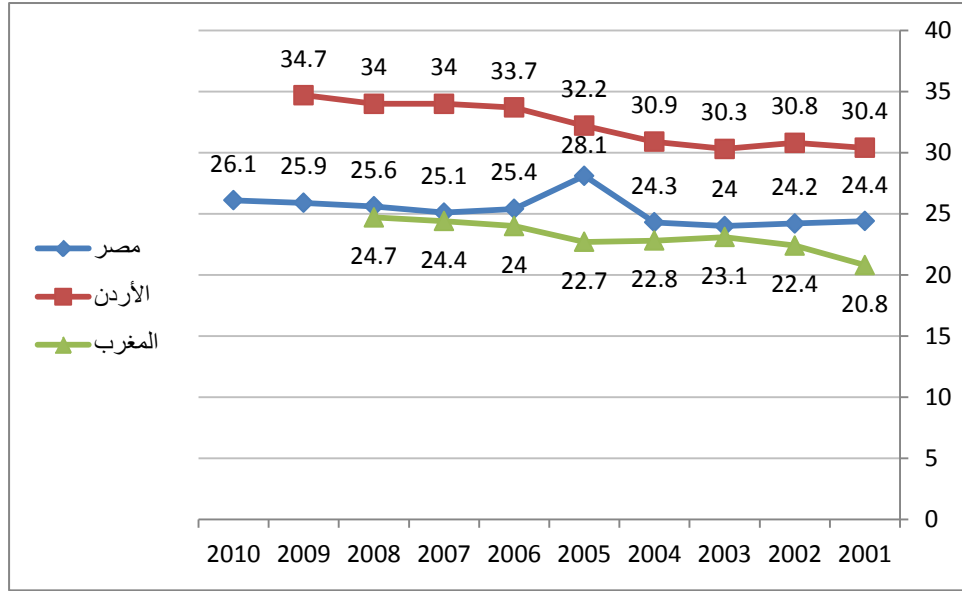
في مناطق أخرى ذات الدخل المتوسط من العالم، ارتفع نصيب المرأة في القوة العاملة بشكل كبير في قطاع الخدمات الخاص، وخاصة في صناعات معالجة البيانات و صناعات تكنولوجيا المعلومات الأخرى (IT)، وكذلك في صناعات خدمة الأعمال، فكلهما توظف أعدادا كبيرة نسبيا من النساء في القوة العاملة وعلى مستويات أعلى من المهارات عنها في الصناعات الأخرى، و في اقتصادات منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا لم يتطور نوع من النشاط مثله في المناطق الأخرى من العالم (المنظمة / مركز بحوث التنمية الدولية - 2013) لا تزال الخدمات الخاصة تهيمن عليها الأنشطة الموجهة نحو المستهلك مثل التجارة والتعاملات التجارية، حيث نجد عددا قليلا من النساء في القوة العاملة. وبالتالي ففي مصر والمغرب لم تتغير إلا بالكاد الحصة الإجمالية لعمالة الإناث في قطاع الخدمات . (الشكلان 11-1 أ- و 11-1 ب).

التوظيف في القطاع العام

يعتبر القطاع العام في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا قطاعا كبيرا بالمعايير الدولية، ولكن حجمه يتفاوت بشكل كبير عبر اقتصادات المنطقة ، ويتراوح إجمالي العمالة في القطاع العام من 10٪ من الوظائف في المغرب إلى أكثر من 70٪ من المواطنين (غير المهاجرين) في دول مجلس التعاون الخليجي (البنك الدولي 2008).

ترتفع نسبة النساء في مجموع العمالة في القطاع العام نسبيا وتزايد في البلاد التي تتوفر عنها البيانات (انظر الشكل 1-13)، و في المغرب ومصر تزيد نسبة حصة المرأة عن نسبتها في القوة العاملة خارج القطاع الزراعي (الشكل أرقام 11-1 أ و 11-1 ب)، (البيانات غير متوفرة بالنسبة للأردن). في حين أن حصة المرأة في القطاع العام ككل و في التعليم والصحة مرتفعة، فهي أقل بكثير في الشركات المملوكة للدولة إذ كانت تشكل 12٪ من القوة العاملة في الشركات المملوكة للدولة في مصر، 15٪ في الأردن و 17٪ في المغرب في عام 2008.

شكل 16-1 حصة المرأة في القوة العاملة بالقطاع العام: مصر و الأردن و المغرب 2001-2010 - نسبة مئوية



المصدر: منظمة العمل الدولية - إحصاءات العمل

عمل المرأة حسب فئة الوظيفة

من السمات الأخرى لعمل المرأة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا هي أن الفجوة بين الجنسين في الوظائف التي تتطلب مؤهلات متقدمة أقل منها في المهن الأخرى (انظر الشكل 1-14). وهذا يعكس الزيادة في تحصيل المرأة للعلم، تؤكدت هذه البيانات من مصادر أخرى مثل ترتيب بلاد العالم بالنسبة لنصيب المرأة في المهن التي تتطلب مهارات عالية أعدت للمنتدى الاقتصادي العالمي، و خارج قطاعات الزراعة غالبا ما تكون حصة المرأة من العمل أعلى في الوظائف التي تحتاج للمهارة و في الوظائف المتخصصة (المديرين والمهنيين) و في موقع وسطي في "المناصب العليا" في الوظائف والخدمات، وفي أدنى المستويات في الوظائف الابتدائية و الوظائف البسيطة و اليدوية والحرف اليدوية وتشغيل الآلات⁽⁸⁾ (أسعد وآخرون، 2012).

شكل 17-1 نسبة النساء من بين مجموع العاملين في الوظائف التخصصية و التقنية - اقتصادات المنطقة - نسبة مئوية



المصدر: البنك الدولي مجموعة بيانات النوع

ملحوظة: "الوظائف التخصصية و التقنية " تحتل مرتبة عالية في تصنيف الوظائف و عموما هي الأعلى اجرا، وتشير إلى وظائف تنطوي على مهام واسعة النطاق و معقدة و على واجبات يقوم بها عاملون ممن هم على مستوى عالي من التأهيل العلمي الرسمي.

أوضاع عمل المرأة

لا يوجد سوى بيانات محدودة عن أوضاع توظيف المرأة، فلا توجد - على سبيل المثال- معلومات عن حصة المرأة في العمل بعض الوقت أو عن مدة عقود العمل مدفوع الأجر (دائمة، مؤقتة أو موسمية) للنساء مقارنة بالرجال. ومع ذلك، هناك بعض المعلومات عن دفع الأجور حسب النوع الاجتماعي وحول شروط عمل المرأة مقارنة بالرجل.⁽⁹⁾

وتبين مصادر مختلفة أن المرأة في اقتصادات الشرق الأوسط و شمال أفريقيا يدفع لها أقل من الرجل، كما هو الحال في بلاد أخرى حول العالم. و من الصعوبة بمكان تقدير حجم الفجوة بين الجنسين في الأجور، فإن بيانات الأجور مبعثرة و حسابات الفجوة بين الجنسين غالبا ما تكون غير صالحة للاستعمال (Hausmann هوسمان وآخرون، 2012).

جدول 4-1 نسبة أجور الإناث مقارنة بالذكور في التصنيع- سنوات متنوعة-2007 – 2010

السلطة الفلسطينية	عمان	الأردن	مصر	البحرين
0.53	1.42	0.61	0.76	0.77

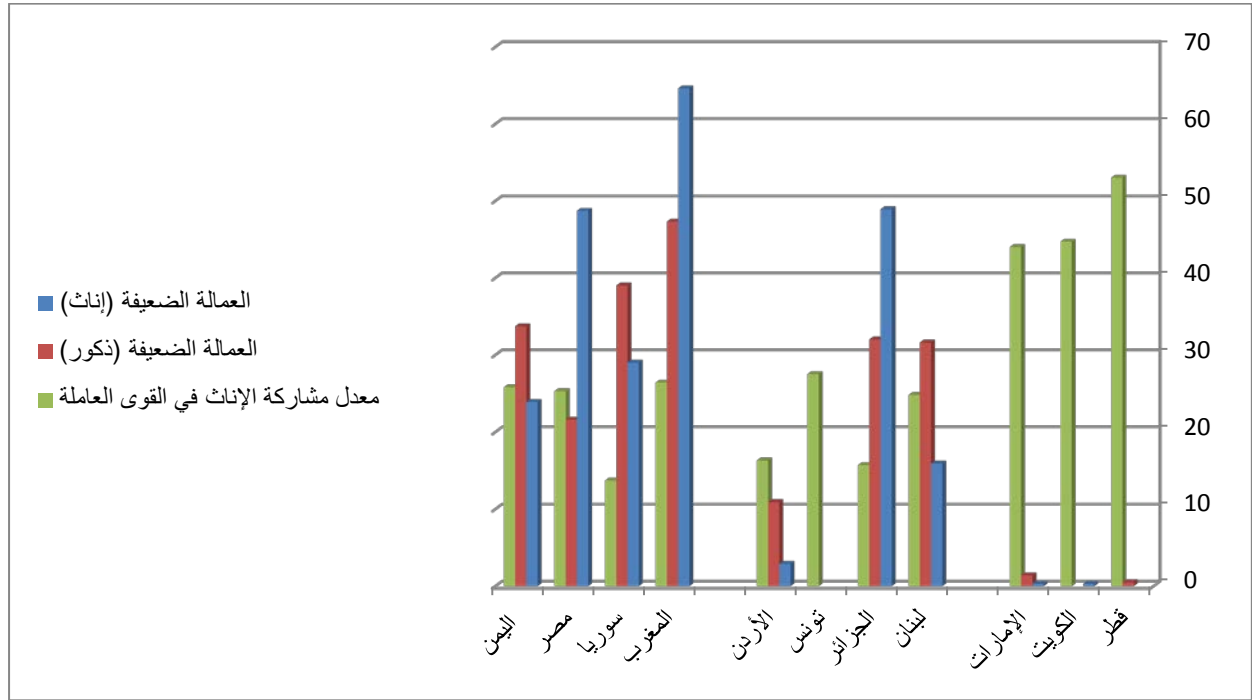
المصدر قاعدة بيانات البنك الدولي عن النوع

للتقدير السليم لفوارق الأجور، يجب أن تؤخذ في الحسبان القطاعات الاقتصادية ومستويات التعليم. ويبيّن الجدول 4-1 معلومات عن الفوارق في الأجور داخل قطاع واحد - التصنيع و باستثناء عمان⁽¹⁰⁾، ففي المتوسط تدفع للنساء أجور أقل بكثير من الرجال حيث تتراوح من النصف إلى ثلاثة أرباع أجور الذكور، ولا تتوفر بيانات الأجور عموماً بحيث يمكن أن تقارن ببيانات الأجور المماثلة، إذ يتطلب ذلك تحويل البيانات الخام في الجدول 4-1 بحيث تبيّن الفروق المهنية والتعليمية. وتسمح البيانات بعمل ذلك بالنسبة لمصر. فإن أجور الإناث في القطاع الخاص في مصر تمثل نحو نصف أجور الذكور إذا ما أخذت هذه الفروق في الاعتبار (أسعد - 2005).

هناك جانبان آخران من شروط عمل المرأة يتعين النظر فيهما. ويوفر الشكل 1-15 معلومات عن نوع فرص العمل المتاحة للعمال، مع الإشارة إلى الحصة الخاصة بالعمال "الضعفاء". باستخدام تعريف منظمة العمل الدولية تتضمن فئة العمال "الضعفاء" من يعملون بدون أجر للأسرة و من يعملون لحسابهم الخاص، و بالمقارنة بالبلاد الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حيث تم التعرف في عام 2009 على نسبة 14,5% من بين النساء يعملن في وظائف ضعيفة مقابل 16% من بين الرجال، إلا أن معدلات الوظائف الضعيفة أعلى بين النساء في عدد من اقتصادات المنطقة، ويكشف الشكل 1-15 ترابط معقد بين مستوي الدخل الوطني للفرد، ومعدلات مشاركة المرأة في القوة العاملة وحصة النساء العاملات في الوظائف الضعيفة، وفي دول الخليج الغنية بالنفط -حيث يتراوح دخل الفرد ما بين أربعين و سبعين ألف دولار أمريكي - ترتفع مستويات المشاركة بشكل استثنائي و فرص العمل وفيرة للنساء (والرجال) و تقريباً كلها في وظائف مدفوعة الأجر و مستقرة، وفي البلدان ذات الدخل المتوسط (لبنان والجزائر وتونس والأردن، حيث يتراوح دخل الفرد تقريباً من أربعة آلاف إلى ثمانية آلاف دولار أمريكي)، نجد أن مشاركة المرأة في قوة العمل منخفضة (باستثناء الجزائر) ونسبة الوظائف الضعيفة منخفضة أيضاً.

و المجموعة الأخيرة تضم المجموعة الأقل دخلاً في المنطقة (المغرب و سوريا ومصر و اليمن) حيث يتراوح دخل الفرد ما بين ألف و ثلاثة آلاف دولار، و هذه المجموعة لديها معدلات أكبر من مشاركة المرأة في القوة العاملة و لكن أيضاً أكبر نسبة من الوظائف الضعيفة، و يعاني فيها الرجل أيضاً من مستويات مرتفعة من الوظائف الضعيفة ولكن بدرجة أقل من المرأة.

الشكل 1-18: نصيب العاملين في وظائف ضعيفة من الإناث والذكور و معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة – أقرب سنة متاحة (حوالي 2009) نسبة مئوية



المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي عن النوع - قائمة على أساس بيانات منظمة العمل الدولية. البلاد مرتبة وفقاً للدخل القومي باستخدام مؤشرات البنك الدولي (نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي - منهج أطلس عام 2009)، تشمل البيانات في هذا الشكل المواطنين فقط (ولا تشمل السكان المقيمين الذين يتضمنون المهاجرين).

و هناك جانب آخر للعمل الضعيف وهو غياب الشكليات، و على الرغم من أن المعلومات المتوفرة عنه هزيلة يبدو أن نطاق الأنشطة غير الرسمية يتنوع بشكل كبير في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، وبفحص هذه القضية تبين أن 75% من القوة العاملة في العراق تعمل حالياً في ظل عمالة غير الرسمية بينما يشكل القطاع الرسمي 20% من إجمالي الناتج المحلي في سوريا وهو 22% في الأردن و 27% في اليمن و 37% في المغرب (ستيفينسون - Stevenson, 2010)، و في أجزاء أخرى من العالم يرتبط العمل غير الرسمي بشدة بعمل الإناث (أسعد و آخرون - 2012)، و لكن ليست هذه هي الحالة في اقتصادات المنطقة، فالمرأة أقل و ليست أكثر استعداداً للعمل غير الرسمي في اقتصادات المنطقة، وتشير البيانات الخاصة بمصر و السلطة الفلسطينية الواردة في جدول 1-5 أنه خارج قطاع الزراعة تعمل نسبة من النساء أقل من الرجال في العمل غير الرسمي.

جدول 5-1 الأفراد العاملون في أعمال غير رسمية في الأنشطة غير الزراعية- نسبة مئوية من المجموع

السلطة الفلسطينية(2010)		مصر 2000	
إناث	ذكور	إناث	ذكور
42,0	59.9	23,1	56,3

المصدر: منظمة العمل الدولية المؤشرات الرئيسية لسوق العمل- لا توجد بيانات بالنسبة للاقتصادات الأخرى

ومن المعتقد أن مستوى الوظائف غير الرسمية قد ارتفع بشكل حاد في اقتصادات المنطقة في التسعينات من القرن الماضي (أسعد - غير مؤرخ، يوسف 2004)

مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في اقتصادات الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

في اقتصادات المنطقة هناك حوالي 12% من النساء البالغات رائدات أعمال بالمقارنة بنسبة 31% للرجال و هذه هي أوسع فجوة بين الجنسين عبر مناطق العالم، وريادة الأعمال لها جاذبيتها بالنسبة للمرأة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا ربما بالمقارنة بصعوبات التوظيف في الأنواع الأخرى من العمل، و الفجوة أقل في ريادة الأعمال منها في التوظيف، فإن الرجل يمثل ما بين ضعفين و نصف و ثلاثة أضعاف و نصف في ريادة الأعمال في الانضمام للقوة العاملة و لكنه يمثل ضعف المرأة فقط في دخول مجال الأعمال. (أنظر جدول 6-1).

جدول 6-1 الفجوات بين الجنسين في التوظيف و في ريادة الأعمال مقارنة بين المناطق الفرعية

في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا (2009)

الشرقية	الوسطى	الغربية	الشرق الأوسط و شمال أفريقيا	
2,7:1	3,5:1	2,5:1	2,9:1	الفجوة في التوظيف: معدل مشاركة الإناث: الذكور
1: 2,-	2,2:1	2,1:1	2,1:1	الفجوة في نشاط ريادة الأعمال معدل مشاركة الإناث: للذكور

المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية/مركز بحوث التنمية الدولية 2013 مع التعديلات - بناء على بيانات منظمة العمل الدولية و المرصد العالمي لريادة الأعمال

ملاحظة: تضم المنطقة الفرعية "الغربية" بلاد المغرب و تضم "الوسطى" البلاد شرق الأوسطية بالإضافة إلى مصر و تشمل المنطقة "الشرقية" البلاد المطلة على الخليج، و هذا التجميع في ثلاث مجموعات هو تجميع مخصص لبيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال ، و قد قام به "رينولدز - Reynolds" (يصدر قريبا) ذلك أن مجموعة بيانات المرصد تحتوي على ملاحظات قليلة و محدودة عن رائدات الأعمال تسمح بتحليل موسع عن النوع يتم على مستوى كل بلد على حدة.

مربع 3-1 ريادة الأعمال في البلاد الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

هناك فجوة كبيرة بين الجنسين في أنشطة ريادة الأعمال في البلاد الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ففي المتوسط تنشط 5,9% من النساء البالغات في المراحل البائدة والجديدة في مشروعات الأعمال مقارنة بنسبة 10,8% من الرجال،⁽¹¹⁾ و تبين حوالي 35% من الشركات مشاركة المرأة في ملكيتها، و لكن 18% فقط من الشركات لديها مدراء كبار من الإناث⁽¹²⁾، و على الرغم من التقدم في التعليم و في المشاركة في سوق العمل و في التوظيف فإن المرأة ماتزال نادرة الوجود في المستويات العليا في مجال الأعمال في بلاد منظمة التعاون الاقتصادية والتنمية، و بينما 6% من مجموع الرجال المشتغلين هم ذاتهم أصحاب أعمال في بلاد المنظمة في عام 2010 كان هذا صحيحا بنسبة 2% فقط من مجموع النساء المشتغلات⁽¹³⁾.

نشاط المرأة في ريادة الأعمال

تأتي دلائل المقارنة عن ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا من مصدرين رئيسيين للإحصاء الدولي، المصدر الأول هو المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) و يركز على أنشطة ريادة الأعمال الفردية و التطلعات و التوجهات و لا يعبر اهتماما لنوع المشروعات و ليست هناك قيود بالنسبة لحجم المشروع الريادي أو شكله القانوني، و بينما يبدو أن الرجل أكثر استعدادا من المرأة للقيام بمشروع ريادي في كافة مناطق العالم (المرصد العالمي- 2012) فإن الفجوة بين الجنسين أكثر اتساعا بشكل استثنائي في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، و المصدر الثاني للإحصاءات هو تقرير البنك الدولي عن المشروعات و يركز على الأداء الاقتصادي و عوائق النمو و الربحية و ذلك بالنسبة للمشروعات المسجلة و تستخدم خمسة عاملين فأكثر⁽¹⁴⁾ و وفقا لهذا المصدر و للمتعرف عليه دوليا لا تكون للمنطقة سوى نسبة صغيرة من المشروعات التي تملكها أو تديرها المرأة و مسجلة رسميا.

يسجل المرصد العالمي أنواعا مختلفة، ففي المتوسط نجد أنه في 10 من اقتصادات المنطقة تنشط 8,5% من النساء البالغات في المشاريع الناشئة والجديدة (رائدات أعمال يشاركن بنشاط في التخطيط لمشروع، أو يقمن بالفعل بتشغيل مشروع جديد استمر في دفع الأجر أقل من 3 شهور ، وكذلك صاحبات المشاريع الجديدة و مدراءها ممن دفعن أجر لمدة 3 إلى 42 شهرا) مقارنة بنسبة 18,4% من الرجال البالغين، و على الرغم من أن الفجوة بين الجنسين واسعة فأنها أقل بكثير من الفجوة العامة بين الجنسين في العمل، مما يبين جاذبية ريادة الأعمال بالنسبة للمرأة.

إن حصة السكان البالغين العاملين كملاك و مديري المشاريع "المستقرة" (تعمل منذ أكثر من 42 شهرا) هي أقل من ذلك بكثير، و الفجوة بين الجنسين فيها أوسع: 3,56% بين النساء مقارنة بنسبة 12,93% بين الرجال. و بشكل عام 12% من النساء ينشطن في ريادة الأعمال، أي أقل من نصف المعدل بين الرجال (31%) و من بين كل 10 رجال يعملون في المرحلة المبكرة من ريادة الأعمال هناك 7 يملكون أو يديرون مشروعات مستقرة ، في حين أن بين كل 10 نساء في المرحلة المبكرة للنشاط الريادي هناك ما يزيد قليلا فقط عن 4 نساء يرتبطن بمشروعات مستقرة.

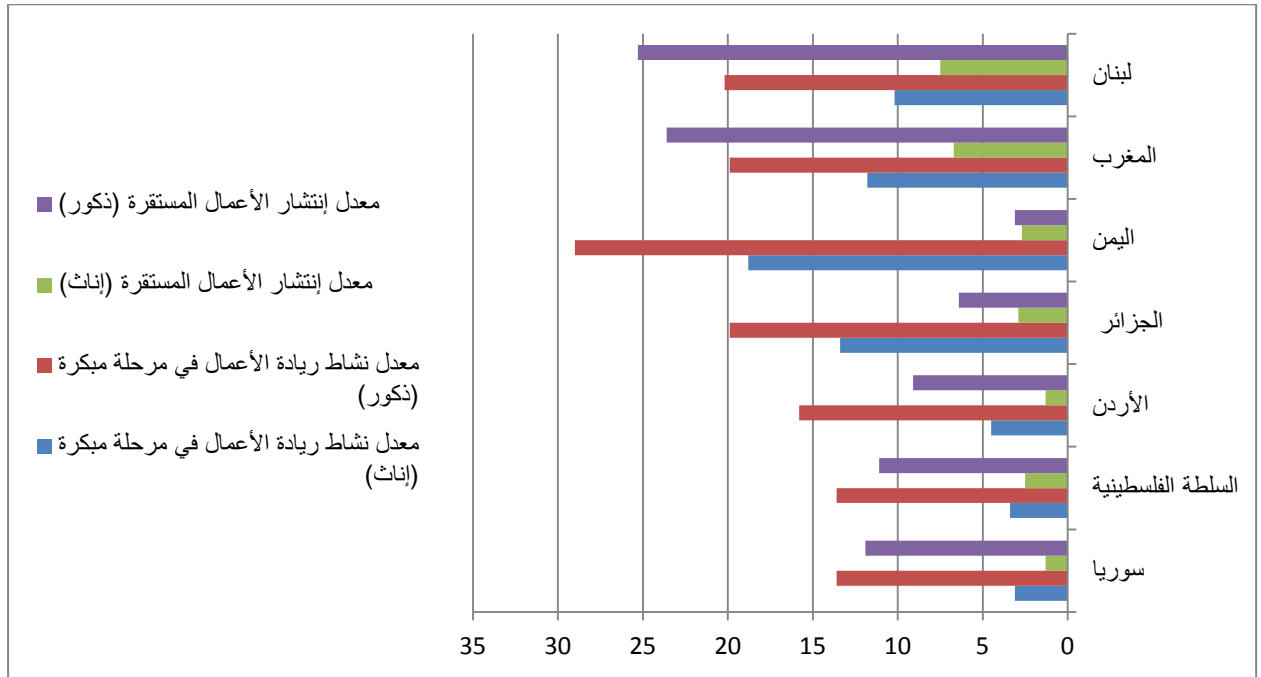
جدول 7-1 معدلات النشاط الريادي مقسمة حسب النوع - في المنطقة- حصة السكان البالغين - نسبة مئوية

معدل النشاط	مرحلة مبكرة (مشروعات وليدة أو جديدة)	مرحلة مستقرة للمشروع (<3,5 سنة)	المجموع
إناث	8,5	3,65	12,15
ذكور	18,4	12,93	31,13

المصدر: رينولدز - Reynolds (ينشر قريبا) على أساس بيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال عن 10 بلاد هي الجزائر ومصر و الأردن و لبنان و المغرب و السعودية و سوريا و تونس و الإمارات العربية المتحدة و السلطة الفلسطينية (الكل عام 2009 باستثناء مصر 2008).

هناك تباين واضح بين البلاد في معدلات النشاط الريادي للجنسين عبر بلاد منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا (الشكل 1-16)، فمن جانب هناك بلاد يكون فيها عدد رواد الأعمال حديثي النشاط - سواء من الرجال أو النساء - أكبر من الأعداد التي تقوم بإدارة أعمال مستقرة: هذا هو الوضع في كل من الأردن وسوريا و السلطة الفلسطينية و ربما بقدر أكبر في اليمن و الجزائر.

شكل 1-19 معدلات أنشطة ريادة الأعمال في المرحلة المبكرة و المعدلات المرجحة لملكية/إدارة المشروعات المستقرة وفقا للنوع في بلاد مختارة - نسبة مئوية



المصدر: التقارير الوطنية للمرصد العالمي لريادة الأعمال و التقرير الإقليمي للمرصد عام 2010 عن المنطقة

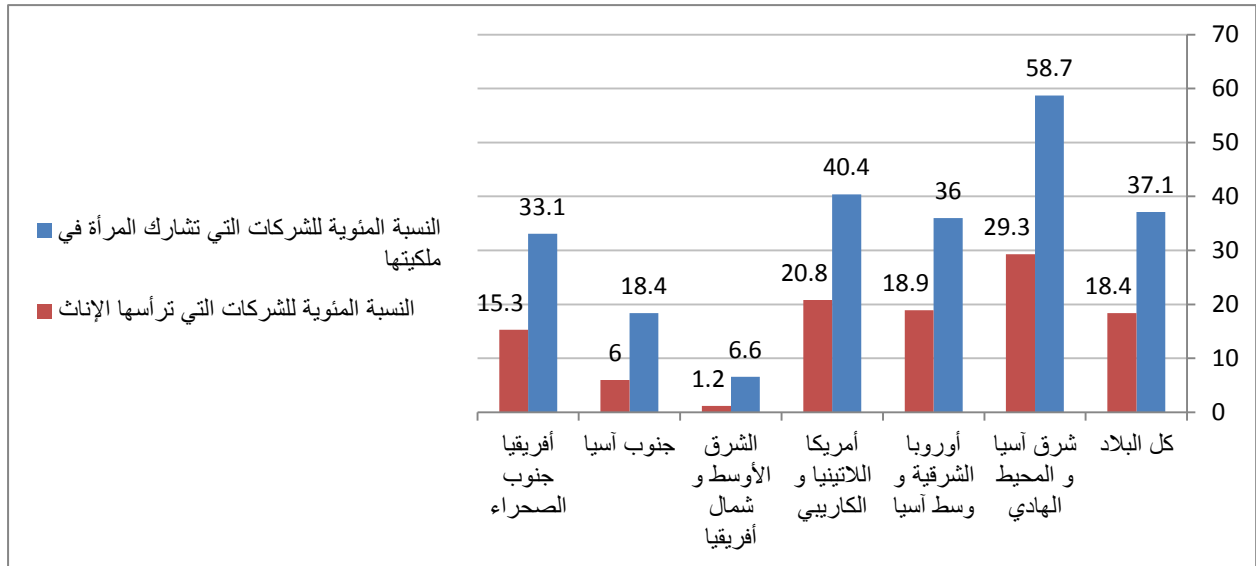
في المغرب و لبنان يختلف الوضع قليلا حيث يشارك المزيد من الرجال في أنشطة الأعمال المستقرة وليس في أنشطة ريادة الأعمال الجديدة، و يوازي ذلك و بالمقارنة مع الاقتصادات الأخرى في المنطقة ، نجد أن كل من البلدين بها معدلات مرتفعة بشكل غير عادي من النساء الناشطات في المشروعات المستتبة، و النتائج ترتبط ارتباطا وثيقا بحقيقة أن المغرب و لبنان نوعان من الاقتصادات في المنطقة - خارج دول مجلس التعاون الخليجي- لديها ثقافة العمل الحر قوية واقتصاد قطاع خاص حيوي (ستيفنسون- Stevenson - 2010).

المرأة في قطاع الأعمال الرسمي

هناك بيانات إضافية تستكمل الصورة عن رائدات الأعمال، إن حصة الشركات التي تملكها أو تديرها المرأة من بين الشركات المسجلة بجميع الأحجام (من التي تستخدم 5 موظفين أو أكثر) منخفضة للغاية في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا بالمقارنة بالمناطق الأخرى في العالم، و ذلك بالنسبة للبلاد التي تتوفر عنها البيانات (انظر الشكل 1-5 و الجدول 1-8).

شكل 1-20 حصة الأعمال المسجلة لتي تملكها المرأة أو تديرها المرأة في مناطق مختارة

الشركات التي تستخدم 5 عاملين فأكثر- آخر سنة متاحة- نسبة مئوية



المصدر: الدراسة المسحية للبنك الدولي

جدول 8-1 حصة الأعمال المسجلة التي تملكها المرأة أو تديرها في بلاد مختارة بالمنطقة

الشركات التي تستخدم 5 عاملين فأكثر - آخر سنة متاحة - نسبة مئوية

شركات تراسها المرأة	مشاركة المرأة في الملكية	
	15	الجزائر 2007
	34	مصر 2008
2,4	6,8	العراق 2011
	13,1	الأردن 2006
29,1	33,5	لبنان 2009
	12,3	موريتانيا 2006
22,8	13,1	المغرب 2007
	14,4	سوريا 2006
	18	السلطة الفلسطينية 2006
0,2	6,4	اليمن 2010
1,2	6,6	متوسط المنطقة

المصدر: الدراسات المسحية للبنك الدولي عن المشروعات

<http://www.enterprisesurveys.org/Data/ExploreTopics/gender>.

إن تعريف ملكية المرأة وفق الصيغة المستخدمة في استقصاءات المشروعات التي يجريها البنك الدولي واسع للغاية، وبالتالي فإن البيانات تشير إلى الحد الأقصى بدلاً من المقياس الفعلي، فمشاركة المرأة في الملكية يشير إلى وجود امرأة واحدة على الأقل بين ملاك المشروع، وللمقارنة فإن قانون ملكية المرأة لمؤسسات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية، يُعرف "مؤسسات الأعمال المملوكة للنساء" بأنها المؤسسات التي تمتلك فيها امرأة واحدة أو مجموعة من النساء 51٪ على الأقل من أصولها، واتقوم أو يقمن فيها بأعمال الإدارة والتشغيل؛ و"الإدارة" تعني هنا اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات بينما يعني "التشغيل" المشاركة اليومية في الأعمال الإدارية. (سيمافي - Simavi و آخرون - 2010). وفي حالة تطبيق هذا التعريف الأكثر دقة، فإن المستويات المسجلة لملكية النساء من الشركات في منطقة الشرق الأوسط ستكون بلا شك أقل، وربما أقل من ذلك بكثير، لقد تم في الواقع تغيير تعريف "ملكية المرأة" في أداة المسح،⁽¹⁵⁾ وبالتالي فإن الاستقصاءات المستقبلية لمؤسسات الأعمال التي يجريها البنك الدولي في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا سوف تظهر على المدى القريب، وبدون شك مستوى منخفضاً لمشاركة الإناث في مجال الأعمال.

السمات الشخصية لرواد الأعمال (16)

بصفة عامة يوجد تشابه كبير بين رواد الأعمال من الرجال والنساء في منطقة الشرق الأوسط من حيث توزيع الفئة العمرية، ومستويات الطموح أو القلق حيال ريادة الأعمال، والاهتمام بالأسواق الدولية، والدوافع والتوقعات بشأن نمو مشروعاتهم. ومع ذلك، هناك تباينات كبيرة تتضح في ثلاثة أبعاد.

أولاً: رائدات الأعمال يأتين من أسر ذات دخل منخفض أكثر من نظرائهن من الرجال. وبذلك فإن المرأة يمكنها الاعتماد على موارد أسرية أقل لبدء أي مشروع تجاري.

ثانياً: مالكات الأعمال والمديرات في كافة مراحل المشروعات، حصلن على تعليم أقل من الرجال، ولكنهن أكثر ثقافة من المرأة العادية. ومع ذلك، فإن المستوى الثقافي لرائدات الأعمال أقرب إلى المستوى الخاص بالسواد الأعظم من النساء، من ذلك الخاص بالمرأة الملتحقة بالقوة العاملة، والتي تصبو إلى أن تكون أكثر تعليماً.

ثالثاً: رائدات الأعمال لديهن خبرة أقل بكثير في مجال العمل من الرجال (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية/ المركز الدولي لبحوث التنمية - 2013) وهناك نسبة عالية من النساء انخرطن ودون خبرة سابقة في العمل بالمرحلة المبكرة من النشاط الريادي في الجزائر والمغرب وتونس.⁽¹⁷⁾ وهذا أمر مهم لأن الخبرة في مجال العمل هي العنصر الحاسم في عملية الاستعداد للنشاط الريادي وقيادته. وتشير الدراسات الدولية إلى الترابط القوي بين التوظيف وريادة الأعمال، وقد يكون انخفاض معدلات توظيف الإناث في المنطقة مترابطاً ارتباطاً وثيقاً بانخفاض معدلات التوظيف بشكل عام بالحد من رغبة المرأة وقدرتها على التحول إلى رائدة أعمال. (رينولدز - Reynolds - ينشر قريباً و المنظمة/المركز الدولي لبحوث التنمية -2013).

السمات الأساسية لمشروعات المرأة

توجد أيضاً اختلافات في أنواع المشروعات التي يؤسسها ويديرها رواد الأعمال من الرجال والنساء في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، أولها أن الأعمال التجارية للمرأة أكثر تركيزاً على الأنشطة الشخصية والموجهة للمستهلك مثل الصحة والجمال (و ليس على خدمات الأعمال مثل المحاسبة)، وفي أنشطة الإنتاج التكنولوجي البسيط، دون التحول على سبيل المثال إلى مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) أو المكونات مشروعات المرأة معظمها قائم و يعمل منذ وقت قريب عن الأعمال الخاصة بالرجال، وهذا يتفق مع نسبة النساء اللاتي يشكلن أكثر من 30% من بين الشركات الناشئة، و أقل من 20% من بين أصحاب الشركات الناضجة والمستقرة، فمشاركة المرأة في الشركات الصغرى هو العامل الأكثر انتشاراً في جميع مناطق العالم، ولكن التحيز ضد مشاركة المرأة في المشروعات المستقرة أكبر بكثير في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا أكبر بكثير منه في المناطق الأخرى. (رينولدز - Reynolds - ينشر قريباً).

ومع ذلك ففي جوانب أخرى، هناك اختلافات أقل درجة بين مشروعات للنساء والرجال، فانتشار شركات واعدة (التي تقاس بتوقعات رائد الأعمال حيال الجيل المستقبلي من العمالة وغيرها من المتغيرات) يتشابه بين رواد الأعمال من الجنسين. (رينولدز- Reynolds- ينشر قريبا). ومن حيث حجم مشروع الأعمال ، فإن الاختلافات هي الأخرى محدودة. ويوضح الجدول 9 أن كل رواد الأعمال تقريبا في الجزائر ومصر يستخدمون موظفين وهناك فارق ضئيل ما بين رواد الأعمال النساء والرجال في هذا الصدد، أما في البلاد الواقعة خارج المنطقة فلا يوجد سوى عدد ضئيل جدا ممن لديهم ملامح مماثلة. وعلى العكس فإن نسبة المشروعات المملوكة لشخص واحد أعلى بكثير في السلطة الفلسطينية ، وتونس، بينما هناك انتشار أوسع إلى حد ما بين المشروعات المملوكة للنساء عن تلك المملوكة للرجال (ما عدى في حالة المشروعات الجديدة في السلطة الفلسطينية). و يقترب هذا النمط السائد في هذين البلدين من متوسط المعدل الخاص بالدول الأفريقية جنوب الصحراء وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

جدول 1-9 النسبة المئوية لأصحاب الأعمال من الإناث و الذكور في الشركات الجديدة و المستتبة وبدون عاملين في اقتصادات المنطقة و مناطق مختارة - 2012

النسبة المئوية الفئوية لأصحاب الأعمال المستتبة بدون مستخدمين		النسبة المئوية الفئوية لأصحاب الأعمال الجديدة بدون مستخدمين		
ذكور	إناث	ذكور	إناث	
6	12	7	5	الجزائر
4	-	7	2	مصر
40	51	34	28	السلطة الفلسطينية
19	30	12	42	تونس
30	44	32	40	أفريقيا جنوب الصحراء
38	50	38	52	أمريكا اللاتينية والكاريبي

المصدر: كيلي و آخرون - Kelly et al 2013، المرصد العالمي لريادة الأعمال- 2013

ملاحظة 1: التغطية لعشر بلاد في أفريقيا جنوب الصحراء و ثلاثة عشرة بلدا في أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، ملاحظة 2: الأعمال الجديدة عمرها ما بين 3 إلى 42 شهرا و الأعمال المستتبة عمرها أكثر من 42 شهرا.

وقد خلصت الأبحاث العالمية التي يجريها البنك الدولي، إلى أنه وفي جميع أنحاء العالم، كلما كان المناخ غير موات لبدء مشروع من أي نوع والتوسيع فيه، كلما انخفضت نسبة المشروعات المملوكة للمرأة (شاملو - Chamlou - 2008، البنك الدولي/مؤسسة التمويل الدولية - 2013. وبعبارة أخرى، فإن فرص سيدات الأعمال غالباً ما تتأثر سلبياً بشكل أكبر من رجال الأعمال من جراء المناخ غير الملائم للأعمال. (18) وتُصنف منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا في مرتبة منخفضة سواء فيما يتعلق بالمناخ العام للأعمال أو الأعداد الصغيرة من المشروعات المملوكة للمرأة (حتى مع تطبيق المفهوم الواسع لها) وبالتالي فإنها تتوافق مع هذا النمط العالمي، ومع ذلك، فإن العقبات التي تواجه المرأة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا عند بدء مشروعها تبدو أكثر صعوبة عنها في مكان آخر. حيث تعامل المرأة إلى حد كبير و أكثر من المناطق أو البلاد الأخرى و في العديد من بلاد الشرق الأوسط و شمال أفريقيا على أنها قاصر بحسب بعض الأحكام القانونية، وليس لديها سوى حق محدود في الرجوع القانوني في حالة الضرر(البنك الدولي 2013 أ). ومع ذلك، تختلف الصورة من بلد لآخر، وحتى حيثما يتم تبني إصلاحات قانونية للحد من ظاهرة عدم المساواة بين الجنسين، فإن تنفيذ هذه الإصلاحات وتغيير التوجهات الاجتماعية سوف يستغرق وقتاً .

الاتجاهات في ريادة المرأة للأعمال

لا توجد أية معلومات إحصائية حول الاتجاهات في مجال ريادة المرأة للأعمال في الماضي القريب، باستثناء بعض الأدلة المقارنة المحدودة عن مصر.

تتألف البيانات المتوفرة عن مصر من نتائج دراستين للمرصد العالمي لريادة الأعمال تم تنفيذهما في 2008 و 2010 (انظر الملحق). وهذا غير كاف لتحليل الاتجاهات على المدى الطويل، ولكن مع ذلك تبرز بضعة نتائج لافتة للنظر، يكمن التطور الأساسي في التغيير الكبير في دوافع رواد الأعمال سواء من الرجال أو النساء. وتتسم هذه الدوافع بتقسيمها إلى شقين في مجموعة بيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال على أنها نابعة من "الضرورة" (عدم وجود فرص بديلة للحصول على الدخل) أو "فرصة" (الاعتقاد في وجود فرص مربحة في السوق). فقد زادت نسبة الرجال والنساء النشطين في مجال ريادة الأعمال في مصر بدافع الضرورة بشكل كبير خلال العامين الماضيين، بينما كان واحد من كل خمسة من رواد الأعمال مدفوعاً بحكم الضرورة في عام 2008، و في 2010 ارتفعت نسبتهم إلى ثلاثة من كل أربعة في عام 2010 (19). وهذا هو أعلى مستوى تم تسجيله بين الدول التي شملتها دراسة المرصد العالمي لريادة الأعمال لعام 2010 بغض النظر عن مستوى تطورها الاقتصادي (المرصد العالمي لريادة الأعمال - التقرير الوطني عن مصر - 2010).

اكتشاف آخر هو أن النسبة المئوية للشركات التي تديرها أو تملكها المرأة زادت أيضاً بشكل كبير بين عامي 2008 و 2010، من أقل من 20% إلى ما يقرب من 35% من أصحاب المشاريع في المرحلة المبكرة (المرصد العالمي لريادة الأعمال التقرير الوطني عن مصر 2010). وهناك حاجة لتجميع المزيد من البيانات لتحديد العوامل الكامنة وراء هذه الزيادة. قد تكون هناك بيانات متسلسلة زمنياً خاصة بكل بلد في

الدراسات الاستقصائية الوطنية، و هي غير مدرجة في المصادر الإحصائية الدولية، والتي يمكن أن توفر أدلة على أحدث التغييرات الأخيرة في حينها.

الخلاصة

هذا الفصل هو محاولة لرسم صورة إحصائية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط من حيث معدلات زيادة الأعمال وفرص العمل والتعليم، ويجب التأكيد على الطبيعة غير المكتملة للبيانات بما أنها تمنع التعميم الجامد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وفي مجال التعليم، يبدو أنه قد تم القضاء على معظم الفجوة بين الجنسين في بعض البلاد، و معدل الإلمام بالقراءة والكتابة بين النساء في سن 15-24 سنة وصل تقريبا إلى 100%. في دول الخليج والأردن وسوريا وتونس، و بنسبة من 70 : 75% في مصر والمغرب واليمن، وهناك عدد أكبر من النساء عن الرجال حصلن على التعليم على المستوى العالي في بعض البلاد، ولكن المعدلات غير متساوية إطلاقا عبر المنطقة، بوجود 10% فقط من النساء في الفئة العمرية من 15 : 24 سنة مسجلة في التعليم على المستوى الجامعي في المغرب وجيبوتي واليمن والعراق، يقابلها أكثر من 50% في لبنان وليبيا، وعلى أساس البيانات المتاحة، لم ينعكس هذا التحسن في الفجوة بين الجنسين في التعليم - وإن كان متنوعا - في معدلات التوظيف أو زيادة المرأة للأعمال، على الرغم من الزيادات الطفيفة في السنوات الأخيرة، لا تزال معدلات عمل المرأة أدنى المعدلات في العالم مع 17% من النساء يعملن، مقارنة بنسبة 68% من الرجال، و بحسب البلد، تشكل النساء ما بين 13% و 25% فقط من مجموع الموظفين، والفجوة بين الجنسين في زيادة الأعمال واسعة أيضا، إذ أن 12% من النساء رائدات أعمال، يقابلها 31% من الرجال، و معدل التوظيف المنخفض قد يجعل المرأة التي لا تستطيع العثور على عمل تنظر إلى زيادة الأعمال باعتبارها وسيلة لكسب العيش. و ينعكس هذا في معدل مشاركة المرأة في مشاريع الأعمال الجديدة: و هنا يصبح ظهور الفجوة بين الجنسين أقل حدة من الفجوة العامة بين الجنسين في التوظيف، و ينبغي إجراء المزيد من الأبحاث لاطلاع المسؤولين عن وضع السياسات بشكل صحيح عن التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة.

- 1 جودة التعليم في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا قضية محل نزاع لم يتم التطرق إليها هنا، أنظر البنك الدولي 2008.
- 2 هذا هو التعريف المطروح في تقرير منظمة العمل الدولية "المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM) في الموقع: http://ILO.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm . مفهوم الاقتصاد المتضمن في هذا التعريف هو ذاته المستخدم في نظام الأمم المتحدة للحسابات الوطنية.
- 3 تختلف المنظمات الدولية و متعددة الأطراف في تعريفها الجغرافي الخاص بمنطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا.
- 4 استبيان المسح المستخدم في اليمن لا يحتسب العمال بدون أجر كجزء من قوة العمل (اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغرب آسيا- 2011).
- 5 يستخلص أسعد وآخرون (2012) هذا من البيانات الخاصة بعمل الأفراد و تاريخ مشاركة القوة العاملة . وقد فاقت الزيادة في أعداد النساء المتعلمات تعليما عاليا المعدلات الهابطة للمشاركة بحيث نتج ارتفاع في مشاركة المرأة عامة، و يمكن إجراء نفس التحليل لمصر والمغرب، ولكن ذلك لم يتم حتى الآن . ولا تتوافر البيانات عن البلاد الأخرى.
- 6 الموظفون (تعادل "العاملون بأجر") يمثلون فقط جزءا من القوة العاملة أو مجموع عدد الملحقين بالعمل. والمتبقين هم من في العمل الحر والعمل غير مدفوع الأجر.
- 7 استمدت البيانات الخاصة بالتوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي من تقرير منظمة العمل الدولية المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM) والتي تستخدم أيضا في مؤشرات البنك الدولي ومجموعة البيانات الخاصة بالنوع. معدلات التوظيف في الجدول 1 هي تقديرات منظمة العمل الدولية وفقا لمنهجية تهدف إلى تحقيق نتائج يمكن مقارنتها دوليا. لم يتم تحديد مصادر البيانات لدول مجلس التعاون الخليجي في وثيقة منظمة العمل الدولية عن المؤشرات الرئيسية (KILM) لكن ينبغي أن تتناسب النتائج لمجموع السكان (المواطنين والمهاجرين معا).
- 8 الموقف يختلف في الخدمات الصحية (حيث يزيد تواجد المرأة في الوظائف المتوسطة) و في الإعلام و المالية والتأمين (حيث يزيد عدد النساء في الوظائف العليا).
- 9 كما في السابق وعلى غير العادة تتوفر بالنسبة لمصر و الأردن بيانات خدمة القوة العاملة في هذا المجال، ولكن لم ترد النتائج بالتفصيل هنا. وقد أجريت عدة مسوح متعمقة للقوة العاملة في هذين البلدين، وجاء التحليل الرئيسي في دراسة أسعد عام 2009 وأسعد وآخرين عام 2012.
- 10 قد تعكس هذه الاختلافات في توزيع الرجال والنساء داخل القطاع، مع نسبة أعلى من النساء في أكثر مهارة والمهن أعلى المدفوعة، مما أدى إلى ارتفاع متوسط الأجر للنساء أكثر من الرجال.
- 11 متوسط غير مرجح في 31 بلد عضو في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. المصدر: المرصد العالمي لريادة الأعمال.
- 12 متوسط غير مرجح في 12 بلد عضو في المنظمة. المصدر: دراسة للبنك الدولي عن المشاريع.
- 13 متوسط غير مرجح. المصدر: تقديرات أمانة المنظمة مبنية على مسوحات قوة العمل.
- 14 توجد معلومات عن دراسات المرصد العالمي لريادة الأعمال و عن مسوحات البنك الدولي عن المشاريع في المرفق
- 15 اتصال شخصي مع موظفي البنك الدولي.
- 16 استمدت كافة البيانات في هذا القسم من "رينولدز- Reynolds" - يصدر قريبا- و يستند تحليله إلى بيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال.

- 17 هذا على الرغم من واقع أن معدل مشاركة الإناث في المغرب أعلى من المتوسط الإقليمي وأن معدلات البطالة (خاصة بطالة الشباب) أقل بكثير من بلاد في هذا الإقليم الفرعي حيث تتوفر البيانات (الجزائر والمغرب) - (انظر الشكل 12 أعلاه).
- 18 أساس هذه العلاقة هو موضوع نقاش حالي يتعلق على سبيل المثال بالاختلافات في الأحكام القانونية أو التمييز المعتاد ضد المرأة الذي يقوض تطبيق أحكام المساواة الشكلية.
- 19 لم يتم تصنيف البيانات حسب النوع الاجتماعي.

المراجع

- زيارة ثانية لسوق العمل في مصر
- Assaad, R. (2009), *The Egyptian Labor Market Revisited*, American University in Cairo Press and Economic Research Forum, Cairo.
- القضاء على الشكليات الرسمية و إنهاء التأييث: شرح النمط غير المعتاد في مصر
- Assaad, R. (2005), "Informalization and Defeminization: Explaining the unusual pattern in Egypt", Kudva, N. and L. Beneria (eds), *Rethinking Labor Informalization: Poverty, Precarious Jobs and Social Protection*, Cornell University Open Access Repository
- النوع الاجتماعي و سوق العمل في الأردن
- Assaad, R., R. Hendy and C. Yassine (2012), "Gender and the Jordanian Labor Market", Economic Research Forum, Working Paper 701, Cairo.
- كيف نتجه نحو المساواة الاقتصادية بين الرجل و المرأة؟
- Belarbi, A., Achy, L., and Ksikes, D. (2013), "Comment aller vers l'égalité économique hommes-femmes?" Policy Paper, Carnegie Middle East Centre and Centre de Recherche de Hautes Etudes de Management.
- مناخ ريادة المرأة للأعمال في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
- Chamlou, N. (2008), "The Environment for Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa", The World Bank, Washington, D.C.
- النوع و العمل في الصناعات ذات القيمة الرفيعة القائمة على الزراعة
- Dolan, C.S. and K. Sorby (2003), "Gender and Employment in High Value Agriculture Industries", Agriculture & Rural Development Working Paper 7, 26393, The World Bank, Washington, D.C.
- التقارير الوطنية و العالمية للمرصد العالمي لريادة الأعمال
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) national and global reports are accessible at <http://gemconsortium.org>
- التقارير الإقليمية للمركز الدولي لبحوث التنمية و معهد البحوث السياسة الاقتصادية الفلسطينية
- International Development Research Centre (IDRC) and Palestine Economic Policy Research Institute (MAS) (2009), *GEM-MENA Regional Report 2009*, available at <http://www.gemconsortium.org/docs/693/gem-mena-2009-report-english>
- تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين 2012
- Hausmann, R., L.D. Tyson and S. Zahidi (2012), *The Global Gender Gap Report 2012*, World Economic Forum, Geneva.
- توقعات السكان النشطين اقتصاديا. استعراض للمنهجيات الوطنية والدولية
- Houriet-Segard, G. and J-M. Pasteels (2011), *Projections of Economically Active Population. A Review of National and International Methodologies*, International Labour Organization, Geneva.

- التقرير الإقليمي للمعهد الدولي لبحوث التنمية 2009
- International Development Research Centre (IDRC)(2010), *GEM-MENA Regional Report 2009*, IDRC, Ottawa.
- اتجاهات التوظيف العالمية-2013
- International Labour Organization(ILO) (2013), *Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip*, ILO, Geneva.
-
- اتجاهات التوظيف العالمية-2012
- ILO (2012), *Global Employment Trends for Women 2012*, ILO, Geneva.
- عمل المرأة المتصل بالتجارة في الصناعات والخدمات في البلاد النامية
- Joekes, S. (1995), "Trade-related employment for women in industry and services in developing countries", United Nations Fourth World Conference on Women Occasional Paper No 5, UN Research Institute for Social Development (RISD), Geneva.
- عمل الشباب في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا - تقدير الموقف
- Kabbani, N.and E. Kothari (2005), "Youth Employment in the MENA Region: A Situational Assessment", Social Protection Paper No 0534, The World Bank, Washington, D.C.
- تقرير المرأة للمرصد العالمي لريادة الأعمال -2013
- Kelley, D.J. et al.,(2013),*Global Entrepreneurship Monitor 2012 Women's Reportat*
<http://www.gemconsortium.org/news/782/126-million-women-entrepreneurs-active-worldwide:-gem-2012-womens-report>
- "تأثير عدم المساواة بين الجنسين في التعليم والعمل على النمو الاقتصادي: أدلة جديدة لمجموعة من لبلاد"
- Klasen, S. and F. Lamanna (2009), "The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries", *Feminist Economics*, Vol. 15/3.
- "العمل و البطالة في الأردن: أهمية منظومة الجنسين"
- Miles, R. (2002), "Employment and unemployment in Jordan: The importance of the gender system", *World Development*, Vol. 30/3.
- "تحديث المرأة في الأردن: المرأة و التغيير الاجتماعي في الشرق الأوسط"
- Moghadam, V.M. (2003), *Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East*, 2nd Edition, Lynne Rienner Publishers, Boulder, CO.
- رواد الأعمال الجدد والمشروعات ريفية الأداء في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD/IDRC)(2013), *New Entrepreneurs and High Performance Enterprises in the Middle East and North Africa*,

- OECD Publishing, Paris. doi: [10.1787/9789264179196-en](https://doi.org/10.1787/9789264179196-en), OECD Competitiveness and Private Sector Development,
- إنشاء الشركات في دورة حياة الأعمال: بلاد الشرق الأوسط و شمال افريقيا في السياق العالمي
- Reynolds, P.D. (forthcoming), Firm Creation in the Business Life Course: MENA Countries in the Global Context, OECD Publishing.
- "النفط و الإسلام و المرأة"
- Ross, M. I. (2008), "Oil, Islam and Women", *American Political Science Review*, Volume 102/01.
- تمكين المرأة و تنمية المجتمع: تعليم الإناث في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
- Roudi-Fahimi , F. and V. Moghadam (2003), *Empowering Women, Developing Society: Female Education in the Middle East and North Africa*, Population Reference Bureau, Washington, D.C.
- التوظيف في القطاع العام و أسواق العمل في البلاد العربية: التطورات الحديثة والآثار السياسية
- Said, M. (2001), "Public Sector Employment and Labor Markets in Arab Countries: Recent Developments and Policy Implications", Salehi-Ishfahani, D. (ed.) *Labor and Human Capital in the Middle East*, Ithaca Press and the Economic Research Forum, Cairo.
- الأبعاد المتعلقة بالنوع في إصلاح مناخ الاستثمار
- Simavi, S., C. Manuel and M. Blackden (2010), *Gender Dimensions of Investment Climate Reform*, The World Bank, Washington, D.C.
- القطاع الخاص و تنمية المشاريع في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا: دعم النمو في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
- Stevenson, L.(2010), *Private Sector and Enterprise Development: Fostering Growth in the Middle East and North Africa*, IDRC and Edward Elgar, Cheltenham.
- هياكل بيانات سوق العمل و التحديات بمنطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا
- United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (UNESCWA) (2011), "Labour Market Data Structures and Challenges in the ESCWA Region", E/ESCWA/SDD/2011/Technical paper No. 7.
- الكتاب السنوي للإحصاءات الصناعية منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
- United Nations Industrial Development Organization(UNIDO) (2012),*Yearbook of Industrial Statistics*, UN/UNIDO, Vienna.
- فتح الأبواب: مساواة الجنسين و التنمية في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
- World Bank (2013a), *Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa*, World Bank, Washington, D.C.
- وظائف من أجل الرخاء المشترك: حان وقت العمل في الشرق الأوسط

وشمال أفريقيا

- World Bank (2013b), *Jobs for Shared Prosperity: Time for Action in the Middle East and North Africa*, World Bank, Washington, D.C.
- الطريق الذي لم يقطع إلا قليلا: إصلاح التعليم في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
- World Bank, 2008, *The Road Less Travelled; Education Reform in the Middle East and North Africa*, MENA Development Report, Washington DC: World Bank.
- إطلاق طاقات العمل في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا: نحو عقد اجتماعي جديد
- World Bank (2004), *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward A New Social Contract*, MENA Development Report, World Bank, Washington, D.C.
- النوع الاجتماعي والتنمية في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا: المرأة في المجال العام
- World Bank (2003), *Gender and Development in the Middle East and North Africa: Women in the Public Sphere*, MENA Development Report, World Bank, Washington, D.C.
- الدراسات المسحية للبنك الدولي عن المشروعات
- World Bank Enterprise Surveys (<http://www.enterprisesurveys.org>), The World Bank.
- قاعدة بيانات البنك الدولي عن النوع الاجتماعي
- World Bank gender database is at <http://data.worldbank.org/topic/gender>, The World Bank.
- المرأة و الأعمال و القانون 2014، إزالة القيود لتعزيز المساواة بين الجنسين
- World Bank/International Finance Corporation (2013), *Women, Business and the Law 2014; Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*, World Bank, Washington, D.C.
- العمل والتنمية والعقد الاجتماعي في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
- Yousef, T. (2004), *Employment, Development and the Social Contract in the Middle East and North Africa*, World Bank, Washington, D.C. Available at: http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/390041-1103750362599/MENA_paper.pdf.

الملحق 1 أ-1: التغطية و المنهجية

المصطلح	التغطية و المنهجية
المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM)	
المنهج	منهج المسح العالمي. التقرير العالمي والتقارير الوطنية التي تنتج كل عام. بعض وحدات إضافية في بلاد منفردة؛ بعض البلاد تأخذ عينة السكان أكبر بكثير للسماح بالمقارنات الداخلية؛ بعض الدراسات الإضافية خاصة بلد متعدد المواضيع؛ كانت بعض التقارير الإقليمية، منها تقرير GEM-MENA 2009 أولاً.
معدل نشاط ريادة الأعمال	نسبة السكان البالغين (18-64 عاماً) ممن هم حالياً نشطين في ريادة الأعمال
مراحل الأعمال	تصنيف المشاريع بحسب عمرها: <ul style="list-style-type: none"> • وليد - أقل من 12 شهراً، حيث لم يتم دفع أي أجور أو مرتبات إلى المالك لأكثر من 3 أشهر • جديد - عمره بين 4-42 شهراً • مستتب - يعمل منذ أكثر من 42 شهر العملية.
ما يغطيه الاستبيان	السمات الشخصية لجميع المشاركين. طموحات ودوافع ومواقف تجاه الأعمال للناشطين في ريادة الأعمال. موارد بدء المشروع؛ أسباب توقف مشروع الأعمال؛ المواقف الاجتماعية تجاه ريادة الأعمال، مجال عمل المشروع. و تجمع معظم الدراسات الاستقصائية الوطنية كل على حدة من خبراء يتم اختيارهم المعلومات عن سياسات الأعمال الصغيرة ومضمون مشروعات الأعمال المحلية.
النوع	عينة من 2000 شخص +/- يمثل إحصائياً الإجمالي السكان البالغين حسب النوع الاجتماعي والعمر والموقع.
المشاريع المملوكة للمرأة	المشروع الذي خطت له أو تديره الأنثى التي تملأ استمارة البحث
حدود بيانات تحليل النوع	بسبب انخفاض مستويات نشاط ريادة المرأة للأعمال فإن دراسات

<p>المرصد العالمي في منطقة الشرق الأوسط تأتي بعائد قليل جدا من الملاحظات للسماح بالتحليل على المستوى الوطني (في المتوسط، 40 ملاحظة عن النساء صاحبات الأعمال، المستتبة و 80 ملاحظة عن صاحبات المشروعات الوليدة والجديدة في كل من البلاد، وأحيانا أقل من ذلك بكثير). وأصغر وحدة جغرافية يمكن أن يتم أي تحليل مفصل عنها بثقة مع استخدام البيانات المجمعة هي المنطقة الفرعية (الغربية والوسطى والشرقية فقا للتصنيف الذي استخدمه "رينولدز" في دراسته التي تنشر قريبا.</p>	<p>الاجتماعي</p>
<p>دراسات البنك الدولي المسحية عن المشروعات</p>	
<p>المنهج العالمي المتبع منذ 2005، وحدات إضافية / ملاحظات في بعض الحالات (مثل تخفيض معايير حجم الشركات في العينة - لم يتم في مسح أي بلد في المنطقة). بعض البيانات التي تم جمعها فقط لشركات التصنيع. تم تدقيق البيانات و تنقيحها ومعالجتها مركزيا داخل البنك الدولي.</p>	<p>المنهج</p>
<p>المشروعات المسجلة (رسميا) و تستخدم 5 أفراد فأكثر كما هي مسجلة في السجل الوطني، كل القطاعات غير الزراعية، عينة مقسمة حسب الحجم من 500 إلى 100 شركة في كل بلد.</p>	<p>عينة جمهور المشروعات</p>
<p>تجميع البيانات عن العمل و القطاع و الابتكار و تكنولوجيا الانتاج و مصادر التمويل و عوائق التوسع ... الخ</p>	<p>ما يغطيه الاستبيان</p>
<p>المشاريع التي توجد بها مالكة واحدة على الأقل، لم يتم قياس حصة المرأة من أسهم الشركة.</p>	<p>المشاريع المملوكة للمرأة</p>
<p>المشاريع التي توجد على قمة إدارتها سيدة.</p>	<p>المشاريع التي ترأسها المرأة</p>
<p>يواجه تصنيف المشروعات طبقا للنوع الاجتماعي مشكلة من ناحيتين، فإن تعريف المشروعات التي تملكها المرأة تعريف واسع للغاية، في حين أن الشركات التي مناسب هذا الوصف يمكن فرزها لتشمل فقط تلك التي ترأسها امرأة. البيانات مثل هذه السمة متاحة فقط بالنسبة للعراق بين دول المنطقة. وبالتالي فإن النتائج المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تحليل البنك الدولي لجميع بلاد المنطقة الأخرى غير مؤكدة.</p>	<p>حدود بيانات تحليل النوع الاجتماعي</p>

الفصل الثاني

توفير خدمات تنمية الأعمال والحاضنات لرائدات الأعمال فى منطقه الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

يقيم هذا الفصل الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال (BDS) التى تستهدف رائدات الأعمال عبر 17 من اقتصادات منطقه الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، كما ينظر هذا الفصل فى خدمات الدعم والحاضنات التى تقدمها حاليا المنظمات الحكومية وغير الحكومية لرائدات الأعمال فى منطقه الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، كما يتعرف على أفضل الإيجابيات وكذلك السلبيات فى عمليه توفير الخدمات فى المنطقة ويقدم عدة توصيات لتطوير الخطة تسترشد بها الحكومات وغيرها من الجهات المعنية عند قيامها بتطوير هذه الخدمات مستقبلا.

المقدمة

إن الهدف من البرامج⁽²⁰⁾ الداعمة لتنمية الأعمال (BDS) هو مساعده المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (MSMEs) لتصبح أكثر استقرارا وأن تحقق نموا يساعده في توفير حياه كريمة للأسرة و فرص عمل جديدة وأن تساهم في التنمية الاقتصادية (Mcva-1999).

إن الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال (BDS) ما تزال قاصرة في منطقه الشرق الأوسط وشمال أفريقيا و رواد الأعمال – ولا يستفيد رواد الأعمال استفادة تذكر من الخدمات المهنية بطلب النصيحة والمشورة (Stevenson,2010)، وقد وجدت عمليات الرصد لاقتصادات المنطقة التي قام بها المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) أن نسبة أقل من 5% من مشروعات الأعمال المبتدئة تستفيد بالخدمات المهنية مثل المحاسبين والمحامين ومن الجهات التي تقدم خدمات الدعم لتنمية الأعمال، وهي نسبة تقل عن أي منطقة أخرى في العالم.

إن أحد الدروس المستفادة من خدمات الدعم لتنمية الأعمال (BDS) هو أنه يجب أن يتم تفصيل هذه الخدمات لتلبي احتياجات قطاعات معينه ونوعيات معينه من المشروعات (لجنة الجهات المانحة لتنمية المشروعات الصغيرة - 2001). ويمكن اعتبار رائدات الأعمال إحدى قطاعات السوق التي يجب تفصيل خدمات خاصة لها ، ويستعين رواد الأعمال في منطقه الشرق الأوسط في البداية بشبكاتهم الشخصية من الأسرة و الأصدقاء لطلب النصح ، و تميل رائدات الأعمال في المرحلة المبكرة كذلك لاستخدام الموارد الشخصية مثل الزوج وأفراد الأسرة و قليلا ما يستخدمون الموارد المهنية المختصة (المركز الدولي لبحوث التنمية 2010- IDRC).

قام عدد من الجهات معظمها من جمعيات رائدات الأعمال ومجموعات نسائية بإنشاء مركز لدعم وتنمية الأعمال في اقتصادات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لسد الفجوة في عمليه تقديم خدمات تنمية الأعمال لرائدات الأعمال، ولكن القليل فقط من الدراسات حاولت التعرف على التحديات وعلى عوامل النجاح الرئيسية و امكانات تكرارها (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD-2012 أ)

تأتي هذه الدراسة حول توفير خدمات تنمية الأعمال والحاضنات لمشروعات لرائدات الأعمال في اقتصادات المنطقة بعد الدراسات التي قام بها منتدى سيدات الأعمال في المنطقة التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للتعرف على الأولويات بهدف تحسين مناخ الأعمال بالنسبة لرائدات الأعمال في المنطقة، وكان تقرير منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية عام 2012 تحت عنوان " السيدات والأعمال - السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقه الشرق الأوسط وشمال أفريقيا " وكان بمثابة أول تقييم مقارنة للتدابير السياسية للنهوض بمشاركة المرأة في ريادة الأعمال حيث قام بتغطية ثمانية عشر من اقتصادات المنطقة (OECD-2012 أ) وخلصت الدراسة إلى أنه بينما من المعروف ان خدمات دعم تنمية الأعمال تتسم نسبيا بالضعف في اقتصادات المنطقة فإن مدى ما تقدمه من خدمات لرائدات الأعمال يبدو محدود على الرغم من أن عدد النساء صاحبات المشروعات البائدة في ازدياد، وبما أن التجارب في بلاد أخرى خارج منطقه الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قد بينت أن مراكز مشروعات المرأة ناجحة في تقديم يد العون لرائدات الأعمال لا سيما في المراحل المبكرة من مشروع الأعمال، وخلصت

الدراسة إلى ضرورة تجميع البيانات وتنفيذ عمليات تقييم الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال في المنطقة وإبراز الممارسات الناجحة الحالية في المنطقة.

و لمتابعة هذه التوصيات السابقة فإن هذه الدراسة تقدم لمحة عامة عن الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال في المنطقة وتهدف إلى :

- فحص الوضع الحالي لعملية توفير خدمات دعم المشروعات لرائدات الأعمال في اقتصادات المنطقة برفع عينات من أنواع خدمات الدعم الموجودة حالياً بما فيما تلك التي تستهدف رائدات الأعمال على وجه الخصوص.

- فحص الوضع الحالي لمشاركة المرأة في حاضنات الأعمال في اقتصادات المنطقة ودور حاضنات الأعمال الخاصة بالمرأة.

حاضنات الأعمال هي مجموعة فرعية من الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال حيث تتيح مكانا للمشروعات الجديدة في مقارها وكذلك - وفي الحالات لنموذجية - مجموعة من خدمات دعم الأعمال مثل التدريب والمشورة و فرص التواصل مع شبكات رواد أعمال آخرين وكذلك مع المستثمرين المحتملين. وحاضنات الأعمال هي شكل من أشكال خدمات دعم الأعمال التي اتخذت شعبية في العقود القليلة الأخيرة (Lewis et al,2011- لويس وآخرون) وتشير الدلائل إلى أن الشركات التي تنتفع بخدمات الحاضنات تنمو بمعدلات أسرع بكثير من المعدل المحلي وتنمو بسرعة بالغه عن تلك الشركات التي لم تنتفع بحاضنة (Wilber and Dixon2003 - ويبلبر و ديكسون) وذلك نتيجة للمساندة المباشرة الذي تتلقاها والتكتلات والتجمعات التي يتيحها لهم المستشارون (المباركي و باسler,2012-AL-Mubarak).)

في مارس 2010 وفي اجتماع منتدى رائدات الأعمال للشرق الأوسط وشمال أفريقيا التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ،لاحظ المشاركون من منتدى سيدات الأعمال أن تطوير حاضنات الأعمال قد يكون أفضل الطرق لتحسين عمليات دعم المشروعات التي تقودها المرأة في المنطقة . و على الرغم من عدم توفر البيانات المقسمة حسب النوع الاجتماعي عن نسبة مشروعات المرأة المنتفحة بخدمات تلك الحاضنات بالمنطقة إلا انه يعتقد أن العدد منخفض للغاية وقد يتسوق هذا مع نتائج دراسات عن الحاضنات في المناطق الأخرى من العالم (مارلو ومك آدم -Marlow and Mc Adam,2012)، و علاوة على ذلك بدون وجود آليات للاستهداف سوف تبقى نسبة مشاركة المشروعات التي تقودها المرأة منخفضة في الحاضنات (المنظمة -OECD،2012) ، و يمكن أن يؤدي تطوير حاضنات مشروعات للمرأة إلى التعويض عن المشاركة المنخفضة للمرأة في حاضنات الأعمال ، وفي الحقيقة شاهدت المنطقة ظهور حاضنات تركز على مشروعات المرأة في السنوات الأخيرة ولكن لا يعرف سوى القليل عن هذه الحاضنات وكيفيه تنميتها.

ومن أجل فهم أفضل لعملية توفير خدمات الدعم و الحاضنات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا كان لابد من إجراء دراسة مسحية عن مقدمي خدمات الدعم ، ويتضمن دليل القارئ في هذا الكتاب المنهج المتبع في هذه

الدراسة ، ويقدم هذا الفصل تحليلا ملخصا للمنظمات العاملة في دعم تنمية المشروعات في المنطقة قامت به منظمه التعاون الاقتصادي والتنمية عام 2013.

1-2 التحديات في المناخ العام للأعمال

1-1-2 تحديات تواجه رائدات الأعمال

ردا على الاستقصاء الخاص بخدمات دعم الأعمال حددت المنظمات عدة تحديات تجابه عمليه تنميه وتطوير قيادة المرأة للأعمال في منطقه الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تتجاوز تقديم خدمات الدعم ولكنها تؤثر في قدرتها على زيادة النسبة المئوية للعمليات.

وكان أكبر تحد ذكرته منظمات خدمات الدعم يتعلق بالعوائق الثقافية والاجتماعية (43% من التحديات التي ذكرت) يليها الحصول على التمويل (19%) و الافتقار للمعرفة ولمهارات الأعمال على نسبه (12%) ، ومع ذلك ذكر من بين المعوقات الافتقار إلى الهياكل الداعمة لقيادة المرأة للأعمال والاجراءات المعقدة لعمليات التسجيل و الحصول على التراخيص و صعوبة الوصول للأسواق.

العوائق الثقافية والاجتماعية

هناك عدد من العوائق الثقافية تواجه المشاركة الاقتصادية للمرأة و هي إلى جانب المعوقات المحلية التي تحد من اختيار المرأة لمهنتها تؤدي إلى انخفاض معدلات مشاركة المرأة في القوة العاملة، و يبدو أن مجال قيادة الأعمال ينظر إليه كمجال خاص بالرجل ، أن هناك عدد قليل من رائدات الأعمال يقمن بدور النماذج الملهمه لنساء أخريات او لمجرد تحدى القوالب الثقافية التقليدية، ونظرا لضعف ثقافة قيادة الأعمال لدى النساء فإنهن يفتقدن الثقة في القدرة على تأسيس مشروع أو إدارته ويخشين المخاطرة، و عندما يدخلن مجال الأعمال لا يؤخذن مأخذ الجد من عملائهن والموردين والشركاء، وكثيرا ما يفتقدن دعم الأسرة خاصة في البداية وعليهن الكفاح لتعارض مسؤوليات الأسرة مع العمل، وبالإضافة للعوائق الاقتصادية والثقافية المختلفة ينقص المرأة القدرة على التنقل خاصة في المناطق الريفية مما يمنعها بالتالي من الشروع في أعمال خارج المنزل ومن الوصول للأسواق البعيدة عن المناطق المحلية القريبة.

الحصول على التمويل

تواجه رائدات الأعمال صعوبة في الحصول على التمويل خاصة من البنوك، و أحد الأسباب - وهو ليس السبب الوحيد - هو افتقار المرأة للممتلكات التي يمكن أن تستخدمها لضمان القروض ، وفي اليمن ذكرت المنظمات العاملة في خدمات الدعم أن رائدات الأعمال لا يجدن الخدمات المالية الكافية الحصول على المال في مؤسسات التمويل الأصغر، وترى منظمات الدعم أن الحصول على التمويل أمر خطير إذ أنه بعد تزويد المرأة بخدمات الدعم يمكن أن تنتهي خطط رائدات الأعمال لعدم قدرتها على الحصول على التمويل لمشروعها.

نقص المهارات

يبدو أن المرأة تفتقد المهارات في الإدارة المالية والحسابات والتسويق وكذلك في المعرفة بالإجراءات القانونية و الدراية بها وكذلك في تنظيم وتخطيط الأعمال، و ذلك يؤثر على إنشاء واستمرارية و نمو أعمالها ، كما ن قدراها وخبرتها محدودة وتقتصر على مجال واحد كنتيجة لثقافتها النسائية واختياراتها الوظيفية .

نقص الهياكل الداعمة للمرأة الراحبة في بدء مشروع و تطويره

تركز البرامج والخدمات التي تستهدف تمكين المرأة اقتصاديا عاده على تلبية احتياجات المرأة الأساسية، و البرامج التي تتعلق بمجالات الريادة والحصول على التمويل والتدريب على الموضوعات الفنية وإدارة الأعمال والتكنولوجيا غير شائعة، وقد ذكرت منظمات خدمات الدعم من مصر ومن المغرب النقص في فرص التواصل ضمن شبكات و المستوى المنخفض لتمثيلهن في جمعيات الأعمال والمناقشات المتعلقة بالسياسات.

التعامل مع عمليات تنظيميه معقدة في مرحلة البداية

عمليات تسجيل الأعمال المعقدة عادة ما تدفع مشروعات المرأة نحو القطاع غير الرسمي، والمرأة في المناطق الريفية تفتقد عامة الى الدراية بعمليات الترخيص والتي عاده ما تكون معقدة و في عدد من اقتصادات المنطقة لا يمكن تسجيل المشروعات التي تعمل من المنازل كما لا يمكنها الحصول على رخصه و مثلا في الإمارات العربية المتحدة تحتاج المجالس البلدية إلى مستند يبين موقع العمل المستأجر قبل منح الترخيص ، وهذا بالتالي يمنع المرأة من الشروع في أي مشروع من المنزل (وهناك دلائل على تفضيل المرأة الإماراتية التقليدية لهذا النوع من النشاط) ، وفي الأردن يصرح بالأنشطة الاقتصادية المنزلية بها فقط في مجلس مدينه العاصمة عمان الكبرى ، و مرة أخرى هذا له أثره السلبي على المرأة الأردنية حيث تفضل الكثيرات العمل من داخل منزلهن ، و هناك أيضا عدة قيود في المغرب بالنسبة لحصول المشروعات التي تعمل من المنزل مما يجعل من الصعب إقامة مشروع مسجل ومرخص مقره المنزل.

2-1-2 تحسين المناخ لرائدات الأعمال

تؤكد المنظمات العاملة في دعم تنمية المشروعات على ثلاث أولويات رئيسية مطلوب تحقيقها لتحسين مناخ الأعمال للرائدات : السياسات العامة والإجراءات والحصول على التمويل و زيادة فرص العرض في الأسواق .

السياسات العامة وإجراءات لمساندة رائدات الأعمال

أوضحت المنظمات العاملة في دعم تنمية الأعمال الحاجة إلى إيجاد مناخ سياسي يؤدي للمزيد من المشاركة الاقتصادية للمرأة على وجه العموم و في ريادة الأعمال على وجه الخصوص (أكثر من 68% من التعليقات) وأوصت بالقيام بالآتي :

- وضع سياسات عامه واضحه وهياكل أكثر دعماً لتشجيع المرأة على إنشاء المزيد من المشروعات و توفير الحاضنات لمشروعات المرأة.
 - زيادة التوعية بدور المرأة في ريادة الأعمال وأهميته في إيجاد قيمة مضافة و تنافسية في الاقتصاد ، وتنشيط روح ريادة الأعمال بين النساء بصورة أكثر فعالية.
 - تطبيق القوانين و اللوائح التي من شأنها إشراك رائدات الأعمال بشكل أكبر في منظومة السوق (مثل الإعفاء من الرسوم الاجتماعية ومن الضرائب لتشجيع عدد أكبر من السيدات للقيام بأنشطة المشروعات و تيسير إجراءات تسجيل المشروعات وزيادة المرونة في العمل).
 - تدريس ريادة الأعمال في المدارس والجامعات.
 - تطبيق نظام لتجميع البيانات والإحصاءات عن المرأة في المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وإنشاء إطار عمل وطني لرصد السياسات العامة الداعمة لرائدات الأعمال.
 - إنشاء صناديق تخصص لتنمية مشاركة المرأة في ريادة الأعمال.
- تعزيز فرص حصول رائدات الأعمال على التمويل*
- ذكرت منظمات دعم تنمية الأعمال (بصفة خاصة في كل من مصر والمغرب واليمن) أن المرأة في حاجة لإمكانات أفضل للحصول على التمويل ، واقترحت :
- وضع منتجات/أدوات تمويل خاصة للمرأة،
 - تأسيس أقسام خاصة للمرأة في مؤسسات التمويل الأصغر،
 - تعزيز كل الأجهزة الموجودة لتمكين المرأة من الوصول للتمويل (مثل: ضمانات القروض، رأس المال الاستثماري، التدريب المالي، الإرشاد والتوجيه بهدف تسهيل عملية الحصول على التمويل)
- توفير المزيد من الفرص لظهور رائدات الأعمال (7% من التعليقات)*
- زيادة الفرص لرائدات الاعمال للتواصل مع رائدات الأعمال الناجحات إقليمياً و دولياً والتعلم منهن (تأثير القدوة و النموذج).
 - تنظيم و/أو تعزيز منتديات رائدات الأعمال التي تضم المرأة من كافة المجالات الاقتصادية - بما في ذلك صاحبات المشروعات متناهية الصغر- للتنسيق وتجميع و ترابط رائدات الأعمال معا لتقاسم الخبرات وبناء تحالفات للأعمال والمطالبة بقوانين ولوائح تدعم ريادة الأعمال بصفة عامة و تيسر حصول المرأة على الخدمات والموارد اللازمة بصفة خاصة.

2-2 المنظمات العاملة في دعم تنمية الأعمال : السمات والتحديات و الفرص

1-2-2 المنظمات العمومية لدعم تنمية الأعمال

عملاء أوليون لريادة الأعمال

تقريباً جميع المنظمات العمومية (21) العاملة في دعم تنمية الأعمال التي أرسلت ردوداً كانت تستهدف رواد الأعمال المحتملين ممن هم بصدد تطوير فكرة لمشروع و رواد الأعمال في مرحلة البداية و رواد الأعمال ممن هم في المراحل الأولى لتطوير مشروع يعمل، و يقدم أكثر من النصف خدمات الدعم لتنمية الأعمال لرواد أعمال ممن لهم مشاريع مستقرة و يرغبون في توسيع أعمالهم..

إن أكثر من النصف يستهدف رواد أعمال من أصحاب ملامح معينة وقد يشمل هذا العاطلين و رواد الأعمال من أفقر المحافظات أو في المناطق الريفية أو الخريجين الجدد أو شباب الريف وأصحاب المشروعات العاملة من المنزل أو المشروعات متناهية الصغر أو طلبه الجامعة ، و تستهدف بقيه منظمات دعم تنمية الأعمال بصفة عامة المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة دون أن يكون لها ملامح سكانية معينة.

وقد ذكر حوالي نصف المنظمات أنها تبذل جهوداً خاصة لاستهداف عدد أكبر من العميلات.

هيئة العاملين في المنظمات العمومية لدعم تنمية الأعمال

ذكرت منظمات الدعم العمومية أن هيئة العاملين لديها مؤلفة من إجمالي 52 فرداً في المتوسط، ولكن هذا يغطي مجموعة واسعة من 6:260. (22) و متوسط عدد العاملين الذين يتعاملون مع العملاء بشكل مباشر لتقديم النصح والتدريب والمشورة هو 15 فرداً ويتراوح العدد من 3-50 ، وعدد الإناث في هيئة العاملين لتقديم النصح والتدريب والمشورة أقل من نصف هذا العدد

خدمات الدعم لتنمية الأعمال الأكثر شيوعاً

الخدمات الأكثر شيوعاً والتي تقدمها منظمات دعم تنمية الأعمال هي النصح والمشورة لمن هم في مرحلة ما قبل البداية و للمبتدئين والتدريب على ريادة الأعمال وتقديم النصيحة والمشورة للمشروعات القائمة وتقديم المساعدة في وضع خطة العمل والتدريب على مهارات إدارة الأعمال (شكل 2-1) ، و أقل هذه الخدمات شيوعاً هي التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تنمية الأعمال .

ويتضح جلياً أن معظم هذه المنظمات تقدم عدداً ضخماً من الخدمات الداعمة بمتوسط 11 خدمة، وهذه تتراوح من 4:15 خدمة، بينما يوجد عدد قليل متخصص فقط في دعم المشروعات متناهية الصغر و الصغيرة و المتوسطة.

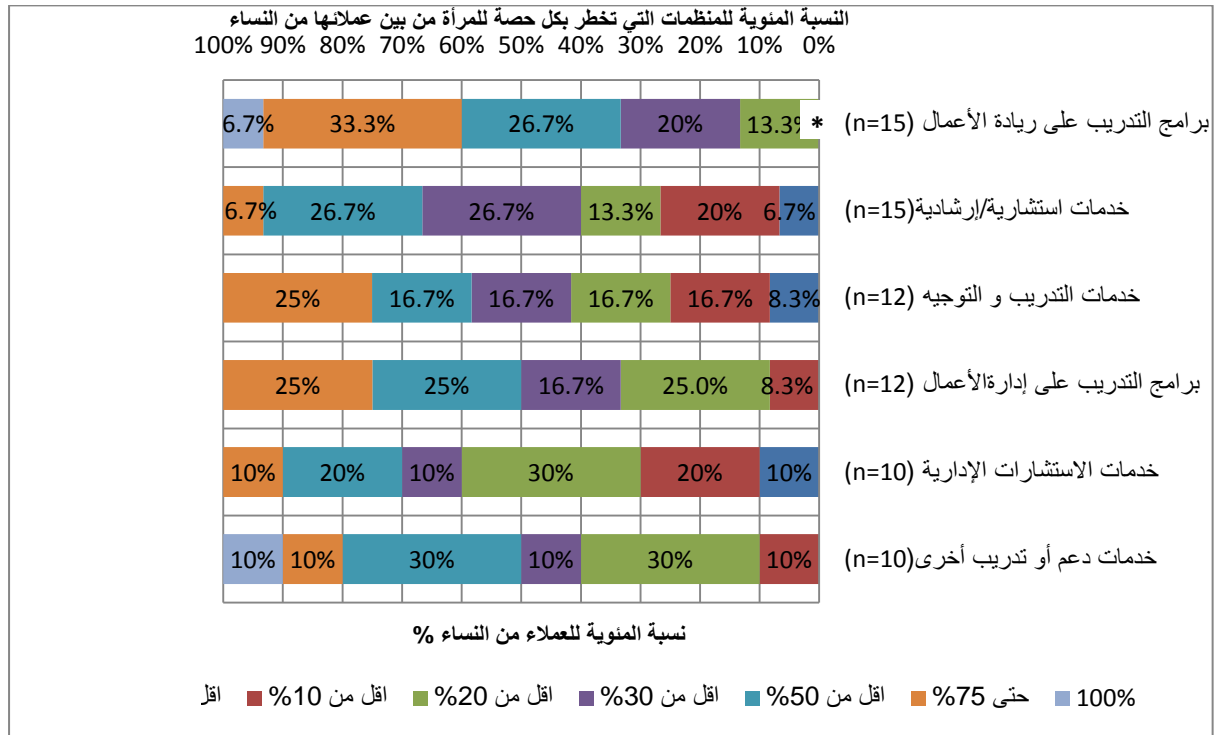
جدول 1-2 معدل انتشار الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال

عدد الردود	أنواع الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال المقدمة
18	1. النصح و المشورة لما قبل البدء و للمشروعات البادئة
17	2. تدريب ريادة الأعمال (عن كيف تبدأ مشروعك)
16	3. النصح و المشورة للمشروعات القائمة
16	4. المساعدة في وضع خطة الأعمال
14	5. على مهارات إدارة الأعمال
14	6. الإحالة إلى مصادر أخرى متاحة لدعم الأعمال /برامج
13	7. المساعدة في دراسات الجدوى لأفكار الأعمال و المشروعات الجديدة
13	8. المساعدة في وضع خطة التسويق
13	9. التزويد بالمعلومات عن الأسواق و الفرص و الأمور الأخرى المتعلقة بالأعمال
13	10. تسهيل الحصول على التمويل من خلال الروابط و/ أو الإحالة
12	11. خدمات التوجيه و التمرين
12	12. مساعدة العملاء في إعداد المقترحات المالية للحصول على التمويل
12	13. التدريب على المعرفة المالية
9	14. الخدمات الاستشارية في الإدارة للمشروعات القائمة
8	15. أخرى (نوادي ريادة الأعمال لتقاسم الممارسات الجيدة/الملكية الفكرية/تسويق الخدمات، تطوير/تصميم المنتج، دراسات سلسلة القيمة طاقة الإنتاج الضئيلة)
7	16. التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات لتنمية الأعمال

النسبة المئوية للنساء من بين عملاء دعم تنمية الأعمال

من الجدير بالاهتمام في هذه الدراسة هو نسبة النساء بين عملاء الخدمات المقدمة من المنظمات الرئيسية لدعم تنمية الأعمال، وتشير البيانات المبلغة أن المرأة حريصة على أن تشكل نسبة كبيرة في برامج التدريب على ريادة الأعمال، فقد أبلغ ثلث الخمسة عشر منظمة التي تقدم التدريب على ريادة الأعمال أن ما يصل إلى 75% من المستفيدين هم من النساء، ولكن جاء تقدير ثلث آخر أن النساء يشكلن أقل من 30% أو الأقلية بين المتدربين (الشكل 1-2). من ناحية أخرى، فإن غالبية المنظمات التي تقدم خدمة الاستشارات الإدارية ترى أن أقل من 20% من زبائنها هم من النساء. وبالمثل، فإن حوالي 40% من المنظمات التي تقدم الخدمات تمثل النساء لديها نسبة أقل من 20% من عملائها في خدمة النصح / المشورة. بصفة عامة يبدو أن المرأة تقبل بنسبة أقل على تلقي الخدمات الفردية (مثل الاستشارات) و الخدمات الأكثر تطوراً (مثل التدريب على إدارة الأعمال) عن تلقي برامج التدريب الجماعي على ريادة الأعمال.

شكل 1-2 النسبة المئوية للعمليات من بين المنتفعين بدعم تنمية الأعمال



ملاحظة: n = عدد المنظمات المبلغة عن البيانات. * هذا برنامج تدريب على ريادة الأعمال تدعمه في المغرب الوكالة الوطنية لدعم المشروعات الصغرى والمتوسطة ويستهدف تحديدا رائدات الأعمال ، ولا توفر الوكالة عادة التدريب على ريادة الأعمال كجزء من عروض برنامجها للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم .

ينبغي أن تفسر النسبة المئوية للعملاء من الإناث وتوزيعها عبر أنواع الخدمات مع توخي بعض الحذر، ليس فقط بسبب صغر حجم العينة (انظر دليل القارئ)، ولكن أيضا بسبب صغر عدد رائدات الأعمال بشكل عام في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا. على سبيل المثال، في الأردن تمثل المرأة أقل من 5% ، و في المغرب ما بين 10% و 12% من أصحاب الأعمال، وفي

مصر حوالي 20٪، و بالتالي لا يمكن أن نتوقع أن تشكل المرأة نسبة أكبر بكثير من بين عملاء خدمات الدعم. ومع ذلك، يبرز مثالا لافتا في الدراسة من الأردن: تمثل المرأة 75٪ من العملاء / المستفيدين من مؤسسة نهر الأردن ومؤسسة نور الحسين والصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية (JOHUD). و مهمة هذه المنظمات الرئيسية هي الحد من الفقر في المناطق الريفية والسعي لتحسين فرص العمل والمهارات التقنية وريادة الأعمال بين السكان ذوي الدخل المنخفض ، ولكن بما أن فرص المرأة الأردنية أقل بكثير من الرجل في الالتحاق بالقوة العاملة ، فإنها تشكل مجموعة أكبر من العملاء المحتملين لهذه الخدمات، ويركز عدد كبير من المنظمات التي تدعم تنمية الأعمال على مساعدة المرأة على تطوير أنشطة متواضعة مدرة للدخل، و بصفة مبدئية على مستوى المشروعات متناهية الصغر.

رسوم الخدمات

إن أغلب منظمات دعم تنمية الأعمال لا تفرض رسوما على عملائها من المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة مقابل خدماتها، و فرض الرسوم ليس هو المعتاد في الجهات الحكومية، مثل الصندوق الاجتماعي للتنمية، بمصر أو دبي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة أو صندوق خليفة لتطوير المشاريع،... إلخ. وهي أيضا ليست الممارسة المعتادة بالنسبة للمنظمات غير الحكومية ذات المهام التنموية والممولة عن طريق التبرعات، ففي الواقع، أحد أهداف أي جهة مانحة هو توفير الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال للمشاريع الناشئة و متناهية الصغر غير القادرة على تحمل قيمتها في أي ظروف أخرى.

تقوم خمسة منظمات شملتها الدراسة بفرض رسوم على بعض الأنشطة ، و تكون هذه أحيانا رسوما صغيرة أو رمزية، و هي من وجهة نظرهم تؤدي إلى مستوى أعلى من الالتزام من طرف المستفيدين. وهذا بالذات في الدورات التدريبية على ريادة الأعمال وإدارة الأعمال.

المجهودات لجذب عدد أكبر من رائدات الأعمال كعملاء/مستفيدين

أقل من النصف بنسبة قليلة من 19 من بين المنظمات الرئيسية أشارت إلى أنها تقوم بمجهودات خاصة لترويج وتسويق خدماتها للنساء، إما عن طريق استهداف النساء لبعض خدمات تنمية الأعمال أو بتصميم منتجات/خدمات أو مناهج خصيصا لرائدات الأعمال، و هناك ست منظمات فقط تقوم بالثلاث محاولات ، وسبعة لا تقوم بأي منها، وقد ذكرت المجموعة الأخيرة إنها تعمل على أساس "محايد إزاء الجنسين"، و من بين هذه المنظمات الأخيرة عدد تستهدف مجموعة محددة جدا سواء من المشروعات المستقرة و ذات إمكانية عالية للنمو (Endeavor Egypt) أو مشروعات التكنولوجيا (على سبيل المثال، مركز الإبداع التكنولوجي والابداع (TIEC) و (iPark) حيث تقل احتمالات وجود رائدات أعمال.

في كثير من الأحيان، نجد المنظمات التي تقوم بمجهودات خاصة لترويج خدماتها للنساء تفعل ذلك عن طريق التعاون في جهوداتها التسويقية مع برامج وطنية أخرى تستهدف النساء أو مع جمعيات لرائدات الأعمال. على سبيل المثال قام صندوق الضمان المركزي في المغرب بتوقيع بروتوكول مع جمعية سيدات الأعمال المغريبات بهدف الشراكة في تنظيم القوافل الإقليمية لنشر الوعي بين رائدات الأعمال وتوفير

المعلومات عن "ILAYKI - إليك" ، وهو منتج جديد لضمان القروض تم تصميمه خصيصا للنساء. و تقوم إدارة تنمية للمشاريع الصغيرة ومنتاهية الصغر في اليمن بالتواصل مع مؤسسات التمويل الأصغر للترويج لخدماتها بين عميلاتهم وتنظيم الندوات وورش العمل المفتوحة التي تدعى النساء لحضورها. و تقوم مؤسسة نهر الأردن بتنظيم شراكات مع برامج وطنية أخرى تستهدف النساء للترويج لمساعدتها وخدماتها، كما تعرض دورات خاصة في مجال ريادة الأعمال للنساء باستخدام لعبة عن الأعمال تقامت بتطويرها منظمة العمل الدولية بالإضافة إلى تدريبات مماثلة أخرى.

بالنسبة للعديد من المنظمات لا تختلف عمليات التسويق والترويج بين للنساء و الرجال، لكنها في بعض الأوقات تستخدم قنوات تصل على الأرجح للنساء و/أو تستخدم وسائل الاتصال السمعية والبصرية التي تشمل النساء والرجال، على سبيل المثال، مؤسسة رواد الأعمال الشباب في المغرب تنظم جلسات توعية بهدف إثارة الاهتمام بريادة الأعمال عند الشباب وتضم هذه الجلسات سيدات من صاحبات المشروعات الناشئة يقدمن قصص النجاح ضمن المواد الترويجية. و قد طورت الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة في المغرب أدوات توصلها لتشمل النساء عن طريق عرض الصور عن النساء في كتيباتهم الترويجية وباستخدام أصوات الإناث في الدعاية الإذاعية.

تقوم التسع منظمات التي تستهدف المرأة بشكل خاص لبعض خدماتها لدعم تنمية الأعمال إما بتطوير خدماتها المعتادة حتى تلبي احتياجات العمليات بشكل أفضل أو عرض منتجات وخدمات دعم جديدة، وتبين الأمثلة التالية تظهر كيف يمكن لجهات دعم تنمية الأعمال أكثر توجهها نحو المرأة في دعاياتهم ومجهوداتهم التسويقية، وأكثر وعيا باعتباريات بالأنوع عند توفير خدمات الدعم و التنمية لرائدات الأعمال.

- تعرض الجمعية الجزائرية للمديرات و رئيسات المشروعات (AME) وقادة الأعمال ورش تدريبية خاصة لرائدات الأعمال لمساعدة النساء حتى تكون أنشطة مشروعاتهن أكثر ابتكارا.
- قامت إدارة تنمية المشاريع الصغيرة ومنتاهية الصغر (اليمن) بتنظيم برامج خاصة لرائدات الأعمال من أجل تحسين الثقة بالنفس كرائدات أعمال ومقدرتهن على إدارة المشروعات الخاصة بهن، و تقدم تدريب لصاحبات الأعمال في برنامج قامت بتطويره إدارة تنمية المشاريع الصغيرة ومنتاهية الصغر مع منظمة العمل الدولية و يشمل البرنامج ثلاث مراحل: ورش عمل التوجيه والتدريب و المتابعة، و هناك مبادرة أخرى وهي "مشروع تأهيل سيدات الأعمال في القطاعات" و يقوم بكثير من الأنشطة لمساندة رائدات الأعمال، مثل الندوات عن القوانين والإجراءات الضريبية ، و يستهدف البرنامج رائدات الأعمال في قطاعات الزراعة والرعاية الصحية والخدمات والتعليم، بالإضافة إلى ذلك يعرض المشروع تدريباً مجانياً للمرأة على المهن وعلى ريادة الأعمال (اعترافاً منه بالصعوبة التي تواجهها في تغطية رسوم جزئية)، كما يوفر المواصلات إلى ومن التدريب، وينظم الاجتماعات والندوات المفتوحة وورش التدريب وفقاً لاحتياجات النساء وضيق الوقت.
- تسعى مؤسسة نور الحسين (الأردن) تحاول للوصول إلى رائدات الأعمال بهدف تقوية المشاريع الصغيرة ومنتاهية الصغر، وبالتالي تحقيق استقلال مالي أكبر وتحسين دخل الأسر، وتحسين الثقة بالنفس، وإلهام المزيد من الاحترام والتقدير من الآخرين، ومنحهم دوراً أكبر في حياتهم العائلية ، و توفر المؤسسة لرائدات الأعمال مجموعة كاملة من الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال، بما في ذلك

المساعدة في إعداد دراسات الجدوى وخطط العمل، و تصميم و تطوير المنتجات، و التدريب على بدء التشغيل و التدريب الإداري المتقدم، و تقدم المشورة التجارية و الإرشاد، و للمؤسسة مشروع خاص هو حاضنة أعمال القرية (نموذج افتراضي) يعزز دور المرأة الريفية في التنمية الاقتصادية من خلال التشجيع على إقامة المشاريع متناهية الصغر و الصغيرة و التي تتعدى مرحلة مشروع المنزل التقليدي و النماذج القائمة على النوع . و يقع هذا المشروع في اربد و يستهدف النساء في 21 قرية في شمال الأردن، و يركز على الأنشطة غير الأولية في مختلف القطاعات، مثل تجهيز الأغذية، و الحرف اليدوية، و خدمات التصنيع الصغيرة و على المنتجات الصديقة للبيئة و السياحة البيئية الموجهة إلى قنوات التجارة النزيهة. و يعتمد البرنامج نهجا متكاملًا لتنمية المشاريع بتوفير مجموعة مرنة من الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال التي يمكن الوصول إليها في المركز أو في المنزل المرأة أو في محل العمل، بما في ذلك التدريب الفني المتخصص و المساعدة في التسويق و إقامة الصلات مع المؤسسات المالية لتيسير الحصول على القروض.⁽²³⁾

- أطلق صندوق الضمان المركزي (المغرب) برنامجا لضمان القروض خاص بالمرأة التي ترغب في بدء مشروع خاص، و تقدم معه النصيحة و الاستشارة. و يعرض هذا المنتج الذي سمي "إليك - ILAYKI" مستوى أعلى من الضمان مقارنة بالمنتجات الضمان المعتادة. تم تطويره في بداية سنة 2013 ردا على بيانات تشير إلى أن 3% فقط من القروض العادية المضمونة للمشاريع الناشئة مخصصة لمشروعات المرأة.

- أطلق الصندوق الاجتماعي للتنمية بمصر مشروعا جديدا و مبتكرا ممول من البنك الأوروبي للإنشاء و التعمير كجزء من برنامج الدعم للمشاريع الصغيرة و المتوسطة و متناهية الصغر و تمت الموافقة عليه من الصندوق الانتقالي لمنطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا في عام 2013. و يهدف المشروع إلى تدعيم قدرة الصندوق الاجتماعي للتنمية بمصر على التركيز على تنمية مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في ثلاث مناطق أساسية في البلد حيث تتواجد النساء من بين عملاء الصندوق الاجتماعي للتنمية بأعداد كبيرة (القاهرة الكبرى و الدلتا و صعيد مصر، و خلال العامين الأولين من المشروع التجريبي (13-2015) سوف تتم مساندة رائدات الأعمال بمساعدتهن في الوصول إلى الخدمات غير المالية الداعمة لتنمية الأعمال (وفقا لنموذج البنك الأوروبي للإنشاء و التعمير - الخدمات الاستشارية للأعمال⁽²⁴⁾) من أجل تحسين أدائهن، و الفئة المستهدفة هي من رائدات الأعمال اللاتي لديهن بالفعل منشأة مستقرة تعمل منذ سنتين على الأقل و لديها ميزة تنافسية ملحوظة و سجل عمل له مصداقية خلال السنوات الأخيرة، و أن تكون المنشأة ذات جدوى ماليا و تجاريا و لديها الموارد الإدارية و المالية لاستكمال أي نصيحة تجارية و اتخاذ الخطوات الفعالة، و أن تكون لديها احتياج حقيقي للنصيحة التجارية و القدرة على استيعاب المساعدة المقدمة، لكن خبرتها قليلة أو ليس لها خبرة سابقة في استخدام الاستشاريين الخارجيين، و تنقصها الموارد لتمويل مشروع كامل و تكون على الاستعداد لدفع 10% على الأقل من صافي التكلفة النهائية للمشروع، و في المرحلة التجريبية يهدف المشروع لمساعدة حوالي 60 من رائدات الأعمال بخدمات استشارية معينة و لتدريب حوالي 150 من رائدات الأعمال على المهارات المتطورة في الإدارة و ريادة الأعمال (بما في ذلك كيفية الوصول إلى تمويل)، كما انه أيضا سوف يدرّب استشاريين محليين في إدارة الأعمال لتقديم الخدمات الاستشارية للأعمال لرائدات الأعمال و تدريب موظفين الصندوق الاجتماعي للتنمية تدريبا عمليا لتسهيل توفير الخدمات الاستشارية لرائدات الأعمال، و سوف يساهم هذا المكون في بناء قدرة الاستشاريين التجاريين لخدمة سوق رائدات الأعمال.

- تقدم الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة (المغرب) برامج خاصة لرائدات الأعمال من خلال مشروع بين المناطق (EntreElles)، للمساعدة على تطوير أداء وتنافسية مشروعات المرأة بتلبية احتياجاتها من التدريب في مرحلة ما بعد التأسيس والمساندة من خلال برنامج مدته ثمانية أشهر من الورش التدريبية والتوجيه الشخصي، و عندما تنهي رائدة الأعمال برنامج "EntreElles" الأولي تصبح مؤهلة أكثر لبرامج الدعم الرئيسية للوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي تكون قادرة على تحسين أداء مشروعها بشكل أفضل، و قد استطاعت الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة أن تزيد من حصة النساء بين عملائها من المشروعات الصغيرة والمتوسطة من 2% عام 2008 إلى ما يقرب من 12% في 2013. و يوضح هذا تأثير المجهودات التحضيرية لزيادة المهارات الإدارية وأداء المشروعات المملوكة للمرأة لتمكينها من تلبية معايير البرامج الأخرى المدعومة من الحكومة. (انظر صندوق 2-1)

- تروج "المبادرة" بمصر الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال مصممة خصيصا للمرأة (على سبيل المثال التدريب المهني و التدريب على ريادة الأعمال والمعارض) من خلال المراكز الإقليمية لتنمية المشروعات في ست محافظات. كما أنها تكيف أيضا موادها التدريبية لتستوعب صاحبات المستوى التعليمي الأدنى في المناطق الريفية، وتنظم المواصلات إلى ومن أماكن التدريب وتفرض رسوما تدريبية قليلة للنساء بسبب عدم قدرتهن على دفع التكلفة الكاملة. (انظر مربع 2 - 2).

مربع 2-1 الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة، المغرب (مشروع "بين المناطق - EntreElle")

في عام 2008، لاحظت الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة أن 2% فقط من بين عملائها في برنامج المشاريع الصغيرة والمتوسطة من رائدات الأعمال، و برنامجها الرئيسي لدعم تنمية الأعمال هو برنامج "مساندة" الذي يهدف لتحسين تنافسية المشاريع الصغيرة والمتوسطة بتقديم خدمات استشارية للمساعدة في حل الصعوبات التقنية والعملية وتطوير إمكانيات نموها، و تغطي الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة من 60% إلى 80% من تكلفة العمل الاستشاري بحد أقصى مليون درهم مغربي وتستطيع أن تدعم حتى 700 مشروع صغير أو متوسط في السنة، و حتى تكون مستحقة للدعم، يجب ألا تتعدى دورة رأس مال المشروع الصغير أو المتوسطة 175 مليون دينار مغربي وأن تكون قد سددت ضرائبها ومدفوعات الضمان الاجتماعي الخاصة بها، وقد حقق هذا البرنامج نتائج هامة في تمكين المشاريع الصغيرة والمتوسطة من تحسين أدائها العام بعد مساعدتها، ولكن رائدات الأعمال لم يتقدمن بطلبات للبرنامج، وفي الغالب أن المتقدمات (في العملية التنافسية) لم يستطعن تلبية المعايير المطلوبة للقبول. ردا على ذلك، كانت إحدى مجهودات الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة الأولى هي تنفيذ برنامج "مساندة المرأة"، الذي شمل توظيف مستشارين لينشطوا في تحديد رائدات الأعمال ممن يمكنهم أن يصبحوا عملاء برنامج "مساندة"، ثم مساعدتهن لاستحقاق خدمات "مساندة" وغيرها من برامج الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة.

بعد ذلك قامت الوكالة الوطنية مع الوكالة الألمانية للتنمية الدولية بتطوير وتنفيذ مشروع "EntreElles بين المناطق" و تستهدف هذه المبادرة رائدات الأعمال في المرحلة المبكرة بعد إنشاء مشروعاتهن، بهدف دعم طاقة رائدات الأعمال الإدارية وقدرتهن على إدارة العمليات اليومية في

مشروعاتهن، وقدمت هذه المبادرة بالشراكة مع مراكز المغرب الإقليمية للاستثمار وكان لتمويل الوكالة الألمانية للتنمية الدولية أهمية بالغة لأن برامج الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة ينطبق فقط على المشروعات الصغيرة والمتوسطة القائمة ولها في العمل سنة أو سنتين على الأقل، ولهذا فإن التمويل الخارجي الإضافي أتاح للوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة العمل مع النساء ممن هم في مرحلة البداية.

ولمشروع " EntreElles بين المناطق " مكونان أساسيان: دورة تدريبية ذات خمس وحدات وتوجيه شخصي. ويتضمن التدريب وحدات عن التسويق والمبيعات، التنظيم والإدارة، التنمية الشخصية، مهارات التفاوض، الحسابات والضرائب وتكنولوجيا المعلومات، ويغطي أسس الإنتاجية والجودة، وقد تم إطلاقه في أربع مناطق بالبدء باختيار أول مجموعة من المرشحات في مايو 2011. وكان لمعايير الاختيار شقين، الشق الأول يأخذ في الاعتبار المستوى التعليمي لرائدة الأعمال، عدد سنوات الخبرة التي أمضتها قبل بدء المشروع، وإلى أي مدى كانت هذه الخبرة في مجال له صلة بالمشروع. والشق الثاني ينظر في المشروع ذاته : عدد العاملين الدائمين، نوع مقر العمل، قيمة رأس المال المستثمر، قطاع النشاط، عمر المشروع وامكاناته، وقام الاستشاريون بتحليل مبدئي لكل مشروع من مشروعات النساء لتحديد نقاط القوى ونقاط الضعف والصعوبات، بالإضافة إلى المجالات حيث يفيد التدريب ، كما تناول التحليل أيضا خط الأساس لتقييم تأثير تدخلات مبادرة EntreElles .

بالتعاون مع مرافق الشباك الواحد في مراكز الاستثمار الإقليمية، حددت الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة رائدات الأعمال المستفيدات من خدمات مراكز الاستثمار الإقليمية. وتم اختيار هؤلاء وإعطائهما يوازي ثمانية شهور من تدريب " EntreElles " لمرحلة ما بعد تأسيس المشروع والتوجيه الشخصي باستخدام موارد جمعية سيدات الأعمال المغربيات ، وجمعية "حيز نقطة البداية - ESPOD" وجمعية صغيرة أخرى لرائدات الأعمال. في نهاية سنة 2013 تم تحقيق ثلاث دورات من البرنامج لعدد 160 من رائدات الأعمال.

بالنسبة للنساء في المراحل الأولى من فكرة المشروع، شاركت الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة بالتعاون مع جمعية سيدات الأعمال المغربيات (AFEM) وجمعية حيز البداية (ESPOD) لإدارة برامج التدريب. ولكن، بعد أن تم تدريب رائدات الأعمال، كانوا غالبا ما يبلغون عن صعوبة الحصول على التمويل، وكان أحد العوائق عدم الدراية والخبرة في صياغة المقترحات القابلة للتمويل وكيفية تقديمها للبنوك. وقد تجاوزت الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة بتوفير التدريب لتمكينهن من القيام بذلك شمل ذلك التدريب مساعدة رائدات الأعمال على تطوير شبكة من المجموعات النسائية وتوجيههن في أسلوب التعامل مع البنوك. وبالتعاون مع جمعية سيدات الأعمال المغربيات والوكالة الألمانية للتنمية الدولية قاموا أيضا بإنتاج أفلام قصيرة عن قصص نجاح المرأة وذلك لعرض نماذج القدوة للأخريين. كما أنتجوا "صندوق أدوات رائدة الأعمال" ("ريادة الأعمال النسائية في المغرب: صندوق أدوات رائدة الأعمال"، الوكالة الألمانية للتنمية الدولية والوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة).

نجح مشروع "EntreElles- بين المناطق" مع مجهودات الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة التنموية والترويجية الأخرى في جلب عدد أكبر من رائدات الأعمال إلى برامج الدعم الأساسية للوكالة الوطنية. مع حلول سنة 2012، أصبحت المرأة تمثل 9.4% من عملاء "مساندة" و 7% من عملاء برنامج "انفتاح" الذي يستهدف الإسراع باستخدام التكنولوجيا الرقمية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة ذات الإيرادات التي تقل عن 3 مليون درهم مغربي؛ 8.8% من عملاء "امتياز" (الذي يدعم المشروعات

التي لديها إمكانية النمو المرتفعة ولا تحتاج إلى مساعدة استشارية لكن تحتاج لأسهم لتحقيق المزيد من النمو) و 4.6% من عملاء "انماء"، وهو برنامج شامل لمساعدة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في تحويلهم إلى نظم إنتاج "بسيطة" ونظم عمل أكثر كفاءة.

ألتراما منها بمهمتها في زيادة نسبة النساء بين العملاء قامت الوكالة الوطنية لتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة بتنفيذ الأنشطة الرامية لإدخال اعتبارات النوع في تنظيماتها و في عرض برامجها وخدماتها، ويعي كل المديرين التنفيذيين في الوكالة اعتبارات النوع ويأخذون ذلك في الحسبان، سواء عند وضع الأهداف أو عند طرح البرامج، وعندما يكون هناك برامج لا تصل إلى مشروعات المرأة بالقدر الكافي (مساندة، انفتاح، امتياز)، يتم تصحيح المسار لتحسين أداء الاستهداف. بالإضافة إلى ذلك، كجزء من برنامج "EntreElles- بين المناطق" يتم توفير تدريب للمدربين من أجل تحسين قدرتهم على دعم احتياجات رائدات الأعمال وفقا لخصوصياتهم الشخصية والمهنية.

مربع 2.2 "المبادرة" - مصر

بدأت المبادرة بمنحة قدرها 600000 جنيه مصري من الوكالة الكندية للتنمية الدولية في عام 1996 لدعم توفير الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال في صعيد مصر، وبحلول سنة 2013 كان رأس مال المبادرة قيمته 50 مليون جنيها مصريا. وكانت المبادرة تعمل من خلال 24 مكتبا فرعيا في أنحاء مصر وتقوم بتقديم القروض الصغيرة وخدمات دعم تنمية الأعمال من خلال وحدات دعم تنمية الأعمال أقيمت في شبكة شراكتها المكونة من ستة مراكز إقليمية لتنمية المشاريع في صعيد مصر.

في 2008، أصبحت "المبادرة" الجهاز التنفيذي لتطبيق المشروع المصري لتطوير المشروعات و الممول بمبلغ 4.75 مليون دولار كندي من الوكالة الكندية للتنمية الدولية ومدة المشروع خمس سنوات وهدفه هو توفير فرص عمل أفضل (والحد من الفقر) من خلال مساندة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر مع التركيز على الفئات المهمشة في مصر، بالأخص النساء والشباب.

الهدف الأساسي من المشروع هو توفير الخدمات غير المالية المطلوبة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر في ستة محافظات (قنا، سوهاج، بني سويف، الفيوم، الغربية، والبحيرة) بشكل فعال ومستمر عن طريق بناء طاقة ستة مراكز إقليمية لتنمية المشاريع لتوفير الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال مع مراعاة النوع لمشروعات صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر والمشروعات الناشئة. بالإضافة إلى تمويل الوكالة الكندية للتنمية الدولية، خصص الصندوق الاجتماعي للتنمية خط ائتمان للمبادرة بقيمته 24 مليون دولار كندي لدعم القروض الصغيرة في الستة محافظات حيث يعمل المشروع المصري لتنمية المشروعات، وكانت النتيجة المرجوة من المشروع المصري هو توفير خدمات مقبولة، بأسعار معقولة، غير مالية تراعي النوع للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر، بهدف عرض باقات الخدمات لحوالي 6000 مشروع ناشئ والمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر القائمة، بالإضافة إلى تيسير الحصول على خدمات مالية أفضل بأسعار مقبولة تستهدف المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر سواء المملوكة للرجال أو النساء لدعم توفير 15000 وظيفة على الأقل.

إن إدخال المساواة بين الجنسين في خدمات دعم تنمية الأعمال لعملاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر هو هدف شامل وقوي للمشروع المصري تنمية المشاريع والهدف هو تشجيع رائدات الأعمال على تطوير وتحسين مشروعاتهن الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر والانتقال من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي، وهذا يتم تحقيقه من خلال توفير خدمات تنمية الأعمال التي تلبي احتياجات رائدات الأعمال و زيادة مستوى وعي المراكز الإقليمية لتنمية المشروعات بالمساواة بين الجنسين، وتوفير التدريب لهيئة موظفيها من أجل فهم أفضل للمساواة بين الجنسين لدى العاملين وتحسين قدرتهم على إضافة نهج يراعي المساواة بين الجنسين في كل نشاطات المراكز الإقليمية، بما في ذلك تطبيق تحليل سلسلة القيمة بحيث يراعي الفوارق بين الجنسين، و الواقع أن هناك أهداف شهرية وسنوية وضعت لإدماج المرأة في خدمات دعم تنمية الأعمال، وتتم مراقبة مستوي رضى العملاء مرة كل نصف عام، بالإضافة إلى ذلك، هناك التزام بتوفير قروض ميسرة لرائدات الأعمال.

حققت المبادرة وشريكها شبكة المراكز الإقليمية لتنمية المشروعات نتائج جيدة من حيث نسبة تمثيل المرأة بين عملاء دعم تنمية الأعمال إذ كان أكثر من 55% من متلقي التدريب على ريادة الأعمال من النساء و أكثر من ثلث هؤلاء يتلقون تدريبات ومساعدات تقنية أخرى و الوصول للأسواق ودعم تنمية الأعمال وأكثر من ربع هؤلاء تمت مساعدتهن للحصول على التمويل. كانت واحدة من أكبر التحديات التي واجهتها "المبادرة" في توفير خدمات دعم تنمية الأعمال للنساء هي مستوى التعليم المنخفض والمجهود المطلوب لنهوض بمشروعاتهن حتى يستطعن العمل ضمن سلاسل التوريد، بالأخص في قطاع الصناعات الغذائية. و لكن الحاجة إلى المهارات تزيد عند القيام بتحليل سلسلة القيمة مع مراعاة اعتبارات النوع.

مما يثير الاهتمام أيضا ملاحظة أن ست من أصل سبع منظمات تدعم تنمية الأعمال أبلغت بأنها توفر تدريبا⁽²⁵⁾ لمستشاريها و مدربيها و هيئة العاملين بها عن مراعاة اعتبارات النوع، و هم من بين الجهات التي تقوم بتصميم منتجات وخدمات لدعم تنمية الأعمال تلبي احتياجات العميلات/المستفيدات. إن التدريب على مراعاة اعتبارات النوع قد يكون عاملا مهما في تحسين استجابة منظمات خدمات دعم تنمية الأعمال لاحتياجات رائدات الأعمال. كما أن سبع من المنظمات الباقية التي تقدم هذه الخدمات لم تفكر أصلا في توفير التدريب على مراعاة اعتبارات النوع للعاملين لديهم وهناك خمسة لا ترى انه لازم.

2.2.2 منظمات دعم تنمية الأعمال المخصصة لخدمة رائدات الأعمال

تم التعرف على عدد من منظمات دعم تنمية الأعمال المخصصة فقط لتلبية احتياجات رائدات الأعمال عند عملية رسم خريطة اقتصادات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التي قام بها منتدى سيدات الأعمال -للشرق الأوسط وشمال أفريقيا بمنظمة التعاون الاقتصادي و التنمية في 2010 و 2011 (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية- 2012 أ)، و على الرغم من أن الاستقصاء الخاص بدعم تنمية الأعمال قد أرسل إلى معظم هذه المنظمات، قامت ست منظمات فقط في أربعة اقتصادات بالرد.

الأساس المنطقي لتقديم برامج خاصة لرائدات الأعمال

تتقاسم المنظمات الستة أهدافا مماثلة ، إنها تهدف لدعم تمكين المرأة اقتصاديا وزيادة مشاركتها الاقتصادية عن طريق توفير ساحة مناسبة للمرأة للوصول إلى خدمات الدعم و التدريب والمعلومات، وتنمية المهارات، والانضمام للشبكات التي تساعد في تأسيس و/أو تنمية مشروعها الخاص وبناء قدراتها الإدارية، وهذه المنظمات هي أيضا ملتزمة بصفة عامة بالترويج لريادة الأعمال كاختيار للشابات بما في ذلك طالبات الجامعة.

بدأت جمعية سيدات الأعمال المصرية تعمل منذ سنة 1995، وتخدم كمنظمة عضويتها لرائدات الأعمال في مصر، وإلى أن افتتحت مركز حثشبسوت لتنمية أعمال المرأة في 2010، كانت تعمل كمنظم للموارد المشتركة لأعضائها، نظمت مؤتمرات كثيرة دولية وإقليمية في ريادة الأعمال لتنمية ريادة المرأة للأعمال ، وقامت بنشاطات التوعية للشابات. و قد تأسس المركز في 2010 بتمويل سنتين قيمته 500,000 يورو على سنتين من الوكالة الإسبانية للتعاون الإنمائي الدولي. وكان هدفه توفير خدمات مكرسة للوصول إلى العدد الكبير من رائدات الأعمال المحتملات في البلد، بالإضافة إلى تلبية احتياجات التطوير لرائدات الأعمال الحاليات ممن لم يتم خدمتهم بالقدر كافي من منظمات دعم تنمية الأعمال الحالية.

هدف مركز حثشبسوت لتنمية أعمال المرأة هو المساعدة في الحد من الفجوة الكبيرة بين الجنسين في معدل البطالة عند النساء بعرض الطرق الجديدة وغير التقليدية لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، مع الحفاظ على قدرتها على تلبية مسؤوليات الأسرة و الأبناء، و يشمل ذلك تشجيعها على بدء مشروعها واكتساب القدرات والمهارات اللازمة.

أسس منتدى سيدات الأعمال – السلطة الفلسطينية مركز تنمية أعمال المرأة في السلطة الفلسطينية لمواجهة المسائل التالية:

- حاجة المرأة للمزيد من التدريب والمساعدة التقنية ،
- الحاجة للمزيد من المعلومات عن تسجيل الشركات وعن أهمية هذه الخطوة في تطوير ونجاح أعمالهن،
- الحاجة لتشجيع ومساندة رواد الأعمال والخريجين الجدد لبدء عمليات مشاريع جديدة وكذلك أصحاب الأعمال القائمة للتوسع في مشاريعهم ،
- الحاجة إلى الانضمام للشبكات و إلى التوجيه، والوصول إلى فرص التمويل؛
- غياب المعلومات الدقيقة والموثوق بها للاتصال بسيدات الأعمال.

أما مشروع مركز تنمية المرأة بالأردن فإنه يتبع اللجنة الوطنية الأردنية لشئون المرأة هو فرع من مهام اللجنة الوطنية الأردنية لشئون المرأة لالتي تسعى لتعزيز مكانة المرأة و من بينها مكانتها الاقتصادية. الهدف الأساسي من تقديم خدمات دعم تنمية الأعمال للمرأة هو مساعدتها في تحقيق دخل أكبر مما يجعلها أكثر قدرة على الاستقلال اقتصاديا، وهذا سوف يصب في النهاية في رفاهية المجتمع.

الهدف الأكبر للمنتدى الأردني لصاحبات الأعمال والمهنيات هو توفير منصة داعمة تزكي الروح الريادية بين النساء وتوفير الفرص المتاحة لتحسين اهتماماتهن وتحسين أداء مشروعاتهن.

مركز الروضة للريادة والابتكار قامت بانشائه مجموعة من سيدات الأعمال القطريات في 2010 لمواجهة النقص في الخدمات لرائدات الأعمال وهي غير موجودة في قطر. وفي قطر كثير من النساء المتعلمات

تعليميا عاليا لكنهن لم يلتحقن بالقوة العاملة القوي لأسباب ترجع للثقافة، و يهدف مركز الروضة إلى نشر الثقافة الريادية والقيادية بين النساء في قطر بتحديد رائدات الأعمال و المبتكرات و تنظيمهن والتعريف بهن، و من خلال شبكة من الشراكات، يسعى لتوفير البرمجة والموارد، ورش العمل التفاعلية، الحاضانات، التوجيه، والخدمات القانونية لتلبية احتياجات النساء ودعم نشاطاتهن الريادي.

العملاء الرئيسيين وفقا لمرحلة التنمية

تستهدف كل هذه المنظمات المرأة في مراحل متعددة من ريادة الأعمال/تنمية المشاريع بما في ذلك كل من الرائدات المحتملات ممن في مرحلة تطوير فكرة لمشروع و صاحبات المشروعات المستقرة في مرحلة التوسع. الأغلبية تركز خاصة على النساء من صاحبات ملامح ديمغرافية محددة، مثل خريجات الجامعة الشابات أو النساء من صاحبات الدخل المتدني أو النساء العاطلات أو صاحبات المشروعات التي تعمل من المنزل أو النساء في القطاع غير الرسمي.

الأبعاد الخاصة بالعاملين

تكون منظمات الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال المخصصة للنساء فقط أصغر حجما بشكل ملحوظ من المنظمات الرئيسية التي توفر الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال وتقوم باستخدام نحو تسع موظفين في المتوسط مدفوعي الأجر (العدد يتراوح ما بين 5 إلى 12)، ونصف هؤلاء يتعاملون مع العملاء في مهام استشارية أو تدريبية (ويتراوح العدد من 2 إلى 11). و لرفع كفاءتها تستخدم المتطوعين في التوجيه أو التدريب، وتتعاقد بالنسبة لمهام معينة، مثل التدريب مع مدربين خارجيين، و معظم العاملين من الإناث.

نطاق خدمات دعم تنمية الأعمال المقدمة لرائدات الأعمال

توفر هذه المنظمات مجموعة كاملة من خدمات تدعم تنمية الأعمال لعملائها من النساء، مثلها مثل المنظمات الرئيسية (على سبيل المثال، النصح والمشورة والتدريب على ريادة الأعمال والمساعدة في إعداد دراسات الجدوى وخطط العمل)، ولكنها تنتج بشكل أكبر نحوالتدريب على محو الأمية المالية و على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الأعمال.

عدد العميلات المنتفعت بخدمات دعم تنمية المشروعات

يتنوع عدد العملاء من النساء اللاتي يتم خدمتهن سنويا وفقا للمنظمة ونوع خدمات ننتمية الأعمال المقدمة (جدول 2-2)، وتوفير التدريب على ريادة الأعمال يحظى بالقبول أكثر من الخدمات الأخرى حيث أنه يمكن تقديمه لمجموعات من النساء بمعرفة مدرب خارجي، إذا لزم الأمر، و بصفة عامة يبدو أن هذه المنظمات أكثر كفاءة نسبيا في اجتذاب العميلات والمستفيدات.

جدول 2-2 عدد النساء المشاركات في مختلف برامج وخدمات

دعم تنمية الأعمال سنويا

مركز الروضة	منتدى سيدات الأعمال - السلطة الفلسطينية	المنتدى الوطني الأردني للمرأة	*المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال	مركز حتشبسوت مصر	مركز تنمية أعمال المرأة	
+50	100	70-50	100	650	525	برامج التدريب علي ريادة الأعمال
50	85	100-80	لا توجد بيانات	50	340	برامج التدريب على إدارة الأعمال
20	25	70	لا توجد بيانات	لا توجد بيانات	300	خدمات الإرشاد و المشورة
15	135	50	لا ينطبق		100	خدمات التوجيه و التمرين
15	120	50-30	لا ينطبق	لا ينطبق	300	خدمات الاستشارات الإدارية
30 ***	255 **	70	لا ينطبق	لا ينطبق	لا توجد بيانات	خدمات التدريب و دعم تنمية الأعمال الأخرى

ملاحظات: * لم يستطع المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال و المهنيات من توفير خدمات الدعم لتنمية الأعمال بسبب النقص في العاملين و في مصادر التمويل ** التشبيك و المطابقة *** القيادية و تنمية الشخصية

إن خدمات تنمية المشروعات التي تستهدف النساء بصفة خاصة تستخدم مجموعة واسعة من الأساليب من أجل اجتذاب العميلات، يشمل ذلك الترويج عن طريق الإذاعة و التلفزيون، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي (للوصول إلى الشابات)، ودورات التوعية في الجامعات والمجتمعات الإقليمية، ونشر قصص النجاح للنماذج المتميزة من رائدات الأعمال اللاتي يمكن الاحتذاء بهن، والدخول في شراكات مع مؤسسات دعم الأعمال والمؤسسات المالية الأخرى، والمشاركة في المؤتمرات المخصصة لتمكين المرأة وريادة الأعمال، وتنظيم المعارض التجارية لرائدات الأعمال. ويستخدم مركز تنمية أعمال المرأة (WBDC) في مصر أيضاً موقعه الإلكتروني "cleo-store" كم متجر (بوابة لدعم التجارة الإلكترونية) من أجل عرض منتجات سيدات الأعمال المصريات (www.cleostore.com) كما يقدم موقعه الإلكتروني "أفكار جديدة"⁽²⁶⁾ معلومات تجارية (www.afkargadida.org) من أجل مساعدة رائدة الأعمال الحالية والمحتملة التي ترغب في تطوير مشروعها أو بدء مشروع خاص.

وقد أطلق منتدى سيدات الأعمال – السلطة الفلسطينية نهجاً مبتكراً لتحفيز الاهتمام داخل أوساط رائدات الأعمال الحاليين والمحتملين من خلال استخدام مسابقات خطة العمل (انظر مربع 2-3).

مربع 2-3 منتدى تنمية مشروعات المرأة التابع لمنتدى سيدات الأعمال – السلطة الفلسطينية

تأسس منتدى سيدات الأعمال – السلطة الفلسطينية وهو مؤسسة وطنية غير هادفة للربح تعتمد على نظام العضوية في عام 2006 بهدف تعزيز دور سيدات الأعمال ورائدات الأعمال كعناصر قيادية مؤثرة في الاقتصاد الفلسطيني من خلال توفير خدمات الدعم وإتاحة الانضمام إلى الشبكات والتعرف على بيئة الأعمال من أجل بناء القدرات والمهارات التي تسهم في تقليص العوائق التي تواجه المرأة.⁽²⁷⁾

تأسس مركز تنمية المشروعات (BDC) للمرأة في مايو 2009، بدعم تمويلي أولي يُقدر بنحو 117 983 جنيه استرليني من مؤسسة "شيربي بلير للمرأة" (برنامج تنمية المشروعات). ويهدف المركز إلى تمكين سيدات الأعمال ورائدات الأعمال من تطوير أعمالهن وبناء المزايا التنافسية لها، سواء كانت هذه الأعمال مسجلة رسمياً أم لا، ومن بين الأهداف المحددة للمركز تشجيع المرأة على ريادة الأعمال، وزيادة عدد المشروعات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للمرأة، وتمكين المرأة من الوصول الأمتثل إلى الفرص المتاحة في الأسواق المحلية والدولية، وتسهيل عملية تحول المشروعات غير الرسمية إلى القطاع الرسمي.

تتضمن الخدمات المقدمة لدعم لتنمية الأعمال :

- إعداد دراسات الجدوى للمشروعات في قطاعات مختلفة سواء بالنسبة للأعمال التي تستعد للانطلاق أو لسيدات الأعمال الراغبات في توسيع مشروعاتهن القائمة

- تقييم الفرص التسويقية المحلية والدولية المتاحة والمساعدة في النهوض بخدمات التسويق للعضوات (للتمتع بخدمات مركز تنمية المشروعات، على المرأة أولاً أن تلتحق بالعضوية)
- تقديم الخدمات الاستشارية القانونية أثناء مراحل تسجيل الأعمال وما بعدها
- توفير المعلومات والمساعدة في معرفة مصادر التمويل
- توفير التدريب المهني والمتخصص والارتقاء بالمهارات، فضلاً عن تقديم الدعم الفني في المجالات الإدارية والمالية والتسويقية
- تقديم التدريب والاستشارات والتوجيه
- الإعداد المسبق للحاضنات بالنسبة للمشروعات المباشرة بالنمو السريع (التكنولوجيا المتقدمة) .

ومن أجل التعريف بالخدمات الداعمة لتنمية المشروعات و نشرها يستخدم منتدى تنمية مشروعات المرأة- السلطة الفلسطينية قنوات التواصل الاجتماعي والشركاء والشبكات التي لها منتديات وطنية وإقليمية عديدة، مثل صندوق الاستثمار الفلسطيني وشبكة أعمال الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فضلاً عن توزيع مواد ترويجية خلال جميع الأحداث والفاعليات التي ينظمها منتدى سيدات الأعمال - السلطة الفلسطينية ، بالإضافة إلى نشر قصص النجاح .

ويواجه منتدى سيدات الأعمال - السلطة الفلسطينية تحديات جمة من أجل توفير الدعم لتنمية مشروعات المرأة في السلطة الفلسطينية. يأتي في المقام الأول، أن المرأة لا تشكل سوى نسبة صغيرة من مجموع رواد الأعمال داخل بنية الاقتصاد ولا يشجعها أحد على بدء المشاريع الخاصة. علاوة على ذلك، هناك عدد قليل من رائدات الأعمال الناجحات اللاتي يمكن أن يصبحن قدوة مُلهمة. وبالرغم من وجود العديد من النساء ممن لديهن الأفكار والقدرة ليصبحن رائدات أعمال، فإنهن يفتقدن إلى الأفكار المبتكرة بسبب الفصل بين الجنسين في الوظائف، كما يفتقرن إلى المهارات والمعارف والمعلومات لبدء أو إدارة الأعمال ولذا فهن بحاجة إلى الكثير من الدعم التنموي. أما النساء اللاتي يعملن بالفعل في مجال الأعمال فإنهن يملن إلى الأعمال غير المسجلة التي تعتمد على المنزل وهو ما يحد من الفرص المتاحة للنمو والتوسع في السوق.

ويُلاحظ أن الكثير من عمليات مركز تنمية المشروعات من خريجات الجامعات الشابات. وقد تمكن منتدى سيدات الأعمال - فلسطين من الوصول إلى هذه الشريحة من السوق، من خلال مبادرات مثل مشروع "الدور القيادي لرائدات الأعمال الشابات". واستهدف هذا المشروع تمكين رائدات الأعمال الشابات من تحقيق الاستقلال المالي من خلال بناء قدراتهن لوضع خطط الأعمال وإطلاق مشروعاتهن الخاصة الصغيرة والمتوسطة ، وفي إطار هذا المشروع، أطلق منتدى سيدات الأعمال "برنامج مسابقة خطة الأعمال" لتستفيد منه نحو 80 من رائدات الأعمال الطامحات تتراوح أعمارهن بين 20 إلى 40 عاماً. وقد تم

اختيار المشاركات من السلطة الفلسطينية سواء كانوا من: الخريجات الجدد من كلية إدارة الأعمال المهمات مجال ريادة الأعمال أو الراغبات في بدء مشروع وتحتج لمعرفة كيفية تنفيذ ذلك أو من كن في مرحلة إنطلاق أو بدء المشروع ويحتج للمساعدة أو اللاتي بدأن بالفعل المشروع، ولكن بشكل غير رسمي. كما تعقد فريق برنامج مسابقة خطة الأعمال مع شركة استشارات إدارية لعقد أربع دورات تدريبية حول "كيفية وضع خطة الأعمال" وتم تنظيمها من خلال ورشات عمل على مدار اليوم في بيت لحم والخليل ورام الله وجنين وطولكرم وأريحا. وأعقب سلسلة ورش العمل التمهيدية، تدريب متقدم لمجموعة مختارة من النساء، واللاتي قدمن لاحقا مشروعات لمسابقة خطة الأعمال. وقامت لجنة باختيار أفضل ثلاثة عشر خطة أعمال، حصلت على مساندة أكبر من خلال دعمها بالترويج والإعلام والخدمات الإستشارية لإدارة الأعمال التي يقدمها منتدى سيدات الأعمال – السلطة الفلسطينية وشركائه. وقد ساعد ذلك منتدى سيدات الأعمال لاجتذاب شابات متعلمات إلى مركز تنمية المشروعات.

و يستضيف منتدى سيدات الأعمال أيضا مسابقة خطة الأعمال على شبكة الانترنت لرائدات الأعمال الفلسطينيات في منطقة جنوب السلطة الفلسطينية (بدعم من مبادرة الشراكة الشرق أوسطية). وهذه المسابقة تشجع رائدات الأعمال لبدء وتطوير مشاريعهن الخاصة من خلال التدريب والتوجيه وإتاحة الوصول إلى الشبكات. وتتلقى النساء اللاتي يقدمن مقترحات الأعمال خدمات التدريب والتوجيه على شبكة الانترنت حول كيفية وضع خطة العمل، أما صاحبات الخطط الناجحة (الفائزات في المسابقة) فإنهن يتمتعن بالمزيد من الخدمات الاستشارية المهنية، والتدريبية بالإضافة إلى إمكانية الحصول على رأس المال الابتدائي (5 000 دولار) لمساعدتهن على بدء وتطوير أعمالهن. كما يفزن برحلة عمل حيث تتاح لهن الفرصة لعرض فكرة مشاريعهن على المستثمرين المحليين والدوليين. ويمكن للفائزات في المسابقة الفلسطينية المضي قدما من أجل خوض غمار المنافسة في مسابقة الشبكة العالمية لتنمية أفكار المشروعات والتي تفتح أبوابها أمام رائدات الأعمال في الأسواق الناشئة⁽²⁸⁾

ومن العناصر المهمة في مسابقات خطة العمل هو التدريب المقدم للمشاركات من أجل مساعدتهن على وضع خطط أعمالهن وتمكينهن من التقدم بأعمالهن إلى المستوى التالي. وقد تم اختيار عناصر مسابقة خطة الأعمال الخاصة بمنتدى سيدات الأعمال بمعرفة مؤسسة التدريب الأوروبية كأحد أفضل الممارسات التي تساهم في التشجيع على ريادة الأعمال وبناء قدرات رائدات الأعمال.

مصادر التمويل لتطوير وتقديم خدمات الدعم لتنمية مشروعات رائدات الأعمال

من بين العوامل التي تؤثر على عدد عملاء خدمات الدعم لتنمية المشروعات، مستوى الموارد المالية المتاحة للمنظمة بما أن تشغيل مراكزها يعتمد غالباً اعتماداً كبيراً على التمويل الخارجي، وتحصل خمس منظمات على تمويل من الجهات المانحة لتطوير خدمات دعم تنمية المشروعات الموجهة لرائدات الأعمال، بينما تحصل اثنتان على مساهمات من القطاع الخاص (أحدهما تكمل دعم المانحين والأخرى تدعم جميع أنشطتها). من الجهات المانحة بينما تحصل الأخرى على دعم لكامل أنشطتها) وتتقاضى أحدهما رسوم رمزية من العمليات للمساعدة في استرداد بعض التكاليف، وخاصة من التدريب.

وقد تلقت حاضنة حتشبسوت لتنمية أعمال المرأة والمنندي الوطني الأردني للمرأة تمويلاً من الوكالة الإسبانية للتعاون والتنمية الدولية، وتلقي منتدى سيدات الأعمال – السلطة الفلسطينية دعماً من مؤسسة شيري بلير للمرأة لإنشاء مركز تنمية مشروعات المرأة والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية التي دعمت في البداية مركز تنمية مشروعات المرأة في مصر بمنحة أولية. وقبل عام 2011 تلقت مركز تنمية مشروعات المرأة أيضاً مخصص ميزانية من المجلس القومي للمرأة بمصر، ولكن منذ ذلك الحين لم يحصل المجلس القومي للمرأة على أي تمويل من الحكومة، مما اضطر مركز تنمية المشروعات للمرأة للحد بشكل كبير من عملياته⁽²⁹⁾ وتعديل برامجه التدريبية (لتصبح أقصر مدة) علاوة على فرض رسوم رمزية على المشاركات في التدريب للمساعدة على تعويض بعض التكاليف. وتلقى مركز الروضة في الدوحة بعض الدعم في البداية من مؤسسة "سيلتك - Silatech"، ولكنه يعمل فقط بدعم من القطاع الخاص.

2-2-3 التحديات التي تواجه توفير خدمات الدعم لتنمية الأعمال لرائدات الأعمال

إن ما يقرب من نصف المنظمات الخمس والعشرين التي تقدم خدمات الدعم لتنمية الأعمال ترى هذه الخدمات متاحة بدرجة كافية لرائدات الأعمال وللمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر في اقتصاداتهم. وقد أبرز النصف الآخر الصعوبات التالية:

- عدد المنظمات القادرة على تلبية الطلب على الخدمات الداعمة لتنمية المشروعات أقل من المطلوب، وخاصة في المناطق الريفية، كما أنها في بعض الأحيان لا تواجه بدرجة كافية احتياجات معينة للمنتفعات؛
- مواد وموارد التدريب تتوفر غالباً باللغة الإنجليزية مما يحد فائدتها على الفئة الأفضل تعليماً بين مجتمع ريادة الأعمال؛
- عروض دعم تنمية الأعمال لا تستهدف بدرجة كافية المشروعات الجديدة البائدة والشباب والنساء وقد تكون غير متاحة؛
- نقص المستشارين المؤهلين لخدمات تنمية المشروعات يحد من القدرة على تقديم هذه الخدمات.

ولكن ذكر آخرون بأن هناك العديد من المبادرات، ولكن تحتاج إلى مجال أوسع للتطوير، مثل الحاجة إلى خدمات تستهدف جمهورها بصورة مركزة، تحسين نوعية الخدمات، واعتماد أساليب أكثر ابتكاراً بالإضافة إلى تيسير الوصول إلى خدمات تنمية المشروعات، وخاصة بالنسبة للمشروعات البائدة. ولا شك أن هناك حاجة إلى المزيد من التطوير من أجل تحقيق التنسيق الجيد لخدمات تنمية المشروعات عن طريق تحديد احتياجات المشروعات الصغيرة و متناهية الصغر والمتوسطة و في المراحل المختلفة لدورة الأعمال وبهيكله خدمات الدعم لتنمية الأعمال بالطريقة الملائمة.

وعلى المستوى العملي، أشارت المنظمات التي تقدم الخدمات إلى وجود عدد من التحديات المتعلقة برائدات الأعمال بصفة خاصة، وتتمثل أهم التحديات في الجانب المتعلق بالطلب. ففي المقام الأول، هناك مجموعة صغيرة للغاية من رائدات الأعمال في اقتصادات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ولاحظت منظمات خدمات تنمية المشروعات في السلطة الفلسطينية ومصر والمغرب والإمارات العربية المتحدة، على وجه الخصوص، أن النساء لا يتشجعن بدرجة كافية لبدء الأعمال، ويحتجن للإقناع بأن ريادة الأعمال هو خيار حيوي وواعد بالنسبة لهن، ولأسباب ثقافية تحجم المرأة عن المخاطرة، و ثقتهن ضعيفة في القدرة على بدء وتشغيل مشروع، و يتعرضن للصراعات حول كيفية تحقيق التوازن بين مسؤوليات الأسرة والنشاط الريادي. وهو ما يؤكد على ضرورة بذل المزيد من الجهود من أجل تعزيز إدماج المرأة في قوة العمل وخلق مستوى أعلى من الوعي حول إمكانات ريادة الأعمال كخيار مجدي بالنسبة للمرأة.

غالباً ما تكون النساء غير واعيات بتوافر خدمات تنمية المشروعات ويحتجن إلى الاقتناع بأهمية التدريب وخدمات الدعم لتنمية المشروعات، ولذا فمن أجل اجتذاب المزيد من العميلات، ينبغي لمؤسسات خدمات الدعم لتنمية المشروعات بذل المزيد من الجهود من أجل تحقيق انتشار واسع لخدماتها بين النساء فضلاً عن

تتفهم بشأن أهمية هذه الخدمات. ومع ذلك، فإن معظم مؤسسات خدمات تنمية المشروعات الرئيسية لا تملك في كثير من الأحيان معلومات كافية عن الاحتياجات الخاصة برائدات الأعمال أو كيفية تلبية تلك الاحتياجات بشكل فعال حتى يمكنهم تقديم مثل هذه المعلومات .

وبالنسبة لتقديم خدمات الدعم لتنمية الأعمال لرائدات الأعمال، لاحظت المؤسسات المقدمة لها أن هناك حاجة ماسة لإصلاح أسلوبها، فعلى سبيل المثال، غالباً ما تفتقر المرأة إلى الأفكار المبتكرة للمشروعات نظراً لخبرتها السابقة التي أن كانت قاصرة على المجالات النسائية التقليدية في الاقتصاد. وبالتالي، تميل إلى بدء أعمال مماثلة (مثل صنع المجوهرات، والحرف اليدوية، والخدمات الشخصية والخدمات المتعلقة بالأغذية)، حيث تكون الحواجز أمام دخول هذه الأعمال أقل حدة، ولكن ميزتها التنافسية محدودة، وهذا جنباً إلى جنب مع المهارات والخبرة العملية المحدودة في إدارة الأعمال، يستدعي الحاجة إلى التركيز على مساعدتهن من أجل التعرف على أفكار للأعمال المبشرة بمستقبل واعد مع العمل على رفع مستوى معرفتهن والمهارات اللازمة للأعمال .

وأخيراً، هناك عدد من المؤسسات العاملة في مجال تنمية المشروعات، ولا سيما في مصر والأردن وقطر وتونس واليمن، قد شددت على التحديات المتعلقة بضمان الحصول على التمويل اللازم لتطوير برامج خدمات دعم تنمية أعمال المرأة، وزيادة التوسع في هذه الخدمات لعدد أكبر من النساء .

الجهود المبذولة خلال السنوات الخمس الماضية لتحسين الدعم المقدم لتنمية مشروعات رائدات الأعمال

تبين أن ستة عشر من بين خمسة وعشرين من مؤسسات خدمات الدعم لتنمية المشروعات تدرك الجهود المبذولة على مدى السنوات الخمس الماضية لتحسين نوعية خدمات تنمية المشروعات لرائدات الأعمال في بلدانهم (المؤسسات الأخرى كانت غير مدركة بالمرّة)، و في نصف الحالات الستة عشر، كانت الجهود كلها داخلية في إطار المؤسسة، بينما أكد النصف الآخر على تطورات أوسع خارج نطاق أنشطتها .

وأشارت مؤسسات خدمات الدعم لتنمية الأعمال إلى أنها قامت بالآتي :

- رسم الخطط وتحليل احتياجات رائدات الأعمال
- تنظيم ورش عمل متخصصة وبصفة منتظمة للتعامل مع المشاكل المحددة التي تواجهها المرأة؛
- اتخاذ الإجراءات لتصحيح برامجها من أجل زيادة مشاركة المرأة؛
- زيادة الجهود المبذولة لتحسين التدريب المقدم في مجال الإدارة لرائدات الأعمال
- توظيف فرق عمل متخصصة لتقديم الخدمات لرائدات الأعمال
- عرض رسوم خاصة لرائدات الأعمال لتشجيع مشاركتهن في برامج التدريب وخدمات دعم تنمية الأعمال
- توقيع اتفاقات و بروتوكولات تعاون مع جمعيات رائدات الأعمال و مشاركة منظمات أخرى في فعاليات مخصصة لرائدات الأعمال .
- استخدام وسائل الاعلام الاجتماعية لمد خدماتها إلى الشابات.

وبالنسبة للجهود الأوسع نطاقاً لتوفير خدمات الدعم لتنمية الأعمال لرائدات الأعمال بصورة أفضل، فقد لاحظت المنظمات المصرية زيادة في مستوى الدعم المقدم من الجهات المانحة و من المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية، فضلاً عن إنطلاق مبادرات جديدة لدعم تنمية الأعمال (مثل الحاضنة التابعة لمركز حتشبسوت لتنمية مشروعات المرأة في القاهرة). أما المنظمات الأردنية فقد نوهت إلى عدة برامج تركز على تدريب المرأة على ريادة الأعمال، وإنشاء عدد من الجمعيات الدولية (بفروع لها في الأردن) تهدف لزيادة دور المرأة في توفير فرص العمل وزيادة دخلها، وإنشاء حاضنات لمشروعات المرأة، وتنظيم المزيد من الفعاليات وورش العمل التي تركز على رائدات الأعمال. وشهدت المنظمات المغربية اهتماماً متزايداً من جانب الجمعيات بشأن البرامج التي تستهدف رائدات الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، فمن المتوقع أن تستفيد رائدات الأعمال، وخاصة في القطاع غير الرسمي من الاستراتيجية الوطنية المغربية لتشجيع الشركات متناهية الصغر والتي تم إطلاقها مؤخراً. أما في دولة الإمارات العربية المتحدة، فهناك جهود متنامية لتشجيع المرأة على ريادة الأعمال وتوفير الخدمات اللازمة لدعم تنمية مشروعات المرأة البائدة أو المحتاجة للتطوير، وذلك استجابة لزيادة نشاط المرأة في ريادة الأعمال علاوة على المستوى الأكبر من الوعي بالاحتياجات والمتطلبات الخاصة بالمرأة.

الإجراءات الإضافية المطلوبة لتلبية احتياجات رائدات الأعمال من الخدمات الفعالة لدعم تنمية الأعمال

بالسؤال عن نوع الدعم المطلوب لمؤسسات خدمات الدعم لتنمية الأعمال لتعزيز خدماتها للمرأة، كانت الأولويات التي ذكرت هي زيادة التمويل و نقل المعرفة وتنمية المهارات .

تحسين استمرارية البرامج وتمويلها

يعبر التمويل المستدام لبرامج الدعم لتنمية الأعمال أمراً جوهرياً لضمان تقديم الخدمات على أساس أكثر استمرارية ولتقديم المزيد من برامج الدعم لرائدات الأعمال في عدد أكبر من المناطق أكثر (بما في ذلك المناطق الريفية). ويتم في الوقت الراهن توفير التمويل لتطوير خدمات التنمية التي تركز على مشروعات المرأة إما من الحكومة (عادة من خلال هيئاتها الحكومية) أو من الجهات المانحة. وكان تجمع لجان المرأة الوطني الأردني قد اقترح على الحكومة تبني سياسة وطنية لضمان استدامة خدمات الدعم لتنمية الأعمال. كما اقترح الأعضاء المصريون من فرق عمل منتدي سيدات الأعمال تأسيس "صندوق لرائدات الأعمال" لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا .

نقل المعرفة وتنمية المهارات

هناك حاجة إلى المزيد من الدعم التقني لبناء قدرات العاملين في مختلف المجالات، مثل ريادة الأعمال وتنمية الأعمال وإجراء التحليل لسلسلة القيمة التي تراعي اعتبارات النوع، كما أن المستشارين والمدربين في حاجة إلى بناء القدرات التي تمكنهم من توفير الدعم لتنمية الأعمال لمجموعة أكبر من رائدات وسيدات الأعمال، فضلاً عن وضع دورات قصيرة لريادة الأعمال تلبي احتياجات المرأة الأقل تعليماً، وتوسيع نطاق الفرص المتاحة لتقاسم وتبادل الممارسات الجيدة، بما في ذلك تبادل الخبرات الدولية مع المنظمات المماثلة .

أساليب أكثر فعالية للوصول إلى رائدات الأعمال

تستفيد مؤسسات الدعم لتنمية الأعمال من توافر قواعد البيانات عن النساء الراغبات في بدء مشروع أعمال (والتي قد تكون مفيدة لاختيار أهداف الترويج لخدمات الدعم وتحديد العملاء المحتملين في المستقبل). كما يمكنها الدخول في شراكات أقوى مع الجمعيات والشبكات التي تدعم رائدات الأعمال من أجل تحقيق تواصل أفضل مع رائدات الأعمال. وأخيراً، فإن منظمات دعم تنمية الأعمال يمكنها الاستفادة من خلال بذل جهد أكبر لإضفاء الطابع المؤسسي على خدماتها في هذه البلاد، مع بذل جهود إضافية للترويج لخدمات دعم التنمية في السوق الأوسع لرواد الأعمال ممن لم يعتادوا اللجوء للاستشارات والمساعدات المهنية الخارجية.

المزيد من الاجراءات لتحسين استفادة السيدات بالخدمات الداعمة للأعمال

فيما يخص الاجراءات اللازمة لتحسين وصول المرأة للخدمات الداعمة للأعمال (جانبا الطلب)، وتدور تعليقات المنظمات الداعمة للأعمال حول أربعة موضوعات:

زيادة الوعي بين رائدات الأعمال

أشارت منظمات خدمات الدعم لتنمية الأعمال في مصر والأردن والمغرب واليمن إلى أن رائدات الأعمال يحتجن إلى المزيد من المعلومات والتوعية فيما يتعلق بخدمات الدعم وبقيمتها، وأحد الخيارات هو تنظيم ورش عمل للتوعية تضم رائدات أعمال ناجحات من اللاتي يستطعن أن يشاركون استراتيجيات تنمية مشاريعهن مع الأخريات، وفي سياق مماثل، تؤكد منظمات الخدمات الداعمة للأعمال على ضرورة الاستفادة بشكل أفضل من وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز ومساندة الخدمات الداعمة للأعمال.

وضع تصميم خاص للتدريب والخدمات الداعمة للأعمال يناسب احتياجات رائدات الأعمال

تفيد منظمات الخدمات الداعمة للأعمال أن هناك حاجة لمزيد من تضافر الجهود للوصول لفهم أفضل لسوق السيدات من خلال دراسة وتجميع البيانات عن العمل الحر للمرأة وريادة الأعمال من المنزل، فضلاً عن احتياجاتهن الخاصة، وقد أوصى العديد بتطوير واستخدام خطط تدريبية يوضع تصميمها خصيصاً لمجموعات من السيدات ممن لهن احتياجات تدريبية معينة، والتدريب على أساس من الوحدات بحيث يمكن تقديمها لرائدات الأعمال في مدد أقصر وبتكلفة أقل، و بإدخال اعتبارات النوع الاجتماعي في مواد التدريب. وبغض النظر عن التدريب على ريادة الأعمال، يجب على الخدمات الداعمة للأعمال أن تركز على بناء القدرات لتحسين إدارة السيدات للأعمال ومعرفتهن بإدارة الأعمال و تطوير منتجاتهن وخدماتهن، وإدخال التكنولوجيا في عملياتهم التجارية (مثل التجارة الإلكترونية)، وهناك خدمة أخرى من الخدمات الداعمة للأعمال في حاجة إلى التوسع وهي الدعم لمساعدة السيدات لنقل أعمالهن من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي، وعلى مقدمي الخدمات الداعمة للأعمال إيجاد سبل للوصول لرائدات الأعمال في المناطق الريفية والمدن الصغيرة حيث يكون توفير الخدمات الداعمة للأعمال محدوداً للغاية كما يمكنهم أيضاً الاستفادة من التكنولوجيا وشبكات التواصل الاجتماعي كوسائل لتوفير الدعم للسيدات اللاتي يرغبن في تنظيم مواعيد أعمالهن والتزامتهن العائلية بشكل ناجح بالبدء في إنشاء مشروع ينطلق من المنزل. بالإضافة إلى ذلك، يجب إتاحة الفرصة لموظفي الخدمات الداعمة للأعمال من المشاركين بصورة مباشرة في التدريب و

الاستشارات وتقديم المشورة وخدمات الدعم الأخرى للأعمال لاكتساب الخبرة والمعرفة وتعلم أفضل الممارسات في تنمية المشروعات الصغيرة ومساندتها وخاصة تلك التي تملكها رائدات الأعمال.

تعزيز شبكات التواصل لتحسين حصول المرأة على المعلومات وتبادل الخبرات

مضاعفة فرص التواصل بين رائدات الأعمال منشأته أن يساعدهن على تبادل الخبرات والمعلومات وتعزيز العلاقات في الأعمال التجارية، فضلا عن تمكينهن من تجميع الموارد و توفير ساحات للسيدات للتواصل وتبادل الأفكار مما يشجع الابتكار ويوفر للسيدات شعورا بالمساندة والثقة مما يمكنهن من الاستعداد بصورة أفضل و تحقيق النجاح.

المساعدة على ربط رائدات الأعمال بمصادر التمويل

يستطيع مقدمى الخدمات الداعمة للأعمال بذل المزيد من الجهد لتزويد رائدات الأعمال بمعلومات عن مختلف أنواع التمويل ومصادره، ومساعدتهن على التعرف على مصادر التمويل المناسبة التي يمكنها أن تحول أفكارهن إلى مشروعات فعلية، ومساندتهن فى طلبات القروض (مثل تعريفهن بفرص التمويل، ومساعدتهن على إعداد مقترح التمويل ومرافقتهن للبنوك).

2.3 حاضنات الأعمال: الخصائص و التحديات والفرص

إن الطلب على خدمات الحاضنات يتزايد في اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا. إلى حد ما، كان ذلك بسبب العدد الكبير من مسابقات خطط الأعمال على المستوى الوطني والإقليمي وتنفيذ المبادرات مثل فاعليات "نهاية الأسبوع للأعمال البادئة"⁽³⁰⁾، و كجزء من النهوض بمناخ ريادة الأعمال، ظهرت مجموعة من رواد الأعمال الجدد المتحمسين يسعون للحصول على المساندة من الحاضنات كوسيلة لنقل أعمالهم للمستوى التالي. و قد تطور حدث آخر فى اقتصادات الشرق الأوسط وشمال افريقيا، كما هو الحال في أجزاء أخرى من العالم، وهو ظهور "مسرعات الأعمال - business accelerator". هذا النموذج من حاضنات الأعمال يركز على حضانة مكثفة للشركات المبتدئة على مدى فترة من ثلاثة إلى ستة أشهر للإسراع في انطلاق مشاريعهم في الأسواق⁽³¹⁾. من بين المجيبين على الاستقصاء، و يصف هذا "حاضنات درع الدلتا للاستثمار - مؤسسي واحة سيليكون- IN5، وحاضنات ويكي للمشروعات المبتدئة"، ومع ذلك هناك أمثلة كثيرة ظهرت فى جميع أنحاء المنطقة، بما فى ذلك "واحة 500" فى الأردن و "Flat6labs" فى كل من القاهرة وجدة. و لا توجد حاضنة مسرعة للأعمال فى المنطقة تركز تحديداً على مشروعات المرأة البادئة، ولكن بعض الفرق قد يكون بها عضوات.

2-3-1 حاضنات الأعمال العمومية

العدد الدقيق لحاضنات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير معروف، لكن البحوث الأولية التي قامت بها أمانة منتدى سيدات الأعمال لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تدل على إنه قد يكون هناك أكثر من 200 حاضنة أعمال عمومية (أى لخدمة العملاء بغض النظر عن الجنس) في المنطقة (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية- 2011).

استجابت ثمان عشر حاضنة أعمال عمومية من سبع اقتصادات من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للمسح الذى أجراه منتدى سيدات الأعمال (انظر دليل القارئ). نصف هذه الحاضنات كانت هيئات حكومية، ثلاث كانت حاضنات مملوكة للقطاع الخاص، والبقية تقوم بتشغيلها المنظمات غير الحكومية أو الجامعات، ومن الأوجه التي تختلف فيها الحاضنات الخاصة عن تلك التي تديرها الحكومة هي أن الأولى تحصل عادة لنفسها على وضع المساهم في الشركات المبتدئة. على سبيل المثال، فإن حاضنة "درع الدلتا للاستثمار" تحصل على 10% من أسهم المشروع مقابل دفع رأس المال لبدء المشروع كما توفر المساعدة للشركة المبتدئة في تطوير نموذج أعمالها. أما هيكل وشكل الحاضنات التابعة للجامعات فإنه يختلف من اقتصاد لآخر، لكن إحدى سلبيات أدائها هو أنه غالباً ما يديرها أساتذة على أساس من الدوام الجزئى و تتوقف عن العمل في فترات الصيف، وهذا هو الحال مع حاضنات الأعمال في المغرب.

ركزت غالبية الحاضنات العمومية على الشركات المبتدئة القائمة على التكنولوجيا والابتكار. ثلثها مفتوح للشركات البادئة العامة، بغض النظر عن القطاع. عدد الأماكن المتاحة للشركات أو الفرق البادئة في كل حاضنة يتراوح ما بين 10 و48، و الإنتاجية السنوية للحاضنات يعتمد على عدد الأماكن المتاحة بالحاضنة وسياسة الحيازة لشاغلي الحاضنات. على سبيل المثال، فإن حاضنات الصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر وحاضنات المشاريع الصغيرة والمتوسطة في دبي تسمح للمشروعات البادئة البقاء في الحاضنة لمدة تصل إلى 36 شهر، في حين أن حاضنة "IN5" في دبي تسعى إلى تخريج 15 مشروع جديد ربع سنوياً (من فرق رواد أعمال مكونة من ثلاثة أعضاء)؛ وهذا من شأنه أن يخرج 45 من المبتدئين الجدد سنوياً.

مشاركة رائدات الأعمال في حاضنات الأعمال العمومية

تشكل المشروعات التي تقودها المرأة ما يصل إلى نصف المشروعات التي تتم حضانتها، بينما يفيد ثلثي الحاضنات أن مشاركة المشروعات التي تقودها المرأة لا يتعدى واحد إلى خمسة من المشروعات، وما يقرب من 40% يقول أن هذه النسبة لا تتعدى واحد إلى عشرة، و من التقديرات الواردة عن حصة المشروعات التي تقودها المرأة، يبدو أن 60 من مشروعات المرأة جاري حضانتها في الحاضنات الإثني عشرة التي أبلغت عن إجمالي عدد الأماكن لديها.

الجهود الخاصة الرامية لاجتذاب رائدات الأعمال للحاضنات

أشارت نصف الحاضنات إلى انها تبذل جهودا خاصة لاجتذاب رائدات الأعمال للحاضنات، ولكنها في الغالب جهود سلبية وتتضمن استخدام الدعاية للوصول الى المرأة او عقد ورش عمل للنهوض بدور المرأة

في المشروعات الريادية. هناك حاضنات اثنتان فقط أشارتا الى انهما تبحثان بكل جدية للحصول من رائدات الأعمال على مقترحات للمشروعات التي تحتاج للحاضنات.

و تتخذ الحاضنه الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (PICTI) (انظر مربع 2 - 4) منهجا أكثر جرأة في سبيل مساندة و تحفيز رائدات الأعمال للتقدم بطلبات لبرنامج الحاضنات ، وبالإضافة الى ذلك وفي عام 2012 أطلقت الحاضنة الفلسطينية برنامجاً لحاضنات الأعمال خاص بالمرأة وقد بدأ في السلطة الفلسطينية. كما انشأت حاضنة "بادر" لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات بالرياض حاضنه ملحقه لرائدات الأعمال.

مربع 2-4 الحاضنه الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات- مبادرة ريادة المرأة للأعمال

كانت الحاضنه الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات هي أول حاضنة للمشروعات التكنولوجيه في السلطة الفلسطينية وتم تأسيسها في عام 2004 بمبادرة من الجمعية الفلسطينية للتكنولوجيا والمعلومات لمساندة رواد الأعمال الفلسطينيين في تطوير افكار عمل مبتكرة وانشاء المشروعات، كما تهدف الى نشر الروح الريادية بين الشباب الفلسطيني وتوفير الوظائف للخريجين الجدد . و قد قامت الحاضنة الفلسطينية بتوفير 100 فرصة لحضانه المشروعات البادئة كما ساهمت في توفير 600 فرصة عمل في السلطة الفلسطينية.

يشمل برنامج الحاضنة وحدة تمهيدية لتقديم الدعم الفني لرواد الأعمال ممن لديهم منتج مبتكر يحتاج الى المزيد من التطوير قبل التحاقهم بنجاح بخدمات الحاضنة بالكامل . وبدعم رائدات الأعمال لهذه الخدمات الاستشاريه والفنيه الخاصة يكون الوقت قد حان لعروض جاهزة يمكن ان تنظر فيها هيئه الفنيه في حاضنات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية وتستغرق فترة التمهد للحاضنة من شهر الى 3 اشهر وتنظم حاضنة تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية وتنسق شبكه من المحترفين في خدمه الأعمال و ممن يتمتعون بالتجارب العمليه الضرورية والمهارات الفنيه والتدريبية اللازمة لتلبية احتياجات عملاء هذه الحاضنات . وبدعم من مؤسسة الشباب الدولية بالوكالة الامريكه للتنمية الدولية كونت الحاضنة الفلسطينية شبكه تضم اكثر من 50 موجهها يقدمون النصح و الإرشاد للمشروعات البادئة. في الحاضنة

في عام 2012 راجعت الحاضنه الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات نموذج عملها بالمشاركه مع الشبكه الأوروبية لمراكز الأعمال والابداع (EBN) واتخذت اسم مركز الأعمال والإبداع (BIC) بعضوية كاملة في المركز الأوروبي و أصبحت تركز بشكل أكبر على الإبداع والانجاز في كافة القطاعات، و في نفس الوقت قام المركز بتدشين حملته لنشر الوعي و التدريب وبناء القدرات بالتنسيق مع الجامعات بالسلطة الفلسطينية لدعم وتشجيع رائدات الأعمال للتقدم للحاضنة لتطوير أفكار مشاريعهن.

ورغم ان الحاضنة ليس بها سوى عشرة أماكن لحضانه المشروعات الا أن نصفها تمتلكه رائدات الأعمال ، و مؤخراً خصص المركز برنامجاً للنساء بدأ في السلطة الفلسطينية، و يسعى المشروع الذي تدعمه كل من هيئة "أو كسفام" البريطانية و هيئة المعونة الدانماركية (DANIDA) لحضانه خمسة مشروعات بادئة للمرأة في السلطة الفلسطينية خلال الاشهر القليله القادمه.

صعوبات زيادة النسبة المئوية للمشاريع البائدة المملوكة للمرأة في الحاضنات

كانت الصعوبات التي ذكرتها المنظمات التي تدير حاضنات بشأن زيادة نسبة المشروعات البائدة للمرأة في حاضناتها تدور حول موضوعين رئيسيين: الثقافة و عدم الاستعداد لفكرة الحضانة ،

كانت الثقافة والتقاليد وحرية التنقل هي الأكثر ذكرا والأكثر ارتباطا بالضغط على وقت المرأة و القيود على حركتها و تنقلها والتي تؤثر في قدرتها على حضور ورش العمل والالتزام بعمليات الحضانة بالكامل، و قد ذكرت الحاضنات أيضا أنه كثيرا ما تفتقد المرأة الثقة و قد تتخلى عن مشروعها البائد عندما تتزوج.

عدم الاستعداد لحضانة المشروعات ذكرته منظمات حاضنات الأعمال في مصر والاردن والمغرب، وأشارت الى أن المرأة تحتاج الى نوع من الإعداد قبل أن تكون مستعدة بالفعل للحاضنات ، و على سبيل المثال تحتاج الى التدريب والتطوير في مجالات الادارة والتسويق والحسابات وتدريبات الأمن الصناعي وربما للتدريب التقني . وذكرت حاضنات الأعمال بالجامعات أنه لا يتم توجيه الأغلبية من الخريجات و لا تكون لديهن معلومات كافية عن إمكانيات تأسيس المشروعات ويفضلن العمل بمرتب ثابت أو في وظيفه حكومية.

وتظهر مشكله أخرى بالنسبة لحاضنات التكنولوجيا وهي سيطرة الذكور على مجال التكنولوجيا تماما مما يعني أن معظم المتخصصين في التكنولوجيا ممن تستمد هذه الحاضنات عملائها من بينهم هم من الرجال .

وكنوع من الحل اقترحت منطمتان للحاضنات أنه لا بد من بذل الجهد لتسليط الضوء على رائدات الأعمال الناجحات ليكن نموذجا يشجع غيرهن على خوض أنشطة ريادة الأعمال، وأكد آخرون على ضرورة زيادة الوعي بفكرة الحاضنات بين النساء ، وذكرت إحدى المنظمات في دبي استعدادها لتنظيم حملته تستهدف المشروعات البائدة للمرأة و على سبيل المثال تخصيص واحدة من دورات المشروعات البائدة لرائدات الأعمال بحيث تركز على الطول ثلاثية الأبعاد (3D) في صناعة الأزياء والتي يعمل بها كثير من السيدات في الإمارات.

بصفة عامة لم تتبنى الحاضنات الرئيسية منهجا محدد بالنسبة للمرأة- على الرغم من وجود جهود بسيطة تركز على توعية المرأة بمرافق الحاضنات . وهذا يفتح الباب لمزيد من الجهد المنسق لتشجيع نشر الوعي بأكبر قدر بين الحاضنات في الشرق الاوسط وشمال افريقيا بامكاناتها و بالفرص المتاحة لاستهداف مشروعات المرأة، و حديثا طرح برنامج المعلومات من أجل التنمية " infoDev " عنصرا لإدخال عادة مراعاة اعتبارات النوع في المزيد من برامجه (infoDev- 2013) حيث يخطط لتنفيذ ابحاث موسعة عن أعضائه ورسم خريطة لاحتياجات عضواته والتعرف على فرص التدخل التي تؤدي إلى نتائج إيجابية في نمية الأعمال التي تديرها المرأة ، وهذا يساعد في عملية تقسيم البيانات حسب النوع بالنسبة للأعضاء في شبكه حاضناته (وبعضها يقع في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا) بحيث توفر قاعدة بيانات لأغراض الرصد و التقييم وتضع الخطوط الاسترشادية لأفضل الممارسات العملية لكي يدخلها أعضاء

شبكة في برامجهم مما يسهل معه تنميه المشروعات التي تقودها المرأة . كما سيدعم ذلك أيضا عملية التدريب على المساواة بين الجنسين للمدراء فى الحاضنات والشركاء الاستراتيجيين والمنظمات العاملة فى مجالات تتصل بمساندة المرأة ، كما تعطيهم فرصة للحصول على برامج الإرشاد والتدريب والتقنية التي تساعد المرأة على متابعة الفرص في مجال التكنولوجيا والأعمال . و التأكيد على مشاركة حاضنات منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا فى برنامج "المعلومات من أجل التنمية - infoDev" لرائدات الأعمال مما سيكون من شأنه أن يؤدي إلى نتائج إيجابية للغاية في المدى المتوسط.

2-3-2 حاضنات سيدات الأعمال

رغم ان الدراسات حول حاضنات سيدات الأعمال قليلة إلا أن برنامج InfoDev قدر عدد حاضنات الأعمال في العالم بأكثر من 6000⁽³²⁾ حاضنه مع وجود نسبة تقل عن 1% تركز على رائدات الأعمال (أي حاضنات خاصة بسيدات الأعمال) - (سفار - - Saffar غير مؤرخ)⁽³³⁾ . و لكن هناك دلائل على أن حاضنات سيدات الأعمال أصبحت أكثر ظهورا ، و يتضح ذلك بصورة أكبر في الولايات المتحدة و كندا حيث بدأ عدد من المبادرات سواء من جمعيات نسائية أو من جانب رائدات أعمال لتدريب و توجيه نساء أخريات في جو مثل الحاضنة حيث تستطيع السيدات التجمع في مقر واحد أو مساندة بعضهن البعض، و أفادت المديرات اللاتي كانوا وراء إطلاق حاضنة الأعمال " SheEO " لرائدات الأعمال الشابات من سن 18 : 35 سنة فى تورنتو - كندا أن المرأة في حاجة لبيئة آمنة بحيث تستطيع أن تتقاسم بحريه ما تعانيه سواء كان افتقاد الثقة وصعوبة التفكير في الاحلام الكبيرة و خوض المخاطرة أو نقص المعرفة أوالموضوعات المتعلقة بتحقيق التوازن بين الحياة العملية و الحياة الأسرية.

خلصت دراسة قام بها برنامج "infoDev" عن حاضنات سيدات الأعمال فى مناطق مختلفة من العالم ونفذتها مجموعه العمل الدولييه الخاصة بحاضنات سيدات الأعمال (IWWG) و التابعة لبرنامج " infoDev عام 2008 - 2010 خلصت إلى انه نظرا لصعوبة قيام المرأة بتأسيس مشروع أكثر من الرجل فانه يجب بحث و تنفيذ إقامة حاضنات تخدم المرأة خاصة فى افريقيا و في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، كما أكدت الدراسة على الحاجة الى حاضنات خاصة بالمرأة نظرا لأن للمرأة مطالب وأولويات مختلفة ودوافع خاصه بها عند البدء في تأسيس مشروعها و إدارته، كما لاحظت الدراسة حاجة المرأة لشبكات خاصة (أو التعرف على الشبكات القائمة) و المرأة تفضل أن تكون مرشدها امرأة وتحتاج الى صيغة مرنة فى تقديم الخدمات نظرا لعبء العمل المضاعف الملقى على عاتقها (البيت - رعاية الأسره - المشروع) (مجموعه العمل الدولييه IWWG - 2010) .⁽³⁴⁾

عند وضع خريطة لحاضنات سيدات الأعمال استطاع منتدى سيدات الأعمال فى منطقه الشرق الأوسط و شمال أفريقيا - التابع للمنظمة - التعرف على 9 هيئات فقط لها في المجموع 16 حاضنة فى 6 من 17 بلدا في منطقه شملت الدراسة وهى البحرين ومصر والأردن والمغرب وعمان والسعوديه (انظر جدول 2-3).

جدول 2-3 حاضنات أعمال المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

انشأت جمعية سيدات الأعمال المغريبات (AFEM) اول حاضنه أعمال في الدار البيضاء في 2006 وبناء على نجاحها تم انشاء الثانيه في الرباط 2009 ومنذ ذلك الحين تأسست حاضنتان أصغر حجما	حاضنات جمعية سيدات الأعمال المغريبات AFEM في الدار البيضاء والرباط والجديدة وطنجة
بدأ عام 2010 بالتعاون مع جمعية سيدات عمان و تجمعات نسائية أخرى	برنامج حاضنة أعمال بنك مسقط وله أربعة أفرع في مسقط وبركاء ومرباط (عمان)
تم قبول أول مشروع نسائي عام 2012	حاضنه بادر لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات - حاضنة السيدات الرياض (السعوديه)
بدأ عام 2010	سيدات الأعمال و المهنيات - عمان - الأردن - حاضنة الأعمال
بدعم من مؤسسة الوليد ابن طلال بدأت عام 2013	حضانة الأعمال في جمعيه طيبه للتنميه الاجتماعيه في المدينه المنوره - السعوديه
بدأ عام 2011 بمساندة بنك البحرين للتنمية	مركز تنميه ريادة المرأة للأعمال في مركز حاضنات الأعمال (البحرين) ⁽³⁵⁾
بدأت في القاهرة في نوفمبر 2011	جمعيه سيدات الأعمال المصريه حاضنة اعمال حتشبسوت للمرأة - مصر
أسس أول حاضنة في عمان سنة 1997 و هي الأولى في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا و أسس مشروع حاضنة ثانية في جرش في 2008 أو 2009	المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال و المهن و تتبعه حاضنتان في عمان و جرش (الأردن)
مهمة صندوق تنمية المرأة (تأسس عام 2007) هي تمكين المرأة السعودية لتشارك في التنمية الوطنية الشاملة، و يوفر امركز التنمية ذاته التاريب على ريادة الأعمالو على المهارات القيادية و الدعم للأعمال و التمويل و الصلات بالشبكات لرائدات الأعمال السعوديات، و الحاضنة هي أولحاضنة مال للمرأة في السعودية و هي امتداد لقاعدة الدعم التي تقدمها المؤسسة ⁽³⁶⁾ .	صندوق الأمير سلطان لتنمية حاضنات أعمال المرأة المنطقة الشرفية (السعودية)

بالإضافة الى هذه الحاضنات انشأ صندوق خليفة لتنمية المشروعات بأبو ظبي "مشروع حاضنة المطبخ" بالمشاركة مع جامعه الإمارات العربيه المتحددة للمساعدة في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال في الأوساط النسائية في قطاع الأغذية⁽³⁷⁾. سبقت إنشاء المشروع مرحلة من أربعة أشهر كانت للتدريب ولورش عمل و

لوضع خطة العمل وبدأت الحاضنة بعدد 12 متقدمة للتسجيل في أكتوبر 2012 ، وتأخرت مرحلة الحضانة عدة أشهر لأسباب إدارية ولكن من المتوقع أن تبدأ ثانية في خريف عام 2013.

لمحة عن حاضنات أعمال المرأة

ثلاث فقط من بين مجموع من سبع حاضنات أعمال للمرأة أرسلت ردا على استقصاء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - وهي جمعية سيدات الأعمال المغريبات (AFEM) والمنتدى الأردني لصاحبات الأعمال و المهن (GFBPW) بالأردن و جمعية سيدات الأعمال المصرية (EWBA) بمصر و فيما يلي ملخص بخصائص وملامح هذه الحاضنات .

الفكرة من إنشاء حاضنات أعمال المرأة

لقد تم إنشاء الحاضنات لتوفير بيئه داعمه تمكن المرأة من العمل على بلورة فكرة مشروعها والتخطيط لتطوير أعمالها و الحصول على التدريب والتوجيه و كذلك الاتصال بشبكه من رائدات الأعمال الأخريات، وقد تم تصميم حاضنات أعمال المرأة لتوفير مساحة آمنة ومرحبة لتلقى الدعم المعنوي الذي تحتاج اليه و كذلك تحسين قدراتها الإدارية والريادية.

سعة الحاضنات

يتراوح حجم الحاضنات من واحدة للأخرى فحاضنه الدار البيضاء يمكنها أن تستقبل 26 مبتدئه بينما لدى حاضنة القاهرة 20 محطة عمل و حاضنات الرباط وطنجة و عمان وجرش حاضنات أصغر حجما وبها من 4 الى 8 أماكن لكل ، وتقوم الحاضنات بعيين عدد صغير من الموظفين ولكنها تستخدم بكثافة أعضاء الجمعية و المتطوعين لتقديم التوجيهات والتدريب للمشروعات في الحاضنة، ويتم التعاقد مع مستشارين ومدربين من الخارج لخدمات معينة.

ملامح العميلات المشاركات

الحاضنات مفتوحة لرائدات الأعمال من كل القطاعات ، و أغلب الحاضنات في جمعية سيدات الأعمال المغريبات تميل لأن تضم مشروعات خدمات الأعمال، بينما تتنوع المشروعات في حاضنه حثشبسوت لسيدات الأعمال بمصر إذ تشمل خدمات الأعمال و الخدمات الشخصية و انتاج المشغولات اليدوية والحلي ، بينما تركز المرأة في حاضنات المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال و المهنيات على الخدمات والانتاج الغذائي والفنون و الحرف وتصميم الجرافيك ومنتجات الصحة والجمال، وتستهدف الحاضنات الأردنيه شباب الخريجات، بينما لا تتقيد حاضنات المغرب بشريحه معينة، و تستهدف الحاضنات المصريه صاحبات الدخل الصغير والمتوسط وصاحبات المشروعات متناهيه الصغر والتي قد تكون تعمل بالفعل في القطاع غير الرسمي و لكن لديهن أفكار لمشروعات تظهر بعض جوانب الإبداع والمستقبل التجاري الواعد. هذا وتبذل الكيانات الثلاثة الجهود لنشر خدمات الحاضنات بين الشابات المتعلمات (مثال ذلك تنظيم جلسات التوعيه في الجامعات).

عدد رائدات الأعمال المستفيدات بالخدمة

في نهاية مارس 2013 كانت قد تمت حضانة 58 امرأة في 7 حاضنات أعمال ، واستطاعت حضانة أعمال حثشبسوت بمصر منذ بدء استقبالها للمشاريع عام 2011 من تخريج 24 مشروعاً و هي في دورتها الثانية . بينما استطاعت حضانة جمعية سيدات الأعمال المغريبات منذ 2006 تخريج أكثر من 70 مشروعاً . و منذ 1997 قامت مشروعات حاضنات المنتدى الأردني تخريج 85 مشروعاً. وهذا يضع في الاعتبار واقع أنه يسمح للمرأة التواجد في الحضانة من 12 إلى 18 شهراً في مصر والمغرب (و أكثر من ذلك إذا كان المشروع لم يستعد بعد للانتقال لمقره) و حتى 24 شهراً في الأردن.

وصف لعمليات الحضانة

تتبنى حاضنات الأعمال في جمعيتين في المغرب AFEM و في مصر تتبنى حضانة حثشبسوت HWBI أسلوباً متطوراً ، فقد قامتا بتشكيل لجنة تقييم خارجية للنظر في الطلبات المقدمة و تحديد المقترحات الواعدة بالنجاح من حيث إمكان التنفيذ و الجدوى و الاستمرارية و الابتكار ، بينما يختلف الحال في حاضنات المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال و المهنيات JEBPW حيث ينظر مجلس إدارة المنتدى في الطلبات المقدمة بمفرده. وفي كل من حضانة أعمال المغرب و مصر يتم إعداد النساء للالتحاق بالحضانة ، وقد ضمننت الجمعية المغربية المرحلة التمهيديه رسمياً كجزء من عملياتها إذ تقبل رائدات الأعمال من صاحبات المشروعات الواعدة و يحتجن لاكتساب لمزيد من المهارات و تطوير خطه الأعمال قبل التقدم بطلب انضمام للحضانة ، حيث يمكن يتلقين النصح والمشورة المركزة. وفي مصر حثشبسوت HWBI يمكن لرائدة الأعمال المشاركة في التدريب والاستشارات التي يقدمها مراكز تنمية الأعمال لإجادة مهارات ريادة الأعمال والمعارف اللازمة ثم التقدم بعد ذلك للالتحاق بالحضانة عندما يكون لديها خطة عمل ، و كجزء من آليه الحضانة تقوم الحاضنات التابعة للجمعيات الثلاث في المغرب و مصر و الأردن بتوفير مكان للعمل و أجهزة الحاسبات و خطوط الشبكة الدولية ...ألخ لرائدة الأعمال و تتلقى التدريب في مجالات إدارة الأعمال والمشورة بمعاونه المستشارين في الحضانة و التوجيه من رائدات الأعمال الأخريات المحترفات في المجتمع، كما تقدم حاضنات حثشبسوت و المغرب المساندة بمتابعة المشروعات بعد التخرج من الحضانة.

الأساليب المستخدمة لاجتذاب العمليات لحاضنة الأعمال

تستخدم حاضنات الأعمال التابعة للجمعيات في كل من مصر والمغرب والأردن قنوات متنوعة للدعاية للحاضنات تشمل الدعاية في وسائل الاعلام (الاذاعة والتلفزيون والتواصل الاجتماعي) وجلسات التوعية في الجامعات و العروض في التجمعات وفي مؤتمرات ريادة الأعمال و إقامة الصلات مع المؤسسات الأخرى المعنية بريادة الأعمال.

تمويل برامج حاضنات الأعمال

كانت حاضنات أعمال المرأة تعتمد على الجهات المانحة لتمويل تأسيسها في البداية و ما تزال إلى حد كبير مستمرة في الاعتماد عليها لتمويل عملياتها الجارية، و تقرض رسوماً زهيدة على المشروعات

المنتفعة بالحاضنة مقابل استخدام مرافق المتاحة في الحاضنة، ولكن هذا لا يكفي لتعويض تكاليف تقديم خدمات الحاضنات، لذلك فإن التمويل ما زال يشكل صعوبة.

الصلات مع حاضنات أعمال المرأة الأخرى محليا وعالميا

لجمعية سيدات الأعمال المصرية (EBWA) صلات بحاضنات أعمال المرأة في كل من باريس والمغرب والأردن وتجد أنه من المفيد تقاسم التجارب عن تشغيل حاضنات أعمال المرأة مع البلاد الأخرى، و حاضنة جمعية سيدات أعمال المغرب (AFEM) عضو في "اتحاد الرائدات- Fédération des Pionnières و هي شبكة تضم 20 حاضنة في أوروبا تتقاسم نفس تتقاسم نموذج العمل والاجراءات والشعار والإسم " الرائدات- Pionnières"،⁽³⁸⁾ وتشير التقارير الى أوروبا وآسيا وأمريكا الشمالية، أما حاضنات المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال والمهنيات فهي عضو مراكز الابداع الاردنيه (JIC) و هي شبكة تنسقها مؤسسة تنمية المشروعات الاردنيه (JEDCO) ولكن ليس لهذه الحاضنات اتصالات بشبكات حاضنات أعمال المرأة في المنطقه أو في البلاد الأخرى، و مثل هذه الصلات لها قيمتها لتقاسم المعلومات وخاصة لتطوير نظم تشغيل قياسية.

التحديات الكبرى في تشغيل حاضنات أعمال المرأة

تشارك هذه المنظمات في مواجهة ثلاثة تحديات : أولها- التعرف على المشروعات الأكثر ابتكارا (حيث أن المرأة تميل للتركيز على القطاعات النسائية التقليدية)، و ثانيها : العمل وفقا للمواعيد الملائمة لرائدات الأعمال عند تنظيم عملية التدريب وعناصر الحضانة الأخرى، و ثالثها: التعرف على مصادر التمويل لاستمرار الحاضنة في أنشطتها.

المربع 2.5. حاضنات أعمال جمعية سيدات الأعمال المغربيات (AFEM)، المغرب

جمعية سيدات الأعمال المغربيات هي جمعية كبرى سيدات الأعمال في المغرب تضم حوالي 600 عضوة (و تستخدم أكثر من 50000 من العاملين) و لها ثمانية فروع. وتقوم بتوجيه التدريب والتنمية المهنية للأعضاء و تدافع عن السياسات والبرامج النافعة التي تساعد المرأة على ريادة الأعمال، و تقوم بتشغيل أربع حاضنات للنساء صاحبات المشاريع تقع في الدار البيضاء (26 مكان)، الرباط (7 أماكن) والجديدة (4 أماكن) و في طنجة ، كما أن لديها خطط لافتتاح المزيد من الحاضنات في مناطق أخرى من المغرب. نشأ مشروع الحاضنة كامتداد لنشاط جمعية سيدات الأعمال المغربيات للقيام بتوفير خدمات الدعم لتنمية المشروعات لأعضائها، و لدى الجمعية مرفق الشباك الواحد يرتبط عبر الإنترنت بمعلومات عن التمويل. ويقدم برنامجين متصلين: (1) المشورة لمرافقة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في رحلة الوصول إلى التمويل؛ و (2) برنامج المرأة و الأعمال و ذلك في مجموعات كل من 15 فردا من مختلف القطاعات لتقديم المساعدة الفنية لرائدات الأعمال للحصول على التمويل، ومن بين خدمات دعم اتمية الأعمال تقدم الجمعية التدريب على بناء القدرات لرائدات الأعمال، وعلى شبكات التواصل، وعلوم الحاسب الإلكتروني ودروس اللغة الإنجليزية (مما له من أهمية لممارسة الأعمال دوليا). كما أنها أيضا شريك في إطلاق الخدمة الاستشارية للبنك الدولي للإنشاء و التعمير في المغرب، () ، و قامت المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي بدعم عمل الجمعية في بناء قدرات المنظمات الأخرى التي تخدم سيدات الأعمال .

حصلت جمعية سيدات الأعمال المغربيات على شهادة "أيزو" (نسخة 2008) لعملياتها في الحاضنات و هي ذاتها نموذج للممارسة الجيدة في عمليات حضانة المشروعات البادئة المملوكة للمرأة ، وقد أصدرت الجمعية وثيقتين عن أفضل الممارسات هما دليل لإرشادات عن ممارسة إدارة حاضنة أعمال المرأة: "دليل نموذج حاضنة " و الثاني " أفضل ممارسات الحاضنات لدعم تآيسي المشروعات" و ذلك استنادا على تجربتها في إطلاق وتشغيل حاضنات أعمال المرأة. وهذه الموارد لها قيمة كبيرة للغاية للمنظمات الأخرى لتأسيس حاضنات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط .

أهداف مشروع الحاضنات

كان الهدف من فتح الحاضنة الأولى في الدار البيضاء في عام 2006 المساهمة في توفير المناخ المناسب لتوفير فرص العمل في المغرب يشمل أسلوب المساواة بين الجنسين، و بناء على نجاح حاضنة الدار البيضاء، افتتحت جمعية سيدات الأعمال المغربيات الحاضنة الثانية في الرباط في عام 2009 وحاضنات لاحقة في الجديدة و طنجة .

الخدمات المقدمة

توفر حاضنات الجمعية مجموعة كاملة من الخدمات بما في ذلك:

- مكانا للعمل و خط الإنترنت و الهاتف. و خدمات الطباعة والنسخ والخدمات الإدارية الأخرى؛
- ورش العمل و الندوات التدريبية على ريادة الأعمال .

• المشورة التجارية يقدمها المستشارون في الحاضنة، والتوجيه بمعرفة رواد أعمال من أصحاب الخبرة أو ايمعرفة هيئات متخصصة أخرى من مجتمع الأعمال .

• المساعدة في الحصول على التمويل للمشروع البادئ؛

• التوجيهات لمتابعة المتدربات من رائدات الأعمال بعد تركهن الحاضنة مع مؤسسات التشغيل وحصولهن على مجموعة من خدمات الدعم المتاحة لعضوات الجمعية .

المعايير و أساليب الاختيار

الحاضنات مفتوحة لأي نوع من أفكار الأعمال، ومع ذلك، تسعى الجمعية للبحث عن النساء ممن لديهن أفكار لمشروعات مجدية اقتصاديا وقابلة للاستمرار ومبتكرة وقابلة للتمويل المصرف و أن تكون صاحبة الفكرة متحمسة و متطلعة لنجاح مشروعها، و تخضع المتقدمات لنظام فحص وتقييم منهجي للغاية يقوم على أساس عدد من المعايير ونقاط التقييم، وتتم عملية الاختيار بمساعدة لجنة مؤلفة من ممثلين عن الجمعية، و عن الوكالة الوطنية لدعم المقاولات الصغيرة و المتوسطة، ومؤسسة إنشاء المشروعات التابعة للبنك الشعبي، و المراكز الإقليمية للاستثمار، و يكون التركيز عند قبول المتقدمات لشغل الأماكن في الحاضنة على خطط الأعمال المباشرة بأفضل فرص النجاح (مع الأخذ في الاعتبار فكرة المشروع والبيانات الشخصية لرائدة الأعمال، الخ) على أساس من نقاط التقييم المخصصة في معايير الفرز.

مراحل الحضانة

تقوم جمعية سيدات الأعمال المغربيات بتقديم مساعدات الحاضنة بدءا من مرحلة ما قبل المشروع و أثناء بدء المشروع وحتى مرحلة ما بعد التأسيس، وفي الواقع يعتبر تقديم المساعدة والمساندة في جميع مراحل عملية حضانة المشروع و تطويره واحد من عوامل النجاح الرئيسية في حضانتها لمشروعات المرأة، و في مرحلة ما قبل الحضانة وتقدم المشورة والنصح فقط، وعندما تصبح خطة العمل جاهزة، تحول للجنة الاختيار في الحاضنة، فإذا تم قبول المشروع في الحاضنة، تبدأ المرحلة الثانية، و تتيح مرحلة ما قبل الحضانة للجمعية تحديد مجموعة من المتقدمين للحاضنة في المستقبل بحيث تقوم بالعمل باستمرار .

و ما أن تقبل في الحاضنة، تتلقى رائدة الأعمال التوجيه والتدريب، وكذلك دورتين تدريب أو ثلاث في السنة تغطي مواضيع مثل إدارة الوقت، وإدارة المبيعات والإدارة المالية، أو ربما دورات أكثر تخصصا مثل التسويق من خلال استخدام وسائل الاعلام الاجتماعية، و تتم مراقبة تقدم كل مؤسسة بعناية لمساعدة المتدربات على معالجة مشاكل الموارد البشرية، و مشاكل التمويل و مشاكل التسويق... الخ و قد تبقى في الحاضنة لفترة تصل إلى 18 شهرا أو حتى 24 شهرا وفقا لتقدمها .

بعد مغادرة الحاضنة، تتم مساندة المشروع بالمتابعة في مرحلة ما بعد الحاضنة و أثناءها يتاح لرائدات الأعمال الانتفاع بكافة خدمات الدعم في الجمعية كعضوات فيها .

واعتبارا من يوليو عام 2013، كان هناك 50 مشروعا في مرحلة ما قبل الحضانة (20 من بينها كانت مستعدة للتقدم إلى لجنة الاختيار بالحضانة) و 35 في الحاضنات (بمجموع 85 مشروع). و كان 70 آخرون قد تخرجوا من حاضنات وأصبحوا في مرحلة ما بعد الحضانة .

تسويق الحاضنة و الترويج لها

تقوم الجمعية بتنمية خدماتها من خلال وسائل الإعلام (الإذاعة والفيديو)، والمشاركة في الصالونات وقوافل التوعية في المدن في مختلف أنحاء المغرب حيث تتم دعوة النساء لتقديم خطط أعمالهن للنظر فيها و أيضا في الجامعات كما انها تعنى بعقد شراكات مع المنظمات الأخرى في مجال ريادة الأعمال في المغرب مثل المراكز الإقليمية للاستثمار وغرف التجارة، والجهاز الوطني لتنمية فرص العمل و الكفاءات (ANAPC) والمنظمات غير الحكومية، و الشبكة المغربية للحاضنات (RMIE) وهي بصدد إعداد شراكة مع فروع "الطلاب في المشاريع الحرة(SIFE)" في الجامعات المغربية لتعزيز صلاتها داخل شبكة الجامعة، هذا من شأنه أن يساعد أيضا على توليد المزيد من المشاريع المبتكرة من الشباب المتعلمين.

التمويل

يتم تمويل حاضنات الجمعية من خلال مصادر مختلفة. فقد قامت مبادرة الشراكة للشرق الأوسط (MEPI) بتمويل حاضنة الدار البيضاء. و دعم برنامج المرأة بالأمم المتحدة حاضنة الرباط وقد وفرت المبادرة الوطنية للتنمية البشرية - وهي مبادرة حكومة- المكان لإنشاء حاضنة في الجديدة. كما تم توفير التمويل من الوكالة الأسبانية للتنمية الدولية، و ممن مبادرة الشراكة للشرق الأوسط MEPI، والسفارة الهولندية (لحاضنة الجديدة)، ومجموعة المكتب الشريف للفوسفات. ويتم التمويل لمشروع الحاضنة لمدة سنتين إلى ثلاث سنوات، لذلك تقوم الجمعية بتشغيل الحاضنات وفقا للمشروع. وعندما تنتهي منحة يبدأ البحث عن ممول لمشروع آخر. و تفرض الجمعية أيضا رسما سنويا قدره 500 درهم مغربي على رائدات الأعمال نظير استخدام حاضنة ومرافقها، ولكن هذا لا يكاد يكفي لتغطية تكاليف التشغيل السنوية لحاضنات الجمعية التي تبلغ نحو مليون درهم مغربي.

الخطط المستقبلية

تجري حاليا عدة أنشطة إنمائية وتقوم الجمعية بإضافة مساحة أكبر في حاضنة الدار البيضاء بالتعاون مع مركز المدراء الشبان (CJD) كما تتفاوض للانضمام إلى الشبكة المغربية للحاضنات (RMIE) - المركز الوطني للبحث العلمي والتقني (CNRST) فإذا قبلت فإن المشاريع الأكثر ابتكارا في حاضنات الجمعية سوف تصبح مؤهلة للحصول على مبلغ 230000 درهم مغربي من الدعم التمويلي من المركز الوطني للبحث العلمي و التقني ، وفي اجتماع شراكة دوفيل في المغرب في 19 يونيو/حزيران عام 2013، تم تقديم اقتراح للتمويل لمدة ثلاث سنوات بقيمة إجمالية تبلغ حوالي 13,8 مليون درهم مغربي للصيانة المستمرة لحاضنات الجمعية القائمة الثلاثة ، وإنشاء ثلاث حاضنات جديدة. (إلا أن وضع هذا الاقتراح غير محدد المصدر: معلومات من مقابلة مع المسؤولين بالجمعية خلال زيارة بحثية إلى المغرب القاهرة في يوليو عام 2013، الردود على الاستطلاع الحاضنة وموقع جمعية سيدات الأعمال المغربيات.(<http://afem.ma>).

مربع 2-6 حاضنة حثشبسوت لمشروعات المرأة - مصر

حاضنة حثشبسوت (HWBI) لأعمال المرأة هي الحاضنة الأولى والوحيدة لمشروعات المرأة في مصر. وهي مبادرة من جمعية سيدات الأعمال المصرية (EBWA) وتمويل من الوكالة الأسبانية للتعاون الدولي والتنمية (AECID) و الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية (DANIDA)

الحاضنة تسع 20 مشروعا مبتدئا ومنذ أن بدأت قبول المتقدمين في عام 2011 تخرج منها 24 مشروعا. في يونيو/حزيران عام 2013، كانت الأماكن في الحاضنة مشغولة بالكامل لحضانة المشاريع و يمكن للمشروع البقاء في الحاضنة لمدة من 12:18 شهرا .

أهداف مشروع الحاضنة

الأهداف الرئيسية لمشروع الحاضنة هي بناء ثقافة العمل الحر وزيادة فرص العمل و التكامل الاجتماعي والاقتصادي للإناث من خلال دعم إنشاء المشروعات المجدية التي تؤسسها المرأة والتي تستطيع أن تحقق نموا و نجاحا بعد انتهاء فترة بقائها في حاضنة الأعمال. تكمن رؤيته في أن يصبح مرجعية وطنية لتشجيع جيل جديد من سيدات الأعمال القادرات على القيام بتحقيق الثروة و توفير فرص العمل .

الخدمات المقدمة

تقدم الحاضنة مجموعة كاملة من خدمات حضانة المشروعات بما في ذلك :

- أماكن للعمل و خط الإنترنت و الهاتف. و خدمات الطباعة والنسخ والخدمات الإدارية الأخرى
- ورش العمل و الندوات التدريبية على ريادة الأعمال
- المشورة التجارية يقدمها المستشارون بالحاضنة
- التوجيه من رجال الأعمال من ذوي الخبرة أو من الهيئات المتخصصة الأخرى من مجتمع الأعمال (غالبا من بين أعضاء الجمعية
- المساعدة في إجراءات تسجيل الأعمال والحصول على التمويل لبدء المشروع (مثل التوجيه في طريقة إعداد مقترحات التمويل والإحالة إلى الصندوق الاجتماعي للتنمية للحصول على القروض متناهية الصغر أو الصغيرة)
- المساعدة الفنية في تطوير المنتجات والتصميم والتغليف والعلامة التجارية
- تسويق منتجاتها من خلال المعارض الوطنية والإقليمية والدولية والأسواق التجارية .

وتقع حاضنة حثشبسوت داخل مركز حثشبسوت لتنمية أعمال المرأة (HWBDC) الذي يقدم خدمات الدعم الاجتماعي والنفسي التي من شأنها إعادة التوجيه المهني للمرأة التي لم يتم قبول مشروعها لدخول حاضنة الأعمال خطط الأعمال؛ يمكنهم فيما يتم إعدادهم بشكل أفضل لإعادة تقديم الطلب للحاضنة أو "وضعهن على الطريق الصحيح" للمضي قدما بأفكار مشروعاتهن

معايير الاختيار وعمليات الالتحاق بالحاضنة

ومعايير الاختيار للقبول في الحاضنة، تبحث عن النساء (ممن تتراوح أعمارهن بين 20 و 40) من المتحمسات و لديها ، لديها فكرة أو مشروع قائم ومبتكر، ومستوى دخلها منخفض أو متوسط، و على الراغبات في الالتحاق بالحاضنة استكمال استمارة الطلب، التي تعرض على لجنة تقييم مكونة من أعضاء مجلس إدارة الجمعية والهيئات الشريكة (مثل الصندوق الاجتماعي للتنمية) والمؤسسات المالية وأرواد أعمال مستقلين ، و ما أن تقرر لجنة التقييم اختيارها الأساسي، استنادا إلى استعراض الطلبات تقوم بإجراء مقابلات مع رائدات الأعمال قبل اتخاذ قرارها النهائي.

تسويق الحاضنة وأنشطة الترويج

للتوعية بالحاضنة واجتذاب العميلات، تقوم الجمعية بنشر المعلومات على نطاق واسع من خلال استراتيجية للتوعية تنطوي على العديد من القنوات والشراكات: التغطية الإعلامية، بما في ذلك البرامج الإذاعية والتلفزيونية. جلسات التوعية في الجامعات. وسائل الاعلام الاجتماعية للوصول إلى الشبكات المصرية المتعلمات الترويج من خلال المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية؛ والشراكات مع المؤسسات الأخرى .

هيئة العاملين

بالحاضنة ستة موظفين مدفوعي الأجر (بعضهم يتقاسم وقته مع مركز حثشبسوت لتنمية أعمال المرأة وتشارك كل أعضاء مجلس إدارة الجمعية والشباب المتطوع لتقديم الدعم لرائدات الأعمال.

الخطط المستقبلية

للجمعية سيدات الأعمال المصرية خطة خمسية تتضمن افتتاح المزيد من حاضنات الأعمال للمرأة في مواقع أخرى بالقاهرة وكذلك في محافظات مصر الأخرى بما أن القرب من مكان منازلهن له أهمية كبيرة فإنه لتقديم خدمات حاضنات فعالة، لا بد أن تكون أماكن يسهل الوصول إليها .

المصادر: معلومات من مقابلة مع الجمعية خلال زيارة بحثية في القاهرة في يونيو عام 2013، الردود على استطلاع الحاضنات وموقع الحاضنة (<http://www.hwbdc.net>)

الخلاصة

تبين نتائج المرصد العالمي لريادة الأعمال باستمرار أن النساء البالغات عبر جميع البلاد أقل من الرجال ثقة في قدرتهن على بدء مشروع وتشغيله ، ويشعرن بخوف أكبر من الفشل مما يمنعهن من بدء مشروع (كيلي وآخرون، 2011 و 2013)، وهذا يؤدي إلى إضعاف دافع المرأة لبدء أي مشروع في المستقبل، علاوة على انخفاض مستويات النشاط الريادي، وتظهر الفجوة بين الجنسين على جميع هذه المؤشرات بصورة أكبر في منطقة الشرق الأوسط عنها في أي منطقة أخرى من العالم (كيلي وآخرون، 2011؛ كيلى وآخرون 2013) ، وبالإضافة إلى ذلك، يبدو أن دافع المرأة أكثر من الرجل لبدء مشروع في اقتصادات منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا هو "الضرورة" و ليس "الفرصة". و يبدو أن ذلك يرتبط بقلّة فرص التوظيف للمرأة في المنطقة.

وهناك مئات الآلاف من نساء المنطقة يعملن بالفعل في النشاط الريادي ويمكن أن يستقن من دعم تنمية الأعمال والتدريب والخدمات المساندة الأخرى لمساعدتهم على بدء أعمالهم وتنميتها. وهذا من شأنه المساهمة في تمكين المرأة اقتصاديا و في تحقيق فوائد كبيرة للاقتصادات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

في بلاد المنطقة، ما تزال خدمات الدعم لتنمية الأعمال غير متقدمة بشكل عام ، وقد تم إطلاق معظم المبادرات خلال الخمس إلى عشر سنوات الماضية، و قد ركزت الحكومات بصورة أكبر على أهمية تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال لتوفير فرص العمل والاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي، و المنظمات الرئيسية الداعمة لتنمية الأعمال والحاضنات عموما على بيئة بالقيود التي تواجهها المرأة، ولكن أقل من نصفها من يبذل جهودا خاصة لتعزيز خدماتها للمرأة وتكييف برامجها وخدماتها لتلبية احتياجاتها الخاصة. ومع ذلك، فإنها تظهر بعض الأمثلة من الممارسات الجيدة في محاولاتها لاجتذاب المرأة كعميلة لهم، والتي يمكن أن تكون بمثابة نماذج لمقدمي الخدمة الآخرين .

و تبعا للمهام المحددة للمنظمات الداعمة لتنمية الأعمال وللحاضنات و أهدافها ،تنوع نسبة النساء بين عملائها ، ولكن بصورة جماعية تشارك المرأة سنويا بأعداد صغيرة كمستفيدات. و تبدو النسبة المئوية للعمليات أعلى بكثير في برامج التدريب على ريادة الأعمال عنها في أنواع أخرى أكثر تقدما من الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال، مثل الاستشارات الإدارية.

في حالة حاضنات الأعمال العمومية يستند اختيار المتقدمين على أساس القيمة الموضوعية لمشروع الأعمال المقترح واحتمالات النجاح في السوق، و تفيد حاضنات التكنولوجيا وحاضنات الابتكار أن هناك عدد قليل من النساء في قطاعات التكنولوجيا، وبالتالي يقل بكثير عدد المرشحات لهذه الحاضنات. وبالمثل، فإن عددا من الحاضنات العمومية يذكر أن النساء تنقصهن المعرفة والمهارات اللازمة لوضع مقترحات الأعمال المجدية و "المستعدة" للحضانة. من ناحية أخرى، تضم الحاضنات التي تديرها جمعية سيدات الأعمال المغربيات و جمعية سيدات الأعمال المصرية و المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال و المهنيات عدد

12 مشروعاً من بين 18 في حاضنات الأعمال العمومية مجتمعة. وهذا يشير إلى أنه عندما يتم استهداف مشروعات نسائية خصيصاً للحضانة ويتم تأهيل رائدات الأعمال في مرحلة ما قبل الحضانة، يمكن إنتاج مجموعة من المشاريع المجدية التي توفر فرص عمل و القابلة للنمو.

لسد الفجوة في تقديم الخدمات للمرأة تقوم وجمعيات سيدات الأعمال، على وجه الخصوص، بدور رئيسي. وكان للجهات المانحة والمنظمات الدولية دوراً حيوياً في إتاحة توفير الخدمات الداعمة للأعمال وخدمات الحاضنات لرائدات الأعمال في الاقتصادات النامية بالشرق الأوسط و شمال أفريقيا. إن المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تدعمها الجهات المانحة غالباً ما تحدد أهدافاً لضم النساء بين المستفيدين، مثل المشروع الممول من الوكالة الكندية للتنمية من خلال "المبادرة". بالإضافة إلى ذلك، فإن دعم تنمية الأعمال التي تستهدف النساء معظمها ممول من الجهات المانحة، مثل مركز تنمية الأعمال التابع لمنندى سيدات الأعمال - السلطة الفلسطينية (مؤسسة شيري بلير للمرأة)، و مشروع الأقاليم "EntreElles" في المغرب (الوكالة الألمانية). و بدون دعم الجهات المانحة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، و الوكالة الأسبانية للتعاون الدولي للتنمية (AECID) و برنامج المرأة بالأمم المتحدة، ما وجدت حاضنات الأعمال النسائية في مصر والأردن والمغرب، و في الاقتصادات المتقدمة في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا تبقى الخدمات الداعمة للأعمال وخدمات الحاضنات أكثر على عاتق الحكومات والمؤسسات والغرف التجارية (على سبيل المثال من خلال لجان سيدات الأعمال بها) وجمعيات سيدات الأعمال في القطاع الخاص (مثل مركز الروضة للريادة والابتكار في قطر) ومع ذلك فالمبادرات قليلة العدد.

ترى كل من المنظمات الداعمة لتنمية الأعمال والحاضنات أن الأعراف الثقافية والاجتماعية هي العائق الأكثر أهمية أمام تنمية الروح الريادية لدى المرأة، و تقترح بأنه على المستوى العام هناك حاجة إلى تغييرات مجتمعية ومؤسسية كبيرة، و لا بد من وضع السياسات لتعزيز المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة في الجانب الاقتصادي و في ريادة الأعمال و ذلك لتوفير مناخ يتيح للمرأة متابعة النشاط في ريادة الأعمال.

إن تقرير "السيدات و الأعمال : السياسات الداعم لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال" (OECD، 2012 - أ)، بدأ النقاش حول ما إذا كان وصول المرأة إلى الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال يتيسر على أفضل شكل من خلال مراعاة اعتبارات النوع في آليات دعم تنمية الأعمال القائمة أو من خلال "الدعم الجانبي" لرائدات الأعمال بموجب هياكل موازية مخصصة تحديداً لخدمة المرأة (بيترسون وهيدين، 2010). على المدى الطويل سيكون الوضع المثالي هو تعميم مراعاة اعتبارات النوع في الآليات القائمة وهذا الخيار ينبغي السعي فيه بقوة. ومع ذلك، قد تكون الاستجابة المباشرة في التركيز على دعم الهياكل الموازية المخصصة للمرأة على أن تستكمل بإجراءات سريعة لإدخال اعتبارات النوع في المنظمات العمومية الحالية وتشجيعها على أن تكون أكثر نشاطاً في الوصول إلى سوق المرأة وخدماتها.

(20) لأغراض هذه الدراسة تشمل الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال (BDS) الآتي:

- تقديم النصح و المشورة والتوجيه والتدريب؛ والخدمات الاستشارية.
- المساعدة في إعداد دراسات الجدوى ودراسات السوق وخطط العمل والمقترحات المالية للحصول على القروض؛
- نشر المعلومات المتصلة بالأعمال واللافتات عن المعلومات الخاصة بخدمات الدعم وعن برامج المشاريع الصغيرة والمتوسطة و متناهية الصغر الأخرى؛
- التدريب على ريادة الأعمال لأصحاب المشاريع البادئة.
- التدريب على إدارة الأعمال لمدراء و أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة و متناهية الصغر القائمة بما في ذلك محو الأمية المالية وبناء القدرات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات و الندوات وورش العمل حول مواضيع المتعلقة بالأعمال (مثل الإدارة المالية، وتنمية أسواق التصدير وتحسين جودة المنتج / التعبئة والتغليف، الخ)؛
- المساعدة على التطوير والتحديث و الاستشارات عن الإنتاج والتصميم؛ و ربط المشاريع الصغيرة والمتوسطة و متناهية الصغر بموردي التكنولوجيا وسلاسل التوريد؛
- تنمية السوق، بما في ذلك تسهيل المشاركة في الأسواق والمعارض التجارية.

(21) لأغراض هذا التقرير تشمل المنظمات العمومية العاملة في دعم تنمية الأعمال جميع منظمات

دعم تنمية الأعمال التي تستهدف مشروعات الرجال والمشروعات التي تقودها النساء على قدم المساواة. (22) تم استبعاد برنامج "المبادرة" في مصر من حساب المتوسطات لأنها ذكرت 560 من أعضاء هيئة الموظفين، و معظمهم يعمل في جناح التمويل الأصغر للبرنامج. إذ أن ضمهم كان سيؤدي إلى خلل في رقم المتوسط.

(23) تشمل خدمات الدعم لتنمية الأعمال التدريب على المشاريع؛ التدريب الإداري والتقني؛ تخطيط الأعمال؛ المشورة الفردية في مجموعة واسعة من المواضيع (مثل تسجيل الشركات و تصميم وتطوير المنتجات، وتحليل السوق، والعلامات التجارية والتعبئة والتغليف والخدمات). والمشاركة في المعارض والأسواق الخاصة لعرض وبيع منتجات المرأة.

(24) يغطي نموذج البنك الأوروبي للإنشاء و التعمير (الخدمات البنكية المساعدة- BAS) مجموعة واسعة من الخدمات الاستشارية في مجالات: التسويق والاستراتيجية والتنظيم والعمليات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والحلول الهندسية وإدارة الجودة وكفاءة الموارد وإدارة البيئة، ويشمل الدعم من

الفرق المحلية للخدمات البنكية المساعدة : تشخيص احتياجات المشروع و عروض المشورة والدعم في تحديد مهام المستشارين و إعانة تصل إلى 90٪ (بعد أقصى 10 000 يورو) لتغطية تكاليف الخدمات الاستشارية؛ كما تشمل المتابعة لمدة سنة بعد انتهاء البرنامج لتقييم أثره والخطوات المتخذة لاستمرار نمو المؤسسة، بما في ذلك الحصول على التمويل.

(25) الهدف من التدريب على مراعاة اعتبارات النوع هو ضمان أفضل لحصول النساء والرجال على فرص متكافئة من الخدمات المقدمة.

(26) يقدم اموقع "أفكار جديدة" معلومات حول أفكار للمشروعات (الخدمية والتجارية والتصنيعية)، ونماذج لدراسات الجدوى والفرص الاستثمارية والخطوات القانونية اللازمة لتأسيس الأعمال الخاصة. كما أنه يساعد رواد الأعمال بتعريفهم بإجراءات التصدير وشروطه، ويوفر المعلو عن المنظمات غير الحكومية والجمعيات والمؤسسات المالية التي تدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة و متناهية الصغر.

(27) www.bwf.ps/index.php/en/about-us/who-are-we.html

/ - www.bidnetwork.org/women/ (28)
<http://www.bidnetwork.org/en/competition/bwf-southern-west-bank-challenge/>

(29) في عام 2011، تعرضت مكاتب مركز تنمية مشروعات المرأة، وكان مقرها في ميدان التحرير، للحرق وإتلاف كل قواعد بياناتها. ومنذ ذلك الحين انتقلت مؤقتا إلى مكاتب في الجيزة وتعيد تدريجيا قواعد البيانات ونظم الدعم لتلبية احتياجات رائدات الأعمال في جميع مناطق مصر حيثما يتواجد المجلس القومي للمرأة . في غضون ذلك انخفض عدد الموظفين من 20: 11 .

(30) عطلة نهاية الاسبوع للمبتدئين، وهي مبادرة عالمية ترعاها مؤسسة "كاوفمان - Kauffman" و"جوجل" و"مايكروسوفت"، وهي دورات مكثفة لمدة 54 ساعة عن تأسيس المشروعات حيث يمكن لرواد الأعمال و المتطلعين الطموحين معرفة ما إذا كانت فكرتهم المبدئية ذات جدوى، و في يوم الجمعة، يطرح الحاضرون أفضل الأفكار ويشجعون الآخرين للانضمام إلى لفريقهم و على مدى يومي السبت والأحد تركيز الفرق على التنمية العملاء، والتحقق من صحة أفكارهم، وممارسة منهجيات البدء الميسر و على بناء حد أدنى لمنتج مجدي . وفي مساء يوم الاحد تعرض الفرق نماذجها و تتلقى آراء لجنة من الخبراء فيها ، و تنفذ عطلة نهاية الاسبوع للمبتدئين في أكثر من 100 بلدا. انظر:

<http://www.startupweekend.org>

(31) و تشمل الحضانة المكثفة توفير مكان للعمل والإرشاد والتدريب والربط بالشبكات وغالبا رأس المال للبداية و ذلك في مقابل حصة كحقوق مساهمين و وعد بالنمو السريع و زيادة القيمة. الهدف من التسريع هو دعم ثلاثة أو أربعة مشروعات مبدئية في السنة. وتفضل برامج التسريع أيضا العمل مع فرق البدء من ثلاثة أشخاص على الأقل. وهذا لا جلب فقط المزيد من رأس المال البشري والمواهب لمرحلة البدء ، ولكن البداية التي يقودها فريق تكون معدلات النجاح و النمو فيها أعلى .

(32) وضعت تقديرات أكثر حداثة لعام 2012 من الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال هذا الرقم على أنه 7000 حاضنة أعمال في جميع أنحاء العالم (<http://www.nbia.org>).

(33) إنشاء إعداد هذه الدراسة عام 2008-09، كان أكبر انتشار لحاضنات أعمال المرأة يقع في كوريا الجنوبية، كان هناك 14 حاضنة من بين ما يقدر بعدد 270 حاضنة في كوريا الجنوبية أو نحو ذلك.

(34) تضم مجموعة العمل الدولية لخاصة بحاضنات الأعمال المرأة 27 عضوا من أكثر من 20 دولة ويتم دعمها تحت مظلة برنامج المعلومات من أجل التنمية InfoDev: "بوابة التنمية الاقتصادية من خلال تمكين المرأة". وتمثلت الأهداف الرئيسية للمشروع في: الحصول على مخرجات المعرفة التي تساعد في بناء قدرات حاضنات الأعمال التي تستهدف رائدات الأعمال؛ تعزيز تبادل المعرفة حول حاضنات المرأة؛ تلخيص التحديات التي تواجه المرأة في حضانة المرأة في بلاد أو مناطق محددة و تحديد الأنشطة اللازمة لتحسين هياكل الدعم لحضانة رائدات الأعمال. ووضع الأساس لتعزيز التعاون وبناء الشبكة بين حاضنات أعمال المرأة على مستوى العالم. و برنامج المعلومات من أجل التنمية- InfoDev هو برنامج خاص للبنك الدولي ووكالات التنمية الدولية الأخرى.

(35) في عام 2010، أعلن مسئولون بحرينيون خططا لبناء ما يصل إلى 39 حاضنة أعمال يوضع تصميمها خصيصا لمساعدة رائدات الأعمال إلا أن الباحثين من منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية لم يعثروا على معلومات عن وضع المشروع.

(36) www.psfw.org/en/business-incubaors.html

(37) الحاضنة هي مرفق مرخص و مجهز تجاريا لتمكن النساء من بدء الأعمال التجارية ذات الصلة بالأغذية ممن لا يستطيعن بدء العمل من المنزل، و تشغيل أي نوع من أعمال الإنتاج الغذائي من مطبخ المنزل غير مسموح به في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهذا يجعل الكثير من رائدات الأعمال المحتملات يحجمن عن مواصلة أفكار مشاريعهن في هذا المجال من النشاط، و تكاليف إنشاء مطبخ تجاري والحصول على رخصة للعمل باهظة بالنسبة لمعظم النساء.

(38) تأسس اتحاد الرائدات (Federation des Pionnières) في عام 2005 في باريس بمعرفة مجموعة من النشطاء المدافعين عن المرأة الذين ناضلوا مع السلطات العامة والهيئات الإقليمية الإقليمية في موضوع فائدة إطلاق حاضنة للأعمال من شأنها دعم و استضافة المشاريع التي تقودها الإناث في قطاع الخدمات المبتكرة. و نظرا لنجاح جهوده يقوم الاتحاد حاليا بتطوير وقيادة شبكة من حاضنات أعمال المرأة تحت مسمى "الرائدات- Pionnières"، و يدعم الشركات التي تقدم خدمات مبتكرة سواء شخصية أوللشركات .

انظر: <http://www.federationpionnieres.org/>

الملحق أ : معجم المصطلحات

التوظيف و العمل

المصطلح	التعريف
ناشط اقتصاديا	الأشخاص الذين يعمون أو يسعون للعمل في أنشطة مدرة للدخل (النقدي) مقابل عملهم و مهاراتهم
القوة العاملة	مجموع القوة العاملة المتاحة للاقتصاد الإنتاجي بما في ذلك العاملين و غير العاملين
قوة العمل	مجموع العاملين في قطاع اقتصادي أو في مشروع، ولما كان الأفراد غير العاملين لا يمكن عزوهم لقطاع معين عكس القوة العاملة لا تشمل قوة العمل العاطلين.
مشاركة القوة العاملة	الأفراد الناشطين اقتصاديا كما هو مبين أعلاه (أي العاملين أو غير عاملين)
البطالة	تشير للناشطين إقتصاديا و لا يعملون حاليا و يبحثون عن عمل
موظف ثابت	الشخص الذي لديه علاقة تعاقدية (سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة) للعمل للغير و يلقي أجر مدفوع أو غير مدفوع
العمل بدون أجر	العمل الذي يدر دخلا للغير لصالح أسرة أو مشروع و لا يدفع للعامل بمفرده أجرا سواء نقدا أو عينا
عمل الكفاف	العمل الذي ينتج عنه فقط ما يوازي استهلاك الفرد (أو أسرته)
الأعمال الضعيفة/ المعرضة للمخاطر	العمل بعض الوقت أو الموسمي أو بدون عقد و بدون تأمينات إجتماعية (مثل المعاشات أو الإصابات والتأمين الصحي و تعويضات البطالة)
خارج القوة العاملة	الأشخاص غير العاملين و لا يسعون للعمل

أعمال الرعاية	الأعمال التي تؤدي للرعاية الصحية أو الإطعام أو لمساعدة أعضاء الأسرة مثل الأطفال و المسنين
العاملون لحسابهم الخاص	هم من يعملون لحسابهم مع شريك أو أكثر ويقومون بأعمال حرة و لم يلحقوا عاملين للقيام بعمل بشكل مستمر لديهم أثناء الفترة المرجعية
العمل الحر	العمل الحر هو عمل يتوقف فيه الأجر على الأرباح المتأتية من السلع و الخدمات المنتجة، يتخذ الأشخاص القرارات التنفيذية التي تؤثر على المؤسسة، أو يفوضون غيرهم بهذه القرارات مع الاحتفاظ بالمسئولية عن نجاح المؤسسة. وتشمل عمل شخص منفرد.

ريادة الأعمال و المشروع

المصطلح	التعريف
ريادة الأعمال	القيام بتشغيل أو التخطيط لمشروع جديد موجه نحو السوق بمعرفة شخص على حسابه أو بالشراكة مع آخرين؛ الكفاءات المطلوبة للقيام بذلك .
النشاط الريادي	وضع ريادة الأعمال موضع التنفيذ، في سياق السوق.
معدل ريادة الأعمال او النشاط الريادي	النسبة (%) من السكان (الذكور أو الإناث أو المجموع المشترك ، عادة من البالغين) المشاركون في المراحل المبكرة (التخطيط أو البدء) أو في المراحل المستقرة لمشروع ريادي
المشروع	مادة النشاط الريادي التي قد تكون أو لا تعمل كشركة
الأعمال	العمليات التي قد تدار للتوريد للسوق و قد تكون مسجلة أو غير

مسجلة كشركة، و تختلف التعاريف وإجراءات التسجيل من بلد لآخر وتطبق في بعض أو كل البلاد في عدد من المجالات المختلفة (تقسيم المناطق والضرائب والخدمات البلدية... إلخ).	
نشاط أعمال عادة مقنن و مسجل	الشركة
لفظ عام مرادف لمشروع و أعمال أو شركة	المنشأة
مرادف عادة مع اتخاذ كيان أو التسجيل (انظر الأعمال).	رسمي
بيع أو إغلاق أو توقف العمليات من الشركة أو إنهاء ملكية / إدارة رائد العمل في المشروع بأي شكل آخر	توقف الأعمال

خدمات تنمية الأعمال

المصطلح	التعريف
الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال	الخدمات التي من شأنها تحسين أداء المؤسسة، ووصولها إلى الأسواق وقدرتها على المنافسة ... وتشمل مجموعة واسعة من الخدمات التجارية، سواء الاستراتيجية أو التشغيلية ... التدريب والتوجيه والخدمات الاستشارية والمساعدة على التسويق والمعلومات وتطوير التكنولوجيا ونقلها، وتعزيز الروابط التجارية ... الخدمات التشغيلية هي تلك اللازمة للعمليات اليومية ، مثل المعلومات والاتصالات، وإدارة الحسابات وسجلات الضرائب، والالتزام بقوانين العمل واللوائح الأخرى ... يمكن للخدمات الاستراتيجية أن تساعد المؤسسة على التعرف على الأسواق خدمتها، وتصميم المنتجات، و إنشاء المرافق، والبحث عن التمويل "(لجنة الوكالات المانحة لتنمية المشروعات الصغيرة - 2001، خدمات تطوير الأعمال للمؤسسات الصغيرة: المبادئ التوجيهية لتدخل المانحين، ص 1،

(11).	
<p>"وحدة أعما تتخصص في توفير المكان، والخدمات، وتقديم المشورة والدعم بهدف مساعدة المشروعات البائدة والنامية لتصبح مستقرة ومربحة" (الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال 2012).³⁸ وتشمل الخدمات المعتادة، ولا تقتصر على: المساعدة على التسويق والاستشارات القانونية والمالية، والتوجيه، والوصول إلى شبكات الأعمال. وتختلف حاضنات الأعمال عن خدمات مساندة الأعمال المعتادة من حيث أنها تستضيف الشركات البائدة بناء على معايير اختيار محددة مسبقا (تقدم أغلب جهات مساندة الأعمال المعتادة الخدمات لأية شركة، إما مجانا أو مقابل رسوم الخدمة) - (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - 2011)، تقرير "حاضنات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا"، في "تعزير وضع المرأة في ريادة الأعمال والتوظيف في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا"، ص. [69].</p>	حاضنة الأعمال
لا يفضل جنس على آخر بافتراض أن كل من الرجل والمرأة لديهما قدرات متساوية .	محايد بالنسبة للنوع
<p>يفهم ويأخذ في الاعتبار العوامل الاجتماعية والثقافية الكامنة وراء التمييز على أساس الجنس. القدرة على الاعتراف بالاختلافات بين الجنسين، والقضايا، وأوجه عدم المساواة وتسليط الضوء عليها ودمجها في الاستراتيجيات والإجراءات (البنك الدولي، "النوع الاجتماعي والتنمية: دليل المدرب") و المناهج التي تراعي اعتبارات النوع وتستخدم أساليب وأدوات محددة لتوفير المزيد من الفرص للمرأة للمشاركة في عملية التنمية.</p>	يراعي اعتبارات النوع
هو تدريب على تحدي وجهات النظر الراسخة ثقافيا حول دور المرأة في المجتمع والاقتصاد التي تنطوي على التمييز على أساس الجنس و يعزز أسلوبا يأخذ	التدريب على مراعاة اعتبارات النوع

<p>في الاعتبار مختلف احتياجات وأولويات وفرص كل من المرأة و الرجل، و الوعي المكتسب من خلال التدريب على مراعاة اعتبارات النوع يعزز فهم الفوارق التي قررها المجتمع بين النساء والرجال على أساس سلوك مكتسب مما يؤثر على حصول على الموارد وسيطرتها عليها . ومن ثم يمكن تطبيق هذا الوعي من خلال تحليل النوع الاجتماعي في المشاريع والبرامج والسياسات لزيادة فعالية التنمية.</p>	
<p>تقدم خدماتها لكل من الرجال و النساء.</p>	<p>المنظمات العمومية التي تقدم خدمات الدعم لتنمية الأعمال</p>
<p>تتيح مرافق الحاضنة للمشروعات الجيدة بغض النظر عما إذا كان رائد الأعمال الرئيسي رجل أم امرأة</p>	<p>حاضنات الأعمال العمومية</p>
<p>حاضنة تقدم الحيز المكاني و الخدمات فقط للمشروعات التي تقودها المرأة</p>	<p>حاضنة أعمال المرأة</p>

يمكن العثور على العديد من التعاريف الرسمية للمعجم في موقع منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية الخاص بالإحصاءات و هو: <http://stats.oecd.org/glossary> و قد تم هنا تبسيط المصطلحات .

المراجع

- أفضل الممارسات في الحاضنات كأداة لتأسيس المشروعات
Association des Femmes Chefs d'Entreprise au Maroc (AFEM) (2012), "Les meilleures pratiques de l'incubateur en tant que levier de création d'entreprises", AFEM, Casablanca.
- دراسة مقارنة لساحات الحاضنات في أوروبا و الشرق الأوسط
Al-Mubarak, H., and M. Busler (2012), "A Comparative Study of Incubators' Landscapes in Europe and the Middle East", *European Journal of Business and Management*, Vol. 4/10.
- خدمات تنمية الأعمال للمشروعات الصغيرة: المبادئ الاستراتيجية لتدخلات الجهات المانحة
Committee of Donor Agencies for Small Enterprise Development (2001), *Business Development Services for Small Enterprises: Guiding Principles for Donor Intervention*, World Bank, Washington, D.C.
- التقرير الإقليمي للمرصد العالمي لريادة الأعمال 2009 (الشرق الأوسط و شمال أفريقيا)
International Development Research Centre (IDRC) (2010), *Global Entrepreneurship Monitor: GEM-MENA Regional Report 2009 (Middle East & North Africa)*, IDRC, Cairo.
- المعلومات من أجل التنمية (2013) برنامج عمل 2013:2015InfoDev
infoDev (2013), "infoDev's Work Program 2013-2015", World Bank, Washington, D.C.
- الطريق نحو التنمية الاقتصادية من خلال تمكين المرأة و مشاركتها في ريادة الأعمال
International Working Group on Women's Business Incubation (IWWG) (2010), "Gateway to Economic Development through Women Empowerment and Entrepreneurship", *infoDev* Program, World Bank, Washington, D.C. Online at:
<http://www.idisc.net/en/Publication.401.html>.
- نجاح الحاضنات: أفضل الممارسات في الحاضنات التي تؤدي لمشروعات جديدة ناجحة
Lewis, D.A., E. Harper-Anderson and L.A. Molnar (2011), "Incubating Success: Incubation Best Practices That Lead to Successful New Ventures", Institute for Research on Labor, Employment, and the Economy, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال - تقرير المرأة 2012
Kelley, D.J. et al. (2013), *Global Entrepreneurship Monitor 2012 Women's Report*, Center for Women's Leadership, Babson College, Wellesley, MA.

- تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال - تقرير المرأة 2010

Kelley, D.J. et al. (2011), *Global Entrepreneurship Monitor 2010 Women's Report*, Center for Women's Business Research and Center for Women's Leadership, Babson College, Wellesley, MA.

- تحليل تأثير النوع الاجتماعي على مشروعات التكنولوجيا المتقدمة في سياق حضارة الأعمال

Marlow, S., and M. McAdam (2012), "Analyzing the Influence of Gender Upon High Technology Venturing within the Context of Business Incubation", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol 4/36.

- قياس الأداء لخدمات تنمية الأعمال للمشروعات الصغيرة و متناهية الصغر

McVay, M. (1999), "Performance Measurement for Business Development Services to Micro and Small Enterprises", Committee of Donor Agencies for Small Enterprise Development, World Bank, Washington, D.C.

- السيدات و الأعمال: السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال

OECD (2012a), *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en>.

- "النتائج" - الاجتماع السنوي لمنتدى سيدات الأعمال للشرق الأوسط و شمال أفريقيا

OECD (2012b), "Conclusions", OECD-MENA Women's Business Forum Annual Meeting and Conference on Fostering Youth and Women's Employment in the MENA Region, 21 November 2012, OECD Publishing, Paris. Online at: http://www.oecd.org/mena/investment/Conclusions_WBF%20Conference%2021%20Nov%202012.pdf

- دعم ريادة المرأة للأعمال و التوظيف في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

OECD (2011), "Business incubators in the MENA Region", *Fostering Women's Entrepreneurship and Employment in the Middle East and North Africa*, OECD Publishing, Paris.

- مساندة المرأة في ريادة الأعمال في بلاد الشمال- تحليل نقدي للسياسات الوطنية من منظور النوع الاجتماعي

Pettersson, K. and S. Hedin (2010), "Supporting Women's Entrepreneurship in the Nordic Countries – A Critical Analysis of National Policies in a Gender Perspective", Paper presented at "Gender, Work and Organization Conference in Entrepreneurship, Innovation and Growth", Gender perspectives stream, Keele University, 21-23 June 2010, Stockholm.

- حضانة مشروعات المرأة كطريق للتنمية الاقتصادية: نتائج من دراسة برنامج البنك الدولي (InfoDev)

Saffar, A.M (n.d.), “Women Business Incubation (WBI) as a Gateway to Economic Development: Findings from an *infoDev* World Bank Study on WBI”, Powerpoint slides.

Accessible online at:

http://www.nina.com.my/phocadownload/Women%20Business%20Incubation%20as%20a%20Gateway%20to%20Economic%20Development_Annuar%20Saffar.pdf/.

- القطاع الخاص و تنمية المشروعات: دعم النمو في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

Stevenson, L. (2010), *Private Sector and Enterprise Development: Fostering Growth in the Middle East and North Africa*, Edward Elgar and International Development Research Centre (IDRC), Cheltenham, U.K.

- تأثير حاضنات الأعمال على استمرار بقاء المشروعات الصغيرة

Wilber, P.L. and L. Dixon (2003), “The Impact of Business Incubators on Small Business Survivability”, paper presented at the 2003 Conference of the Association for Small Business and Entrepreneurship, University of Arkansas.

- حضانة مشروعات رائدات الأعمال

“Business Incubators for Women Entrepreneurs”, *TradeArabia Business News Information*, Manama, 9 November 2010 (<http://trade Arabia.com/touch/article/EDU/188761>)

الملحق 2- أ- 1

قائمة الجهات التي أرسلت الاستبيان

دراسة حاضنات مشاريع المرأة	الدراسة لحاضنات الأعمال العامة	دراسة دعم تنمية الأعمال	الجهة بحسب الاقتصاد	
			الجزائر	
×	×	×	الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME)	ح
×	×	×	المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES)	ح
×	×	×	وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار	ح
×	-	×	جمعية النساء رئيسات المؤسسات: المعرفة و الرغبة في المبادرة (SEVE)	م غ ح
×	-	×	جمعية الإطارات النسوية الجزائرية (AFCAR)	م غ ح
×	×	×	الكفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية (CGEA)	م غ ح
			الجمعية الجزائرية للنساء المديرات و المقاولات (AME)	ف ع
			جمعية الإطارات النسوية الجزائرية	ف ع
			أستاذ قانون جامعي	ف ع
			البحرين	

×	×	×	مجلس البحرين للتنمية الاقتصادية	ح
				جيبوتي
×	×	×	الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار (ANPI)	ح
				مصر
×	×	×	الهيئة العامة للاستثمار و المناطق الحرة	ح
×	×	×	وزارة الاستثمار	ح
×	×	×	المجلس القومي للمرأة	ح
×	×	×	الصندوق الاجتماعي للتنمية	ح
×	-	×	مركز تنمية مشروعات المرأة (WBDC)	ح
×	-	×	رابطة المرأة العربية	م غ ح
دراسة حاضنات مشاريع المرأة	الدراسة لحاضنات الأعمال العامة	دراسة دعم تنمية الأعمال	الجهة بحسب الاقتصاد	
×	-	×	جمعية سيدات أعمال الإسكندرية	م غ ح
×	-	×	جمعية سيدات الأعمال للتنمية	م غ ح
×	-	×	جمعية سيدات أعمال مصر 21 (BWE21)	م غ ح
×	-	×	جمعية سيدات الأعمال المصرية	م غ ح
-	-	×	المبادرة	م غ ح
-	-	×	أنديفور مصر - Endeavor Egypt	م غ ح
-	×	-	Flat6labs	م غ ح

×	-	×	درع الدلتا للاستثمار	ق خ
×	×	×	جمعية شباب الأعمال	ف ع
×	×	×	محاضر في إدارة الأعمال بالجامعة البريطانية في مصر	ف ع
×	×	×	صناعة الأغذية الخاصة الدولية (SFII)	ف ع
				العراق
×	×	×	وزارة الدولة لشئون المرأة	ف ع
				الأردن
-	-	×	برنامج "إرادة" - وزارة التخطيط التعاون	ح
×	×	×	غرفة تجارة الأردن	ح
×	×	×	المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية	ح
×	×	×	هيئة الاستثمار الأردنية	ح
×	×	×	الجمعية الأردنية لصاحبات الأعمال و المهن	م غ ح
-	-	×	مركز تطوير الأعمال	م غ ح
-	-	×	المعهد الأوروبي الأردني لتطوير الأعمال	م غ ح
×	×	×	الاتحاد العام لنساء الأردن	م غ ح
×	×	×	المنتدى الأردني لصاحبات الأعمال و المهنيات	م غ ح
-	-	×	الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية (JOHUD)	م غ ح
×	×	×	اللجنة الوطنية الأردنية لشئون المرأة	م غ ح
-	-	×	مؤسسة نهر الأردن	م غ ح

×	×	×	الاتحاد النسائي الأردني	م غ ح
-	-	×	مؤسسة نور الحسين	م غ ح
	×		الواحة 500	م غ ح
-	-	×	مركز الملكة رانيا لريادة الأعمال	م غ ح
×	×	×	الجدارة - Al Jidara	ف ع
دراسة حاضنات مشاريع المرأة	الدراسة لحاضنات الأعمال العامة	دراسة دعم تنمية الأعمال	الجهة بحسب الاقتصاد	
×	×	×	مؤسسة إنجاز	ف ع
×	×	×	Schema للاستشارات	ف ع
×	×	×	جمعية رواد الأعمال الشبان	ف ع
×	×	×	مؤسسة Zaru Law	ف ع
				الكويت
×	×	×	جمعية الشفافية الكويتية	ف ع
×	×	×	المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية	ف ع
				لبنان
-	×	×	جمعية حاضنات الأعمال في طرابلس (تتبع وزارة الاقتصاد)	ح
×	×	×	وزارة الصناعة والتجارة	ح
-	-	×	مركز الجنوب للمشروعات المبتكرة (تابع لوزارة)	ح

			الاقتصاد)	
×	-	×	معهد بيروت	م غ ح
-	×	-	Berytech - بيريتك	م غ ح
×	×	×	جمعية حضانة الأعمال في طرابلس	م غ ح
×	-	×	المجلس النسائي اللبناني	ع ف ع
×	-	×	الرابطة اللبنانية لسيدات الأعمال	ع ف ع
×	×	×	الهيئة الوطنية لشئون المرأة اللبنانية	ع ف ع
×	-	×	اللجنة الوطنية لمتابعة قضايا المرأة	ع ف ع
×	-	×	المنتدى العربي الدولي للمرأة	ع ف ع
×	×	×	منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية	ف ع
×	×	×	الجامعة اللبنانية الدولية	ف ع
×	×	×	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية - برنامج تطوير المشاريع و تنمية الاستثمار	ف ع
				ليبيا
×	×	×	مشروع ليبيا - الهيئة الوطنية لتنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة	ح
				المغرب
×	×	×	وكالة التنمية الاجتماعية	ح
×	×	×	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات (ANAPEC)	ح
دراسة حاضنات مشاريع	الدراسة لحاضنات	دراسة دعم تنمية	الجهة بحسب الاقتصاد	

المرأة	الأعمال العامة	الأعمال		
×	×	×	الوكالة الوطنية لدعم المقاولات الصغرى و المتوسطة (ANPME)	ح
×	×	×	وزارة الشؤون العامة و الحكامة	ح
×	-	×	جمعية سيدات الأعمال المغربيات	م غ ح
-	×	-	المركز الوطني للبحث العلمي والتقني (CNRST)	م غ ح
×	-	×	حيز نقطة البداية: جمعية تنمية المشروعات النسائية - الشبكة المغربية للحاضنات - (ESPOD)	م غ ح
-	-	×	مؤسسة إنشاء المشاريع (FCE) البنك الشعبي	م غ ح
-	-	×	مؤسسة رائد الأعمال الشاب	م غ ح
×	-	×	منتدى جسور للنساء المغربيات	م غ ح
×	-	×	المرأة و التكنولوجيا	م غ ح
×	×	×	الجمعية المغربية للنهوض بالمرأة الريفية	ف ع
×	×	×	الاتحاد العام لمقاولات المغرب (CGEM)	ف ع
×	×	×	شركة GFI المغرب	ف ع
×	×	×	محامي	ف ع
×	×	×	Top Class Espresso	ف ع
×	×	×	سيدات المدينة - Women in the city	ف ع
				عمان
-	-	×	إنطلاقة	م غ ح

-	-	×	معهد التدريب القومي	م غ ح
×	-	×	جمعية سيدات عمان في المضبيبي	م غ ح
×	-	×	جمعية سيدات عمان	م غ ح
-	-	×	شراكة	م غ ح
-	-	×	تواصل	م غ ح
			السلطة الفلسطينية	
×	×	×	وزارة الاقتصاد الوطني	ح
×	×	×	هيئة تشجيع الاستثمار الفلسطينية	ح
×		×	منتدى سيات الأعمال - السلطة الفلسطينية	م غ ح
×	-	×	جمعية سيدات الأعمال الفلسطينية (أصالة)	م غ ح
-	×	-	الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلوماتو الاتصالات (PICTI)	م غ ح
×	×	×	ألفا العالمية للأبحاث و المعلوماتية	ف ع
دراسة حاضنات مشاريع المرأة	الدراسة لحاضنات الأعمال العامة	دراسة دعم تنمية الأعمال	الجهة بحسب الاقتصاد	
×	×	×	برنامج مساواة الجنسين و تمكين المرأة في الأراضي لفلسطينية لمحتلة- منظمة العمل الدولية - مكتب القدس	ف ع
			قطر	
×	×	×	مشروع قطر - وزارة الأعمال و التجارة	ح

×	-	×	جمعية سيدات أعمال قطر	م غ ح
×	-	×	مركز روضة للريادة و الابتكار	م غ ح
×	-	×	جمعية رائدات الأعمال	م غ ح
				تونس
×	×	×	وكالة النهوض بالصناعة و التجديد (APII)	ح
×	×	×	الوكالة الوطنية للتشغيل و العمل المستقل (ANETI)	ح
×	×	×	غرفة الصناعة و التجارة - تونس	ح
×	×	×	وزارة الصناعة و التجارة	ح
×	-	×	مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث (CAWTAR)	م غ ح
×	-	×	الغرفة الوطنية للنساء لرئيسات المؤسسات	م غ ح
×	-	×	النساء رئيسات المؤسسات العالمية	م غ ح
×	×	×	المعهد العربي لرؤساء المؤسسات	م غ ح
×	-	×	المؤسسة النسائية للاستدامة	م غ ح
×	-	×	الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الحرف (UTICA)	م غ ح
-	×	-	Wiki Start-up	ق خ
×	×	×	نادي مصدري تونس	ف ع
×	×	×	مستشارون و أساتذة	ف ع
×	×	×	شركة LED CO	ف ع
×	×	×	شبكة سيدات الأعمال للشرق الأوسط و شمال أفريقيا	ف ع

×	×	×	الجمعية العالمية لرائدات الأعمال	ف ع
			الإمارات العربية المتحدة	
×	×	×	مجلس أبو ظبي لسيدات الأعمال	ح
×	×	×	مجلس دبي لسيدات الأعمال التابع لغرفة دبي للتجارة و الصناعة	ح
دراسة حاضنات مشاريع المرأة	الدراسة لحاضنات الأعمال العامة	دراسة دعم تنمية الأعمال	الجهة بحسب الاقتصاد	
-	×	×	مشاريع دبي الصغيرة و المتوسطة	ح
×	×	×	مؤسسة دبي للمرأة	ح
×	×	×	مجلس الإمارات للتنافسية	ح
×	×	×	مجلس سيدات أعمال الشارقة	ح
×	-	×	مركز السيدة خديجة بنت خويلد لسيدات الأعمال	م غ ح
×	-	×	المجموعة الدولية لسيدات الأعمال	م غ ح
×	-	×	صندوق خليفة لتطوير المشاريع	م غ ح
×	×	×	مؤسسة الرواد	م غ ح
-	×	-	مؤسسي " سيلكون فالي "	ح
×	-	-	أستوديو 9	ق خ
			اليمن	
			وحدة تنمية المنشآت الصغيرة و الأصغر (SMEPS)	ح

			الصندوق الاجتماعي للتنمية	ح
			اللجنة الوطنية للمرأة	ح
			مركز تطوير الشباب اقتصاديا (YEDC)	م غ ح
			الاتحاد العام لغرف التجارة و الصناعة اليمنية	ف ع

ملاحظات: ح = حكومية، م غ ح = منظمة غير حكومية ، ق خ = قطاع خاص، ف ع = من فريق العمل

الفصل الثالث

التوسع في خيارات التمويل للمشروعات التي تقودها المرأة في منطقة

الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

يتناول هذا الفصل القضايا المتعلقة بجانب العرض والطلب لتمويل أنشطة المشروعات التي تقودها المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويعرض القسم الأول تحليلاً لجانب العرض وممارسات التمويل المصرفي، استناداً إلى نتائج المسح الميداني للبنوك الذي قامت به منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بالتعاون مع اتحاد المصارف العربية. ويستعرض هذا القسم ما إذا كانت البنوك تعتبر مشروعات المرأة سوقاً لها يمكن أن يساهم في تنميتها، وكذلك كميات وأنواع القروض التي تقدمها لتلك المشروعات وسبل ووسائل تعزيز نسبة الإقراض المصرفي لمشروعات المرأة. ويتكون القسم الثاني من دليل عملي لتحسين جانب طلب القرض في المشروعات التي تقودها المرأة، وذلك من خلال تقديم نصائح عملية للمرأة حول أسلوب التعامل مع البنوك لتمويل مشاريعها، في إطار الاحتياجات التمويلية الأوسع لمشروعاتها.

مقدمة

إن نشاط المشاريع ومعدلات الأداء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يعتبر أصغر بوضوح مقارنة بالمناطق المماثلة نسبياً. فقد توصلت دراسة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - المركز الدولي لبحوث التنمية (OECD-IDRC) بعنوان "رود الأعمال الجدد والمشروعات ذات النمو السريع في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (2013) توصلت إلى أنه بالإضافة إلى المناخ العام غير المواتي لأنشطة الأعمال ، فإن كل من المشاركة الاقتصادية للمرأة وحصول أصحاب الأعمال على التمويل هما من بين أهم العوامل التي تؤثر سلباً على ريادة الأعمال في المنطقة.

ومع مشروعات صغيرة ومتوسطة يصل حجمها إلى 90% من حجم الأعمال في المنطقة، وتوفر فرص عمل تعادل أكثر من نصف مجموع الوظائف (Saleem 2013; Kerr 2013)، فإن ضمان حصولها على التمويل والدعم اللازم، لا بد أن يكون له الأولوية للحفاظ على النمو الاقتصادي. هذا هو الأكثر أهمية لأن إنشاء وبقاء ونمو المشروعات الصغيرة والمتوسطة قد تأثر سلباً بالتغيرات الاجتماعية والسياسية التي حدثت في عدد من اقتصادات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا منذ عام 2011، هذا إلى جانب الأزمة المالية العالمية. وفي حين أن البنوك في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تعتبر بصفة عامة أكثر نفورا من المخاطرة وأكثر تحفظاً مما هي عليه في أجزاء أخرى من العالم، فإنها تريد أن تكون مستقرة مالياً ومتطورة على حد سواء ، ويمكنها بالتأكيد أن تلعب دوراً أكبر في الإقراض للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

وفي نفس الوقت فإن المشروعات التي تقودها المرأة تمثل سوقاً متنامياً، فلديها إمكانات كبيرة للتأثير إيجابياً على النمو الاقتصادي في المنطقة، بينما نعاني إلى حد كبير من القصور في التمويل البنكي⁽³⁹⁾.

و قد حدد تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "السيدات و الأعمال: السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" (2012c)، أن الحصول على الائتمان والتمويل المصرفي هو واحد من المواضيع التي يجب أن تدور حوله جهود منتدى سيدات الأعمال (WBF) للشرق الأوسط وشمال أفريقيا التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، و في الواقع، التمويل المصرفي هو المصدر الرئيسي للتمويل الخارجي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، و له أهمية كبرى بالنسبة للمرأة لأن سيدات الأعمال يأتين من شرائح اجتماعية أفقر من تلك التي يأتي منها الرجال⁽⁴⁰⁾ ولأسباب تتعلق بثقافة المجتمع ، قد تكون أيضاً فرصها أقل في الحصول على التمويل من خلال القروض والمنح العائلية أو من خلال الديون أو الاستثمار في الأسهم.

وتشير الدراسات السابقة⁽⁴¹⁾ إلى أن الإقراض المصرفي لأنشطة الأعمال التي تقودها المرأة يعوقها عدم تناسق المعلومات الموجودة بين البنوك وصاحبات المشاريع. تواجه سيدات الأعمال صعوبات أساسية ترتبط بافتقارهن للضمانات لمواجهة متطلبات القروض البنكية، وبعدم خبرتهن نسبياً في التقدم للمقرضين بالمشاريع التي يمكنهم قبولها .

يمكن تحقيق مكاسب اقتصادية كبيرة عن طريق قيام البنوك بعرض منتجات وخدمات إلى سيدات الأعمال بأسلوب أكثر فعالية. ويلخص القسم الأول من هذا الفصل نتائج دراسة قامت بها منظمة التعاون والتنمية

الإقتصادية بالتعاون مع اتحاد المصارف العربية حول ممارسات التمويل الحالية للبنوك إزاء سيدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا .

وعلى التوازي، ومن أجل تحسين جانب الطلب على الإقتراض من جانب الأعمال التي تقودها المرأة، هناك حاجة إلى تحسين قدرة المرأة في التعامل مع البنوك في إطار أوسع من تمويل أنشطة الأعمال. الجزء الثاني من هذا الفصل مخصص لتقديم نصائح عملية لسيدات الأعمال عن كيفية التعامل مع البنوك كجزء من استراتيجياتها الأوسع للحصول على التمويل.

3-1-1 استهداف أفضل من جانب البنوك في ممارساتها لتمويل المشروعات التي تقودها المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: نتائج دراسة قامت بها منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية بالتعاون مع اتحاد المصارف العربية.

في عام 2013 قام منتدى سيدات الأعمال (WBF) بالمشاركة مع اتحاد المصارف العربية بإجراء دراسة للبنوك في المنطقة و ممارساتها التمويلية وأساليب اتخاذ القرار والخدمات الحالية التي تقدمها لدعم مشروعات المرأة، وقد أظهرت ردود الأفعال الإختناقات والثغرات وساعدت على تحديد الحلول الرامية لزيادة العروض المالية من البنوك للمشروعات المملوكة للمرأة و منهجية الدراسة مبيّنة في "دليل القارئ" في هذا التقرير. ويلخص هذا الفصل الخلاصات المستمدة من الردود الواردة من 19 بنكا - تعمل في 4 من اقتصادات⁽⁴²⁾ منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا - على استبيان تم توجيهه إلى 172 بنكاً من البنوك العاملة في 18 من اقتصادات المنطقة ، و معظم البنوك التي شملتها الدراسة هي بنوك تجارية عادية، على الرغم من أن عدد قليل جدا منها هو مؤسسات الإقراض الأصغر ممن لها أهداف مختلفة قليلا بالنسبة للمشروعات.

معدل الردود على الاستبيان كان ضعيفا وتعكس بعض السمات الخاصة بالبلد ذاته مما يحول دون التعميم على بنوك المنطقة ، ومع ذلك فإن هذه الدراسة كانت الأولى من نوعها ، ونتائجها تعطي رؤية مبدئية سوف تحتاج للمزيد من التمهيص. وقد استكملت نتائج الدراسة بواسطة مقابلات شخصية مع المصرفيين.

3-1-1-1 مشروعات المرأة كفرص إقراض جديدة محتملة للبنوك في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

تمثل المشروعات المملوكة للمرأة⁽⁴³⁾ بالنسبة للبنوك شريحة خصبة من السوق ، يمكن أن تجني من ورائها عائدات جيدة للبنوك ولإقتصاد المنطقة ، وفي الوقت الذي بدأ فيه عملاء البنوك بما فيهم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في النظر فيما يتجاوز البنوك إلى مصادر بديلة للتمويل (ارنست ويونج 2013)، ظلت المشروعات التي تقودها المرأة واحدة من أسواق المستقبل المباشرة لتطوير الإقراض المصرفي .

في هذا السياق، فإن بعض البنوك تثنى الاستثمار في الأعمال التي ترأسها المرأة كجزء من استراتيجية نمو أوسع في سعيهم للحصول على أسواق جديدة، وذلك لتكوين خبرات متخصصة وتنويع المخاطر (ارنست ويونج 2013). و في ردهم على الاستبيان، أقرت جميع البنوك أنها مولت في السابق أو تموّل حاليا الشركات المملوكة للمرأة، و على سبيل المثال، في ذلك الوقت، وفي تقرير للبنك التجاري الخليجي في

البحرين أفاد بأنه استثمر في 11 مشروعاً تشمل مشروعات تقودها المرأة، ويعتبر البنك هذا الاستثمار جزءاً من استراتيجيته الأوسع لاختراق قطاعات جديدة في السوق وتوسيع وجوده في المنطقة، ويرى البنك العديد من الفرص لتنمية أعماله ليس فقط في السوق المحلية ولكن أيضاً على نطاق أوسع في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (خليجي 2011). كما أقر أيضاً بنك التضامن التونسي (BTS) في تقرير له بالتركيز على الشباب المتعلم تعليماً عالياً، و من أهداف بنك البريد في المغرب التوسع في الخدمات المصرفية للقطاعات الريفية والمهمشة من السكان، و من مهام بنك التضامن التونسي كبدل للنظام المصرفي التقليدي، التعاون بشكل وثيق مع المنظمات غير الحكومية وتقديم أسعار فائدة أقل بنسبة 50٪ من سعر السوق مع جداول سداد تقدمية. و يذكر البنك الأهلي الأردني في تقريره السنوي لعام 2012، أن البنك يهدف لأن يقدم " للنساء - صاحبات الأعمال- المساندة والمعلومات والمعرفة التي يحتجن إليها للتفوق في مشاريعهن الصغيرة والمتوسطة".

بنك القدس، ومقره لدى السلطة الفلسطينية، لم يملأ الاستبيان ولكنه واحد من عدد قليل جداً ممن شملتهم دراسة البنوك في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ممن يدخل في نطاق أهدافها السنوية تمويل رائدات الأعمال. وقد جاء في التقرير السنوي لهذا البنك لعام 2011 أن "البنك سيطلق حزمة مصممة خصيصاً للقروض الشخصية ... لإفادة قطاعات غير مستهدفة حالياً مثل النساء، والتعليم، والقروض للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وغيرها"،⁽⁴⁴⁾ والبنك اللبناني للتجارة (BLC) بلبنان هو الآخر بنك يستهدف رائدات الأعمال ولم يستكمل إستبيان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، و بدعم من مؤسسة التمويل الدولية (IFC) أطلق البنك اللبناني للتجارة "مبادرة تمكين المرأة" و تهدف إلى تقديم المساعدة لرائدات الأعمال في أي مرحلة من مراحل مشاريعهن مع المعلومات عن الإجراءات، ونصائح في تطوير الأعمال، والاستشارات المالية، وفرص التواصل من خلال "وحدة المرأة" لديه و صفحته على "فيسبوك" (بنك القدس، 2011).

3-1-2 قروض البنوك للمشروعات التي تقودها المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

على الرغم من هذا الاهتمام المعلن، فإن حجم القروض الممنوحة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها المرأة من البنوك التي شملتها الدراسة في المنطقة لا يمثل سوى جزء صغير من النشاط الاستثماري للبنوك، وعندما طرح عليهم السؤال عن ممارساتهم في الإقراض، أفادت جميع البنوك أنها توفر القروض للمشروعات التي تقودها المرأة. ومع ذلك، ففي هذه البنوك، تمثل المشروعات التي تقودها المرأة عموماً أقل من 10٪ من إجمالي محفظة القروض. ويعتبر إستثناءً من ذلك البنوك التي تركز تحديداً على تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مثل بنك التضامن التونسي وبنك التوفيق للتمويل الأصغر في المغرب، حيث تمثل المشروعات التي تقودها المرأة من 31٪ إلى 60٪ من محافظهم الكلية، وبنك الاتحاد في الأردن و هو عضو في التحالف المصرفي العالمي للمرأة⁽⁴⁵⁾.

في معظم الأحيان كانت المنتجات المالية المقدمة للمرأة من البنوك التي شملتها الدراسة قروضا موزعة على المدد الزمنية الرئيسية الثلاث (قصيرة الأجل، متوسطة الأجل، طويلة الأجل) و منتجات الودائع وإدارة المبالغ النقدية وسداد الديون وتسهيلات الدفع و تحويل الأموال، وخطوط ائتمان وتمويل العمليات

التجارية، و جوهر هذه المنتجات ينتمي للإقراض التقليدي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة مما يؤكد نتائج الدراسات السابقة (روشا وآخرون، 2011). لم تقر أي من البنوك التي استوفت الاستبيان تقديمها لمنتجات متوافقة مع الشريعة (الذي يبدو أكثر شيوعاً في سوق دول مجلس التعاون الخليجي)، أو منتجات تأمينية أو تقديم المشورة الفنية لرائدات الأعمال.

إن غالبية القروض الممنوحة للمرأة من البنوك التي شملتها الدراسة كانت للمشروعات العاملة في قطاعات التجزئة والخدمات، حيث عادة ما تكون الكيانات أصغر حجماً ومعدلات نموها أسرع منها في قطاعات أخرى، مثل التصنيع وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - المركز الدولي لبحوث التنمية 2013). عندما طلب من البنوك أن تصف المشاريع التي مولتها مؤخراً، كانت الردود التي ذكرت هي التمويل للمشاريع السكنية والتجارية والتعليم والرعاية الصحية ومستحضرات التجميل والجمال واللياقة البدنية والمشاريع الخضراء، وبصفة خاصة ذكر البنك الإسلامي الأردني مدرسة وصيدلية ومركز علاج بالليزر، ومركز تعليم خاص وخدمة سكنية للطلاب، و ذكر بنك الاتحاد بالأردن في تقاريره تمويل شركة لإدارة الفعاليات، وسوبر ماركت، ومتجر للفنون، في حين قام بنك الاستثمار بالأردن بتمويل متجر مجوهرات ومجلة اجتماعية ومركز تجميل، و في تونس ذكر البنك التونسي للتضامن تمويله للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها المرأة في مجالات الحرف اليدوية والمشاريع الزراعية والخدمية صغيرة الحجم.

إن المشروعات التي حصلت على تمويل من البنوك التي شملتها الدراسة هي مشروعات بأغلبية ساحقة في المدن و حديثة نسبياً، ولأن المرأة أصبحت صاحبة القرار بشكل أكبر في استهلاكها للسلع (ارنست ويونج، 2012)، فإن المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها المرأة تعتبر في وضع جيد لتغطية احتياجات هذه المجموعة الصاعدة من المستهلكين، و قد ذكرت بعض البنوك قروضاً لمشاريع تنتمي للتقنيات العالية، فقد مول البنك الأهلي الأردني مشاريع هندسة معمارية وهندسة مدنية، و مشاريع تكنولوجيا و تصميم مواقع الإنترنت.

إن حجم القروض الممنوحة للمشروعات التي تملكها المرأة من البنوك التي شملتها الدراسة يتنوع تنوعاً كبيراً، فإن بنك الاتحاد في الأردن أقر بمنح 17 قرضاً لمشروعات تقودها المرأة يبلغ متوسط قيمتها 338000 دينار أردني (346000 يورو)⁽⁴⁶⁾، في حين تشير تقارير البنك الإسلامي الأردني إلى ما مجموعه حوالي 1.6 مليون دينار أردني (1.6 مليون يورو) من القروض للمشروعات التي تقودها المرأة، بمتوسط قرض قيمته من 90000 دينار أردني (92000 يورو) ، و ذكر بنك الإسكان للتجارة والتمويل في الأردن أنه قدم 79 قرضاً متوسط حجمه كل 80000 دينار أردني (82000 يورو) لمشروعات تقودها المرأة في الأردن وسوريا و السلطة الفلسطينية والبحرين والجزائر و ذكر كابيتال بنك بالأردن (CBJ) ، أنه أصدر قروضاً لخمسة مشاريع، تبلغ قيمة كل منها نحو 200000 دينار أردني (205000 يورو). بالإضافة إلى ذلك، منح كابيتال بنك بالأردن (CBJ) 25 قرضاً متوسط قيمة كل منها نحو 60000 دينار أردني (62000 يورو) لمشاريع مشتركة يملكها الرجل أو المرأة، و في تونس، قدم بنك التضامن التونسي (BTS) منذ إنشائه 43070 قرضاً صغيراً كل منه قيمته 3500 يورو ، و في البحرين منح المصرف التجاري الخليجي قروضاً تقدر بحوالي 800000 دينار بحريني (1.5 مليون يورو) إلى 11

مشروعاً من المشروعات الصغيرة والمتوسطة. و قد ذكرت بعض البنوك تقديم القروض للمشروعات التي تقودها المرأة من خلال مؤسسات التمويل الأصغر.

3.1.3. استهداف رائدات الأعمال بقروض البنك واستراتيجياته

أ. المرأة ومعايير منح القروض

أقرت البنوك التي شملتها الدراسة أن سياساتها وإجراءاتها الخاصة بالإقراض محايدة بين الجنسين ولا تمييز فيها ، ومع ذلك غالباً ما تعترى السياسات والإجراءات المحايدة بين الجنسين "تأثير تفضلي غير مقصود بين الرجل والمرأة" (البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD/INFE, 2013). إن الشروط التي تفرضها البنوك على الضمانات و التاريخ الائتماني، وكذلك على الخبرة في المشروعات والاستراتيجيات عند اتخاذهم قرار الإقراض المصرفي لا تنصف مشروعات المرأة نظراً لانخفاض مستوى مشاركتها نسبياً في الاقتصاد مقارنة بالرجل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الأنظمة الصارمة لإدارة المخاطر تزيد من إقدام البنوك عن المخاطرة في هذا السوق الجديد.

إن جميع البنوك التي شملتها الدراسة تقريباً أشارت إلى أن وجود تاريخ ائتماني (90%) و ضمانات (80%) يعتبر أهم المعايير التي تؤهل للحصول على قرض. وأضاف البنك الإسلامي الأردني أن تقرير المخاطر من البنك المركزي يعتبر هو أيضاً عنصراً أساسياً، في حين أشار البنك العربي إلى أهمية دراسات السوق والقطاع، وعند السؤال عن العوامل الأخرى الهامة، فإن 80% من البنوك صنفت وجود استراتيجية للمشروعات (على سبيل المثال خطة عمل) على أنها من العناصر المهمة، وكذلك الخبرة السابقة بالأعمال (80%) ومؤهلات مقدم الطلب (75%) ، و من بين العناصر الأخرى التي اعتبرت البنوك التي جاوبت أنها مهمة "إيصال الرواتب و أي دليل آخر على القدرة على السداد" وغيرها من "البيانات المالية".

في هذا السياق، فإن المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تواجه صعوبات معينة. إذ أنه مع انخفاض معدل المشاركة في سوق العمل الرسمي (انظر الفصل الأول) والشبكات المهنية و التوجيهات المحدودة ، و نقص الثقة بالنفس و العدد المحدود من صاحبات الحسابات البنكية بين النساء و كذلك العوائق القانونية مثل الحقوق المحدودة للنساء في الميراث ، فإن المرأة تواجه المزيد من الصعوبات في تلبية المتطلبات المتعلقة بالخبرة في العمل وبتوافر الضمانات، وعند ربط ذلك بالدراسة المحدودة بالشؤون المالية، فإن ملف الائتمان الخاص بالمرأة يكون أضعف بكثير من الرجل.

إن النهوض بتعليم إدارة الأعمال مع التركيز على إعداد المرأة لتلبية متطلبات البنوك من حيث الجوانب المالية و الاستراتيجية التجارية قد يسهم في سد الفجوة بين رائدات الأعمال والمؤسسات المالية، و مع ذلك فإن هذه التدابير لن تعالج المستوى المنخفض في انتشار وجود حسابات مصرفية رسمية للنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (Demirguc-Kunt and Klapper, 2012) مما يدعو إلى اتباع نهج منسق من جانب السلطات المحلية والمؤسسات المالية وغيرها من الجهات المعنية (Ehlermann-Cache, 2011).

المرأة ليست لديها نسبياً الخبرة الكافية فيما يتعلق بقدرتها على تقديم شرح جيد لحالة مشروعها و المضي في عرضه بشكل مقنع على المستثمرين تصحبه التوقعات الخاصة بتطور ونمو المشروع. و تصر البنوك التي شملتها الدراسة على ضرورة أن تقوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بتقديم خطط الأعمال لتوضيح استراتيجيتها على المدى القصير والمتوسط، فضلا عن تتبع السجلات المالية، مثل الموازنات والمراجعة المحاسبية، ومع ذلك فإن إعداد خطة عمل بطريقة صحيحة يتطلب أدوات أصحاب الخبرة والنصيحة المتخصصة التي قد لا تكون في متناول الكثير من رائدات الأعمال و وفقا لتصريحات تانيا موسلم ، رئيس مجموعة التنمية الاستراتيجية والإدارة المالية بالبنك اللبناني للتجارة بلبنان، فإن هذه المشكلة "يمكن الحد منها بالتأكد من خلال التعليم والتدريب المناسب، لأنه وعلى الرغم من التخرج من الجامعات، فإن [المرأة] لا زالت تفتقر إلى بعض المهارات الإدارية والمالية " (47).

للحد من مشكلة افتقار المرأة إلى الخبرة والمعلومات المتعلقة بالأعمال، فإن البنوك أو المنظمات الأخرى، مثل الغرف التجارية، في وضع جيد لاقتراح الحلول التدريبية كخدمات غير تمويلية لرواد الأعمال ممن تقتصم الخبرة. هذا يتصل بشكل خاص - كما أوضحت الدراسات السابقة- بأن رائدات الأعمال يفضلن بشدة اتخاذ البنوك كشركاء عن الدخول معهم في علاقة تعاملات بنكية مجردة (برنامج Vital Voices 2012).

على نطاق أوسع، فمن المسلم به عموماً أن البنوك في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تفضل بنوع خاص تجنب المخاطرة و لذلك تكون متطلباتها صارمة مع المشروعات الصغيرة والمتوسطة أكثر من البنوك في المناطق الأخرى. و قد يؤدي وضع نماذج التسعير المعدلة حسب المخاطر و توفير ضمانات الائتمان وإنشاء مكاتب للائتمان إلى تيسير الإدارة وتخفيف مخاطر البنوك سواء كانت متخيلة أو حقيقية (48). وبالمثل، فإنه بوضع نهج مبتكر لمتطلبات الضمان وقياسها، فضلا عن التوسع في الخدمات غير الائتمانية، مثل الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال (49)، يمكن للبنوك بشكل استباقي تعزيز وصول صاحبات الأعمال إلى التمويل المصرفي وبناء وضع جديد في السوق (البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD/INFE, 2013)، و قد يساعد هذا التنوع البنوك على تحسين ربحية العميل، وبناء الخبرات الداخلية، وتعزيز ولاء العملاء واستحداث مشروعات أعمال جديدة بما أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة في كثير من الأحيان لديها احتياجات أكثر من مجرد تقديم الخدمات المالية.

ب. استهداف أكثر فعالية لرائدات الأعمال

هناك قليل من الأدلة على أن البنوك لديها استراتيجيات تستهدف الوصول إلى رائدات الأعمال، هذا بالرغم من أن غالبية البنوك التجارية تقوم بتوصيف الأعمال التي تملكها المرأة على أنها تحتل ربحية عالية بما أنها تتمركز كثيرا في المشاريع الصغيرة والمتوسطة. وعلاوة على ذلك، فإن البنوك التي شملتها الدراسة لم تسجل أنها عرضت برامج موضوعة خصيصا أو خدمات شخصية أو منتجات مصممة خصيصا تستهدف المشروعات التي تقودها المرأة. ثلاث بنوك فقط ممن شملتهم الدراسة (التوفيق والبنك الإسلامي الأردني والبنك التجاري الخليجي) سجلوا وجود أهداف ضمن استراتيجياتهم الائتمانية السنوية لزيادة تمويل المشروعات التي تقودها المرأة. هذا يؤكد نتائج الدراسة التي أجراها برنامج "Vital Voices" بين

صاحبات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث ذكرت 50٪ منهن أن مؤسساتهن المالية ليست لديها برامج موجهة للمرأة بالتحديد (Vital Voices - 2012).

في الوقت نفسه، فإن العديد من البنوك تقر بأن الخدمات والمنتجات والبرامج التي تركز على تمويل المشروعات التي تقودها المرأة لا تزال غير مكتملة، وقد صرح البنك الأهلي الأردني برغبته في معرفة المزيد عن "احتياجات ومتاعب" رائدات الأعمال في الحصول على التمويل و في إدارة الأعمال، وذلك تمهيدا لإطلاق خدمات تمويلية و استشارية مخصصة لرائدات الأعمال في الأردن.

مربع 3-1 إعداد الديناميات الصحيحة في الإمارات العربية المتحدة

في الإمارات العربية المتحدة ، تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة حوالي 80٪ من الاقتصاد الكلي، ودعم قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة أصبح أولوية وطنية. ومع ذلك، تمثل الشركات الصغيرة أقل من 2٪ من محافظ إقراض البنوك، مقارنة بمتوسط 12٪ إلى 15٪ في بعض بلاد أكثر نمواً، وتعمل الحكومة والمنظمات النسائية للأعمال والبنوك معا لتوفير بيئة تعزز نمو الأعمال التي تقودها المرأة. و يلعب بنك أبوظبي الوطني دورا قياديا في هذا الجهد.

تعرب رائدات الأعمال في دولة الإمارات العربية المتحدة عن نفس المخاوف مثل المشروعات الصغيرة والمتوسطة الأخرى في البلاد. فبالنسبة للكثيرات منهن لا يواجه إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة مشكلة في مجرد العثور على قرض، بل أيضا مشكلة الثقافة، وبشكل أكثر تحديدا "ثقافة المخاطرة" إذ أن إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة ينطوي على الدخول في المخاطر والوقوع في الأخطاء. في السنوات الأولى على وجه الخصوص، تتأرجح المشروعات الصغيرة والمتوسطة صعودا وهبوطا وتحتاج البنوك إلى معرفة المزيد عن دورة حياة المشروعات البادئة، و الجوانب القانونية هي أيضا على المحك، حيث أن تأسيس شركة وفقا للقوانين الإماراتية كمنطقة حرة تتطلب وديعة نقدية قيمتها 81674 دولار أمريكي.

الممارسات الحالية للبنوك الإماراتية

هناك وعي متزايد بين البنوك في المنطقة أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة أصبحت تساهم مساهمة هامة في النمو الاقتصادي. ومع ذلك، فالسياسات الحالية غير كافية، و وفقا لمسئول من بنك المشرق، كل بنك لديه معايير الخاصة الفردية لتقييم المخاطر قبل منح القرض، فالبنوك تريد أن ترى سجلا دقيقا للأداء المالي وسير العمل الاستثماري وغيره كجزء من تقييم طلب الائتمان ، و بالإضافة إلى ذلك، البنوك عموما تدعم الشركات المستقرة، وتتردد في دعم رأس المال الاستثماري أو التمويل الحسن، و ترغب في تنويع محافظها الاستثمارية، والشركات الصغيرة والمتوسطة توفر قاعدة كبيرة ومتنوعة من العملاء. وهذا يساعد في إدارة المخاطر الكلية لمحفظه الإقراض.

أطلقت مؤسسة هونج كونج وشنغهاي المصرفية (HSBC) إدارة مخصصة لتقديم الخدمات المصرفية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في الإمارات منذ حوالي ثماني سنوات، و في عام 2010، وقعت مذكرة تفاهم مع وزارة الاقتصاد الإماراتية، تلتزم فيه بتوجيه 100 مليون دولار نحو المشروعات الصغيرة والمتوسطة وزيادته بمقدار 100 مليون دولار أخرى هذا العام، و يقدم بنك آخر في الإمارات العربية المتحدة- بنك المشرق- يقدم حساب للشركات مجانا وبدون حد أدنى للرصيد، وبطاقات الائتمان والخصم ، وإمكانية الدخول على خدماتها المصرفية عبر الإنترنت، وتخصص لها مدير لعلاقتها مع البنك، و لبنوك

الإمارات مخاوف مماثلة للبنوك الأخرى التي شاركت في الاستبيان لهذه الدراسة التالي: " التعثر والإدارة الجيدة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة". ويدعو البعض لإنشاء مكتب إئتمان وإجراء تقييم و إصلاحات في قوانين التعثر الحالية، فضلا عن الوصول إلى أشكال أخرى للتمويل مثل القروض الحسنة والمشاريع الخاصة و شركات الأسهم الخاصة.

تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة

هناك مبادرة حكومية لتشجيع المشاريع الصغيرة تشمل مباراة " 100 مشروع صغير ومتوسط" يصنف أفضل مائة مشروع صغير على اساس عدد من معايير التقييم المالية وغير المالية، و "صندوق خليفة لدعم المشاريع الصغيرة و المتوسطة" في أبوظبي، و هدف هذه المبادرة هو تعزيز ريادة الأعمال الإماراتية من خلال التدريب والتطوير والمشورة. بدأ صندوق خليفة لدعم المشاريع في يونيو 2007 كهيئة مستقلة في حكومة أبو ظبي، وقد جمع حتى الآن 2 مليار درهم إماراتي ك رأس مال لتلبية المتطلبات المختلفة لرواد الأعمال، وقد وضع الصندوق برنامجا شاملا للتوسيع في مشاريع رواد الأعمال، وتوفير بيئة مناسبة للأعمال ، وأيضاً لتعزيز قدرات رواد الأعمال المرشحين.

كشف صندوق خليفة لدعم المشاريع عن أن حجم هائل من الطلبات والاستفسارات وردت من مجموعة واسعة من المؤسسات والهيئات الحكومية، والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، و من أصحاب النفوذ في اتخاذ القرار ، والعديد غيرهم ممن يسعون للمشاركة في ملتقى أبوظبي لريادة الأعمال (ADEF) لسنة 2013. ووفقا لأحدث الأرقام، فقد تم تلقي أكثر من 1000 طلب، ولكن هذا ظل العدد في تزايد مستمر. عُقد ملتقى أبوظبي لريادة الأعمال (ADEF) في يومي 8-9 أكتوبر 2013، وقد خُصص لفهم أسباب فشل المشروع الصغير والحد من الفشل ، ولفوائد وجود مناخ و بيئة صحية للمشاريع.

دور الجمعيات النسائية للأعمال

مجلس سيدات أعمال دبي (DBWC) هو واحد من جمعيات الأعمال الأكثر نشاطا في الإمارات العربية المتحدة، و في عام 2013 عقد اجتماعا مع كبار المسؤولين في الإدارة من بنك أبوظبي الوطني لتفقد الوسائل المختلفة لدعم رائدات الأعمال في الإمارات من خلال الخدمات المصرفية المقدمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بواسطة بنك أبو ظبي الوطني و ينظم مجلس سيدات أعمال دبي الحدث الشهري رفيع المستوى "مجلس أعمال" لتوفير معلومات حول أحدث المعلومات والمهارات وأفضل الممارسات لرائدات الأعمال والقيادات.

الدور القيادي لبنك أبوظبي الوطني

يدعم بنك أبو ظبي الوطني المشاريع النسائية الرائدة من خلال تحديد الاتجاهات و التنسيق وتطوير برامج محددة موجهة لمساعدة أنشطة الأعمال التي تقودها المرأة. كما يشارك البنك في أنشطة التشاور بالتعاون مع مجلس سيدات أعمال دبي ، و بنك أبو ظبي الوطني هو أقدم وثاني أكبر بنك (من حيث الأصول) في الإمارات العربية المتحدة. تأسس في عام 1968، و اليوم يعمل بنك أبو ظبي الوطني في 13 بلدا في أربع قارات ويتم التداول العام على أسهمه في بورصة أبو ظبي. ولبنك أبو ظبي الوطني برنامجين رسميين مخصصين للمرأة بدأ كلاهما في عام 2012. و قد تم وضع هذين البرنامجين بالتعاون وثيق مع جمعيات سيدات الأعمال مثل مجلس سيدات أعمال دبي. برنامج "مخمل"، مخصص حصرا للنساء، يجمع بين

الصيغة العالمية للخدمات المصرفية الشخصية وبين الخدمات المصرفية التجارية. ويهدف "مخمي" لتزويد المرأة بالمعارف المالية وأدوات الاستثمار كما يقدم الخدمات المصرفية الداخلية والخارجية على حد سواء بما في ذلك حسابات التوفير وإدارة الثروات وتخطيط المواريث بما يتماشى مع الحساسيات الثقافية. أخيرا وليس آخرا، فإن كافة المستشارين الخصوصيين لخدمات مخمي من الإناث.

تم تشغيل برنامج "فرستي" بالتعاون مع مجلس سيدات أعمال دبي. برنامج فرستي يقدم لعملياته الندوات ذات المواضيع الخاصة التي تلبي احتياجات المرأة في مجال الأعمال. الهدف هو دعم وتنمية روح المبادرة وتطوير مهارات الاستثمار مع إتاحة الفرصة الطيبة للمرأة للتواصل. أطلق البرنامج الأول يوم 18 نوفمبر 2012، وهو "صندوق أدوات المشروع"، وهو دورة و تدريب ومنهج أساسي لصاحبات الأعمال والمديرات ممن يرغبن في الحصول على مزيد من الفهم لبعض المبادئ الأساسية المرتبطة بامتلاك وبدء تشغيل مشروع الأعمال.

إن غياب الحواجز القانونية والإجرائية هو الخطوة الأولى اللازمة لتعزيز وصول المرأة إلى التمويل. ومع ذلك، فإن وجهة النظر هذه تخاطر بعدم حساب "التفسير حسب النوع عند تطبيق القوانين الاقتصادية المحايدة بين الجنسين" (شاملو، 2008) وكذلك السياسات. و تبدي البنوك أيضا قليل من الوعي بمسألة "القيود النابعة من الثقافة والتي تواجهها سيدات الأعمال، مثل قدرتها على التنقل وارتفاع الطلب على وقتها، مما قد يحد أكثر من قدرتها على الحصول على التمويل" (مؤسسة التمويل الدولية 2011). و عوضا عن ذلك، بعض البنوك تساءلت عن الحاجة إلى تطوير منتجات مالية محددة تستهدف سيدات الأعمال.

والوصول إلى المرأة يتطلب أيضا إعادة تنظيم العلاقات بين البنك والعميل. غالبية البنوك (80%) في هذه الدراسة ذكروا قيامهم باستخدام فروعها التي تقدم الخدمات كاملة للوصول إلى المرأة، فإن مكاتب الخدمات البنكية المتكاملة مدعمة بخبراء مهرة يمكنهم تقديم مجموعة كاملة من الخدمات المصرفية لعملائهم و يقابل موظفي البنك العملاء شخصا (على مستوى الفروع المحلية) مما يساعد على تطوير العلاقة بين المصرفي والعميل و مما يؤدي إلى علاقة ائتمانية أكبر. و هذه العلاقة لها أهمية خاصة في تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، بل و أكثر من ذلك بالنسبة للمشاريع التي تقودها المرأة و ذلك للحد من التباين في المعلومات بين طالب القرض و مانحه .

في نفس الوقت انعكست الزيادة في استخدام الدخول على الانترنت و استخدامه في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا (مدرسة الحكومة في دبي- 2013) إذ ذكرت 65% من البنوك أنها تستخدم الإنترنت ووسائل الإعلام الاجتماعية والخدمات المصرفية بالهاتف كقنوات تسويق و توزيع للتواصل مع صاحبات الأعمال، مثل هذه الأساليب يمكن أن تفتح فرصا جديدة للبنوك ورائدات الأعمال للمشاركة مع بعضهم البعض. هذه

التقنيات يمكنها الحد من معوقات التمويل من خلال المساعدة على زيادة الوعي بمنتجات البنوك وعملياتها وخدماتها، وهذا مفيد بشكل خاص حيث أن بعض رائدات الأعمال ذكرن أن عملية التقدم للحصول على قرض تبدو "معقدة أكثر من اللازم" (2013 Vital Voices). بالإضافة إلى ذلك، فإن تبادل المعلومات وإمكانيات التواصل التي تتيحها مثل هذه التكنولوجيات تمهد الطريق للابتكار في مجال تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة المملوكة لسيدات الأعمال.

في المستقبل، ستتاح الفرص للبنوك وصانعي السياسات والجمعيات النسائية للعمل معا في وضع تصور هادف للحد من الفجوة التمويلية بالنسبة لرائدات الأعمال، و الإمارات العربية المتحدة مثال هام (انظر المربع 3-1) في التركيز على أجندة الإصلاح الوطني للتمويل المصرفي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وكذلك للمرأة.

إن تطوير البنوك لمنتجات وخدمات خاصة بواسطة من شأنه توسيع مجال ضم مشاريع سيدات الأعمال ماليا . يمكن للبنوك اتخاذ إجراءات لتعزيز الشفافية وتحسين تبادل المعلومات وجهود التوعية الرامية إلى تعميق اختراقهم لهذا القطاع من الجديد من السوق، و في الوقت نفسه، هناك حاجة لأن تجيد سيدات الأعمال مهارات محددة ليصبحن مستعدات للتعامل مع البنوك وتلبية ما تتوقعه وكذلك إتقان القدرة على عرض مشاريعهن بطريقة مقنعة.

3-2 مساعدة رائدات الأعمال على تحديد احتياجاتهن المالية ومصادر التمويل: دليل عملي

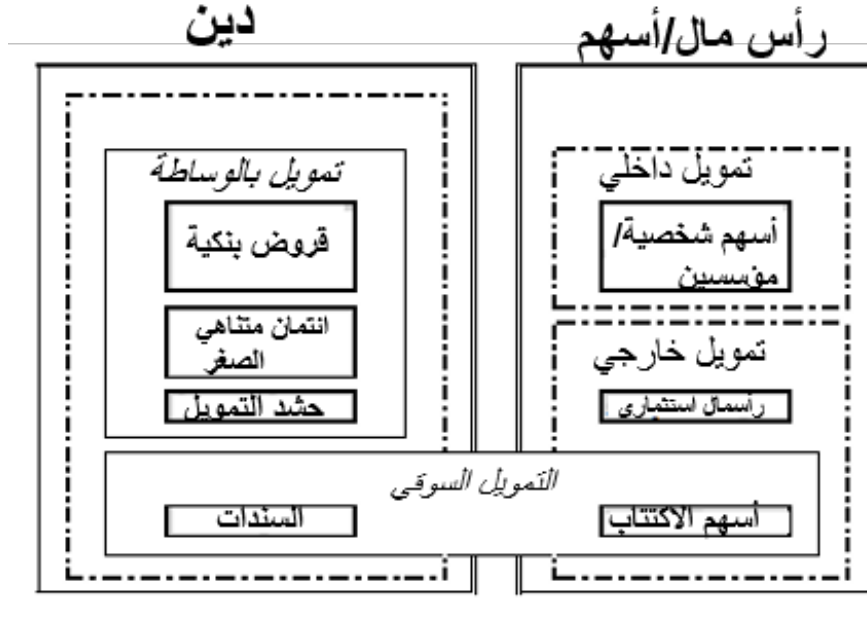
من أجل تحديد احتياجاتهن المالية وتحديد مصادر التمويل، تحتاج رائدات الأعمال إلى توجيههن عبر خيارات التمويل المصرفي كجزء من مجموعة أكبر من خيارات التمويل المتاحة لهن. وبالإضافة إلى ذلك، فإنهن يحتجن إلى تقديم المشورة الواضحة بشأن كيفية التعامل مع البنوك والمؤسسات المالية عموما.

الغرض من هذا الدليل هو بناء قدرات رائدات الأعمال في الحصول على التمويل الخارجي لمشاريعهن ، وخاصة من البنوك. ويستعرض هذا الدليل خيارات التمويل القائمة مع بعض الأمثلة عن الممارسات في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا وكذلك نصائح عملية لرائدات الأعمال، وسواءً كانت الشركة تمثل مشروع متناهي الصغر أو مشروع صغير أو متوسط أو أنها شركة كبيرة، فهناك مجموعة متنوعة من خيارات التمويل، فهناك أساسا طريقتين للتمويل تعملان جنبا إلى جنب طوال عمر الشركة:

■ التمويل من خلال زيادة قيمة الأسهم وإصدار الدعوات لاكتتاب المستثمرين (المساهمة من الأموال الشخصية أو الأسهم الخاصة أو زيادة رأس المال)

■ التمويل بالدين (مديونية لبنك أو مؤسسة متخصصة – على سبيل المثال مؤسسات التأجير التمويلي)⁽⁵⁰⁾.

شكل 1-3 خيارات متنوعة للتمويل متاحة لرائدات الأعمال



هذه منتجات التمويل متاحة للشركات بمختلف أشكالها وفقا لحجمها. فالشركات الصغيرة تتحرك نحو استخدام رأس مال الأسرة والائتمان (من بنك أو من مؤسسات التمويل الأصغر) عندما يكون لديها ضمانات، ومن الناحية النظرية، يمكن للشركات أيضا الدعوة لتمويل رأس المال، وهناك أشكال متنوعة من تمويل رأس المال، وهذا يعتمد على نوع المشروع ومرحلة تطور الشركة (مرحلة الإنشاء، التجديد، أو مرحلة البحث عن أسواق جديدة ... إلخ)، وتستطيع الشركات الكبيرة أيضا أن تستخدم الاكتتابات العامة في أسواق رأس المال (الأسهم والسندات). في حين أن هذا الأسلوب للتمويل غير منطوق في الوقت الراهن في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، إلا أنه يحظى باهتمام متزايد من السلطات العامة، و على رائد الأعمال أيضا الإختيار ما بين الترحيب بشركاء آخرين في إدارة المشروع (بفتح محفظة الأسهم للمستثمرين) وبين الاحتفاظ بالسيطرة المستقلة على عملية صنع القرار (واختيار الائتمان المصرفي).

1-2-3. مساهمة بالأموال الشخصية

أ. ما هي حقوق الملكية؟

حقوق الملكية هي رأس المال الذي يشكل الشركة ذاتها، و التي يملكها المشروع تحت تصرفه في المدى المتوسط والطويل. و تشمل معظم رأس المال (رأس المال الأصلي وزيادات رأس المال)، والاحتياطات (الأرباح غير الموزعة) والنتيجة الصافية للتشغيل للسنة، فضلا عن الدعم الاستثماري. و حقوق الملكية تشير إلى مدخرات صاحب المشروع وغيره من إجمالي الأصول الشخصية وقد تكون هذه المدخرات تراكمت على مر الزمن أو أرباح من أعمال سابقة.

و حقوق الملكية ضرورية لأنها تمثل موردا للتمويل المستقر للشركة وتعطيها قوتها المالية. فهي تمثل وسادة أمان للدائنين للشركة، فضلا عن أنها مرجع لمهارة الشركة نفسها و كل شريك جديد يمكنه إضافة مساهمات استراتيجية رئيسية.

و طوال فترة تطورها تبني أي مؤسسة حقوق ملكيتها فإن أرباحها تزيد من حقوق ملكيتها في حين تؤدي خسائرها إلى انخفاضها. فإذا زادت الخسائر بشكل كبير، فإن حقوق ملكية المشروع يمكن أن تتحول بالسلب، و مثل هذا الوضع يشكل خطرا على نشاط الشركة لأن وظائفها المستقرة لم تعد مدعومة بموارد مستقرة. ويصبح الدائنون غير مطمئنين على استرداد أموالهم في حالة التعثر بما أن مبلغ الديون يفوق قيمة أصول الشركة (المباني والمعدات، الخ) و بيع الأصول بقيمتها الدفترية لن يكون كافياً لسداد الديون.

إن المشروع الذي تقل فيه قيمة الأسهم مقارنة بديونه يكون أقل قوة من ناحية التمويل. وكلما ارتفعت قيمة الأسهم كلما زادت ثقة الشركة في مقدرتها على مواجهة الصعوبات المؤقتة. هذا، بدوره، يمكن أن تساعد في تأكيد قابليتها للاستمرار.

تمويل أسهم رأس المال هو مصدر مهم لتمويل أي مشروع. ولكن هذا أمر نادر الحدوث لأن العديد من الأنشطة تتطلب تمويل ابتدائي عالي للمعدات اللوجستية والأفراد والعقارات مثلا.

إن المساهمة المالية الشخصية في إنشاء نشاط تجاري أو في مشروع استحواذ تمثل مجمل رأس المال الذي يستثمره صاحب المشروع (أو شركائه ، إن وجدوا) بدلا من رأس المال المقترض. إذا كان صاحب المشروع (أو شركائه) يستطيع أن يوفر جزءا كبيرا من الأموال اللازمة، فإن المشروع سيكون أكثر صلابة و ستكون مديونيته أقل في حالة وجود صعوبات. ومع ذلك، فمن المهم عدم استثمار كل المدخرات للمحافظة على هامش أمان في حالة وقوع أحداث غير متوقعة أثناء مدة المشروع.

لا يوجد اتفاق على أنماط قياسية تخص الاستثمار الشخصي عند إنشاء نشاط تجاري أو الاستحواذ على مشروع. ومع ذلك، فإن المساهمة الشخصية متوقعة بشكل عام. الالتزام المالي دليل على التزام شخصي نحو المشروع المهني، و بصفة عامة، للقيام بمشروع قوي فإن المساهمة الموصى بها عموما لا يجب أن تقل عن 30% من مجموع الميزانية. ومع ذلك، فإنه من الواجب عدم إحباط رائد الأعمال الذي يريد إنشاء مشروع تقل مساهمته الشخصية فيه عن 30%. فيجب أن يحاول تقديم المشروع كما هو، أو التعويض عن هذا النقص في الأموال الشخصية بضمان إضافي.

القروض الخالية من الضمان يمكن منحها للأفراد. ثم تضاف بعد ذلك إلى المساهمة الشخصية لخطة تمويل المشروع، و أخيرا، في بعض خطط التمويل، بما في ذلك قروض محددة أو التدخل من جانب منظمة الضمان المشترك، قد يفرض حد أدنى للمساهمة الشخصية.

نصائح لرائدات الأعمال

للحصول رأس المال فكري في استثمار أموالك الشخصية: فكلما زاد مبلغ مساهمتك كلما زادت ثقة شركائك في مدى جديتك. بالإضافة إلى ذلك، سوف تساعد هذه المساهمة في تمويل تكاليف البدء أو بعض الاستثمارات التي لا تغطيها القروض المصرفية.

الوسيلة الأكثر شيوعا للتمويل لا تغطي ابدا الاستثمار بأكمله. سوف تحتاجين لأن تكوني على استعداد للإلتزام بحد أدنى من الأسهم الشخصية لإقناع من يقدم رأس المال.

ب. التمويل بالأسهم له مزايا عديدة

كلما ارتفعت الأسهم كلما أصبح المشروع أكثر استحقا للائتمان. وهذا يشكل وسيلة آمنة للتمويل يطمئن لها المستثمرون وشركاء المشروع. فهي ضمان للثقة في المشروع. وعلاوة على ذلك، يؤدي هذا الحل إلى زيادة احتمالات حصول رائد الأعمال على قرض مصرفي. نسبة المساهمة المالية الشخصية هي جزء من التوازن العام لخطة تمويل المشروع الجديد أو الاستحواذ على مشروع ، وبالتالي فإنه يجب أن يكون مفهوما بالنسبة للمعايير الأخرى الكثيرة وفقا لنوع المشروع. و لذلك من الصعب وضع قاعدة واضحة في هذا الشأن. ومع ذلك، ينبغي أن تعكس المساهمة المالية الشخصية الإلتزام المالي لصاحب فكرة المشروع واحترام التوازن الذي سيؤمنه الشركاء الممولين ويعزز نجاح المشروع.

نصائح لرائدات الأعمال

اطلبي أحبائك المقربين⁽⁵¹⁾: فالعائلة والأصدقاء قد يكونوا قادرين على مساعدتك على البدء. إن وجد شخص من المقربين لديه معرفة بالإدارة ويمكنه تحديد مخاطر وفوائد الشركة الجديدة، فقيمته كبيرة. اختاري شخص تثقي به ويثق بك.

حددي ما إذا كنت ستطلبي قرضا أم تمويلًا بالأسهم. ففي الحالة الأولى، يجب عليك سداد المبالغ المقترضة. وفي الحالة الثانية، قد يشارك المقربون في صنع القرار والحصول على حصة من الأرباح ولكنك لن تحتاجي لسداد أي شيء.

يمكنك أيضا التقدم بطلب للحصول على قروض بدون ضمانات، وهي قروض متوسطة الأجل تمنحها المؤسسات المالية غير المصرفية - بسعر فائدة منخفض أو بدون - هدفها هو المساعدة في تمويل الاحتياجات طويلة الأجل للمشروع مثل الاستثمار المبدئي، أو متطلبات رأس المال العامل . راجعي الهيئة الوطنية المعنية بتأسيس الشركات إذا لزم الأمر.

2-2-3 الائتمان الأصغر

يستهدف الائتمان الأصغر في المقام الأول المرأة، استنادا إلى حقيقة أنها تشكل غالبية الفقراء، ولأن معدلاتها في السداد أعلى، و تميل المرأة أيضا إلى تخصيص حصة أكبر من دخلها للاستهلاك المنزلي مقارنة

بالرجل. يستخدم التمويل الأصغر الائتمان والمدخرات والمنتجات المالية الأخرى (مثل التأمين الأصغر) لمساعدة الأسر على القيام بأنشطة مدرة للدخل و بإدارة أفضل للمخاطر.

الائتمان الأصغر المتخصص

يهدف التمويل الأصغر المتخصص إلى مساعدة رواد الأعمال على بدء أعمالهم أو التسع فيها. والائتمان الأصغر هو قرض صغير لمدة أقصاها خمس سنوات، تمنحها المؤسسات المالية غير المصرفية، بقصد تمويل إنشاء مشروع جديد أو تطوير مشروع قائم.

ويمكن استخدام هذا القرض مستحق السداد للحصول على المواد الأساسية اللازمة لبدء المشروع، و خوض مجال ريادة الأعمال، أو يمكن استخدامها في تعيين موظف لتطوير النشاط. يمكن أيضا لهذا القرض أن يكمل قروض مصرفية أخرى أو مساعدات مالية لإنشاء أو شراء نشاط تجاري.

سعر الفائدة على الائتمان الأصغر غالبا ما يكون أعلى قليلا من معدل القروض البنكية التقليدية. ويشمل هذا السعر مساهمة في صندوق التضامن المستخدم في التمويل الأصغر لبرامج قروض أخرى متناهية الصغر.

نصائح لرائدات الأعمال

قومي بإجراء مقارنة شاملة لأسعار الفائدة على الائتمانات الأصغر. وقد تكون عالية إذا كنت في حاجة إلى مبلغ كبير من المال، وبالتالي تؤدي لضغط هوامش ربح التشغيل في مشروعك.

ممارسات مختارة في المنطقة

في **السعودية**، يقوم البنك السعودي للتسليف⁽⁵²⁾ بتقديم المساعدة للمشروعات الصغيرة من خلال قروض بدون فوائد. فالمواطنين السعوديين من أصحاب الموارد المحدودة أو ممن في وضع مالي حرج مؤهلون للحصول عليه. وتمنح القروض بضمانات الرهن العقاري أو الكفالة.

تقوم بعض المنظمات الاجتماعية في **البحرين** بتوفير الائتمان الأصغر، مثل "جمعية تنمية المرأة البحرينية" و"جمعية أوال النسائية".

وفقا لمؤسسة جرامين، قامت "مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر" المصرية بتمويل أكثر من 60000 رائدة أعمال تدير مشروعات متناهية الصغر في القاهرة الكبرى. وتمنح معظم قروضها في مشاريع الزراعة والخدمات المنزلية والأنشطة الحرفية.

أما في **الأردن** فإن البرامج التي تقدم القروض للمرأة في المقام الأول هي: صندوق المرأة للتمويل الأصغر⁽⁵³⁾ (96% من المقترضين من النساء)، و مؤسسة FINCA بالأردن⁽⁵⁴⁾ (98% من النساء ذوات الدخل المنخفض، صاحبات المشاريع)، و شركة تمويلكم⁽⁵⁵⁾ (95% من النساء)، البنك الوطني⁽⁵⁶⁾ (85% من

المقترضين مشروعات صغيرة ومتوسطة تديرها المرأة)، الشركة الأهلية لتمويل المشروعات الصغيرة⁽⁵⁷⁾ (جميع القطاعات باستثناء الزراعة)، صندوق التنمية والتشغيل⁽⁵⁸⁾ (المشاريع الصغيرة والأنشطة متناهية الصغر)، وشركة الشرق الأوسط لتمويل المشاريع الصغيرة⁽⁵⁹⁾ (المشاريع الصغيرة والمتوسطة في المناطق الريفية).

في لبنان، يهدف المشروع العام الصندوق الاقتصادي والاجتماعي للتنمية لدعم الشركات الصغرى التي لا يمكنها طلب قرض. فيقوم بتوفير قروض صغيرة تصل إلى 20000 يورو للاستثمار أو كرأس مال عامل، و يعتمد الصندوق على البنوك الشريكة، مثل البنك اللبناني للتجارة، بنك سوسيتيه جنرال في لبنان، بنك الاعتماد اللبناني، وكذلك بنك الاستثمار الأوروبي.

تقوم الشبكة الفلسطينية للمؤسسات الصغيرة والتمويل الأصغر بضم الاتحادات الائتمانية التي ارتفعت قروضها القائمة من 20 مليون دولار أمريكي في نهاية عام 2000 إلى 42 مليون دولار أمريكي في سبتمبر 2006 (البنك الدولي، 2010)، و تمنح بعض البرامج بشكل خاص قروضاً للمرأة؛ على سبيل المثال جمعية سيدات الأعمال الفلسطينيات⁽⁶⁰⁾ (100% من مقترضياتها من النساء)، فاتن⁽⁶¹⁾ (99% نساء) ولجان الإغاثة الزراعية الفلسطينية-PARC⁽⁶²⁾ (100% نساء).

بنك التضامن التونسي هو أول بنك في تونس يتخصص في تمويل المشاريع الصغيرة من خلال التمويل المباشر أو من خلال جمعيات الائتمان الأصغر و يمنح البنك قروضه دون ضمانات جانبية أو ضمانات شخصية بسعر فائدة سنوي قدره 5٪، وهو المستوى الأدنى في السوق، و المستفيدون هم من الشباب المهرة الحاصلون على التعليم العالي أو الحاصلون على تدريب مهني وليس لديهم الموارد المالية أو الضمانات لكنهم يبدون إلتزاماً قويا ورغبة شديدة في ريادة الأعمال ويعتمدون على أنفسهم لنجاح مشروعاتهم.

3-2-3 القرض المصرفي

أ. ما هو القرض المصرفي؟

مبدأ القرض المصرفي بسيط: يقوم البنك بتسليف المبلغ اللازم لتأسيس أو تطوير الشركة في مقابل السداد على دفعات موزعة على مدة زمنية مضافاً إليها تعويضا ثابتاً أو متغيراً في شكل فوائد. هذا هو النظام الأكثر شهرة وشائع الاستخدام لتمويل الديون، و هذا النوع من التمويل يمكن استخدامه على حد سواء من الأفراد لمشاريعهم (العقارية أو الاستهلاكية) أو من رواد الأعمال أو الجمعيات أو الشركات الكبيرة.

ميزة القرض المصرفي هي توفير الموارد الخارجية مع تجنب تدخل أطراف ثالثة في إدارة المشروع، على عكس التمويل من المستثمرين.

ديون البنوك ليس غرضها تمويل الصفقات المحفوفة بالمخاطر و التي يمكن أن تهدد موارد البنك (ودائع المدخرين)، و تستخدم القروض المصرفية لتمويل الأصول التي يمكن أن تولد عوائد كافية بدون الكثير من التشكك في إمكان سداد أقساط الائتمان، وغالبا ما يتم استخدامها لتمويل الأصول الثابتة (الآلات والأثاث)

والعقارات وأعمال التشييد، وقد تمول أيضا تمويل الأصول غير الملموسة (براءات الاختراع، و المواقع الإلكترونية للمشروعات على الإنترنت) والتي تؤمن زيادة الإيرادات نسبيا.

يجب على البنك حماية نفسه من تضارب المعلومات، أي من إمكان قيام الشركات باستخدام الأموال المقترضة في مشروع خاص أو لا يتسم بالمهنية، و لتجنب هذا الوضع، فإن البنك يطلب ضمانات (حساب وديعة مموله بشكل كاف، ممتلكات شخصية، ضمان، أو رهن عقاري على ممتلكات المشروع) أو استثمار نقدي شخصي ذا قيمة ويطلب أيضا فواتير أو بيانات لإثبات استثمار الشركة، و من المعتاد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أن تفوق قيمة الضمان المطلوب المبلغ المقترض (120% إلى 150% من المبلغ).

مربع 2-3 شهادة من مسئول مصرفي

فيما يتعلق بتمويل المشاريع، أود أن أذكركم أولا أن البنك لن يأخذ مخاطر أكبر من المخاطر التي يتخذها المساهم. الغرض الرئيسي للبنك هو استرداد أمواله، بغض النظر عن طبيعة وشكل الدعم الذي يقدمه. لذا فهو يسعى دائما للحد من مستوى المخاطرة في تدخلاته.

ليس بالضرورة أن الضمانات الحقيقية التي ستضعها تحت تصرف البنك هي التي ستطمئنه وتشجعه على إقراضك المال، ولكن الأهم هو مصداقية المشروع و/أو الإعتداد به.

من أجل إجراء بحثك عن التمويل المصرفي، يجب أن تكون مُلماً بشكل جيد بتوقعات البنك الذي تتعامل معه وبوسيلته لتحليل المخاطر. على سبيل المثال، نذكر هنا عناصر قليلة تؤخذ بعين الاعتبار من جانب محلل مخاطر الائتمان: تفاصيل السيرة الذاتية لمساهمي الشركة، أصول شركاء العمل، مستوى السيطرة على المشروع، وخطة العمل (الاعتداد بالبيانات و مصداقيتها بناءً على افتراضات تحفظية).

طارق البيطار - بنك بالاتين - مجموعة BPCE

نصائح لرائدات الأعمال

لاحظي أن قيمة مبلغ القرض الممنوح لك من البنك سوف يتوقف على جودة المشروع وعلى الضمانات التي يمكنك تقديمها. كما ستعتمد على مقدار مساهمتك المالية الشخصية، و يمكنك تقديم طلب للحصول على قرض البنك بعد بدء نشاط مشروعك، و في كثير من الأحيان سيطلب منك موظف البنك أن تكوني قادرة على إثبات نشاطك السابق في المشروعات خلال من ثلاث إلى خمس سنوات.

إذا كانت حقوق الملكية ذات قيمة كبيرة ، عليك تقييم الإيجابيات والسلبيات: أحيانا يكون التمويل بالدين أكثر ربحية عندما تكون أسعار الفائدة منخفضة.

للحصول على ائتمان عام، غالبا ما تطلب البنوك الضمان الشخصي من صاحب المشروع، و يصبح عليه قبول الرهن العقاري على منزله أو استخدام ممتلكاته الشخصية كضمان. في هذه الحالة، من الأفضل فصل الملكية في نظام الزواج لحماية العائلة.

ب. السلف قصيرة الأجل

التسهيلات الائتمانية والحدود المسموح بها للسحب على المكشوف

التسهيلات الائتمانية والسحب المصرح به على المكشوف هو شكل من أشكال الائتمان قصير الأجل للاستخدام في فترات قصيرة.

هذا الائتمان يجب أن يسمح به البنك قبل الاستخدام؛ أي أن البنك يحدد مسبقاً وكتابةً شروط الاستخدام، من حيث المدة، والمبلغ وسعر الفائدة و يتم تحديد مدة الاستخدام مع المسئول في البنك.

و يتم تحديد المبلغ المصرح به في التسهيلات الائتمانية أو في عقد للسحب على المكشوف و يتقرر وفقاً لاحتياجات تشغيل المشروع، و ينص على الشروط المالية في العقد الذي يوقع بين صاحب المشروع والبنك، ويمكن للبنك أن ينشئ عقد منفصل للسحب على المكشوف يشمل هذه الشروط أو يضمن السحب على المكشوف في اتفاقية خدمات أعم وأشمل.

التسهيلات الائتمانية والسحب على المكشوف تتيح مرونة كبيرة في إدارة النقد السائل، و هذا النوع من الائتمان يمكن أن يساعد في التعامل مع العجز المؤقت الذي قد يواجهه رائد الأعمال. ويمكن استخدامه للتعامل مع أي أحداث غير متوقعة، مثل تأخر العميل في السداد، الأمر الذي يجعل صاحب المشروع غير قادر على تغطية رواتب موظفي الشركة. و تمنح الشركات مثل هذا التمديد في مهلة السداد لعملائها لأسباب تجارية.

وعلى رائد الأعمال أن يدفع الفوائد المصرفية على أساس المبلغ الإجمالي المستخدم ومدة استخدامه. يتم تحصيل الفائدة (وتسمى أيضاً العلاوة) مباشرة بالخصم من حساب الشركة لدى البنك.

نصائح لسيدات الأعمال

توقعات التدفق النقدي يخدمك في تقييم التدفق النقدي للشركة مع الفترات الزمنية . فهي جزء من المستندات المالية الواجب تقديمها مع خطة العمل وهي عموماً توقعات دورية تعد شهرياً. ولكن إذا كنت تعدين توقعات التدفق النقدي أسبوعياً، فقد يمكنك هذا من تجنب المفاجآت المحرجة. هذا المستند تمكنك من التنبؤ بالعجز في النقد السائل واستباق الوضع و اللجوء للبنك الذي تتعاملين معه لحل المشكلة.

الخصم

الخصم هو شكل من أشكال الائتمان المتخصص قصير الأجل. يمكن لصاحبة المشروع أن تستخدمه إذا كانت قد باعت سلع لعميل، ومنحته مهلة للسداد .

لتحقيق هذه المطالبة وتسهيل التسوية عند الاستحقاق، يصدر رائد الأعمال كميالة قابلة للصرف في تاريخ الاستحقاق. و مجرد إعادة العميل لهذه الكميالة موقعة منه بالموافقة يكون هذا معناه إقراره بالمهلة النهائية للسداد.

فإذا كانت صاحبة المشروع تحتاج تمويل فوري، يمكنها أن تطلب من بنكها أن يقرضها نفس المبلغ في حسابها (بعد قيام البنك بمراجعة الطلب وتوقيع الاتفاق على خط الخصم).

للخصم العديد من المزايا على الرغم من أن هذه القائمة ليست شاملة :

- الإقراض الفوري للمبلغ المستحق على العميل وهذا يحقق تدفق نقدي إيجابي أكثر من أي طريقة تقليدية أخرى للتمويل قصير الأجل (التسهيلات النقدية، السماح بالسحب على المكشوف).
- اختيار المدينين التجاريين ممن ترغب صاحبة المشروع في الحصول على خط خصم من أجلهم من البنك ، وفقا لوضع التدفق النقدي لديها.
- لا تظهر مديونية العملاء في الموزانة العامة للشركة، لأنها أصبحت موضوع تحويل إلى البنك.

في مقابل هذا التمويل، يفرض البنك أنواعا مختلفة من الرسوم مثل:

- رسم تحويل الكمبيالات الخصومة (ورقة موجزة تلخص السندات التجارية التي تم خصمها)
 - رسم عن كل سند تجاري تم خصمه في نفس حوالة الخصم.
 - أسعار الفائدة تحسب مقدما على كمية السندات التجارية الصادرة بالخصم. وتحسب هذه الفوائد أيضا على مدة تسليف المبالغ التي تتم (وقت التسليم و التاريخ الفعلي للاستحقاق)
- كل هذه الرسوم الثابتة و/أو تلك المحسوبة كنسبة مئوية يتضمنها تفصيلا - من حيث المبدأ - اتفاق خط الخصم بين البنك ورائدة الأعمال.

ج. تمويل الاستثمار

قروض الاستثمار في المشروعات

يتم استخدام قروض الاستثمار لتمويل الاستثمار غير التجاري، سواء كان في تمويل ممتلكات مادية (معدات، سيارات، الكمبيوتر، الخ)، أو ممتلكات غير مادية (تمويل رأس المال العامل للشركة، تمويل شراء ترخيص، دفع رسوم لبراءة اختراع، الخ)، و يستحق القرض الاستثماري عموما السداد على أقساط شهرية أو ربع سنوية. كل دفعة تتكون من جزء من أصل الدين والفائدة و التأمين لاحتمال الوفاة أو العجز، و تتنوع مدة القرض تبعا لنوع للبند المراد تمويله.

تبين تفاصيل القرض ضمن الشروط الخاصة لاتفاقية القرض مع البنك، و تستكمل هذه المعلومات بالشروط العامة للخصم.

بعض البنوك تقدم إما الدفع المؤجل (إمكان تأجيل الدفع حتى نهاية القرض دون دفع أي سداد مؤقت للقرض)، أو المرونة في الدفع (بتنوع مواعيد استحقاقاته صعودا و هبوطا)، و استخدام هذه الخيارات يدل على أن صاحب المشروع يتوقع فترة من العجز في السيولة النقدية.

هناك فوائد عديدة لقروض الاستثمار في المشروعات، مثل:

- القدرة على الحصول على تمويل 100٪ لتجنب استخدام الأموال الشخصية، على الرغم من أنه في بعض الحالات قد تكون المساهمة المالية الشخصية مطلوبة.
- إمكانية اختيار مدة السداد، على أن تبقى المدة قريبة من عمر الشيء الذي تم تمويل شرائه.
- إمكانية السداد المبكر.
- إمكانية الحصول على تخفيضات ضرائبية بإعلان الفائدة على هذه القروض في بند "النفقات المالية" من بيان الدخل.
- المرونة بمعنى أن البنك كثيرا ما يأخذ مواقف معينة في الحساب.

تتنوع مدة القرض تبعا لنوع البند الذي سيتم تمويله، بمعنى أنه يتوقف على العمر الافتراضي لهذا البند، إهلاكه، قيمته في نهاية القرض، و/أو من حيث انخفاض الضرائب عليه. في الواقع، من الأفضل أن تستند فترة السداد على مدة الاستهلاك الضريبي للبند الذي يتم تمويله.

يتم احتساب الفائدة وفقا للسعر المبين في العقد على مبلغ ومدة القرض. و يدرج في جدول إستهلاك الدين يرفق بالعقد. ويمكن حساب هذه الفائدة بمعدل ثابت من بداية وحتى نهاية القرض و في هذه الحالة تكون الأقساط متساوية في القيمة. ويمكن أيضا أن تحسب الفائدة بمعدل متغير أو مفهرس قد يختلف وفقا لأداء المؤشر، إما الداخلي للبنك (مثل المعدل الأساسي للبنك) أو خارجي (مثل باستخدام معدل مرجعي بين البنوك).

في القروض ذات سعر فائدة متغير أو مجدول، فإن الارتفاع أو الانخفاض في المؤشر يؤدي إلى زيادة أو نقصان في سعر الفائدة للقرض على النحو المنصوص عليه في اتفاقية القرض. ومع ذلك، بعض القروض ذات سعر الفائدة المتغير أو المجدول قد يوضع لها حد للصعود وآخر للهبوط، وهو ما يحمي صاحب المشروع ضد أي تقلبات في سعر الفائدة الرئيسي. يمكن في بعض الحالات تنظيم الفوائد المصرفية، بمعنى أن تقوم الحكومة بوضع شروط لمنح القروض وسعر الفائدة.

تدرج رسوم تقديم الطلب في اتفاقية القرض و قيمته تتناسب عموما مع مبلغ القرض مع وجود حد أدنى، وغالبا ما يكون التأمين على الحياة و/أو التأمين ضد العجز اختياريا، ولكن يوصى به إذا كان متاحاً ويدير أيضا ضمن التكاليف الإضافية للقرض ، وتكلفة إعداد الضمانات هي مسئولية المقرض وتتنوع هذه التكلفة وفقا لنوع الضمان (ضمان النشاط التجاري، الأمن الشخصي...الأخ) وطبيعة الضامن (مثل كاتب العدل)، إذا كان الاتفاق يخضع لضريبة دمغة، يتحمل المقرض هذه الضريبة.

نصائح لرائدات الأعمال

لو وقع اختارك على طلب قرض من البنك للاستثمار في معدات ضرورية لحياة وتطوير مشروعك فيجب ان تتقدمي للبنك بطلب قرض باستمارة وافية تحتوي علي:
- بيان السعر أو الفاتورة الابتدائية للمعدات
- آخر ميزانية عمومية وبيان بالدخل
- خطتك المالية
وسوف يدرس البنك بدوره هذه المستندات وقديطلب معلومات إضافية لدراسة موقفك المالي وقوته وكذلك ربحية مشروعك و قدرته على تسديد القرض.
عموما سوف يعقد البنك معك اتفاقية تتضمن توفير الضمان علي البند/البند الممولة أو علي مشروعك.

الإيجار التمويلي للعقارات و المعدات

في حالة الإيجار التمويلي يقوم البنك او أحد الشركات المتخصصة التابعة له بشراء العقارات أو المعدات نيابة عن رائدة الأعمال ويؤجرها لها طوال فترة الاتفاقية التي عادة ما تكون من 8:15 سنة للعقارات ومن 2:5 سنوات للممتلكات المنقولة (مثل مركبات الخدمة) وقبل اتخاذ القرار يبعث البنك بخبير لتقييم جودة وقيمة العقار المطلوب إيجاره. و تسمى الأقساط الشهرية أو ربع السنوية إيجار وتدفع مقدما ، والتمويل الكامل متاح بدون أن تكون الدفعة الشهرية الأولى للإيجار بالزيادة. و يمكن أيضاً ان يزيد إيجار الشهر الأول وهذا يتوافق مع الدفع نقدا في العمليات التي تتضمن نمط القرض العقاري التقليدي .

في بداية الإيجار قد تدفع رائدة الأعمال ودیعة كضمان وعادة ما تكون قيمتها تتناسب مع القيمة النقدية للأصل في اخر مدة الإيجار و إيداع ضمان أو دفع زيادة في إيجار الشهر الأول يخفض من دفعات الإيجار الشهرية.

طول فترة عقد الإيجار التمويلي ، تعتبر رائدة الأعمال مستأجرة للعقار الممول و في آخر مدة العقد، أو حسب الاتفاق المبرم في العقد، تكون صاحبة المشروع لديها الخيار أن تشتري العقار بسعر يكون محددًا في بداية العقد.

و ثمن الشراء أو رأس المال المستحق يأخذ في الاعتبار أقساط الإيجار المدفوعة من قبل و يمثل القيمة المتبقية.

نصائح لسيدة الاعمال

تؤكد من الاتصال بوكالات التأجير التمويلي ذات الصلة وهي عادة من البنوك التجارية الكبرى و من شركات الإيجار المتخصصة او مؤسسات التنمية الإقليمية. قبل اتخاذ قرار بخصوص التمويل، تفحص شركة التأجير الموقف المالي للشركة.

الرهن التجاري

عادة يكون الرهن التجاري قرض طويل الأجل (8:15 سنة) يتم تسديده وفقاً لجدول زمني يحدد منذ البداية. وتتكون أقساط الرهن من جزء من رأس المال المقترض زائد الفائدة المستحقة على رأس المال المدفوع زائد - ان وجد- التأمين على الحياة أو العجز . عادة يطلب البنك استخدام العقار الممول بالقرض كضمان (مثلاً كرهن).

يتم احتساب الفائدة بالمعدل المبين في العقد علي المبلغ ومدة القرض و يدرج ذلك في جدول استهلاك يلحق بالعقد ، و يمكن ان تحسب هذه الفائدة بسعر ثابت من البداية حتي نهاية القرض، و في هذه الحالة تكون كل الدفعات بنفس الحجم، و يمكن أيضاً ان تحسب الفائدة بسعر متغير أو مجدول. ومع ذلك فإن بعض القروض التي بها سعر متغير أو مجدول يحدد لها حد أقصى وحد أدني مما يحمي المقترض من أي تقلبات في سعر الفائدة المرجعي، و في بعض الحالات تنظم الفائدة المصرفية بمعنى ان الحكومة تحدد الشروط لمنح القروض وسعر الفائدة.

ممارسات إقليمية مختارة

في البحرين يقوم صندوق "تمكين"⁽⁶³⁾ بدعم المشاريع الصغيرة و المتوسطة المتعسرة بقروض حتي ١٠ آلاف درهم بحريني. وبنك البحرين الإسلامي⁽⁶⁴⁾ أيضاً نظم خدمات بنكية للمشروعات الصغيرة و المتوسطة ، و تخصص بنك البحرين للتنمية⁽⁶⁵⁾ كذلك في المشروعات الصغيرة و المتوسطة منذ ١٩٩٢ ووفر لهم قروض تقليدية وقرض وفقاً للنظم الإسلامية كما وفر البنك أيضاً برامج ثقافة مالية لعملائه.

يقدم صندوق الخليفة لدعم المشاريع الصغيرة و المتوسطة في الامارات العربية المتحدة منتجات متنوعة للقروض وفقاً لموقف رائد الأعمال وبياناته :

- "خطوة" : (للتمول الأصغر) الذي يستهدف تحديدا السيدات (مطلقات، أرامل و متقاعدات).

- "بداية" : لقروض لمشاريع البادئة.

- "زيادة" : (قروض تنمية المشاريع) للمشاريع الصغيرة و المتوسطة التي في مرحلة التطوير المبكرة.

- "تصنيع" : للمشروعات الصناعية التي تحتاج لاستثمارات ضخمة.

علاوة على ذلك، قام بنك المشرق⁽⁶⁷⁾ و بنك "ستاندرد شارترد"⁽⁶⁸⁾ Standard Chartered بتطوير منتجات للمشاريع الصغيرة بما في ذلك منتجات التمويل التجاري.

في مصر، قام عدد من البنوك (البنك الأهلي للتنمية، بنك القاهرة، بنك مصر، البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي، البنك التجاري الدولي و بنك شانغهاي و هونج كونج) بالتركيز على سوق المشروعات الصغيرة والمتوسطة حيث تنشط المرأة بشكل كبير كما يعمل الصندوق الاجتماعي للتنمية بنشاط كبير في هذا القطاع.

في لبنان، بدعم من مؤسسة التمويل الدولي ، أطلق البنك التجاري اللبناني مبادرة لتمكين المرأة وتقديم خدمات لرائدات الأعمال وخاصة في مجال تسهيل الحصول على التمويل، و من خلال هذه المبادرة⁽⁶⁹⁾ زاد عدد القروض الممنوحة للسيدات بنسبة ٥٥٪ كما زاد عدد حسابات الودائع المصرفية للسيدات بنسبة ١٧٪ (ديسمبر ٢٠١٢).

" لمثل هذه المبادرات دور فعال في تغيير الاتجاهات نحو دور المرأة في المجتمع، كما أننا نبين في نفس الوقت أن هناك ميزة تجارية كبيرة في تزويد المرأة بالطرق والوسائل الملموسة للوصول إلى التمويل اللازم لمشاريعها." (موريس سحناوي المدير التنفيذي للبنك اللبناني للتجارة).

بعض البنوك في الأردن وضعت منتجات مخصصة لرائدات الأعمال، و أحد الأمثلة هو بنك الإسكان الأردني للتجارة و التمويل⁽⁷⁰⁾، وخدمة "حساب سيدتي" لديه ، فبعد فتح حساب وديعة على الأقل بمبلغ 1000 دينار أردني تصبح رائدة الأعمال مؤهلة للحصول على قرض (Bearing point, 2007).

يقدم صندوق فلسطين للتنمية دعماً مادياً لقطاع المشروعات الصغيرة في الأراضي الفلسطينية. و قد أبدت فروع البنك العربي وبنك القاهرة عمان وبنك فلسطين وبنك القدس و البنك العقاري المصري العربي في السلطة الفلسطينية دعمهم للمشروعات الصغيرة و المتوسطة.

إن الإلتحاق الخاص برواد الأعمال الشباب *Credit Jeunes Promoteur* في المغرب هو قرض مشترك من الحكومة و البنوك و هو متاح من جميع البنوك المغربية تقريباً. و يستهدف المواطنين المغاربة الذين تتراوح أعمارهم بين 20-45 سنة وقت تقديم طلب القرض. و يشترط أن يكون هؤلاء الأفراد حاصلين على شهادة التعليم العالي أو مؤهلات مهنية أو على التدريب، و يتم تمويل 90٪ من قيمة المشروع بحد أقصى مليون درهم مغربي (45٪ تقدمها الدولة و 45٪ من البنوك التجارية)، لمدة من 12 إلى 15 سنة بالنسبة لقروض الدولة و بحد أدنى 7 سنوات للحصول على قرض البنك (بمعدل فائدة 5٪ لقروض الدولة و 9٪ للقروض البنكية).

في المغرب يمنح بنك "الأمل" قروضاً على الأسهم للمغربيين المقيمين في الخارج أو ممن كانوا يعيشون في الخارج ويزاولون نشاطاً حيث كانوا ويرغبون في إنشاء نشاط مماثل في المغرب أو التوسع فيه داخل المغرب ، وبالتنسيق مع بنك آخر يقوم بنك الأمل بتمويل مثل هذه الأنشطة من الأعمال في كافة القطاعات باستثناء مشروعات الإسكان والتجارة (سقف التمويل : 40% من حجم الاستثمار بما لا يتجاوز 5 ملايين

درهم مغربي لمدة تتراوح بين من 2-15 سنة بفترة سماح أقصاها 4 سنوات وبفائده من 7%-10% وفقا لمدة القرض).

في تونس يختص بنك تمويل المؤسسات الصغرى و المتوسطة (BFPME) بتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة حيث يقوم بتمويل المنشآت الانتاجيه (باستثناء مشروعات السياحه والتنميه العقاريه) والتي تتراوح تكلفتها الاجماليه ما بين 80000 و 4 ملايين درهم تونسي ويقوم أيضا بتغطية مشروعات التوسع (باستثناء تلك المتعلقة بالسياحه أوالتنميه العقاريه) بتكلفه إجماليه (صافى الأصول الرأس مالية + الاستثمار الجديد) تتراوح ما بين 80 الف و 4 ملايين درهم تونسي . ويقوم البنك بتمويل الاستثمارات العينييه (باستثناء الأراضي) و الاستثمارات غير الملموسة للمشاريع البادئة أو المتوسعة بإصدار قروض متوسطة وطويلة الأجل .

في الفلبين قامت الشركه المصرفيه التجاريه رايزال (RCBC) و هي من أكبر البنوك في البلد بإطلاق برنامج إقراض للمشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها المرأة عام 2012 وتم انشاء قرض مشروعات المرأة بالتعاون مع مؤسسة التمويل الدولية .

وفي صيف 2013 قامت السلطات في الهند بانشاء بنك *Bharatiya Mahila* ليكون أول بنك مخصص للمرأة بصفة عامة و بالتحديد للمجموعات النسائية التي تساعد ذاتها.

ويعد التحالف المصرفي العالمي من أجل المرأة GBA شبكة من المؤسسات المالية الملتزمة بتوفير المنتجات المالية المناسبة لرائدات الأعمال ، ويتم دعمه عن طريق مؤسسة التمويل الدولية (مجموعه البنك الدولي) ، ويقوم أعضاء الشبكة بتفاسم أفضل الممارسات وتقديم الخدمات الماليه لرائدات الأعمال و يتألف التحالف من الأعضاء التاليين:

- أبو ظبي : بنك أبو ظبي الوطني
- السعوديه : البنك التجاري الوطني
- استراليا : Westpac
- البرازيل : Itau Unibanco
- كندا : Scotiabank
- الصين : Bank of Deyang
- كوستاريكا : Banco Nacional de Costa Rica
- إكوادور : Banco Pichincha C.a.
- اندونيسيا : (BII) OCB NISP
- كينيا : Diamond Trust Bank,Ltd
- لبنان : البنك التجاري اللبناني BLC
- مالاوي : NBS
- موزمبيق : BCI

- نيجيريا : Access Bank, Diamond Bank
- اوغاندا : بنك أفريقيا - Centenary Rural Development Bank - PostBank - dfcu limited
- المحيط الهادى : Westpac Pacific Banking
- تركيا : Garanti Bank
- جمهورية الكونغو الديمقراطية الشعبية : Raw Bank SARL
- المملكة المتحدة : Standard Chartered -The Royal Bank of Scotland Group
- تنزانيا: Selfina

3-2-4 أدوات إدارة السيولة النقدية

أ- ماهي ميزة توظيف رأس المال ؟

قد ترغب رائدة الأعمال فى التوفير للقيام تدريجيا بتكوين رأس مال لنشاطها فى الأعمال او تحسبا للطوارئ المحتملة أو للحصول على عائد من مبالغ لا تحتاجها على الفور أو لبناء رأس مال شخصي .

إن توفر المال ضرورة لرائدة الأعمال لمواجهة أي حدث طارئ . وفى مثل هذا النوع من الادخار من الأفضل وضع صيغة للإيداع المنتظم حتى يكون من السهل التنبؤ بالمصروفات و توزيعها على الفترات الزمنية.

كجزء من تكوين حساب إيداع احتياطي سواء لإدارة السيولة النقدية أو لمواجهة الحالات الطارئة أو حتى لمواجهة مصروفات غير متوقعة فإن أفضل قد تتنوع خيارات الادخار، و بحسب مستوى السيولة المتاحة و المصروفات المتوقعة قد تفضل رائدة الأعمال البحث عن حل للمدخرات يتسم بمرونة كبيرة بحيث تكون هذه المبالغ فى المتناول بسهولة.

(ب) الموعد النهائي للسداد

إن أي تمديد لمهلة السداد يمنح (للعميل أو من جانب المورد) يمكن أن يعتبر طريقة للتمويل فيما بين الشركات. و بقيام رائدة الأعمال بمد الموعد النهائي للسداد للعميل تكون قد قامت بتمويل احتياجاته من السيولة النقدية ، و العكس صحيح عند قيام المورد بتمديد مهلة السداد مما يمول احتياجات رائدة الأعمال من السيولة.

و حسن إدارة مواعيد السداد الممنوحة من الشركة أو تلك التي تتلقاها الشركة يكون بمثابة خطوة أولية هامة تؤدي للحد من الحاجة الملحة للسيولة بشكل كبير و أيضا من مستوى الحاجة للتمويل فيما بعد من البنك .

من الناحية العملية من الأصعب أن يطلب من العميل الإسراع بالسداد بسبب أنه يواجه نفس مشاكل التدفق النقدي ، وفى نفس الوقت ليس من السهل أن يطلب من المورد مد المهلة، حيث يعتمد الأمر كله على علاقة

رائدة الأعمال بالمورد (إذا كانت علاقة عمل طويلة) كما يعتمد على عدد الأوامر الشهرية التي يتلقاها المورد من الشركة.

نصائح لرائدات الأعمال

النصيحة هنا هي زيادة القدرة على التفاوض مع المورد ، بمعنى : الحد من عدد الموردين لكل بند تأمر به الشركة و بتقليل عدد الموردين يمكن للمتعاقد زيادة حجم المطلوب من كل مورد و يصبح في موقف أفضل للتفاوض على مد مهلة السداد .

(ج) الخصم التجاري

بالإضافة إلى مهلة السداد هناك طريقة أخرى لإدارة رأس المال سواء بالنسبة للعميل أو المورد وهي الاستفادة من الخصم التجاري، و الخصم التجاري هو معاملة تجارية يستطيع العميل أن يدفع فاتورة المورد نقدياً وخلال فترة قصيرة من الزمن (يحددها المورد عادة بعشرة أيام) بدلا من انتظار مهلة السداد و ذلك مقابل الحصول على خصم بنسبة بسيطة (يحددها أيضا المورد).

لكن يجب مراعاة أن يحسب الخصم الممنوح للعميل لتشجيعه على سرعة السداد بعنايه لأن العملية قد تكون مكلفة للغاية إذ يجب حساب تكلفة الخصم و مقارنته بالقروض الأخرى في السوق المصرفي وسهولة الحصول على أيهما .

نصائح لرائدات الأعمال

لتجنب مواجهة مشاكل نقص السيولة ، بعد كل بيان مالي اتخذي لنفسك عادة القيام بدعم أموالك بإعادة إدخال بعضاً من أرباحك، و سوف يتيح لك ذلك دعم مشروعك مالياً ويجنبك التفاوض المطول مع البنك ، وبالتالي تصبحين قادرة على بناء احتياطي كافي يكون بمثابة مؤشرا قويا للبنك الذي تتعاملين معه و الذي سيصاحبك بدوره عند تطوير مشروعاتك.

(د) شراء الدين

شراء الدين هو أسلوب من أساليب تمويل الحسابات المدينة للشركة ، و من خلال هذا الأسلوب يمكن للشركة بيع الدين المستحق على العميل لمؤسسة مالية متخصصة . وبيع الدين للمؤسسة المالية المتخصصة تسترد الشركة مباشرة بعض النقديه وتلقي بعبئ تأمين تحصيل الدين على المؤسسة المالية .

شراء الدين هو أسلوب تمويلي متاح لأي نوع من الأعمال في أي قطاع بغض النظر عن حجمه بشرط أن يكون التعامل تم مع شركات. ومع ذلك مثله مثل كل أنواع التمويل يتطلب الموافقة المسبقة من المؤسسة المالية.

مؤسسة شراء الدين هي مؤسسة مالية متخصصة تعقد معها رائدة الأعمال اتفاقية، و يحدد العقد الإطار العام الذي يمكن لرائدة الأعمال في حدوده تسليم كمبيالاتها لتلك المؤسسة ، و بالتوقيع على عقد الاتفاق يمكن لرائدة الأعمال تقديم فواتيرها الصادرة أولاً بأول وفقاً لشروط الاتفاق وتدفع مؤسسة التمويل المبلغ المتفق عليه وتؤمن استعادة الدين عند استحقاقه .

عندما تقوم شركة ما ببيع سلع او خدمات لشركه أخرى ، تظهر المطالبة بمجرد اصدار الفاتورة . و اذا كان سداد هذه الفاتورة مستحق في تاريخ متفق عليه يكون على رائدة الأعمال الانتظار حتى حلول هذا الموعد لاستلام المبلغ .

لهذا النظام فوائده العديدة :

- اولاً يمكن من التحصيل مباشرة عند إصدار الفاتورة بدلاً من انتظار موعد السداد .
- و من ناحية أخرى عند تكليف المؤسسة لا تشغل رائدة الأعمال بسداد الفاتورة، فان المؤسسة المالية هي التي تقوم بمهمه التحصيل.

وقبل الاتفاق على نظام شراء الدين المقدم لرائدة الأعمال تقوم المؤسسة بتحليل ملف عميل رائدة الأعمال لتقييم المخاطر، ولكي يتم ذلك لابد من تقديم المعلومات التالية عن كل شركة عميلة : كيفية الاتصال بها ، الرقم القومي لها والمبلغ الإجمالي للفواتير الصادرة و التي ستحال للمؤسسة الممولة. وبعد التوقيع على الاتفاق تقوم رائدة الأعمال بتسليم نسخة من الفاتورة للمؤسسة موضحاً بها مواعيد السداد الممنوحة للعميل .

وتقوم المؤسسة بدفع قيمة كل فاتورة لرائدة الأعمال بعد خصم التكاليف ومبلغ لقاء الصعوبات المحتملة . وتصبح المؤسسة مسؤولة عن التحصيل من العميل مباشرة عند حلول موعد الاستحقاق وتتولى مسألة أية متأخرات.

تقوم المؤسسة بتمويل الحسابات الدائنة لرائدة الأعمال و تحصل على مقابل من هذه المبالغ ، وتؤخذ في الحسبان مخاطر هذه العملية وتكلفة خدمات التحصيل. وينص الاتفاق عادة على مبلغ يحتجز كوديعة لتغطيه عدم سداد الفواتير، ويتم رد الوديعة بصفة عامة من المؤسسة في حاله انتهاء التعاقد أو عدم تجديد العقد عند انتهائه .

و تقدم هذه المؤسسات المالية خدمة تأمين مخاطر الائتمان لعملائها ممن يريدون حماية انفسهم من مخاطر عجز الزبون عن السداد ولكنهم لا يحتاجون لخدمة تمويل الفواتير، وفي هذه الحالة تقوم المؤسسة بتقديم خدمة الحماية من المخاطر و من عدم الالتزام بسداد المستحقات . ويمكنها إخطار رائدة الأعمال بمدى الجدارة الائتمانية للعملاء، وقد يغطي التأمين ضد مخاطر الائتمان أيضاً خدمات مراقبة المخالفات و

إدارتها و تصحيحها . ويشمل التأمين من مخاطر الائتمان أيضا ضمانات تصل الى 100% من قيمه الفاتورة فى حالة المخالفة.

3-2-5 تمويل التجارة الدولية

أ- معلومات عن خلفية الموضوع

إن متطلبات و توقعات التجاره الدوليه محددة تماما، و تحتاج الشركات لمن يرشدها ويوجهها لكي تلتزم بالمتطلبات الشكلية عند كتابه خطابات الاعتماد، ومساعدتها كذلك فى اختيار شروط التجارة الدوليه التي تستخدمها ، وهذا صحيح حيث أن التجارة فيما بين المناطق الجغرافية تتنوع بشكل كبير.

إلى وقت قريب ، وفى بيئة اقتصادية مواتية زادت المعاملات التجارية الدولية دون أن يقابلها تغيير فى تأمين المدفوعات التي كانت تتم بتحويلات بسيطة، وهذا الوضع يحتاج لإعادة النظر اليوم بسبب المخاطر المتزايدة فى ظل مناخ اقتصادي متردي أجبر الشركات على البحث عن حلول أمنيّه جديدة لكل من التصدير و الاستيراد. و الحقيقة أن المخاطر التجارية والسياسية تستمر، وقد أصبحت بعض البلاد مثل أسبانيا وإيطاليا فى مصاف تركيا وكولومبيا⁽⁷²⁾ من حيث المخاطر (من ناحيه أخرى ، تبحث الشركات عن حلول للحد من حاجتها لرأس المال العامل بما فى ذلك الاعتمادات المستندية القابلة للتفاوض، ومنذ اللحظة التي يتم فيها اقرار خطاب الاعتماد من البنك يمكن للشركة أن "تسليه" بشرط أن تكون المستندات المطلوبة مطابقة.

تبحث أيضا الشركات متوسطه الحجم عن ترشيد التكاليف و توحيد عملياتها وتسهيل اعتماداتها المستندية بما فى ذلك استخدام الأدوات المتاحة على الانترنت، و بالاضافه إلى هذه العمليات تبحث المشروعات الصغيرة والمتوسطة عن حلول لدعم الصادرات (البحث عن العملاء و عن الموردين) .

خطاب الاعتماد أو الاعتماد المستندي

هذه ترتيبات بين المؤسسات المالية لسداد المعاملات التجارية الدولية . حيث يعتمد الدفع على المستندات وليس على البضائع الفعلية أو الخدمات المقدمة . انه يضمن عمليه الدفع لمعاملات المصدر . وبموجب أمر من المستورد توافق مؤسسة مالية أجنبية على دفع مبلغ محدد للمصدر وفى إطار زمني معين مقابل المستندات المبينة تفصيلا وفقا لخطاب الاعتماد.

هناك طرق كثيرة للدفع . بالنسبه لخطابات الاعتماد القابلة للدفع على الفور و يتم الدفع عند تقديم المستندات المحددة . وبالنسبه لخطابات الاعتماد المستحقة الدفع فى تاريخ محدد يتم الدفع بعد فترة زمنية معينة من بعد تسليم المستندات .

نصائح لرائدات الأعمال

التمويل قصير الأجل مكلف للغاية للشركة : خططي ماليتك ثم ضعي خططك تبعاً لها.

مربع 3-3 خط سير عملية الاعتماد المستندي

- 1- العقد : يتم التعاقد بين المشتري / المستورد وبين البائع / المصدر . وبالتفاوض يتم الاتفاق على أن يكون الدفع بموجب خطاب اعتماد غير قابل للإلغاء
- 2- تعليمات فتح الاعتماد: يطلب المشتري من بنكه أن يفتح له اعتماداً مستندياً ، و لابد من صدور إخطار به دون الحاجة لتأكيد من بنك البائع . وفي تعليمات فتح الاعتماد يملأ المشتري نموذجاً يحدد فيه المستندات المطلوبة لاستيراد البضائع.
- 3- الجدارة الائتمانية للمشتري : يفحص بنك المشتري الجدارة الائتمانية لعميله كما يفحص توقيعه على نموذج الطلب و يتأكد كذلك من وضوح واكتمال التعليمات.
- 4- فتح الاعتماد: يصدر بنك المشتري خطاب الاعتماد ويرسله عبر الشبكة المصرفية SWIFT لبنك البائع وعندئذ يتسلم المشتري نسخة من الخطاب.
- 5- التحكم : بعد استلام خطاب الاعتماد يتحقق بنك البائع من صحة الاعتماد المستندي وإذا كان يخضع للممارسة الجمركية الموحدة (UCP) ويقوم حينئذ بفحص التعليمات بحيث لا تحتوي على أخطاء.
- 6- الإشعار : يقوم بنك البائع بإخطار عميله بأنه قد تسلم بدوره خطاب اعتماد لصالحه.
- 7- المراقبة: عند استلام الإشعار يدقق البائع في الشروط المذكورة في خطاب الاعتماد ومدى مطابقتها لما تم الاتفاق عليه أثناء التفاوض، وإذا كان المنتفع لا يوافق على أي من الشروط فعليه ان يطلب من المشتري تعديل الشروط.
- 8- شحن السلع: يقوم المستفيد بخطاب الاعتماد بشحن السلع ويجهز المستندات المطلوبة وفقاً لتعليمات الاعتماد المستندي.
- 9- تسليم المستندات : يقوم المستفيد بتقديم المستندات لبنكه.
- 10- المراجعة: يقوم بنك البائع بالتحقق من أن كل المستندات مطابقة للمطلوب في الاعتماد المستندي ، وفي حالة وجود أخطاء لا يضمن العميل أحقيته في السداد.
- 11- إرسال المستندات : يقوم بنك البائع بإرسال المستندات لبنك المشتري ويطلب منه السداد.
- 12- التحقق: يقوم بنك المشتري بدوره بمراجعة كل المستندات للتأكد من مطابقتها.
- 13- السداد: إذا كان كل شيء منضبط يقوم بنك المشتري بدفع المبلغ لبنك البائع بعد خصم المبلغ الرسوم المقررة .
- 14- الخصم من حساب المشتري وتسليم المستندات : يقوم بنك المشتري بخصم مبلغ الاعتماد المستندي من حساب العميل مع خصم الرسوم المقررة و يسلمه كافة المستندات وعندئذ يستطيع المشتري التخليص على البضائع و امتلاكها.
- 15- السداد: يقوم بنك البائع بالسداد لعميله بعد خصم الرسوم المقررة.

تمويل سلسلة التوريد

بالإضافة إلى الأدوات التقليدية في التمويل التجاري ، يمكن لأي شركة الآن أن تجد التمويل من خلال هياكل تمويل سلسلة التوريد (SCF). وتمويل سلسلة التوريد يرتبط ارتباطاً جوهرياً بتمويل رأس المال العامل للشركات و هو جزء من حلول تمويل الأصول التي تيسر عملية الحصول على أنواع مختلفة من القروض وفقاً لحجم ونوع و توافر أصول المقترض .

يتيح حل تمويل سلسلة التوريد للشركة العميلة ومن يمولها القيام بالأعمال التجارية كجزء من مخطط تمويلي ثلاثي الأطراف : فعندما يشتري العميل منتجات أو خدمات من أحد المورد ين يمكن له أن يستخدم خط الائتمان الخاص به ويطلب من البنك القيام بالسداد دون انتظار دفع الفاتورة . و المورد من جانبه إذا وافق على دفع رسوم نسبية تحسب على قيمة المديونية يمكنه التأكد من الحصول على كامل المبلغ بعد بضعة أيام من تسليم البضائع أو الخدمات مما يحسن التدفق المالي بشكل كبير . وهكذا يتاح لرائدة الأعمال إطاراً زمنياً أطول لدفع الفاتورة للبنك : مدة تصل إلى 90 يوماً بعد الاستلام (بما أن التمويل المتفق عليه يسانده خط الائتمان).

ب- الاعتماد النقدي من أجل التصدير

التمويل المسبق للتصدير بالعملة الأجنبية

هذا الائتمان النقدي قصير الأجل بالعملة المحلية مخصص للعملاء الرئيسيين المصدرين للقيام محلياً بتمويل دورة الإنتاج اللازمة لتلبية أمر تصدير (وذلك لشراء المواد الخام و المستلزمات ومتطلبات التشغيل وتكاليف التخزين . إلخ) و المقصود منه في المقام الأول شركات الاستيراد والتصدير والمشروعات الصغيرة والمتوسطة. هذا النوع من الائتمان أقصى مدة له سنة واحدة ولكنها قابلة للتجديد.

نصيحة لرائدات الأعمال

لتقديم الطلب لابد من تزويد البنك بدليل على طلبية مؤكدة للتصدير و بأنك سبق و أن حصلت على موافقة من لجنه البنك المسئولة عن خط الائتمان هذا. و يكون التمويل المسبق 10% بصفة عامة من مجموع إيرادات التصدير السنوية و قد يصل إلى 15% في الأنشطة الموسمية .

تعبئة المديونيات بالعملة الأجنبية

هذا ائتمان نقدي بالعملة المحلية يعقب عملية تعبئة دين بالعملة الأجنبية يمنح للمصدر عندما يكون المصدر قد قدم مهلات سداد للمشتريين الأجانب، والهدف هو تجميع أصول أجنبية مقومة بالعملة الأجنبية بهدف إعادة بناء التدفق النقدي للشركة لحين استلام عائدات الفواتير . و يتم هذه التعبئة من خلال الموافقة على خط ائتمان خاص، و قد يصل المبلغ إلى 100% من قيمه المديونية ، و يمكن تجميع المستحقات بالعملة الأجنبية باليورو أو بالدولار الأمريكي أو بالجنيه الاسترليني أو الفرنك السويسري والين الياباني.

إعادة التمويل بالعملة الأجنبية

هذه أداة قصيرة الأجل واسعة الانتشار بين المستوردين، وتتيح للبنوك التفاوض مع وكلائها المسؤولين عن خطوط الائتمان لتمويل الواردات ، وتسمح هذه الأداة للشركة المستوردة أن تؤجل سداد قيمة الواردات، ويحدد العقد المدة (بصفة عامة بحد أدنى 30 يوما و قد يصل إلى 360 يوما) و يعادل مبلغ الائتمان قيمة عملية الاستيراد بالإضافة إلى الفائدة، ويقوم بنك الشركة المستوردة بتخاذ إجراء السداد للمورد وفقا لشروط العقد، وفي نفس الوقت ، يمنح العميل مهلة للسداد قد تصل إلى 360 يوما . وتشمل الصفقات المستحقة جميع الواردات بصرف النظر عن طرق السداد أو العملة أو بلد منشأ البضائع .

الائتمان التصديري

تمنح الدول ائتمانات تصديرية بالاستفادة من الدعم العام للتصدير من خلال هيئات لائتمان الصادرات والهدف من ذلك هو مساعده المصدرين المحليين على منافسة الدول الأخرى فى الأسواق الخارجية ، و تقوم هيئات ائتمان الصادرات بتقديم الائتمان للمشتريين الأجانب إما مباشرة أو من خلال مؤسسات مالية خاصة حيث يوفر لها التمويل أو الضمان للعمليات ، وهذه الهيئات قد تكون مؤسسات عامه او شركات خاصة تعمل نيابة عن الدولة.

وعلى وجه الخصوص ، توفر هذه الأداة أسعار ائتمان - مضمونة من الحكومة- تقل عن تلك المعروضة فى السوق المصرفية . بالإضافة الى ذلك ، ومن منظور البنك فإن هذا النوع من الائتمان مغطى فى حالة توقف المقترض عن الدفع.

ممارسات إقليمية مختارة

قرض " الاستيراد " فى البنك الإسلامى للتنمية (IDB) : يقوم البنك الإسلامى للتنمية بتمويل عمليات استيراد المنتجات التى تساهم فى التنمية الاقتصادية المتبادلة للدول الأعضاء فى منظمة المؤتمر الإسلامى وتكون شركتك مستحقة لهذا القرض إذا كان رائد الأعمال يعيش فى أحد البلاد الأعضاء فى البنك، وتتراوح مدة القرض من 9 إلى 18 شهرا ، وأقصى معدل للتمويل يغطي 100% من قيمة الصفقة (فى ظل عقد مرابحة) بالنسبة لعمليات التصدير التى تقدر بأقل من 3 ملايين دولار أمريكى أو ما يعادلها . وأقصى معدل للتمويل هو 80% من قيمة الصفقة فى عمليات التصدير التى تتفوق تزيد عن 3 ملايين دولار أمريكى ، وعملة التعامل هى الدينار الإسلامى وهو وحدة المحاسبة فى البنك الإسلامى للتنمية . ويقوم البنك بمنح القروض والهبات والقروض معفاة من الفائدة (وفقا للشريعة) ولكنها تحمل مصاريف إدارية ما بين 1,5% و 2,5% للقروض النمطية.

المؤسسة العربية للاستثمار و ائتمان الصادرات⁽⁷³⁾ (ضمان) هى مؤسسة متعددة الأطراف تم انشاءوها عام 1974 بموجب إتفاقية دولية و هى مسجلة لدى وزارة الخارجية فى الكويت - بدأت (ضمان) عملياتها عام 1975 من مقرها الرئيسى فى الكويت ، و تقدم (ضمان) ضمانات للمصدرين العرب ضد المخاطر التجارية لصادراتهم فى الأسواق العالمية وقد تشمل إعسار المشتري فى ظل القانون المحلى و حالات الإفلاس أو اتفاقات التسويه قبل الإفلاس أو إدارة أمواله أو توقف المشتري عن الدفع بينما يكون المصدر قد وفى بكل التزاماته فى ظل عقد التصدير ، و كذلك ضد المخاطر غير التجارية (مثل فرض القيود على عمليات النقل

والحروب والاضطرابات الداخلية والتدابير التي قد تتخذها السلطات في بلد المستورد بمنع المصدر الذي صدر له الضمان من الحصول على حقه من المستورد وعدم قيام المشتري بالسداد عندما يكون هذا المشتري جهة حكومية او جهة عامة تضمنها الحكومة).

في المغرب يدعم المنتج "ضمان التصدير" التدفقات النقدية للشركات المصدرة من خلال تخفيض 70٪ من المخاطر التي تتخذها البنوك لتقديم القروض لعمليات المصدرين، كما يشجع برنامج "ميزانين تصدير-Mezzanine Export" الاستثمار في التصدير، من خلال التمويل المشترك بين البنوك وصندوق الضمان المركزي، ويتدخل هذا الأخير عن طريق قرض المشاركة في الأرباح لتمويل ما يصل إلى 40٪ من البرنامج الاستثماري بمعدل 2٪، والضمان الخاص بأسواق التصدير يزيد من فرص الوصول إلى الأسواق الدولية. وهو عبارة عن ضمان للتمويل المصرفي الممنوح وفقا للضمانات المطلوبة من الشركات المغربية التي تتقدم للحصول على- أو لديها- عقد عام لأعمال البناء أو التوريدات أو الخدمات في الخارج.

في تونس، تقدم الشركة التونسية لتأمين التجارة الخارجية (COTUNAS) للفاعلين الاقتصاديين العديد من المنتجات والخدمات، بما في ذلك ضمان الائتمان التجاري النمطي (SCCI) ضمان الائتمان المبسط للمشروعات الصغيرة والمتوسطة (SCI)، و عقد التأمين على المخاطر المتعددة للصادرات (CAMEX)، وكذلك التأمين العام. بالإضافة إلى ذلك، يهدف الصندوق الوطني لتطوير الحرف و المهن الصغيرة (FONAPRAM) لتشجيع المشاريع الحرفية، ويشجع الصفقات الصغيرة من خلال علاوة استثمار تعادل 6٪ من تكلفة المشروع أو من خلال منحة تسدد على مدى 11 عاما مع فترة سماح لا تتجاوز مدة سداد قرض البنك وبفائدة 4٪ على المتأخرات.

3-2-6 دعوة المستثمرين

الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تبحث عن تمويل من خلال الائتمان المصرفي غالبا ما تواجه صعوبات تلبية المعايير التي تؤهلها (عدم كفاية راس المال، وانعدام أو نقص الضمانات)، و الحصول على رأس المال من المستثمرين لا يزيل فقط القيود المتعلقة بالأموال الشخصية المحدودة لرائد الأعمال ولكن هذا يشكل نوعا من الضمان للمصرف.

وفقا لدراسة أجريت عام 2007 (Library House -Dow Jones) على 600 شركة أوروبية بها مستثمرين متخصصين في محفظة حقوق ملكيتها - فإن الشركات التي ترأسها المرأة تتطلب في المتوسط رأسمال أقل بنسبة 35٪ لكي تنتج عائدات تزيد بنسبة 12٪.

أ) رأس المال الاستثماري

بالنسبة للشركة التي تحتاج لرأس مال ، يعني رأس المال الاستثماري فتح الباب لواحد أو عدة مستثمرين، وعبارة "رأس المال الاستثماري" ترتبط بصفة عامة بالاستثمار في الشركات غير المدرجة.

و هذا النوع من التمويل متاح فقط لأنواع معينة من المشروعات عادة ما تكون مبتكرة و احتمال نموها مرتفع و يتوقع لها بعائد سريع على الاستثمار.

إن الفن في رأس المال الاستثماري يكون بالحصول على حصص أغلبية أو أقلية في رأس مال المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي عادة ما تكون غير مدرجة في البورصة و يساعدها هذا الاستثمار على تمويل بدايتها ونموها ، ونقل ملكيتها، وأحيانا تعافيتها و بقائها على قيد الحياة.

يدعم رأس المال الاستثماري الشركات في ثلاثة مجالات، فإنه يوفر التمويل ورأس المال اللازم لإنشائها؛ و يساند رائد الأعمال عندما يكون لابد له أن يتخذ القرارات الاستراتيجية ، و يسهل تحسين إمكانات الشركة في توليد القيمة لعملائها وللمساهمين وجميع للعاملين والموظفين.

الجهات الفاعلة في السوق مقسمة وفقا لمستوى الشركة من حيث النضج:

- إذا كانت الشركة في مرحلة ما قبل بدايتها، يجب أن تتجه نحو صندوق رأس المال الأساسي.
- إذا كانت الشركة في مرحلة إنشائها، فإنه يجب أن تتوجه إلى صندوق رأس المال الاستثماري.
- إذا كانت الشركة في مرحلة التطوير ، فإنه ينبغي أن تتوجه إلى صندوق رأس المال الإنمائي.
- إذا كان صاحب العمل أو مالك أسهم الشركة يرغب في نقل ملكية الشركة (مثل استحواذ العاملين على الشركة) يجب أن يتوجه إلى صندوق تحويل رأس المال.
- إذا كانت الشركة تواجه صعوبات، فإنه يمكنها أن تلجأ إلى اعتمادات رأس مال التعافي.

ب) أنواع مختلفة من رأس المال الاستثماري

مرحلة الإنشاء: رأس المال التأسيسي

إن المستثمرين في رأس المال التأسيسي للمشاريع الريادية - وهم في الغالب من الأفراد - يأتون لها برأس المال إلى جانب دائرة معارفهم وخبراتهم و هي لا تزال في مرحلة البحث والإنشاء، و الهدف من هذه المرحلة - و بها مخاطرة مالية كبيرة- هو الانتهاء من وضع نموذج تقني يمكن من مواجهة التحدي التكنولوجي، والبدء في تقييم وجود الأسواق المحتملة، و يعتبر توقيع العميل الأول نقطة الانتقال إلى مرحلة رأس المال الاستثماري.

ويمكن أيضا طلب رأس المال التأسيسي في مرحلة لاحقة عندما يدخل المستثمرون في عملية إنشاء المشروع

و / أو في المرحلة الأولى من تطويره.

يبدأ ملائكة الأعمال عادة التدخل بعد ما يسمى "مال المحبة": أي المساندة و القروض التي تنمخ بدون فوائد و تتيح لرائد الأعمال الحصول على المال ليبدأ نشاطه قبل التدخل من المتخصصين أصحاب رأس المال الاستثماري (رأس مال المخاطرة، رأس مال النمو).

مرحلة الابتكار: رأس مال المخاطرة

يوفر المشاركون في هذه المرحلة المبكرة رأس المال الاستثماري - و بما لديهم من دائرة معارف و خبرات - في إنشاء و تطوير شركاتهم المبتكرة التي تبشر بأن تكون معدلات نموها سريعة، و بعض المشاريع الناجحة قد تأتي بأكثر من مجرد تعويض الخسائر الرأسمالية للمشاريع التي تفشل.

مرحلة التطوير: رأس المال الإنمائي

رأس المال الإنمائي يتعلق بالشركات التي اجتازت مرحلة رأس المال الاستثماري، و تحققت من وجود أسواق لها و تحتاج إلى تمويل إضافي لدعم نموها و الإسراع به، سواء كان نموها عضوياً (تمويل ما تحتاجه من رأس مال عامل) أو تنمية خارجية (عمليات استحواذ).

رأس مال التحويل / LBO

رأس مال التحويل، والمعروف أيضاً باسم عمليات الاستحواذ بالاستدانة (LBO)، ينطوي على الحصول على كامل رأس مال شركة رابحة، تعمل عادة في سوق ناضجة، من خلال الجمع بين رأس المال و التمويل المصرفي (الديون المنظمة). و يسمح هذا لرئيس الشركة، بالشراكة مع صندوق رأس المال الاستثماري، بتحويل أعماله، أو بصفة أعم التحضير لمن سيخلفه، من خلال بيع مشروعه على مراحل متعددة (عمليات الاستحواذ على مراحل).

رأس مال التعافي

المستثمرون في حالة رأس المال التعافي يحصلون عادة على كل رأس المال (أو حصة الأغلبية) في شركة متعسرة، و من ثم يقومون بضخ الموارد المالية اللازمة لتنفيذ خطة للتعافي.

ج) من هم المستثمرون الخارجيون؟

المستثمرون الخارجيون هم شركاء أو مساهمون قاموا بضخ رأس مالهم الخاص في مشروعك، قد يكون هذا التمويل نقداً أو بأصول عينية (معدات، مباني، أو براءات اختراع) و في مقابل رأس المال، يحصل

المستثمر الخارجي على أسهم الشركة و هذا يعني أنه قد يكون له رأي في الإدارة اليومية للشركة بما أنه يمتلك جزءا منها.

ملائكة الأعمال

ملائكة الأعمال هم أصحاب مشروع من الأثرياء، يتصرفون كأفراد ويضخون رأس المال في الشركات التي غالبا ما تكون ذات مكانة أو لها تخصص مبتكر، وهم يمثلون طريقة فعالة لتمويل نشاط المشروع ويستفاد منهم بوجود راعي للمشروع صاحب تجارب وخبرة.

شركات رأس المال الاستثماري

شركات رأس المال الاستثماري متخصصة في الاستثمار في الأسهم، وهي تركز عموما على مشاريع مبتكرة وإبداعية من المتوقع أن تكون معدلات عائدها مرتفع نسبيا ، و يمكن أن يشارك هؤلاء المستثمرون في الإدارة اليومية للشركة.

التمويل بالحدش

التمويل بالحدش هو استثمار جماعي (شبكة من المستثمرين الأفراد)، و المبدأ بسيط: يحاول رائد الأعمال جمع الأموال من المواطنين العاديين ممن تجميعهم يتم خلال المواقع الإلكترونية بما في ذلك شبكات التواصل الاجتماعية، و يمكن لأي مواطن الاستثمار في مشروع معين، في مقابل الحصول على أسهم في الشركة.

نصائح لرائدات الأعمال

هل تفكرين في دعوة المستثمرين الخارجيين؟ عليك التفكير في درجة الاستقلال التي تريدين الحفاظ عليها لأنك لن تصبحي صاحبة القرار وحدك!

الآلية الأولى : يحصل صندوق الاستثمار علي أسهمك أو على أسهم من يرغب من المساهمين الآخرين في التخلص من حصته.

في التطبيق العملي لا تحقق هذه الآلية موارد مالية إضافية للشركة، فإن صندوق الاستثمار يعوض مباشرة الأسهم الخاصة بك ولكن لا يجلب أموالا جديدة في الشركة، انها تتيح لك فقط السماح للمساهمين بالتخلص من حصصهم إذا كانوا يرغبون في ذلك، والأهم من ذلك، زيادة قيمة الأصول التي بنيتها على مر السنين. ويقوم صندوق الاستثمار الذي لجأت إليه بتحليل خطة عمل الشركة المعنية (الميزانيات العمومية للثلاث سنوات الأخيرة من التشغيل، التوقعات، استراتيجية التنمية، الخ). بناء على العمليات التي يطلبها الصندوق من مراجعة (محاسبية وقانونية ومالية) وبناء على رؤيته للمخاطر المرتبطة بالاستثمار في هذه الشركة يقوم الصندوق بتقديم عرض للمساهمين بسعر يتحدد وفقا لمنهج التقييم، ويمكنك قبول أو رفض هذا السعر.

الآلية الثانية : يجلب صندوق الاستثمار رأس مال جديد لشركتك، و يسمى هذا زيادة رأس المال. يهدف صندوق الاستثمار لتنمية الشركة عن طريق زيادة إيراداتها، وبهذا يكون على استعداد لتمويل استثمارات جديدة (في الآلات والعمالين والاستحواذ على المنافسين، الخ) و / أو لتمويل احتياجات التشغيل (من الجرد والحسابات المدينة . الخ) للشركة، وللقيام بذلك، يجلب الصندوق موارد مالية جديدة لتغطية تكلفة استراتيجية التنمية التي قامت بحسابها من قبل، و في هذه الحالة، يتم إضافة مبالغ للاستثمار في رأسمال الشركة إما عن طريق إصدار أسهم جديدة (لشركتك) أو عن طريق إصدار السندات، وهذه الأخيرة تكون أداة دين خاصة تصدرها الشركة ذاتها ويضمنها صندوق الاستثمار، وهذا يعني عمليا أن صندوق الاستثمار يقرض الشركة موارد مالية و يتعهد برد هذه المبالغ: مثلها مثل أي دين، لها موعد استحقاق وتخول للمقرض حق الحصول على الفائدة التي حصلها الصندوق. والميزة الرئيسية لهذه الآلية هي أن الديون الخاصة الصادرة أصلا قد تستهلك في أسهم الشركة مما يجنب تدفق رأس مال الشركة إلى الخارج

الطرح الأول للاكتتاب العام (IPO)

الطرح الأول للاكتتاب العام هو الطريقة التقليدية لإدراجها في البورصة وهو العملية التي تتبع من خلالها الجهة المصدرة (شركة، دولة) الأوراق المالية لجمهور المستثمرين، وقد تكون هذه الأوراق المالية أسهم عادية أو أسهم ممتازة أو سندات أو سندات قابلة للتحويل إلى أسهم عادية.. الخ، ويتم تنفيذ هذا البيع في السوق الأولية ليتم تداول الأوراق المالية وتعمم عادة في دائرة تتعدى 100 شخص، أو من خلال وسائل مثل الدعاية والإعلان.. الخ. و بالنسبة للأغراض التجارية يعهد رائد الأعمال بالأسهم لشركة واحدة أو أكثر من الشركات التجارية لتداولها بين عملائها والمستثمرين من المؤسسات والشركات والأفراد.

وتشتمل هذه طريقة على إعداد نشرة للدعوة للاكتتاب تقدم إلى لجنة الأوراق المالية، فضلا عن تقديم طلب للإدراج، على أن تحتوي النشرة على معلومات مفصلة للمستثمرين المحتملين حتي يمكنهم اتخاذ قرارات الاستثمار الواعية.

و هناك بعض شروط معينة على الشركة أن تتبعها لاستكمال الطرح العام الأول:

- يجب أن يكون لدى الشركة نموا مضطردا في المبيعات والأرباح.
- يجب أن يكون للشركة استراتيجية توسع طموحة.
- يجب أن يكون للشركة فريق إدارة فعال وهيكل مالي سليم.
- يجب أن تكون مقارنة الشركة إيجابية مع الشركات الأخرى العاملة في نفس المجال.
- يجب أن تعمل الشركة في صناعة يطلبها المستثمرون، مثل تلك المرتبطة بالتكنولوجيا المتقدمة.
- يجب أن يكون استخدام عائدات الإصدار في مجالات مثيرة للاهتمام بالنسبة للشركة (المستثمرين لا يبحثون عن الشركات التي سوف تستخدم حصيلة الاكتتاب لسداد كل أو بعض الديون طويلة الأجل أو لأحد المساهمين).
- حجم الأعمال هو معيار هام للغاية لتحقيق مستوى معين من السيولة وتوليد ما يكفي من الاهتمام. لا بد و أن تكون قيمة الشركة قادرة على تحمل عبء هذه الزيادة التي ستكون في أيدي الجمهور.

الطرح للاكتتاب العام له عدد من المزايا:

- يرفع قيمة الشركة بالقضاء على القيمة المنخفضة للشركات الخاصة
- توفير بعض المرونة للمساهمين المؤسسين مما يساعدهم على تنويع محافظهم الاستثمارية ويسهل لهم التخطيط المالي والضرائبي والعقاري
- تحسين الوصول إلى مجموعة واسعة من الأدوات والأسواق المالية، بما في ذلك المزيد من الأسهم العادية و السندات القابلة للتحويل والأسهم الممتازة القابلة للتحويل، وإصدار حقوق الاكتتاب للمساهمين الحاليين وغيرهم من المساهمين.
- تيسير عمليات الدمج و التملك عن طريق جمع الأموال من خلال بيع أسهم إضافية والإصدار المباشر

- للأسهم، مما يزيد من المرونة ويحقق النفع بالنسبة للمبالغ الضرائبية المرحلة.
- زيادة فرص التعويض للإدارة والموظفين (من خلال برامج خيارات شراء الأسهم والخطط الأخرى للحوافز).
- تعزيز رؤية الشركة، مما يتيح لها أن تكون أكثر حضورا في المجتمع وتحسين علاقتها مع عملائها ومورديها.

السندات

هناك أنواع مختلفة من السندات التي تمكن المستثمرين (الأفراد والمؤسسات) من إقراض المال للشركة. هذا هو أيضا شكل من أشكال الدين ، يشبه كثيرا الانتماء، و السندات هي عقود تحدد شروطها بمعرفة الشركة والمستثمر: المبلغ وسعر الفائدة وشروط السداد ... الخ، و هذا النوع من التمويل شائع الاستخدام بين الشركات الكبيرة والتي يمكنها إصدار سندات في الأسواق للحصول على مبالغ كبيرة من المال.

ممارسات إقليمية مختارة

في المغرب يهدف "صندوق السندباد" (74) لتعزيز حقوق مساهمي الشركات من خلال الاستثمار في شركات التكنولوجيا المتقدمة وهي في مرحلة البدء من إنشائها، و الشركات المؤهلة للحصول على هذا التمويل هي تلك المبتدئة على أن يكون مشروعها مبتكر في مجالات العلوم الهندسية وعلوم الحياة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة، و قد يستثمر الصندوق ما بين 10% و 35% من مجموع أسهم الشركة، و إلى حد أقصى قدره 4 ملايين درهم مغربي، عن طريق شراء حصة في الأسهم وشبه الأسهم في الشركة، ومدة حصة الصندوق في أي شركة هي من خمس إلى سبع سنوات.

في المغرب أيضا تقوم شركة "المساهمة وتعزيز الشراكة - مساهمة" (SPPP-Moussahama) بالاستثمار في أسهم الشركات المغربية والأجنبية القائمة أو المرتقبة، كما تقدم لهم المشورة والمساعدات الفنية، وتجري الدراسات لتكون بمثابة الأساس للاستثمار في الأسهم، هذا النوع من الحصة المالية مفتوح لأية شركة غير مدرجة في البورصة وسواء كانت في مرحلة البدء أو مرحلة النمو وإمكانات نموها كبيرة، باستثناء تلك التي تعمل في مجال العقارات والأنشطة التجارية، ولا تتعدى الحصة المالية 49% من رأس مال الشركة (و 10% من أسهم شركة "مساهمة")، وبيع الأسهم هو وضع يحدث بمجرد أن تصل الشركة لسرعة الانطلاق، في غضون من خمس إلى سبع سنوات.

تعمل مجموعة Siparex في المغرب و هي شركة مساهمة للأقليات وعضو مجلس إدارة مجموعة "Tuninvest Finance Group" في تونس ، و "Capital Invest" في المغرب و "Belton Mid Cap" في مصر، وتقوم بمهام استشارية وإدارية لمديري هذه الصناديق، و كل هؤلاء الفاعلين في الاقتصادات الناشئة يمثلون 500 مليون يورو مستثمرة في نحو 80 شركة.

وتوفر برامج "واحة 500" و " أي بارك- I Park " المساعدات المالية و التقنية للمشاريع البادئة في الأردن، وكذلك "باب رزق جميل" و"أجفاند - AGFUND" ، و" صندوق المؤوية" و "ريادة" في السعودية.

وفي البحرين، يساهم بنك البحرين للتنمية (75) بنسبة 20٪ في صندوق بنك رأس المال الاستثماري الخاص

بتمويل المشاريع الصغيرة و المتوسطة.

على المستوى الإقليمي⁽⁷⁶⁾، تقوم "أبراج" و هي مجموعة استثمارية خاصة بإدارة 6,6 مليار دولار أمريكي وتعمل في 11 بلدا في المنطقة، و تقوم مجموعة أبراج باستثماراتها من خلال برنامجها "ريادة لتطوير المشاريع- RED"، ومن خلال مكاتبها في كل من القاهرة واسطنبول والرياض وبيروت وعمان ورام الله وكراتشي.

3-2-7 المساعدات العامة للتنمية

أنشأت جهات مانحة ثنائية ودولية متنوعة آليات لتمويل الشركات في المراحل المختلفة من تطورها.

ممارسات إقليمية مختارة

مجموعة بروباركو - PROPARCO (تملكها جزئيا الوكالة الفرنسية للتنمية)

إن تمويل مجموعة "بروباركو" مفتوح لجميع شركات القطاع الخاص باستثناء المشاريع العقارية والمشاريع قصيرة الأجل، و تبلغ قيمة هذا التمويل عادة ما بين 2 مليون يورو إلى 100 مليون يورو ويستهدف رواد الأعمال ممن لديهم بالفعل خبرة كبيرة في مجال عملهم أو لديهم شركة شريكة لها سمعة دولية في هذا المجال. كما تتوقع " بروباركو" من أصحاب المشروع المساهمة بحد أدنى في رأس المال حوالي 30٪ من تكاليف المشروع في حالات برامج التوسع و 40٪ من تكاليف المشروع في حالة المشروعات التي تعمل في مجال جديد و تسمى شركات "جرينفيلد".

تتدخل مجموعة "بروباركو" بعدة طرق، بأن:

- تستثمر في أسهم وشبه أسهم الشركة، و تحصل فيها على حصة صغيرة يتم نقل ملكيتها إلى مساهمين آخرين بعد 4 أو 8 سنوات أو إلى أطراف ثالثة أو في السوق المالية و على أن يكون الحد الأدنى المتوقع للعائد حوالي 15٪.
- تمنح قرض متوسط أو طويل الأجل. والهدف هنا هو تمويل برامج الاستثمار المتوسط والطويل الأجل

(المشروعات البائدة والتوسعات وإعادة الهيكلة والخصخصة... الخ) مقابل ضمانات (ضمان بنكي، ضمان مجموعة، رهن عقاري، أوراق مالية، وما إلى ذلك). مدة القرض تتراوح من 3 سنوات إلى 15 سنة مع فترة سماح محتملة.

• توفر ضمانات على سداد القروض بالعملة المحلية، وهذه العملية تسهل تعبئة الموارد بالعملة المحلية من المقترضين من القطاع الخاص، كجزء من تمويل برامجهم الاستثمارية متوسطة الأجل والطويلة، و تطلب ضمانات (ضمان بنكي، ضمان مجموعة، رهن عقاري، أوراق مالية، وما إلى ذلك).

يغطي مكتب "بروباركو" في الدار البيضاء⁽⁷⁸⁾ أيضا عمليات رأس المال الاستثماري في الجزائر وموريتانيا وتونس.

البنك الإسلامي للتنمية

يستخدم البنك الإسلامي للتنمية⁽⁷⁹⁾ (IDB) عدة صكوك تمويل لتعزيز مشاريع التنمية في البلاد الأعضاء، و يعرض خاصة على رواد الأعمال من القطاع الخاص المنتجات التالية:

• بيع الوديعة: يحصل البنك الإسلامي للتنمية على الأصول و يسلمها، ومن ثم يبيعها فورا للمستفيد، مع إضافة العلاوة المتفق عليها بين البنك والمستفيد. و يسدد هذا الأخير الثمن على أساس نصف سنوي خلال مدة تصل إلى 20 عاما.

• الصناعة: يدعم البنك الإسلامي للتنمية إنتاج المعدات، أو بناء الهياكل، وفقا لمواصفات محددة يطلبها المستفيد بثمان محدد، و يسدد هذا الثمن على مدى فترة محددة.

• المرابحة: تستخدم هذه الأداة في تمويل التجارة (الاستيراد و التصدير). ويشترى البنك الإسلامي للتنمية المواد الخام المطلوبة و يبيعها للمستفيد، و في حالة تمويل الاستيراد قد تمتد فترة التمويل إلى 30 شهرا كما تمتد إلى 120 شهرا بالنسبة للصادرات.

• التأجير التمويلي: يؤجر الأصول للمستفيد بحيث يصبح المالك بعد فترة محددة قد تصل إلى 20 عاما.

• خطوط التمويل: يوفر البنك الإسلامي للتنمية خطوط تمويل للمؤسسات الوطنية لتمويل التنمية أو البنوك الإسلامية لتعزيز نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وبصفة خاصة في القطاع الصناعي.

• الاستثمار في الأسهم: يقوم البنك الإسلامي للتنمية بالاستثمار في أسهم المشاريع الصناعية أو المشاريع الزراعية الصناعية المنتجة ذات الجدوي اقتصاديا وماليا. و يقتصر تمويل البنك الإسلامي للتنمية على ثلث رأسمال المشروع.

• تقاسم الربح: يستخدم هذا النوع من التمويل للمشاريع ذات معدل عائد مرتفع، و هو شكل من أشكال الشراكة بين البنك الإسلامي للتنمية وطرف آخر لتمويل المشروع، و يحصل كل شريك على حصة من صافي الربح (أو الخسارة) بما يتناسب مع استثماراته.

في لبنان، قامت المفوضية الأوروبية والحكومة اللبنانية معا بتأسيس الصندوق الاقتصادي والاجتماعي للتنمية،⁽⁸⁰⁾ الذي يديره البنك اللبناني للتجارة (BLC)، و يدعم تمويل الشركات المبتدئة والمشاريع الواعدة في البلد (بتوفير رأس المال العامل و المساهمات) على ألا يتجاوز المبلغ 75 مليون ليرة لبنانية لمدة 5 سنوات مع فترة سماح مدتها سنة واحدة على الأكثر، و أسعار فائدة مخفضة وبدون عمولة.

في السعودية، يهدف المعهد العالي التقني للبنات التابع للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لمنح قروض تصل إلى 200 الف ريال سعودي لخريجاته لمساعدتهن على بدء مشروعات صغيرة.

في تونس، مهمة "صندوق التطوير و اللامركزية الصناعية (FOPRODI) هو تشجيع إنشاء وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما يقدم الحوافز لتحقيق لامركزية الاستثمارات في القطاع الصناعي، وبالنسبة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، يعمل الصندوق على النحو التالي:

- وبالنسبة للجزء الأول من الاستثمار الذي يصل إلى مليون دينار تونسي، يجب ألا يتجاوز الاستثمار من موارد الصندوق 30% من الحد الأدنى لرأس المال.
- بالنسبة لباقي الاستثمارات - و التي تصل إلى 3 مليون دينار تونسي- ينبغي ألا يتجاوز استثمار الصندوق 10% من الحد الأدنى لرأس المال الإضافي.
- علاوة للدراسة والمساعدة التقنية تمثل 70% من التكلفة الإجمالية للدراسة والمساعدة التقنية، و بحد أقصى قدره 20000 دينار تونسي.

في تنزانيا، قدمت شركة "سيرو للتأجير والتمويل المحدودة"⁽⁸¹⁾ (SELFINA) خدمات التأجير التمويلي على نطاق ضيق لمساعدة رائدات الأعمال منذ عام 2002.

نصائح لرائدات الأعمال

"سوف تحتاجين للصبر، وأحياناً للصمود".
سوف تقابلين مختلف البنوك والمؤسسات المالية، ومختلف المحاورين على فترات متنوعة. وعلاوة على ذلك، سوف تواجهين نفس الأسئلة من المحاورين. كوني صبورة ولا تستسلمي للإحباط.
"لا تضعي كل البيض في سلة واحدة".
في رحلة قيامك بالبحث عن مصادر التمويل، ضاعفي الاتصالات مع البنوك والمؤسسات المالية لا تركزي فقط على البنك الذي تتعاملين معه، يمكنك مقارنة الأسعار التي تقدمها المؤسسات المختلفة، فضلاً عن شروطهم (المدة، السداد، وما إلى ذلك). يمكنك وضعها في منافسة مع بعضها البعض لتعظيم المنافع التي تعود عليك فهذه تمثل وفورات كبيرة لمشروعك: إذا تفاوضتي على فائدة 5,5% مع البنك بدلا من 6% المقترحة في مكان آخر قد يكون الوفرة كبيرا (و يتوقف هذا خاصة على المبلغ الأصلي المقترض).

كوني شفافة

هذا يعني أنك بحاجة إلى نظام محاسبي موحد موضوع وفقا للقواعد المحاسبية الصحيحة ومتوافق معها . عليك أن تكوني في وضع جيد فيما يتعلق بالتراماتك الإدارية (الأخطارات في مواعيدها بالنسبة للضرائب

المستحقة... الخ). وهذا يعطي لمسئول البنك دليلا على حسن نية شركتك، ويثبت أنها تتسم بالشفافية. وتعطي الميزانية العمومية رؤية دقيقة عن الحالة الصحية للشركة، فإن البنوك تتوقع أيضا التواصل مع عملائها (الاتصالات المالية المستمرة مع البنك)، و تنظيم رفيع المستوى ومراقبة فعالة للإدارة المالية للشركة (التوازن المالي والربحية والجدارة الائتمانية).
وراء الشفافية يكمن المفهوم الأساسي في العلاقة بين شركة و البنك: **الثقة**، فإنه بالقدر الذي يحتاجه المصرفي لبناء ثقتك به، لابد أيضا للمصرفي أن يثق بك، كمنفذة للمشروع و كمديرة له، إن تنمية هذه الثقة المتبادلة تدريجيا مع مرور الوقت هي التي تيسر في النهاية الحصول على التمويل.

نصائح لرائدات الأعمال عن كيفية التعامل مع المصرفيين والمستثمرين

إروي القصة

احكي ما أدى بك إلى فكرة مشروعك ونجاحاتك والعقبات التي واجهتها وما تعلمته من أخطائك، إن تصويرك لمسارك الشخصي يمكن المستثمرين من تقييم أفضل لشخصيتك كرائدة أعمال و مقدار صمودك في مجال الأعمال وأن يروا نقاط القوة فيك فضلا عن احتمالات دخولهم في المشروع.

إظهري أن مشروعك يلبي طلبا حقيقيا

إعطي أمثلة محددة عن المشاكل التي يمكن أن يحلها مشروعك، تأكدي أنها واضحة، و مدعمة بالأرقام. فإن المصرفيين والمستثمرين في حاجة إلى فهم ما إذا كان مشروعك مطلوب و يلبي احتياج حقيقي و ذلك لتقييم التزامهم بشكل أفضل.

كوني مفهومة واستخدمي العبارات البسيطة

تجنبي استخدام الكلمات المعقدة بحيث يكون العرض الذي تقدميه مفهوما للجميع فإن تمكنك من شرح مشروعك بأسلوب واضح و بلغة بسيطة يزيد من فرصك في النجاح، تذكري أنك قد تضطرين إلى تقديم مشروعك لمستثمرين ليس لديهم معرفة بالسوق أو بنوع العمل الذي تقومين به.

أكدي مصداقيتك

تأكدي من أن لديك نموذج قوي لمشروعك لعرضه بحيث يمكن للمستثمر تكوين فكرة أفضل عن مزايا استثماراتهم على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل. تحدثي عن تنمية السوق الخاص بمشروعك واطهري أن لديك رؤية ممتدة لمشروعك، تحدثي عن شركائك الجادين وزملاء العمل، بيني أنك تؤمنين بمنتجك وأنك اختبرتيه، و تكلمي عن مبيعاتك و توصياتك و عملائك وعن النتائج الملموسة.

تذكرتي أن المستثمرين سوف يسعون للوصول إلى الكثير من المعلومات عنك وعن شركتك، وأنه سيكون لديهم أسئلة قد تحدد قرارهم إذا كان لديهم شك في شيء غير صحيح في العرض الذي قدمته.

الخلاصة

تهدف هذه الدراسة إلى توفير معلومات عن الممارسات القائمة للبنوك فيما يتعلق بتمويل رائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا و يقدم الدليل العملي الذي يليها النصائح الملموسة لرائدات الأعمال للحصول على التمويل و تنمية أعمالهن.

على الرغم من نطاقها المحدود للغاية ، توضح الدراسة المواقف التي تتخذها البنوك نحو رائدات الأعمال، و على الرغم من أن البنوك تنظر لرائدات الأعمال على أنهن يشكلن شريحة من السوق قد تكون مربحة، إلا أن الوعي باحتياجاتهن الخاصة من المنتجات والخدمات ليس كافياً، و السياسات المحايدة إزاء الجنسين المطبقة حالياً في العديد من المؤسسات المالية تمثل في الواقع عائقاً أمام وصول المرأة للتمويل، و يشكل الاهتمام البالغ بالضمانات و التاريخ الانتماني و الخبرة بالمشروعات و باستراتيجية الأعمال لدى المقترضين المحتملين عائقاً أمام الحصول على التمويل. هذا يمثل مشكلة في جانب "العرض" بالنسبة للمنتجات المتاحة للمرأة، و للاستفادة من النتائج الأولية لهذه الدراسة، يمكن إجراء المزيد من البحوث في هذا المجال.

تم تناول المشكلة في جانب "الطلب" في الدليل العملي المبين في هذا الفصل. فالمرأة في أحيان كثيرة تنقصها الدراية بالأمر المالية و بصفة عامة تنقصها المهارات و المعرفة اللازمة للتعامل بنجاح مع البنوك للحصول على التمويل. و بالإضافة إلى ذلك، هناك تصور لدى بعض النساء أن عملية طلب القرض هي عملية معقدة إلى حد كبير. كما أن المرأة غالباً ما لا تدري شيئاً عن الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال (BDS) المتاحة لهن. هذا النقص في المهارات و المعارف، بالإضافة إلى العوائق التي تم تحديدها على جانب "العرض"، معناه أن عدداً قليلاً من النساء ينجحن في الحصول على التمويل و الدعم الذي يحتجن إليه، و يعطي الدليل معلومات عن خيارات التمويل الخارجي المتاحة حالياً لأصحاب الأعمال و خاصة من البنوك. كما يعطي أمثلة عن الممارسات في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، جنباً إلى جنب مع نصائح مفيدة لرائدات الأعمال.

إن مساندة المرأة بالتدريب و بتزويدها بالمعلومات بحيث تتمكن من الوصول إلى الخدمات المالية التي تحتاج إليها، مع توفير المنتجات المالية المصممة خصيصاً للمرأة، من شأنه تحسين وصول رائدات الأعمال للخدمات المالية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الخدمات غير الائتمانية الحالية للبنوك مثل التدريب على الأعمال و الإرشادات الخاصة بالتخطيط المالي يمكن تكييفها بحيث تفيد النساء.

إن مثل هذه الجهود من شأنها أن تحفز النمو و تؤدي لتنمية القطاع الخاص في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا.

ملاحظات

(39) تشير عبارة "قاصر بنكيا" إلى البالغين الذين لا يستخدمون الخدمات المالية الرسمية أو شبه الرسمية المشار إليها في مبادرة التعاملات المالية (2009).

(40) انظر الفصل الأول: عدم المساواة بين الجنسين و ريادة الأعمال: صورة إحصائية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

(41) انظر منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2012c)

(42) البحرين والأردن والمغرب وتونس

(43) لأغراض هذه الدراسة، فإن عبارة "الأعمال التي تقودها المرأة" تعني أن المرأة تشكل أكثر من 50% من الشركاء أو من المديرين المسؤولين عن العمليات اليومية في المشروع، أو عندما يكون المالك الوحيد للمشروع امرأة.

(44) بنك القدس (2011) التقرير السنوي

(45) التحالف المصرفي العالمي للمرأة هو شبكة عالمية من المؤسسات المالية الملتزمة بتنمية مشروعات المرأة "الحصول على رأس المال والأسواق والتعليم والتدريب"، لمزيد من المعلومات إرجع إلى:

<http://www.gbaforwomen.org/>

(46) تم تحويل كل العملات في 30 أكتوبر 2013

(47) مقابلة تمت كجزء من المشروع البحثي لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) في عام 2013

(48) لمزيد من المعلومات حول دور ضمانات الائتمان، راجع: العاصفة (2013)

(49) يمكن أن تشمل الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال، التدريب على الأعمال والمحاسبة و المشورة الخاصة بالتخطيط المالي، استطلاعات الأعمال، وأدوات الأعمال وشبكة سلسلة القيمة.

(50) يتم تناول المنتجات المالية الإسلامية هنا في حدود تمويل الدين، على الرغم من أن بعضها منتجات رأسمالية (المضاربة، المشاركة، والصكوك على وجه الخصوص).

(51) هذا ما يسمى " مال المحبة"

http://www.mof.gov.sa/en/docs/ests/sub_tsleef.htm (52)

"الأردن الأسواق المختلطة". الأسواق المختلطة 22 يونيو 2010. (53)

<http://www.mixmarket.org/mfi/mfw>

"الأردن الأسواق المختلطة". الأسواق المختلطة 22 يونيو 2010. (54)

<http://www.mixmarket.org/mfi/finca-jor>

<http://www.tamweelcom.org> (55)

<http://www.nmb.com.jo> (56)

<http://www.ahlimicrofinance.com> (57)

<http://www.def.gov.jo> (58)

<http://tanmeyah-jo.org/index.php/2013-02-03-14-33-46> (59)

"أصالة – تمويل متناهي الصغر: جمعية سيدات الأعمال الفلسطينية". (60)

<http://www.asala-pal.com/>

"فاتن - الفلسطينية للإقراض والتنمية". <http://lacarossa.com/> (61)

"الأردن الأسواق المختلطة". الأسواق المختلطة 22 يونيو 2010. (62)

<http://www.lf.bh/en/pss/?p=ESF>. (63)

<http://bisb.com/> (64)

<http://www.bdb-bh.com/index.php?page=content&id=6> (65)

(Micro-Finance).aspx. <https://www.khalifafund.ae/En/FundingPrograms/Pages/Khutwa> (66)

<http://www.mashreqbank.com/> (67)

<http://www.standardchartered.ae/sme/home/en/index.html> (68)

<http://www.blcbank.com/women/Woman%20Entrepreneur> (69)

<http://www.hbtf.com/> (70)

<http://www.bankalamal.ma> (71)

See the rating assigned by COFACE. Online at www.cofaceuk.com. (72)

<http://www.iaigc.net/> (73)

<http://www.fondssindibad.com> (74)

<http://www.bdb-bh.com/index.php?page=content&id=6> (75)

Including Turkey, India and Pakistan. (76)

http://www.proparco.fr/Accueil_PROPARCO/produits-services/Les-produits-financiers (77)

http://www.proparco.fr/Accueil_PROPARCO/regional-website/Portail-Maroc/Les-activites-de-Proparco-.au-Maroc (78)

<http://www.isdb.org/> (79)

<http://www.blcbank.com/business-3/ESFD%20Microcredit/Credit%20Facilities> (80)

<http://www.selfina.com> (81)

المراجع

- أعمال البنوك في مجلس التعاون الخليجي عام 2015: تبني التغيير و الاستفادة منه
Accenture (2011), *Banking in the Gulf Cooperation Council in 2015: Embracing and Leveraging Change*,
available online at:

http://www.accenture.com/SiteCollectionDocuments/Local_UAE/PDF/Accenture-Embracing-Leveraging-Change.pdf

- دمج القطاع المالي في ثلاث مناطق في أفريقيا، كيف يمكن للدمج المالي الإقليمي مساندة النمو و التطوير و الحد من الفقر

African Development Bank (AfDB) (2010), *Intégration du secteur financier dans trois région d'Afrique, Comment l'intégration financière régionale peut soutenir la croissance, le développement et la réduction de la pauvreté*, AfDB, Tunis.

- بلد برنامج دعم تنمية القطاع المالي: المملكة المغربية

AfDB (2009), *Financial Sector Development Support Programme Country: Kingdom of Morocco*,
Appraisal Report, October 2009, available online at:

<http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Morocco>.

- المشاريع الصغيرة ما زالت تعتمد على أموال الأصدقاء و الأسرة

Allam, A. (2013), "Small business remains reliant on friends and family for funds", *FT Special Report*, 28 May, available online at: <http://www.ft.com/intl/cms/ba05900e-c65b-11e2-99d1-00144feab7de.pdf>.

- المشاريع الصغيرة و متوسطة الحجم في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا - الاستفادة من تمويل النمو في التنمية المستدامة (2012)

Al-Yahya, K. and J.Airey (2012), *Small and Medium Sized Enterprises in MENA: Leveraging Growth Finance for Sustainable Development*, Citi Foundation, available online at:
http://www.citi.com/citi/foundation/pdf/mena_enterprises.pdf.

- المشاريع الصغيرة و متوسطة الحجم في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا - الاستفادة من تمويل النمو في التنمية المستدامة (2013)

Al-Yahya K. and J.Airey (2013), *Small and Medium Sized Enterprise in MENA, Leveraging Growth Finance for Sustainable Development*, Heart and Mind Strategies, Citi Foundation.

- التقرير السنوي (2012) لمجموعة المصرف العربي

Arab Bank Group (2012) *Annual Report 2012*, available online at:
http://www.arabbank.com/uploads/File/Annual_Report_2012_EN.pdf?CSRT=7834632615180252
354

- المشروعات الصغيرة و المتوسطة: تحليل عبر البلاد مع مجموعة بيانات جديدة
- Ardic, O.N. Mylenko and V. Saltane (2011) “Small and medium enterprises: A cross-country analysis with a new data set”, *Policy Research Working Paper 5538*, January 2011, available online at: <http://elibrary.worldbank.org/content/workingpaper/10.1596/1813-9450-5538>.
- هل تساند بنوك الإمارات العبية المتحدة رواد الأعمال؟
- , *Cashy*, 10 April 2012. Atkinson, M. (2012), “Do UAE Banks support entrepreneurs?”
- التمويل الرسمي مقارن بالتمويل غير الرسمي: أدلة من الصين
- Ayyagari, M, Demirgüç-Kunt, A and Maksimovic, V (2008) “Formal versus Informal Finance: Evidence from China”, *Policy Research Working Papers*, n°4465, The World Bank Development Research Group, Washington, D.C.
- تقرير نشاط البنك الشعبي لبعام 2012
- Banque Populaire (2012) *Activity Report 2012*, available online at: http://www.gbp.ma/InformationFinanciere/Documents/InformationsFinancieresDoc/2012/RA_BP_2012_VENG.pdf.
- هل هو صيف ذهبي أم فضي أم برونزي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة؟
- BDRC Continental (2012), 2012: A Gold, Silver or Bronze Summer for SMEs?, *SME Finance Monitor* Q3.
- التمويل المصرفي للمشاروعات الصغيرة و المتوسطة حول العالم: الدوافع و العوائق نماذج العمليات و ممارسات التسليف
- Beck, T., A. Demirguc-Kunt and M. Martinez Peria (2008), “Bank Financing for SMEs around the World: Drivers, Obstacles, Business Models, and Lending Practices”, World Bank Policy Research Working Paper 4785, The World Bank, Washington, D.C.
- التقييم الأردني للنوع الاجتماعي
- BearingPoint Inc (2007), *Jordan Gender Assessment*, USAID, January 2007.
- ما الذي يقود فعالية بعض البنوك المختارة في الشرق الأوسط و شمال افريقيا؟ تحليل للحدود العليا
- Ben Naceur S., H. Ben-Khedhiri and B. Casu (2009), *What Drives the Efficiency of Selected Mena Banks? A Meta-Frontier Analysis*, Economic Research Forum Working Papers n°499, International Monetary Fund, Washington, D.C.
- التقرير السنوي للبنك اللبناني للتجارة 2012
- BLC Bank (2012) *Annual Report 2012*, available online at: <http://www.blcbank.com/sites/default/files/BLC%20Bank%20Annual%20Report.pdf>
- سمات النسيج الصناعي التونسي في عام 2011، الإطار المؤسسي و تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة

BouAli M. (2011), *Caractéristiques du tissu industriel tunisien en 2011 - Cadre institutionnel et Financement des PME*, Ministry of Planning and Regional Development, Tunisian Institute for Competitiveness and Quantitative Studies, Tunis.

- الحصول على التمويل في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، نهج متعدد الجوانب

Brack E. (2011), *Access to finance in the MENA region. A multi-pronged approach*, contribution to the meeting « Politiques et services de soutien au développement de l'entreprenariat féminin dans la région MENA. Réponses gouvernementales et privées en période de transition » of the MENA-OECD Forum for Women Entrepreneurs, OECD, 27-28 September, 2011.

- النظم المصرفية و المالية في البلاد العربية: هل تتجه نحو نموذج موحد؟

Brack E. (2012), *Systèmes bancaires et financiers des pays arabes: vers un modèle commun?* Editions L'Harmattan, Paris.

- البيئة المحيطة بمشاركة رائدات الأعمال في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

Chamlou, N. (2008) "The Environment for Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa", The World Bank Group, Washington, D.C.

- الحصول على التمويل 2010 ، حالة الاندماج المالي خلال الأزمة

CGAP, 2010, *Financial Access 2010, The State of Financial Inclusion Through the Crisis*, The World Bank Group, Washington, D.C.

- القروض المتعثرة في النظام المصرفي لدول مجلس التعاون الخليجي وآثارها الاقتصادية الكلية

Espinoza R. and A. Prasad (2010), *Nonperforming Loans in the GCC Banking System and their Macroeconomic Effects*, Working Paper n°10-224, International Monetary Fund, Washington, D.C.

- حصول المشروعات الصغيرة و المتوسطة على التمويل: هل ما يزال هناك فجوة في تمويل الدين؟

Deakins, D. et al. (2008) "SMEs' Access to Finance: Is there still a debt finance gap?", Institute for Small Business & Entrepreneurship, Belfast.

- النظم المالية القائمة على المصارف و تلك القائمة على قاعدة السوق- مقارنات عبر البلاد

Demirguc-Kunt A. and Levine R., 1999, *Bank-based and market-based financial systems – cross-country comparisons*, Policy Research Working Paper Series n°2146, World Bank, Washington, D.C.

- قياس الدمج المالي: قاعدة البيانات العالمية "فيندكس"

Demirguc-Kunt, A. and L. Klapper(2012), "Measuring Financial Inclusion: The Global Index Database", World Bank Policy Research Working Paper 6025, April 2012, available online at: http://www.wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/04/19/000158349_20120419083611/Rendered/PDF/WPS6025.pdf

- الجوانب الاقتصادية و السياسية لحقوق المرأة

Doepke, M, M. Tertilt and A. Voena (2011), “The economics and politics of women’s rights”, *NBER Working Paper Series*, Working Paper 17672, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.

- العالم العربي على خطوط الانترنت: اتجاهات في استخدام الانترنت في المنطقة العربية

Dubai School of Government (2013), *The Arab World Online: Trends in Internet Usage in the Arab Region*, available online at:
http://www.dsg.ae/en/Publication/Pdf_En/42420131101718510000.pdf

- العمل المصرفي وفقا لمبادئ الشريعة: البنوك الاسلامية و الصناعة المالية

Eagle, L, (2009), “Banking on Shari'a Principles: Islamic Banking and the Financial Industry”, The Edcomm Group Banker's Academy, New York, NY (14 May 2009), available online at:
http://www.anythingislamicbanking.com/articles/article_2010_002.html.

- حصول المرأة على التمويل في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

Ehlermann-Cache, N. (2011), “Women’s Access to Finance in the Middle East and North Africa (MENA) Region”, Draft Issues Paper: OECD. Available at:
<http://www.oecd.org/mena/investment/47246008.pdf>.

- المشاريع الصغيرة و المتوسطة: نحو تعريف جديد جاري اعتماده

Elarif, H. (2011), “PME: la nouvelle définition en cours de validation”, *L’Economiste*, N°3456, 31/01/2011.

- توقعات الصيرفة العالمية 2013-2014

Ernst and Young (2013), *Global Banking Outlook 2013-2014*, EYGM, available online at:
[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Global_banking_outlook_2013-14/\\$FILE/Global_banking_outlook_2013-14.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Global_banking_outlook_2013-14/$FILE/Global_banking_outlook_2013-14.pdf)

- الارتقاء بها: لماذا تستطيع المشاريع المملوكة للمرأة إعادة شحن اللاقتصاد العالمي

Ernst & Young (2009), *Scaling Up: Why women-owned businesses can recharge the global economy*, EYGM, available online at:
<http://kdid.org/library/scaling-why-women-owned-businesses-can-recharge-global-economy>

- المرأة كقائدة للتغيير في العالم العربي

Fahoum Al Kaylani, H. (2013), “Women as Drivers of Change in the Arab World”, *Turkish Policy Quarterly*, Vol. 11, n°4, 2013.

- التمويل البديل - الجزء الأول - تطوير الابتكارات و الشبكات

Fernand, V. (1995) *Alternative Financing*, Volume I, Development Innovations and Networks (IRED), Geneva.

- نصف العالم لا يتعامل مع البنوك

Financial Access Initiative (FAI) (2009) *Half the world is unbanked*, available online at:
<http://www.microfinancegateway.org/gm/document-1.9.40671/25.pdf>.

- المرأة و المعارف المالية

Financial Literacy and Education (2013), *Women and Financial Literacy: OECD/INFE Evidence, Survey and Policy Responses*, June 2013.

- مساندة الاقتصادات المنفتحة و التنمية الشاملة- دور المرأة في البلاد العربية

G8-Deauville (2013), *The G8-Deauville Partnership with Arab Countries in Transition Chair's Summary of the meeting on "Supporting Open Economies and Inclusive Growth – Women's Role in Arab Countries"*, Conference Report, available online at:
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236500/Conference_Report.pdf.

- دفعة قوية لرواد الأعمال

Gharbi, S. (2008) "Coup de pouce aux entrepreneurs", *Jeune Afrique*, 22 June 2008.

- التقرير الإقليمي للمركز العالمي لريادة الأعمال عن الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

Global Entrepreneurship Monitor (2010), *GEM-MENA Regional Report 2009*, Cairo, Global Entrepreneurship Monitor–International Development Research Centre, available online at:
<http://www.gemconsortium.org/docs/download/704>.

- الثوب الجديد للتمويل الاسلامي

Hassoune A. and P. Damak (2007), *Les habits neufs de la finance islamique*, Standard & Poor's Paris, May.

- التغلب على عوائق تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة في بلاد الشرق الأوسط و شمال أفريقيا و تعزيز الوصول إلى التمويل

International Finance Corporation (IFC) (2013) *Overcoming constraints to SME Development in MENA Countries and Enhancing Access to Finance*, IFC, Washington, D.C., available online at:
http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/1e6a19804fc58e529881fe0098cb14b9/IFC+Report_Final.pdf?MOD=AJPERES.

تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة اكتشافات واتجاهات و شراكات عالمية جديدة للنهوض بالاندماج المالي

IFC and Global Partnership for Financial Inclusion (GPFI) (2013), *Small and Medium Enterprise Finance: New Findings, Trends and G20/Global Partnership for Financial Inclusion Progress*, available online at:
http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/16bca60040fa5161b6e3ff25d54dfab3/SME+Finance+report+8_29.pdf?MOD=AJPERES.

- تعزيز وصول المشاريع الصغيرة و المتوسطة التي تملكها المرأة في البلاد النامية للتمويل

IFC (2011), *Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries*, October 2011, available online at:
http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES.

- دليل المشروعات الصغيرة و المتوسطة لمعرفة العمليات المصرفية

IFC (2010), *The SME Banking Knowledge Guide*, Volume 2, available at:
<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/b4f9be0049585ff9a192b519583b6d16/SMEE.pdf?MOD=AJPERES>.

- السيدات صاحبات الأعمال في الإمارات العربية المتحدة

IFC (2007), *Women Business Owners in the United Arab Emirates*, December 2007, available online at:
<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f8924200488557fcbe94fe6a6515bb18/Women%2BBusiness%2BOwners%2Bin%2BUAE.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f8924200488557fcbe94fe6a6515bb18>

- رائدات الأعمال في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا: السمات و المساهمات و التحديات

FC Gender Entrepreneurship Markets and The Center of Arab Women for Training and Research (2007), *Women Entrepreneurs in the Middle East and North Africa: Characteristics, Contributions, and Challenges*, IFC, Washington, D.C.

- البنك الأهلي الأردني التقرير السنوي باللغة الإنجليزية عن 2012

Jordan Ahli Bank (2013) *English Annual Report 2012*, available online at:
<http://www.ahli.com/pdf/English%20Annual%20Report%202012.pdf>.

- البنك التجاري الأردني التقرير السنوي عن عام 2012

Jordan Commercial Bank (2013) *Annual Report 2012*, available online at
http://www.jcbank.com.jo/sites/default/files/AnnualReport2012_0.pdf.

- البنك الإسلامي بالأردن التقرير السنوي الثاني و الثلاثون عن عام 2011

Jordan Islamic Bank (2012) *The Thirty Second Annual Report for the year 2011*, available online at:
[http://www.jordanislamicbank.com/jib5/usersfile/files/annual/anuualRepoartenglish2010\(1\).pdf](http://www.jordanislamicbank.com/jib5/usersfile/files/annual/anuualRepoartenglish2010(1).pdf)

- الاستراتيجية الوطنية من أجل المرأة الأردنية 2006 - 2010

Jordanian National Commission for Women (2006), *National Strategy for Jordanian Women 2006-2010*, available online at
<http://sgdatabse.unwomen.org/uploads/National%20Strategy%20Jordanian%20Women.pdf>.

- الممارسات الجيدة في إجراء الدراسات المسحية و نشرها

- Kelley, K. et al. (2003) Good practices in the conduct and reporting of survey research, *International Journal for Quality in Health Care*, Vol 15:3.
- المبتدئون يحتاجون للمزيد من المساعدة من الممولين في المنطقة
- Kerr, S. (2013), “Start-ups need more help from the region’s lenders”, Financial Times Special Report on Arab World Banking and Finance, London.
- التحرك للامام - التقرير السنوي 2011 لبنك الخليج التجاري
- Khaleeji Commercial Bank (2012) *Moving Forward. Annual Report 2011*, available online at: <http://www.khcbonline.com/Media/Documents/Financial-Results/2011-AnnualReport.pdf>
- الصكوك و الأمانات - إصدار السندات الإسلامية في القانون الفرنسي
- Mehboobhai Tai F. (2009), *Sukuk et fiducie. L’émission d’obligations islamiques en droit français*, Mémoire de Master 2 Recherche Droit Financier de l’Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, June.
- تقرير الأردن عن التنمية البشرية 2011 ، المشروعات الصغيرة والتنمية البشرية
- Ministry of Planning and International Cooperation (2011), *Jordan Human Development Report 2011. Small Business and Human Development*, available online at http://hdr.undp.org/en/reports/national/arabstates/jordan/Jordan_NHDR_2011.pdf.
- الدراسات الأردنية لسوق لتمويل لأصغر
- Ministry of Planning and International Cooperation (2012) Jordan Microfinance Market Study, May 2012, available online at: <http://www.mop.gov.jo/uploads/Jordan%20Microfinance%20Market%20Study%202012.pdf>.
- المصارف و النظم المالية في العالم العربي
- Molyneux P. and M. Iqbal (2004), *Banking and Financial Systems in the Arab World*, Palgrave Macmillan Studies in Banking and Financial Institutions, Palgrave Macmillan, November.
- اتفاقية القرض المالي بين المغرب و البنك العربي للتنمية لدعم تنمية القطاع المالي في المغرب
- Moroccan Ministry of Finance (2011), “Morocco and the ADB signed a loan agreement to support the financial sector’s development in Morocco”, available online at: http://www.finances.gov.ma/portal/page?_pageid=93,17858042&_dad=portal&_schema=PORTAL&_id=929&lang=En.
- تنمية المشاريع متناهية الصغر و الصغيرة و المتوسطة في الأردن: الطريق لتقاسم الرفاهية
- Nasr, S.and Y. El Abd (2013), “Developing Micro, Small & Medium Enterprises in Jordan: the Route to Shared Prosperity”, *World Bank Quick Notes Series*, n°88, March 2013, available online at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/03/18107373/developing-micro-small-medium-enterprises-jordan-route-shared-prosperity>.
- مواجهة احتياجات المرأة من الثقافة المالية

OECD(2013a), *Addressing women's needs for financial education*, INFE, available online at: http://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/OECD_INFE_women_FinEd2013.pdf.

- النهوض بالاستراتيجيات الوطنية للثقافة المالية

OECD (2013b), *Advancing National Strategies for Financial Education*, A Joint Publication by Russia's G20 Presidency and the OECD, available online at: en.g20russia.ru/load/782248073.

- طرق التمويل المتاحة لرائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

OECD (2013c), *Mode de financement disponibles pour les femmes entrepreneurs dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord*, septembre 2013.

- رواد الأعمال الجدد و المشاريع ذات الأداء العالي في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

OECD/International Development Research Centre (IDRC), Canada (2013), *New Entrepreneurs and High Performance Enterprises in the Middle East and North Africa*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179196-en>.

- تمكين المشروعات الصغيرة و المتوسطة: التنمية الاقتصادية و العالم العربي الجديد

OECD (2012a) *Empowering SMEs: Economic Development and the New Arab World*, Draft Issues Paper, May 2012, available online at: <http://www.oecd.org/mena/investment/Empowering%20women-led%20SMEs.pdf>.

- تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و ريادة الأعمال: لوحة الدرجات لمنظمة التعاون و التنمية الاقتصادية

OECD (2012b) *Financing SMEs and Entrepreneurship: An OECD Scoreboard*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264166769-en>

- السيدات و الأعمال- السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال

(2012c), *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship* OECD Development in the MENA Region, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en>.

- تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية على المشاريع الصغيرة و المتوسطة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

OECD (2011) *The Impact of the Global Economic Crisis on SMEs: the MENA Region*, available at: <http://www.oecd.org/mena/investment/42869189.pdf>.

- الفرص و التحديات في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

O'Sullivan, A., M. Rey and J. Galvez-Mendez, J. (2012) "Opportunities and Challenges in the MENA Region", *The Arab World Competitiveness Report*, available online at: <http://www.oecd.org/mena/49036903.pdf>.

- تبني و قياس جودة خدمة العملاء في البنوك الإسلامية: دراسة حالة في بيت التمويل الكويتي

Othman, A. and L. Owen (2001), "Adopting and Measuring Customer Service Quality (SQ) in Islamic Banks: A case study in Kuwait Finance House", *International Journal of Islamic Financial Services* 3/1, available online at: <http://www.iiibf.org/journals/journal9/abdulqawi.pdf>.

- الوصول للخدمات التمويلية في بلاد المغرب: عرض مقارن عن تقديم خدمات التمويل الأصغر في كل من الجزائر و مصر و المغرب و تونس

Prior, F. and J.Santomá (2007), *Access to Financial Services in the Countries of the Maghreb: Comparative review of the provision of microfinance services in Algeria, Egypt, Morocco and Tunisia*, IESE Business School, University of Navarra, available online at: www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-46-E.pdf.

- التقرير السنوي لبنك القدس لعام 2011

Quds Bank(2011), *Annual Report 2011*, available online at: [www.qudsbank.ps/uploads/File/engli\\$.pdf](http://www.qudsbank.ps/uploads/File/engli$.pdf)

- وضع الإقراض المصرفي للمشروعات الصغيرة و المتوسطة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، نتائج دراسة مشتركة لاتحاد المصارف العربية و البنك الدولي

Rocha R. et al.(2011), *The status of bank lending to SMEs in the Middle East and North Africa region: Results of a joint survey of the Union of Arab Banks and The World Bank*, World Bank, Washington, D.C.

- التغلب على مصاعب تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة في بلاد الشرق الأوسط و شمال أفريقيا و تعزيز الوصول إلى التمويل

Saleem, Q. (2013), *Overcoming Constraints to SME Development in MENA Countries and Enhancing Access to Finance*, IFC, Washington, D.C.

- الارتقاء بحصول المشاريع الصغيرة و المتوسطة للخدمات المالية في العالم النامي

Stein P. et al.(2010), *Scaling-Up SME Access to Financial Services in the Developing World*, IFC, World Bank, Washington, D.C.

- إطلاق النمو من خلال ضمانات الائتمان: نظرة عامة و تحليل للقروض الممنوحة للمشاريع الصغيرة و المتوسطة المملوكة للمرأة

Storm, L. (2013), *Unlocking Growth through Credit Guarantees: An overview analysis of loans to women-owned SMEs*, available online at: <http://wlsme.org/library/unlocking-growth-through-credit-guarantees-overview-analysis-loans-women-owned-smes>.

- إصلاحات القطاع المالي و افاق لتكامل المالي في بلاد المغرب

Tahari A. et al. (2007), *Financial Sector Reforms and Prospects for Financial Integration in Maghreb Countries*, Working Paper WP/07/125, International Monetary Fund, Washington, D.C.

- نصف العالم لا يتعامل مع البنوك

The Financial Access Initiative (FAI) (2009) *Half the World is Unbanked*, FAI, New York.

- مشاركة البنوك مع المشاريع الصغيرة و المتوسطة: علاقة تتعدى الإقراض
- Torre, A de la, et al. (2010), "Bank involvement with SMEs: Beyond relationship lending", *Journal of Banking and Finance*, 34, available online at:
http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/Bank_Involvement_with_SMEs.pdf
- تنمية مشاركة المرأة في ريادة الأعمال و التجارة الاليكترونية في التعاونيات الخضراء في منطقة آسيا و المحيط الهادي
- United Nations (2007), *Developing Women's Entrepreneurship and E-Business in Green Cooperatives in the Asian and Pacific Region*, available online at: www.unescap.org/idd/pubs/st_escap_2468.pdf.
- الاستعداد للنمو: حلول لدعم وصول المشروعات المملوكة للمرأة للتمويل في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
- Vital Voices (2012) *Ready for Growth: Solutions to Increase Access to Finance for Women-Owned Businesses in the Middle East and North Africa*, available online at:
<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/156534804f860a72be27fe0098cb14b9/12316-vv-sme-report.pdf?MOD=AJPERES>.
- تنمية مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في البلاد النامية: ماذا يفسر الفجوة بين الجنسين في ريادة الأعمال و كيف نسدها؟
- Vossenbergh, S. (2013), *Women Entrepreneurship Promotion in Developing Countries: What explains the gender gap in entrepreneurship and how to close it?*, Maastricht School of Management, Working Paper No. 2013/08, March 2013.
- الصناعة المالية في إطار المشهد التنظيمي الجديد
- Wehinger, G. (2011), "The Financial Industry in the New Regulatory Landscape", *OECD Journal: Financial Market Trends*, Vol. 2011/2.
- إنطباعات موظفي القروض بالبنك عن أصحاب الأعمال: دور التوع الاجتماعي
- Wilson, F. et al. (2007), "Bank Loan Officers' Perceptions of Business Owners: The Role of Gender", *British Journal of Management*, Vol. 18.
- تنمية المشروعات متناهية الصغر والصغيرة و المتوسطة في الأردن: الطريق لتقاسم اربلرفاهية
- World Bank (2013a), "Developing micro, small & medium enterprises in Jordan: the route to shared prosperity", *Quick Note Series*, n° 88, March 2013, available online at:
<http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/03/18107373/developing-micro-small-medium-enterprises-jordan-route-shared-prosperity>.
- فتح الأبواب: المساواة بين الجنسين و التنمية في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا
- World Bank (2013b), *Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa*, Washington DC, World Bank. : <http://dx.doi.org/10.1596/978-0-8213-9763-3>.
- المرأة و التمويل: تقرير مرحلي لمجموعة العشرين

World Bank and OECD/INFE (2013), *Women and Finance: Progress Report to the G20*. Available online
at: www.g20.org/load/781680452

- نقاط التفتيش والحواجز: البحث عن سبل العيش في السلطة الفلسطينية الأبعاد الانسانية للانهييار الاقتصادي

World Bank (2010), *Checkpoints and Barriers: Searching for Livelihoods in the West Bank and Gaza Gender Dimensions of Economic Collapse*, World Bank, Washington, D.C.

- من التميز إلى المنافسة: إطلاق نمو يقوده القطاع الخاص في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

World Bank (2009), *From Privilege to Competition: Unlocking Private-Led Growth in the Middle East and North Africa*, World Bank, Washington, D.C.

السيدات و الأعمال 2014

تعزيز دور المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

الملخص التنفيذي

التوصيات الرئيسية

الفصل الأول: عدم المساواة بين الجنسين وريادة الأعمال: صورة إحصائية لمنطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

الفصل الثاني: توفر الحاضنات والخدمات الداعمة لتنمية المشروعات والحاضنات لرائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

الفصل الثالث: التوسع في خيارات التمويل للمشروعات التي تقودها المرأة في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

برجاء مراجعة هذا العمل على الانترنت:

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264183704-en>

هذا العمل نشر في مكتبة الـ OECD الالكترونية، و التي تجمع كل الكتب، المنشورات الدورية والإحصاءات.

للمزيد من المعلومات برجاء زيارة: www.oecd-ilibrary.org