القطاع الخاص كمحفز لتأمين الحلول الإبداعية

العوائق أمام مشاركة المرأة في القوة العاملة وريادة الأعمال

لا يزال مستوى مساهمة المرأة في الاقتصاد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أدنى من المستويات العالمية وذلك بسبب قلة مشاركتها في ريادة الأعمال والعمالة والإدارة في الشركات. ويقف العديد من الأسباب المتجذّرة والمعقدة وراء هذه الفجوات الاقتصادية العميقة بين الجنسين.

ريادة الأعمال:

هنالك فجوة شاسعة بين وصول الرجال والنساء إلى الأصول ومراكز اتخاذ القرارات في الشركات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. تشارك النساء في ملكية 23%[1] فقط من الشركات فيما لا يتمتعن بغالبية الملكية إلا في 4% من الشركات الرسمية. أضف إلى ذلك أن مجموعة صغيرة جداً من النساء اللواتي يملكن شركات يؤدين أدواراً أساسية في صناعة القرارات. في دول المشرق[2] تتولى النساء إدارة 3% من الشركات الرسمية مقارنة بـ5% في أرجاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا و19% كمعدل عالمي. مقابل كل أنثى رائدة في مجال الأعمال في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، هناك 6 نساء راغبات في تأسيس مشروع عمل، إلا أنهن لا يفعلن، وهذا أدنى بكثير من المعدل العالمي حيث 35% من الشركات ذات ملكية مشتركة وحيث تملك النساء الغالبية في 16% من هذه الشركات. وتبقى الفجوات بين الجنسين في مجال ريادة الأعمال قائمة بسبب ما يلي:

التمويل:
غالباً ما تعتبر المصارف ومؤسسات الاستثمار أن إقراض النساء أو رائدات الاعمال يحمل مخاطر ائتمانية عالية وذلك كونهن في معظم الأحيان لا يستطعن تأمين ضمانة مقبولة من المصارف للقروض الممنوحة بسبب ملكيتهن المحدودة للأصول. ويرى العديد من المصارف والمستثمرين أيضاً أن الدراية المالية والمهارة العملية أدنى مستوى لدى النساء.

الكفاءة:
على الرغم من تقدم النساء العلمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، تبقى الاحتمالات ضئيلة بأن يحظين بالخبرة المهنية والعملية والمعرفة التكنولوجية والمهارات الإدارية الضرورية لإطلاق مشروع وتشغيله وتطويره. كما أن قدرتهن على الوصول إلى التكنولوجيا ليست عالية.

الربط الشبكي والأسواق:
بما أن النساء يواجهن البعد الجغرافي عن سوق العمل، فإن العديد من القيود على الحركة قد تعيق سبيلهن. ويمكن أن تتمثل هذه القيود بالمعايير الثقافية أو خيارات النقل غير المناسبة أو غير الآمنة المتاحة للنساء.

الإطار القانوني:
يأتي العديد من هذه القيود الشاملة كنتيجة مباشرة للضوابط القانونية حيث يجب على المرأة في بعض الدول الحصول على إذن الذكر الوصيّ عليها للحصول على ائتمان أو الإنضمام إلى المؤسسات.

العمالة:

على الرغم من تقدمهن العلمي، فإن 20% فقط من النساء اللواتي بلغن العمر الملائم للعمل يعملن بالفعل أو ما يعادل امرأة من أصل 5 نساء[3] مقارنة مع 70% من الرجال[4] في دول المشرق. ويُقارن ذلك مثلاً مع عمالة أكثر من نصف النساء في دول الاتحاد الأوروبي. تشكل النساء نسبة 13% فقط من القوة العاملة الرسمية بدوام كامل في دول المشرق، مقارنة بـ19%[5] في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا و33% كمعدل عالمي. وتتركز العمالة النسائية في القطاعات غير الرسمية أو ذات الأجور الأدنى كما أن تمثيلهن دون المستوى في المناصب العليا.

فعلى سبيل المثال، تصل النساء إلى مناصب عليا إدارية تنفيذية في 3% فقط من الشركات الرسمية في دول المشرق مقارنة بـ5% في أرجاء الشرق الأوسط وشمال أفريقيا و١٩٪ كمعدل عالمي.

WORLD BANK GROUP
THE WORLD BANK IBRD • IDA
IFC International Finance Corporation
Canada
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Confederation
Federal Department of Economic Affairs, Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO

يمكن تصنيف بعض القيود التي تعترض مشاركة المرأة في سوق العمل كالتالي:

العائلة ورعاية الأولاد:
عندما ترزق المرأة بالأولاد في منطقة المشرق ، يصبح دخولها إلى سوق العمل أو بقاءها فيه أكثر صعوبة بما أن تأمين الرعاية للأولاد بطريقة جيدة وآمنة ومقبولة مادياً أمر نادر.

الحركة والسلامة:
حين تحتاج المرأة إلى التنقل إلى مكان عملها، فإن المعايير الثقافية في المنطقة أو وسائل النقل غير الملائمة أو غير الآمنة قد تحد من قدرتها على الحركة وتعيقها. كما أن أموراً أخرى قد تثنيها عن العمل كالبيئة غير الآمنة، الفعلية أو المتصورة مثلاً التحرش الجنسي، التنمر.

الكفاءة:
مع أن النساء في المنطقة يبلغن مستوى عالياً من التحصيل العلمي، إلا أنهن قد لا يتمتعن بالمهارات الملائمة لأرباب العمل، نظراً للتقسيم الجندري في المناطق التي شملتها الدراسة. والنساء اللواتي يطمحن إلى أدوار رفيعة، قد يفتقرن إلى الخبرة القيادية الضرورية والمهارات الشخصية المتعلقة بها.

الإطار القانوني:
فتقرن إلى الخبرة القيادية الضرورية والمهارات الشخصية المتعلقة بها. الإطار القانوني قد تساهم الضوابط القانونية أيضاً في دول المشرق في إبعاد النساء عن سوق العمل. فعدة دول في المنطقة على سبيل المثال تفرض قيوداً على القطاعات التي يمكن للمرأة العمل فيها وساعات عملها.

نماذج العمل التي تمكّن المرأة هي نماذج منطقية، فما أسباب ذلك؟

يؤدي القطاع الخاص دوراً بغاية الأهمية للمساعدة في تقليص الفجوات بين الجنسين، لما له من دور أساسي في خلق فرص العمل. وبما أن المرأة تشكل مورداً اقتصادياً لا تتم الاستفادة منه بالقدر اللازم، فإن زيادة مشاركتها الاقتصادية قد تساهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي في المنطقة. ويتحقق ذلك عبر تعزيز الإنتاجية والتنافس ونمو مؤسسات الأعمال والمصارف في المنطقة.

ردم النقص في المهارات وتعزيزها عبر الاستفادة من المواهب النسائية

يُقدر بشكل عام أن حوالى 400 ألف شاب يلتحقون بسوق العمل في لبنان والأردن والعراق كل عام. ويعد معدل بطالة الشباب في هذه الدول مرتفع جداً لا سيما بين النساء الذكور (22%[6]، الإناث 36%[7]). إلا أن اعداداً كبيرة من الوظائف الشاغرة في القطاع الخاص لا تجد من يشغلها سنوياً. لذلك فإن توظيف النساء قد يساعد في تعزيز المهارات وتحقيق الاستقرار في القوة العاملة وتحسين الأداء في مجال الاعمال.

الدخول إلى أسواق جديدة عبر الاستفادة من قطاع المرأة المقترضة غير المستثمَر

إن 55% من المؤسسات البالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة المملوكة من نساء لا تستطيع الحصول على القروض الائتمانية، كما أن 63% من المؤسسات الرسمية الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تملكها النساء لا تحظى بالخدمات المصرفية الكافية بسبب المواقف المنحازة للمصارف والمتعلقة بقدراتهن وبالمخاطر المحتملة. يُترجم ذلك بطلبات قروض تُقدّر بـ50 مليار دولار سنويا[8] للشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وبـ72 مليار دولار سنويا[9] للشركات البالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة الجحم التي تملكها النساء في المنطقة ذاتها. عندما تموّل المؤسسات المالية هذا النوع من الشركات وعميلات التجزئة فإن الفائدة تعود على الجميع.

بعض الأمثلة على نماذج الأعمال المبتكرة والحيوية التي تساهم في تمكين النساء

استفاد بعض الشركات في دول المشرق من المكاسب المرتبطة بنماذج الأعمال التي تعزز من دور النساء كمحفز اقتصادي وتتيح تمكينها. وفي ما يلي بعض الأمثلة على ذلك:

الحفاظ على العمال عبر توفير رعاية الأولاد على عاتق رب العمل: شركة ماس كريدا Mas Kreeda[10]

ماس كريدا الصافي هي ذراع التصنيع الأردنية لشركة ماس كريدا، وهي بدورها وحدة الملابس الرياضية لدى ماس هولدينغز. لدي الشركة مصنع في مدينة مادبا يوظف 406 عامل غالبيتهم من النساء (92%). تتكوّن نسبة 18% من القوة العاملة النسائية في المصنع من الأمهات. يشكل الغياب وتبديل النساء العاملات بفعل المعايير الثقافية المتعلقة بدور المرأة داخل المنزل وخارجه أحد أبرز تحديات الموارد البشرية بالنسبة إلى المصنع. لمعالجة هذه المسألة وخدمة أولاد الأمهات العاملات في مصنع ماس كريدا الصافي في مادبا، يؤمن مركز حضانة الأولاد في الموقع رعاية مجانية عالية الجودة بالإضافة إلى توفير ردهة خاصة بالأمهات المرضعات.

إلى جانب الالتزام بالقانون الأردني المتعلق بإجازة الأمومة، اعتمدت الشركة مجموعة من السياسات المؤاتية للعائلات:

مركز حضانة الأولاد داخل المصنع: يهتم مركز حضانة الأولاد بـ36 ولداً وأماً ويوظف 5 محترفين في مجال الرعاية.
الدعم للأمهات المرضعات: يقدم المركز للأمهات فسحة نظيفة وخاصة لإرضاع أطفالهن في المصنع.
الخدمات الصحية: توظف الشركة طبيباً وممرضتين يتواجدون في الموقع يومياً ، لتأمين العناية الأساسية والكشف على الموظفين والأولاد الموجودين في الحضانة.
النقل: تؤمن الشركة أيضاً خدمة نقل جميع العمال من وإلى المصنع مجاناً ويشمل النقل الأولاد المسجلين في الحضانة.

مع أن المبادرة ما زالت حديثة، إلا أن النتائج أظهرت أثراً على العمل. قبل إنشاء مركز الحضانة، بلغت فاعلية المصنع 36% في آذار/مارس 2017 وارتفعت النسبة إلى 41% في آب/أغسطس 2017[11] بعد إنشاء المركز. لا شك في أن العلاقة بين الأمرين واضحة حتى لو كانت هناك حاجة إلى بحث إضافي لاستكشاف باقي الأسباب. تتوقع الشركة أن تزداد هذه الأرباح مع مرور الوقت ما يعزز التقدم نحو تحقيق أهدافها المتعلقة بالإنتاج والنمو بالإضافة إلى تعزيز موقعها "كخيار التوظيف الأول" بالنسبة إلى النساء الأردنيات الراغبات في دخول سوق العمل.

بلوغ مقترضين جدد عبر خدمات مالية إلى النساء: البنك اللبناني للتجارة (بي إل سي)

في العام 2012، أطلق البنك اللبناني للتجارة بالتعاون مع برنامج الخدمات المصرفية للنساء **(BOW Banking on Women)** التابع لمؤسسة التمويل الدولية مبادرة تمكين المرأة **(WE Initiative)**. في إطار هذه المبادرة، تم إجراء بحث حول الفجوات المتعلقة بوصول النساء إلى التمويل وتم تقديم اقتراح تقديم مجموعة منتجات وخدمات تهدف إلى توفير الخدمات المالية وغير المالية للنساء في لبنان.

كشفت المبادرة أن إقراض النساء رائدات الأعمال يعزز الربح ويولّد النمو ويؤدي إلى تحديث الخدمات. وقد أنتجت مبادرة البنك اللبناني للتجارة (BLC's WE Initiative) ما يلي:
فهم العملاء: أدى البحث الذي أجراه المصرف إلى نتائج مفاجئة: عبرت النساء عن شعورهن بقلة الاحترام وبعدم الثقة بالمصارف. على الرغم من رضاهن بشكل كبير عن منتجات البنك اللبناني للتجارة القائمة، إلا أنهن أبدين الرغبة في الحصول على دعم أفضل ومنتجات أكثر ملائمة لهن. وقد ساعد هذا الإدراك البنك اللبناني للتجارة على تصميم المنتجات والخدمات ذات الأهداف المحددة وإطلاقها.
تحديث الخدمة: جرى منح القروض الخالية من الضمانات مع مجموعة واسعة من الخدمات غير المالية (جوائز المبدعين اللبنانيين، التدريب على المهارات في الأعمال، المناسبات الهادفة للتعارف والتواصل، بوابة إلكترونية مع معلومات عن النساء رائدات الاعمال) مما ساهم في إرساء معيار جديد للخدمات المصرفية في لبنان.
نمو السوق: بين نهاية 2011 ونهاية تشرين الثاني/نوفمبر 2018، ارتفع عدد النساء مالكات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم المقترضات بنسبة 66% مقارنة بمعدل نمو بلغ ٣٤٪ في مجمل عدد المقترضين من البنك اللبناني للتجارة من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وارتفعت محفظة حسابات القروض القائمة المقدمة من المصرف إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من النساء بنسبة 54%. خلال الفترة ذاتها، ازدادت محفظة حسابات إيداع النساء بنسبة 77% مقارنة بإجمالي إيداعات المصرف التي ازدادت 31% .
زيادة الأرباح: تخطى معدل النمو السنوي وعائدات الأصول لهذه المبادرة ما تم تسجيله في قطاع الذكور بشكل ثابت.
التخفيف من المخاطر: أثبتت النساء أنهن مقترضات جديرات بالثقة وسجّل معدل القروض المتعسّرة الممنوحة من المصرف للنساء نسبة 4،7%، وهو أدنى بكثير من معدل المصرف الإجمالي.
العمالة المتنوعة والماهرة: ارتفع عدد النساء الموظفات في البنك اللبناني للتجارة من 47 إلى 51%. كانت تلك استراتيجية متعمدة متعلقة بالموارد البشرية وقد اعتمدها المصرف كجزء من جهود التنوع والإشراك في إطار المحور الداخلي لمبادرة تمكين المرأة ليصبح "الخيار الأول لتوظيف النساء" في لبنان.

أمثلة عامة على نماذج العمل المبدعة لتمكين النساء

التنمية عبر نماذج عمل معطِّلة في الاقتصاد التشاركي: أوبر (UBER)

عمدت مؤسسة التمويل الدولية في تقريرها بعنوان "الدفع نحو المساواة: النساء، خدمات الأجرة عبر الإنترنت والاقتصاد التشاركي"، إلى الجمع بين بيانات من شركة أوبر للتكنولوجيا التي تقدم خدمات الأجرة عبر الإنترنت واستطلاعات شملت أكثر من 11 ألف سائق وراكب في أرجاء 6 دول، لا سيما في الأسواق الحديثة.

وقد خلصت إلى استنتاجات هائلة:

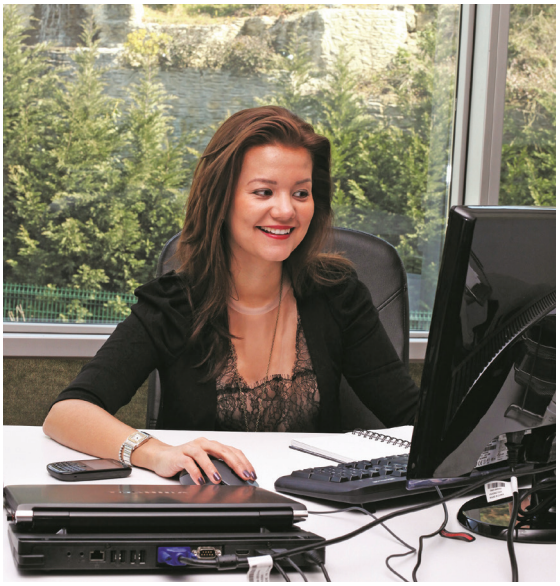
السائقات: إن جذب المزيد من النساء للعمل كسائقات والحفاظ عليهن يساهم في مواجهة القضايا المتعلقة بالأمن والسلامة: تذكر 64% من النساء السلامة كأحد الأسباب التي تحول دون تقدم المزيد منهن للقيادة. سيؤدي تخطي هذه التحديات إلى النمو في هذه السوق بفعل زيادة عدد السائقين المتوافرين والقدرة على تلبية طلبات الركاب بتأمين المزيد من السائقات في الأوان ذاته.

النساء المستخدمات لخدمة أوبر: تمثل النساء أكثر من 40% من الركاب كمعدل عام في أرجاء الدول الست[12]. إلا أن أنماط الاستخدام تختلف بين الرجال والنساء بشكل واضح. فعلى سبيل المثال، تلجأ النساء إلى خيارات الأجرة عبر الإنترنت المنخفضة الكلفة مثل أوبربول أكثر من الرجال ويقمن برحلات أكثر إنما أقصر إلى وجهات مختلفة. الأهم من ذلك أنهن يستفدن على الأرجح من إمكانية الحركة الإضافية فأقل من ربع النساء اللواتي شملهن الاستطلاع ذكرن أن وسيلة النقل هذه تُشعرهن باستقلالية أكبر مقارنة بنسبة 18% من الرجال. والنسبة ذاتها تقريباً اعتبرت أن خدمات الأجرة عبر الإنترنت تتيح لهن بلوغ مواقع لم يكن بوسعهن الوصول إليها سابقاً.

الفرص والعوائق: تختلف النظرة إلى النساء كسائقات وراكبات اختلافاً كبيراً بين الدول. ففي المكسيك مثلاً حيث تشكل النساء أعلى نسبة بين السائقين في الأسواق التي شملتها الدراسة، تبيّن أنهن يتمتعن بالدعم على أعلى المستويات نسبياً. في المقابل، يقول أكثر من نصف السائقين الرجال في إندونيسيا إنهم لن يشعروا بالرضى في حال تقدمت النساء في عائلاتهم بطلبات للقيادة.

حماية أصول النساء عبر حلول التأمين : شركة أكسا للتأمين (AXA insurance)

تميل النساء إلى زيادة دخلهن والسيطرة بشكل أفضل على أصولهن، إلا أن قدرة النساء على التخفيف من المخاطر المالية عليهن وعلى عائلاتهن وأصولهن تبقى منخفضة. يمكن أن يقوم قطاع التأمين بدور هام في معالجة هذه الفجوة وتحقيق مبالغ تصل إلى 1.7 تريليون دولار من النساء وحدهن بحلول العام 2030. لذا أطلقت شركة أكسا للتأمين مبادرة "النساء في التأمين" في العديد من أسواقها الأساسية. في هذا الإطار، أنشأت أكسا مانسار، وهي شركة تابعة لأكسا في نيجيريا، منتجاً يستهدف بشكل خاص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم المملوكة من النساء لحماية أعمالهن مع باقة من التغطية تشمل أخطار الحريق والسرقة بالإضافة إلى صندوق سوق نقدي يتيح لهن الحصول على التمويل الإضافي لتنمية أعمالهن. على النحو ذاته، تعمد شركة أكسا سيغورتا، وهي شركة تابعة لأكسا في تركيا، إلى تقديم خطة لرائدات الأعمال لتوفير خدمات التأمين لهن ولمؤسساتهن الصغيرة والمتوسطة الحجم في حال السرقة وتعطّل المعدات. كما تؤمن الخطة خدمات مثل الاستشارات المعلوماتية والقانونية وكذلك خدمة تراعي التوازن الحياتي في العائلة بحيث يتم تدبير جليسة أولاد عند بروز أي طارئ يتعلق بالعمل.



1. في حال عدم الإشارة إلى أي مرجع آخر فإن البيانات في قسم ريادة الأعمال مأخوذة عن تقرير استقصاء المؤسسات للبنك الدولي (أحدث سنة متوافرة). www.enterprisesurveys.org
2. يشير تعبير دول المشرق في هذه الوثيقة إلى العراق والأردن ولبنان
3. مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي. أحدث سنة متوافرة data.worldbank.org
4. مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي. أحدث سنة متوافرة data.worldbank.org
5. في حال عدم الإشارة إلى أي مرجع آخر فإن البيانات في ما تبقى من قسم العمالة مأخوذة عن تقرير استقصاء المؤسسات للبنك الدولي (أحدث سنة متوافرة) www.enterprisesurveys.org
6. مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي. أحدث سنة متوافرة data.worldbank.org
7. مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي. أحدث سنة متوافرة data.worldbank.org
8. المصدر: قاعدة بيانات مؤسسة التمويل الدولية، تقرير استقصاء المؤسسات للبنك الدولي
9. المصدر:قاعدة بيانات مؤسسة التمويل الدولية، تقرير استقصاء المؤسسات للبنك الدولي
10. للمزيد من المعلومات زوروا موقع www.masholdings.com
11. الاهتمام برعاية الأولاد، مثل الرعاية على عاتق رب العمل: ماس كريدا الصافي مادبا
12. تمت تغطية هذا الجزء في دراسة بعنوان «الدفع نحو المساواة: النساء، خدمات الأجرة عبر الإنترنت والاقتصاد التشاركي»