الأمم المتحدة

E

Distr.
LIMITED

E/ESCWA/SDD/2011/WG.3/Report
16 May 2011
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

المجـــلس
الاقتصـــادي والاجتمـــاعي

**اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)**

# تقريـر

## ورشة العمل الإقليمية حول سياسات سوق العمل:
## النشاط الاقتصادي غير الرسمي في منطقة الإسكوا
## بيروت، 23 آذار/مارس 2011

**موجـز**

نظمت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) ورشة عمل إقليمية حول سياسات سوق العمل، ركزت على العمل في القطاع غير الرسمي وتطوير المهارات، وعقدت في بيت الأمم المتحدة في بيروت في 23 آذار/مارس 2011.

وجاءت ورشة العمل بعد انعقاد اجتماع لفريق الخبراء في 22 آذار/مارس 2011 حول البيانات عن سوق العمل وسياسات سوق العمل ناقش فيه المشاركون مفهوم النشاط الاقتصادي غير الرسمي والقضايا ذات الصلة وطرق وضع السياسات في هذا المجال، واطلعوا على نُهج القياس وعلى مثال عن برنامج لتطوير مهارات العاملين في القطاع غير الرسمي الذين حصّلوا مستوى معيناً من التعليم.

ويستعرض هذا التقرير أبرز القضايا التي عرضها المشاركون في النقاشات والتوصيات التي توصلوا إليها لمعالجة التحديات التي تواجه جمع البيانات عن أسواق العمل في منطقة الإسكوا وإعداد السياسات بشأنها في المجالات التالية: تحسين جمع البيانات والمعلومات عن أسواق العمل؛ إدارة سياسات سوق العمل؛ وضع نُهج متكاملة للسياسات والبرامج؛ مواءمة التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل.

**المحتويات**


| | الفقرات | الصفحة |
|---|---|---|
| مقدمة ..... | 3-1 | 3 |
| الفصل | | |
| **أولاً- التوصيات** ..... | 8-4 | 3 |
| **ثانياً- موجز للعروض والنقاشات** ..... | 15-9 | 4 |
| ألف- القطاع غير الرسمي: المفاهيم والقضايا ومشاكل القياس والنهج ..... | 10-9 | 4 |
| باء- القطاع غير الرسمي: نهج السياسة العامة وملاءمة المهارات مع متطلبات العمل ..... | 15-11 | 6 |
| **ثالثاً- تنظيم ورشة العمل** ..... | 18-16 | 8 |
| ألف- المكان والزمان ..... | 16 | 8 |
| باء- المشاركون ..... | 17 | 8 |
| جيم- جدول الأعمال ..... | 18 | 8 |
| المرفق- قائمة المشاركين ..... | | 9 |

## مقدمـة

1- نظم قسم السياسة الاجتماعية التابع لشعبة التنمية الاجتماعية في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) ورشة عمل إقليمية حول سياسات سوق العمل، ركزت على النشاط الاقتصادي غير الرسمي وتطوير المهارات، وعُقدت في بيت الأمم المتحدة في بيروت، في 23 آذار/مارس 2011. ومن بين المشاركين في ورشة العمل، المسؤولون عن التنسيق الذين عينتهم البلدان الأعضاء للتعاون مع الإسكوا في المسائل المتعلقة ببيانات سوق العمل وسياساته.

2- وجاءت ورشة العمل بعد انعقاد اجتماع لفريق الخبراء في 22 آذار/مارس 2011، ناقش ما تواجهه البلدان الأعضاء في الإسكوا من تحديات ذات صلة ببيانات سوق العمل وسياساته. ولأن شريحة كبيرة من اليد العاملة في منطقة الإسكوا تعمل في القطاع غير الرسمي وهي الشريحة الأضعف في المجتمع، كان لا بد من أن تناقش القضايا ذات الصلة بقياس العمالة غير الرسمية والسياسات والتدخلات بمزيد من التفاصيل.

3- والمعلومات المتوفرة عن القطاع غير الرسمي قليلة، مما يصعب وضع سياسات لمعالجة النشاط الاقتصادي غير الرسمي. وبسبب النقص في البيانات، تبرز الحاجة إلى مناقشة التحديات التي تواجه عملية قياس القطاع غير الرسمي ونهج السياسات المتعلقة به. ووفرت ورشة العمل منتدى لمناقشة مفهوم النشاط الاقتصادي غير الرسمي والقضايا المتعلقة به، وإعطاء لمحة شاملة عن نهج القياس، وعرض نُهج وضع السياسات، بالإضافة إلى عرض نموذج لبرنامج تطوير مهارات العاملين في القطاع غير الرسمي الذين حصّلوا مستوى معيناً من التعليم.

## أولاً- التوصيات

4- بعد انعقاد اجتماع فريق الخبراء وورشة العمل، صدرت مجموعة من التوصيات الهادفة إلى معالجة التحديات التي تواجه سوق العمل في منطقة الإسكوا على صعيدي جمع البيانات ووضع السياسات. ويمكن تصنيف التوصيات في أربعة مجالات هي: (أ) تحسين جمع البيانات والمعلومات عن أسواق العمل؛ (ب) إدارة سياسة سوق العمل؛ (ج) وضع نُهج متكاملة للسياسات والبرامج؛ (د) مواءمة التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل.

5- ويحتاج صانعو السياسات إلى بيانات صحيحة وشاملة عن تحديات سوق العمل تصدر بانتظام ويمكن الوثوق بها ومقارنتها، للاسترشاد بها في القيام بالتدخلات المناسبة. ومما لا شك فيه أن الحاجة إلى هذه البيانات هي أكبر فيما يتعلق بالقطاع غير الرسمي، الذي يتضمن عادةً الفئات الأشد فقراً وضعفاً في المجتمع، والتي تكون بأمس الحاجة إلى الحماية الاجتماعية. والبيانات المتوفرة عن هذا القطاع نادرة، لأن المعلومات لا تجمع عن طريق المسوح العادية أو البيانات الإدارية. من هنا الحاجة إلى تصنيف البيانات حسب نوع الجنس، ومستوى التعليم، والتوزيع الجغرافي، والقطاع، والمهن لإبراز الفوارق البسيطة التي تغني البيانات، وتسليط الضوء على المجموعات التي تتأثر أكثر من غيرها. وينبغي أن تكون البيانات متاحة وأن توزع على أصحاب المصلحة الأساسيين.

6- ومن شأن بناء قدرات وزارات العمل على تحسين الإدارة والتنظيم أن يسهل رصد تطبيق وإنفاذ قوانين العمل وسياساته. ونظراً إلى أن قوانين العمل لا تسري على القطاع غير الرسمي، ينبغي وضع تشريع لحماية العاملين فيه وتخصيصهم بسياسات ومبادرات.

7- ولأن العمل قضية اجتماعية تتأثر بسياسات قطاعات عدة، توصى الوزارات والمراكز الوطنية المعنية بالعمل والشؤون الاجتماعية والتعليم والهجرة والاقتصاد، والمكاتب الإحصائية بالتنسيق والتعاون فيما بينها. وعلى النقابات العمالية أن تتحمل قدراً أكبر من المسؤولية لصالح العاملين في القطاع غير الرسمي. كما ينبغي تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص لضمان تحسين التنسيق فيما يتعلق بشؤون العاملين في القطاع غير الرسمي. ويوصى في هذا الإطار بتحسين رصد وتقييم سياسات العمل وبرامجه لقياس تأثير البرامج وتحسينه.

8- وهناك حاجة متزايدة إلى تنسيق ومواءمة نظم التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل. وينبغي تنويع المناهج الدراسية وتكييفها مع احتياجات البلدان وسياقاتها. ومن النُهج التي يمكنها دعم القطاع غير الرسمي نَهج بناء المهارات ومواءمتها مع الاحتياجات، الذي يقلل الضعف الذي يعاني منه الأفراد ويشجع النمو الاقتصادي.

## ثانياً- موجز للعروض والنقاشات

### ألف- القطاع غير الرسمي: المفاهيم والقضايا ومشاكل القياس والنُهج

9- افتتحت السيدة جيزيلا نووك، رئيسة قسم السياسة الاجتماعية التابع لشعبة التنمية الاجتماعية في الإسكوا ورشة العمل بعرض المفاهيم والقضايا المتعلقة بالقطاع غير الرسمي. وأشارت إلى أن التنمية تقاس عادةً بمستوى الناتج المحلي الإجمالي، أو مستوى الدخل، أو الحماية الاجتماعية. والعمالة غير الرسمية تطرح إشكالية فيما يتعلق بجميع هذه المؤشرات. فالقطاع غير الرسمي ليس منتجاً بما فيه الكفاية، ومداخيله منخفضة والعاملون فيه غير مشمولين بنظم الحماية الاجتماعية. وبالتالي، يطرح النشاط الاقتصادي غير الرسمي تحديات ذات طابع اقتصادي واجتماعي. من منظار اقتصادي، إن تدني الإنتاجية التي تولد مداخيل منخفضة في القطاع غير الرسمي، يحول دون الاستثمار ويعود على الدولة بإيرادات ضرائب ضئيلة جداً إذا ما وُجدت. ومن منظار الحماية الاجتماعية، تُعتبر العمالة غير الرسمية مرادفة للعمالة الهشة ولمصيدة الفقر. ولحجم القطاع غير الرسمي دلالة على النمو الاقتصادي. فغالباً ما يقال في القطاع غير الرسمي إنه يمتص الصدمات: فعندما يضعف الاقتصاد ويخسر الأفراد عملهم، يلجأون إلى العمل في القطاع غير الرسمي. وقبل النظر في النشاط الاقتصادي غير الرسمي، لا بد من توفير المزيد من المعلومات عن حجم هذا القطاع. ولأن البيانات عن القطاع غير الرسمي لا تستقى من التعدادات أو مسوح القوة العاملة أو من البيانات الإدارية، تعتمد التقديرات على التعاريف المستخدمة. ووفقاً لبعض التقديرات، فإن 60 في المائة من اليد العاملة على مستوى العالم تعمل في القطاع غير الرسمي[1]. وفي حال استخدام عدد العاملين لحسابهم الخاص وأفراد الأسر المساهمون في عملها كمؤشر غير مباشر، توازي نسبة العاملين في القطاع غير الرسمي في غربي آسيا 30 في المائة من مجموع السكان العاملين (وهي نسبة مشابهة لنسب العمل في القطاع غير الرسمي في أمريكا اللاتينية)[2]. ويرى البعض ضرورة عدم شمل العاملين في القطاع الزراعي عند حساب تقديرات العمالة غير الرسمية، لأن العديد من النشاطات الزراعية غير مسجل بشكل رسمي. ومن خلال استخدام هذا النهج لتقدير مستوى النشاط الاقتصادي غير الرسمي، تشير البيانات إلى أن العمالة غير الرسمية في الفترة 2000-2007 شكلت 50 في المائة من مجموع العمالة خارج القطاع الزراعي في لبنان واليمن، و45 في المائة تقريباً في

(1) Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Development Centre, *Is Informal Normal? Messages, Figures and Data*, available from http://www.oecd.org/document/58/0,3746,en_2649_33935_42519546_1_1_1_1,00.html.

(2) International Labour Organization and World Trade Organization, *Globalization and Informal Jobs in Developing Countries* (Switzerland: WTO Secretariat, 2009), p. 26.

فلسطين ومصر، و30 في المائة في الجمهورية العربية السورية[3]. ومن النُهج الأخرى التي تقيس النشاط الاقتصادي غير الرسمي قياس "الاقتصاد الخفي" الذي يمكن تعريفه بالسلع والخدمات المنتجة والمتبادلة في السوق والتي لا تظهر في التقديرات الرسمية للناتج المحلي الإجمالي. وعلى ضوء ما تقدم، يتبين أن الخبراء لم يتفقوا بعد على نهج تحديد النشاط الاقتصادي غير الرسمي وقياسه.

10- وعرض السيد جيوفاني سافيو، رئيس قسم الإحصاءات الاقتصادية في شعبة الإحصاءات في الإسكوا التحديات التي تواجه عملية قياس النشاط الاقتصادي غير الرسمي وعرض بعض نُهج القياس. وشدد على أن الهدف المنشود من جمع بيانات دقيقة هو تسهيل تحليل البيانات التي تستند إليها عملية صنع السياسات. وأكد في هذا الإطار أهمية جمع البيانات المتعلقة بالقطاع غير الرسمي ونشرها، وتعزيز قدرات أصحاب المصلحة على جمع البيانات وتحليلها ونشرها بالاستناد إلى المعايير والطرق الدولية. وبشكلٍ عام، لا يمكن التعويل على البيانات المتعلقة بالنشاط الاقتصادي غير الرسمي لأن المعلومات عنه غير شاملة. كما أن البيانات المحدودة المتوفرة عنه غير قابلة للمقارنة ببيانات البلدان الأخرى، ولا تكفي لتحليل التوجهات داخل حدود البلد الواحد. ولزيادة قابلية البيانات للمقارنة، اتفق المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء الإحصاءات العمالية في عام 1993 على تعريف للعمل في القطاع غير الرسمي وتحديد خصائصه. ودعا السيد سافيو إلى جمع المزيد من البيانات التي يمكن التعويل عليها، من خلال إجراء مسح يتألف من مرحلتين ويسمى "مسح 1-2". في المرحلة الأولى تجمع البيانات من خلال مسح للأسر المعيشية، تحدد من خلاله العينة التي ستستخدم في المرحلة الثانية. وتتضمن المرحلة الثانية مسحاً للمشاريع الأسرية. ومن مزايا هذه المنهجية أنها توفر بيانات عن العمالة غير الرسمية لجميع المجالات والقطاعات، بالاستناد إلى استراتيجية موحدة.

**النقاط التي طرحها المشاركون**

(أ) يحتاج النشاط الاقتصادي غير الرسمي إلى المزيد من الدراسة في المنطقة، ويمكن مقاربته من زوايا متعددة. فالبيانات المتوفرة عنه يمكن أن تستخدم في تصميم التدخلات المتنوعة ذات الأهداف المختلفة. والتدخلات يمكن أن تهدف إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي أو جمع ضرائب للدولة. كما يمكن تصميم تدخلات لغرض زيادة الحماية الاجتماعية. فنهج قياس النشاط الاقتصادي غير الرسمي يعتمد إذاً على الهدف المنشود من استخدام البيانات؛

(ب) تفتقر منطقة الإسكوا إلى منهجية مشتركة وموحدة ومتفق عليها لقياس القطاع غير الرسمي. وما من تعريف موحد لماهية العمل في القطاع غير الرسمي. ولا بد من الاتفاق على تحديدٍ للنشاط الاقتصادي غير الرسمي وخصائصه ينطبق على المنطقة العربية؛

(ج) ينبغي إجراء مسوح منفصلة لجمع معلومات عن النشاط الاقتصادي غير الرسمي نظراً إلى عدم توفر سجلات تجارية وقوائم بالنشاطات التي يمكن أن تكون غير رسمية في المنطقة. أما إضافة أسئلة عن العمالة إلى التعداد فتضعف هدفه، ولا سيما أن الغاية منه تنحصر في تعداد السكان؛

(د) تمنح وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن رخصاً لثلاثين مهنة تتم مزاولتها من المنزل، لمساعدة أصحابها على تسويق خدماتهم ومنتجاتهم. وتساعد عملية منح الرخص هذه في تعداد العاملين غير الرسميين؛

(3) OECD, Development Centre, *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries* (Paris: OECD, 2009), pp. 34-35.

(هـ) في وجود الكثير من الفجوات في البيانات المتوفرة عن العمالة غير الرسمية، تبذل البلدان جهداً كبيراً للتوصل إلى أرقام في هذا المجال. وعلى سبيل المثال، تجري وزارة القوى العاملة والهجرة في مصر مسحاً في 12 محافظة بيّن التعداد أنها تتضمن المستويات العليا من العمالة غير الرسمية. ويطغى عنصرا النساء والأطفال على عدد العاملين في القطاع غير الرسمي في هذه المحافظات. وللاستجابة إلى هذا الواقع، يعمل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بالشراكة مع الجامعة الأمريكية في القاهرة مع وزارة القوى العاملة والهجرة على تمكين المرأة في هذه المحافظات؛

(و) ويعتبر عدم تخصيص الموارد الكافية لإجراء مسوح على المستوى الوطني العائق الأكبر الذي يواجه جمع البيانات عن القطاعات غير الرسمية في مصر؛

(ز) وفيما يتعلق بإجراء المسوح، يُعتبر كسب ثقة المشاركين فيها أمراً جوهرياً كي يجيبوا بصدق على الأسئلة. ويجب أن يفهم هؤلاء أن الهدف منها هو مساعدة العاملين في القطاع غير الرسمي وليس رصد حالات المخالفة أو التهرب من دفع الضرائب؛

(ح) وينبغي تصنيف البيانات المتعلقة بالأفراد العاملين في القطاع غير الرسمي بحسب المستوى العلمي، ونوع الجنس، والسن وغيرها من الفئات. وأفاد مشارك من وزارة العمل السورية أن نسبة العمالة غير الرسمية في الجمهورية العربية السورية وفقاً لبيانات العامين 2008 و2009 تقدر بـ 32 في المائة من مجموع العمالة، منهم 50 في المائة من الشباب بعمر15-29 سنة تبلغ نسبة الأمية بينهم 77 في المائة. ويشكل الأطفال والنساء النسبة الأكبر من العاملين في القطاع غير الرسمي، مما يبرز الحاجة إلى تكثيف الجهود لوضع وتنفيذ قوانين حول عمالة الأطفال؛

(ط) يتضمن القطاع غير الرسمي الأفراد الأكثر فقراً وضعفاً في المجتمع، مما يستدعي إطلاق مبادرات لدعمهم، مثل توفير التدريب أثناء العمل ونماذج للائتمان المتناهي الصغر لتمكينهم من إضفاء الطابع الرسمي على عملهم.

## باء- القطاع غير الرسمي: نهج السياسة العامة وملاءمة المهارات مع متطلبات العمل

11- عرضت السيدة جيزيلا نووك نُهج السياسة العامة الهادفة إلى معالجة بعض النتائج السلبية التي ينطوي عليها النشاط الاقتصادي غير الرسمي. وتتضمن هذه النُهج: تقليل الحدود الفاصلة بين مختلف قطاعات سوق العمل، وتحسين التنقل داخل البلد الواحد، وتسهيل خلق فرص العمل ورفع الإنتاجية، وتحسين الأنظمة، وتنمية المهارات.

12- وينبغي تخصيص الشريحة المناسبة من القطاع غير الرسمي (الطبقة العليا أو الدنيا) بالسياسات والمبادرات المناسبة، إذ لكل منها خصائص مختلفة وكل منها يتيح فرصاً مختلفة للانتقال إلى القطاع الرسمي. والمقصود بالطبقة العليا من العاملين في القطاع غير الرسمي أولئك الذين يعملون في شركة رسمية ولكن من دون عقد رسمي، أو الذين يؤدون عملاً حراً مع الشركات المتطورة. أما الطبقة الدنيا فتتضمن أصحاب الأعمال الصغرى، والذين يعاونون أفراد العائلة، والعمال المياومين.

13- ولأن العاملين في الطبقة الدنيا من القطاع غير الرسمي هم أشد الأفراد ضعفاً في المجتمع، ينبغي اعتماد نهج تكاملي مشترك بين عدة وزارات كوزارات العمل والشؤون الاجتماعية والاقتصاد والبنى التحتية

والمالية. فعلى سبيل المثال، يمكن دعم الشركات الصغرى بالسياسات الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل. ومن السياسات الأخرى تلك التي تركز على تحسين الحماية الاجتماعية، كمساعدة العاملين على إدارة المخاطر بشكل أفضل، وتأمين المساعدة الاجتماعية لهم و/أو التحويلات النقدية المشروطة.

14- وفيما يتعلق بالعاملين في الطبقة العليا، من المتفق عليه حالياً توجيه السياسات الهادفة إلى دعمهم نحو زيادة عدد المهن الرسمية وتخفيض تكلفة العمل في القطاع غير الرسمي. أما الأداة الأبرز لزيادة فرص العاملين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهي حسن الأداء في سوق العمل. وفي هذا الإطار، تُعتبر الشراكة مع القطاعين الخاص والعام ذات أهمية قصوى، والحوار الثلاثي بين القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني يسمح بتحسين الإدارة، وبتقييم وتعديل قوانين العمل وأنظمته بانتظام. وهكذا، فإن للحوار والشراكة أهمية خاصة في معالجة قضايا النشاط الاقتصادي غير الرسمي وإزاحة إحدى أبرز العقبات التي تقوض كفاءة أداء أسواق العمل في المنطقة وهي عدم الاتساق بين المهارات المعروضة والمهارات المطلوبة.

15- وعرضت السيدة صونيا فونتان، مديرة برنامج في الوكالة الألمانية للتعاون الفني-لبنان، برنامج تدريب مهني مزدوج يهدف إلى تحسين عملية الملاءمة بين المهارات المعروضة والمهارات المطلوبة. ويتضمن هذا البرنامج المتوفر في لبنان منذ عام 1996 منهجاً يستند إلى احتياجات سوق العمل، ويتم تحديثه وفقاً لهذه الاحتياجات بالتعاون مع القطاع الخاص. ويركز البرنامج حالياً على سبعة أنماط تجارية، ويحصل الأشخاص الذين ينهونه بنجاح على شهادة تعترف بها الجهات الصناعية. ومع أن البرنامج لم يرصد بشكل منهجي الأشخاص الذين تابعوه، تشير التقديرات غير الرسمية إلى أن 70 في المائة منهم تقريباً وجدوا عملاً في مجال تخصصهم أو في مجالات ذات صلة، وأن بعضاً من الـ 30 في المائة الآخرين تابعوا تعليمهم. وأملت السيدة فونتان بأن يكون التقييم أكثر دقةً في المستقبل، ولا سيما أن رصد تقييم الأثر أصبح من الأولويات. واعتبرت أن الفرص المستقبلية عديدة لإشراك غرف التجارة والصناعة بشكل متزايد في وضع برامج للتدريب والتعليم المهني. فلهذا التعاون أهمية قصوى في تغيير النظرة إلى العمل اليدوي والحرفي وإعطائه القيمة التي يستحقها.

**النقاط التي طرحها المشاركون**

(أ) لسكان كل بلد خصائصهم التي تحدد شكل البرامج التي يمكن أن يستفيدوا منها فتجعل برنامجاً كبرنامج التعليم والتدريب المهني والتقني التابع للوكالة الألمانية للتعاون الفني (TVET-GIZ) غير قابل للنقل إلى كل البلدان أو للتطبيق فيها. ففي مصر مثلاً، الكثير من العاملين في القطاع غير الرسمي هم من الأميين، ولذلك لا يستفيد من المناهج التي تعتمد على مواد مكتوبة إلا بعض السكان المستهدفين؛

(ب) يجب الدعوة إلى اعتماد مقاربة متعددة الأبعاد، تتسم بالديناميكية وبالقدرة على التنسيق لمعالجة مشكلة النشاط الاقتصادي غير الرسمي. وينبغي أن يتمكن العاملون في النشاط غير الرسمي من الانتقال بين القطاعات. والحالة المصرية خير مثال على ذلك، إذ تأثر العديد من العاملين في قطاع السياحة بالثورة الأخيرة وعليهم أن يتكيفوا مع البيئة الجديدة؛

(ج) وفي الأردن، أضيف عنصر التشغيل إلى برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) فبات يُطلق عليه برنامج التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (TVET-E). وفي إطار هذا البرنامج، سئل

القطاع الخاص عن المهارات التي يحتاج إليها، ويجري تدريب المشاركين فيه على مهارات تتعلق بأكثر من عمل، مما يزيد من إمكانية حصولهم على عمل؛

(د) نجحت تجارب عدد من البلدان في إشراك القطاع الخاص في مبادرات التدريب. ففي الجمهورية العربية السورية مثلاً، يحق لأصحاب الأعمال في القطاع الخاص الحصول على قروض لتمويل التدريب وتوفيره. وفي المملكة العربية السعودية، أدت الشراكة مع القطاع الخاص إلى عقد 35 اتفاقاً مع شركات كبيرة، وتمكن القطاع العام من إنشاء صندوق للتنمية البشرية يدعم التدريب، بصرف النظر عن عدد المتدربين. وفي الكويت وُضعت قوانين ومراسيم تشجع القطاع الخاص على المشاركة في برامج التدريب؛

(هـ) على المجتمع المدني أن يرى في القطاع الخاص شريكاً له وليس منافساً في مشاريع التدريب، فيؤدي التعاون بينهما إلى تحسين نتائج التدريب وضمان استدامته.

## ثالثاً- تنظيم ورشة العمل

### ألف- المكان والزمان

16- عُقدت ورشة العمل الإقليمية حول سياسات سوق العمل: النشاط الاقتصادي غير الرسمي في منطقة الإسكوا، في بيت الأمم المتحدة في بيروت، في 23 آذار/مارس 2011. وقد جاءت ورشة العمل مباشرةً بعد اجتماع فريق الخبراء حول بيانات سوق العمل وسياساته في منطقة الإسكوا الذي عقد في 22 آذار/مارس 2011.

### باء- المشاركون

17- حضر الاجتماع، إلى جانب الخبراء من الإسكوا، عدد من الخبراء الإقليميين والأشخاص العاملين في عدد من المراكز الوطنية، والوزارات، والمنظمات الدولية والإقليمية الناشطة في مجالات العمل والإحصاء والسياسات العامة. وكانت عشرة من بلدان الإسكوا الأربعة عشر ممثلة في ورشة العمل.

### جيم- جدول الأعمال

18- تألفت ورشة العمل من جلستين. تضمنت الجلسة الأولى عروضاً لمفاهيم وقضايا العمل في القطاع غير الرسمي وطرق قياسه. وتضمنت الجلسة الثانية عروضاً حول السياسات والتدخلات المتعلقة بالعمل في القطاع غير الرسمي. وتلا كل عرض نقاش. وعند انتهاء ورشة العمل، توصل المشاركون إلى توصيات بشأن السياسات استجابوا عبرها إلى المواضيع والقضايا التي نوقشت في كل من اجتماع فريق الخبراء وورشة العمل.

المرفق[*]

**قائمة المشاركين**

**ألف- البلدان الأعضاء في الإسكوا**

المملكة الأردنية الهاشمية

السيدة غادة عيسى
اقتصادية وباحثة أقدم
قسم السياسات والدراسات
وزارة التخطيط والتعاون الدولي
هاتف: +962-795409217
بريد إلكتروني: ghada.e@mop.gov.jo

السيد موسى عبد محمد خلف
مدير السياسات والتخطيط الاستراتيجي
وزارة العمل
هاتف: +962-7-77696530
بريد إلكتروني: makkhalaf@yahoo.com

السيد زياد أحمد عبيدات
مدير وزارة التخطيط والتعاون الدولي
هاتف: +962-7-77774026
بريد إلكتروني: ziad.o@mop.gov.jo

السيد إبراهيم سيف
الأمين العام
المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأردن
هاتف: +962-6-5675325
بريد إلكتروني: i.saif@esc.jo

الإمارات العربية المتحدة

السيد محمد حسن إسماعيل الباهي
خبير إحصائي
المركز الوطني للإحصاء
هاتف: +971-50-4262972
بريد إلكتروني: melbahi@nbs.gov.ae

السيدة وضحة عبدالله الهاجري
إحصائية
المركز الوطني للإحصاء
هاتف: +971-26123362
بريد إلكتروني: walhajri@nbs.gov.ae

الجمهورية العربية السورية

السيد وائل إسماعيل قدار
معاون مدير التشغيل وسوق العمل في هيئة التخطيط والتعاون الدولي
هاتف: +963-1125161077
بريد إلكتروني: kadwael@yahoo.com

جمهورية العراق

السيدة نوال عباس مهدي
مدير عام دائرة التنمية البشرية
وزارة التخطيط
هاتف: +964-07901926263
بريد إلكتروني: nawalabbas50@yahoo.com

دولة الكويت

السيدة سميرة مندني علي
مراقبة إدارة تنسيق العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
هاتف: +965-2-2484410
بريد إلكتروني: mandanis@hotmail.com

الجمهورية اللبنانية

السيدة دوللي فغالي
رئيسة قسم التوظيف
المؤسسة الوطنية للاستخدام
هاتف: +961-1-616335
بريد إلكتروني: dolly_feghali@hotmail.com

جمهورية مصر العربية

السيدة إيمان زكريا عيد
وكيلة وزارة القوى العاملة للتدريب المهني
وزارة القوى العاملة والهجرة
هاتف: +202-2-609350
بريد إلكتروني: imanzakaria24@yahoo.com

---

(*) صدر هذا المرفق كما ورد من القسم المعني.

المملكة العربية السعودية

السيد يحيى اليحيى
مدير عام إدارة المنظمات الدولية
وزارة العمل
هاتف: +966-505452825
بريد إلكتروني: yalyahya@mol.gov.sa

الجمهورية اليمنية

السيد فواد محمد أحمد الفقيه
مدير إدارة الدراسات السكانية
وزارة التخطيط والتعاون الدولي
هاتف: +976-713413684
بريد إلكتروني: 2010fuad@gmail.com

**باء- المنظمات الإقليمية والدولية**

البنك الدولي

السيدة أنجيلا إلزر
محللة بحث
قطاع التنمية البشرية
مكتب لبنان
هاتف: +961-1-987800
بريد إلكتروني: aelzir@worldbank.org

السيد كارلوس نفاع
رئيس قسم النظام المزدوج
مكتب لبنان
هاتف: +961-76743320
بريد إلكتروني: c.naffah@dsme-lb.com

منظمة العمل العربية

السيد محمد الأمين فارس
مستشار المدير العام للتنمية والتشغيل
القاهرة
هاتف: +202-33362724
بريد إلكتروني: aminfares@yahoo.com

الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)

السيدة جانيت كولكا
استشارية
مكتب لبنان
هاتف: +961-76743320
بريد إلكتروني: janet.gohlke@giz.de

**جيم- الأمانة التنفيذية للإسكوا**

السيد فريدريكو نيتو
مدير شعبة التنمية الاجتماعية
هاتف: +961-1-978417
بريد إلكتروني: neto2@un.org

السيدة نائلة حداد
مسؤولة أولى للشؤون الاجتماعية
شعبة التنمية الاجتماعية
هاتف: +961-1-978460
بريد إلكتروني: haddad8@un.org

السيدة جيزيلا نووك
رئيسة قسم السياسة الاجتماعية
شعبة التنمية الاجتماعية
هاتف: +961-1-978409
بريد إلكتروني: nauk@un.org

السيدة ديان زوفغيان
مستشارة الإسكوا للتنمية الاجتماعية
هاتف: +234-816816211
بريد إلكتروني: dianezovighian@gmail.com

السيد جيوفاني سافيو
رئيس قسم الإحصاءات الاقتصادية
شعبة الإحصاء
هاتف: +961-1-978341
بريد إلكتروني: savio@un.org

السيدة لوريس الكورة
مسؤولة للشؤون الاجتماعية
شعبة التنمية الاجتماعية
هاتف: +961-1-978420
بريد إلكتروني: elqura@un.org

السيدة دينا تنير
مساعدة للشؤون الاجتماعية
شعبة التنمية الاجتماعية
هاتف: 978435-1-961+
بريد إلكتروني: tannird@un.org

السيدة تانيا سايزن
مساعدة للشؤون الاجتماعية
شعبة التنمية الاجتماعية
هاتف: 978410-1-961+
بريد إلكتروني: sejersent@un.org

السيد إلياس عطية
مساعد لشؤون البحوث
شعبة التنمية الاجتماعية
هاتف: 978404-1-961+
بريد إلكتروني: attiehe@un.org

السيدة لينا نصار
مساعدة لشؤون البحوث
شعبة التنمية الاجتماعية
هاتف: 978411-1-961+
بريد إلكتروني: nassarl@un.org

السيدة سلوى محمد
مساعدة فريق
شعبة التنمية الاجتماعية
هاتف: 978416-1-961+
بريد إلكتروني: mohamed1@un.org