



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

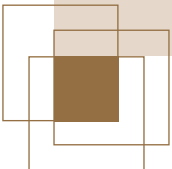
الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم



نساء يعملن في قطف أوراق الشاي، بنغلاديش

معايير العمل الدولية ٤-١١ البيئة التنظيمية والاقتصاد غير المنظم: إرساء أرضية اجتماعية لجميع الأشخاص الذين يعملون

■ يُقدم هذا الموجز تمهيداً لما يلي من الموجزات التقنية بشأن الإطار التنظيمي. وهو لا يقدم لمحة عامة عن التحديات المطروحة في مجال توفير الحماية القانونية لمن يعملون في الاقتصاد غير المنظم والاعتراف بهم فحسب، بل يتناول أيضاً نقاشات السياسات المتعلقة بالتنظيم وإلغاء الضوابط التنظيمية. ويتمتع جميع من يعملون في إطار العمل اللائق بالحق في العمل بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم. ويذهب الموجز إلى أن إرساء أرضية اجتماعية دنيا من خلال الحقوق، وتنظيم هذه الحقوق، يُمكن أن يسفر عن منافع اقتصادية واجتماعية كبيرة، بما في ذلك التشغيل الأكثر كفاءة للأسواق. ومن ثم، فهي تعتبر جانباً حاسماً من جوانب عملية الانتقال إلى السمة المنظمة وتشكل ركيزة أساسية في التصدي للفقر والاستبعاد الاجتماعي. ولا يوجد ضمن هذا الموجز قسم بشأن النهج الناشئة لأن جميع الموجزات في هذا القسم وسائر أجزاء هذا الدليل تناقش مختلف جوانب تنظيم العمل.



التحديات الرئيسية

- تنظيم العمل والسمة غير المنظمة
- المشاكل المتعلقة بالتشريعات
- الآراء النظرية المتضاربة بشأن الآثار المترتبة عن تنظيم العمل - عرض موجز
- هل تساهم تشريعات العمل في زيادة حجم الاقتصاد غير المنظم؟
- موقف منظمة العمل الدولية

■ **تنظيم العمل والسمة غير المنظمة.** إن السمة المنظمة، مثلما يؤكد ذلك القرار الصادر في عام ٢٠٠٢ بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، هي في المقام الأول مسألة متصلة بالإدارة، بما في ذلك ضعف الأطر القانونية والمؤسسية والطبيعة المجزأة وغير الفعالة لتنفيذ القوانين والسياسات. وسيمثل إخضاع العدد الوافر من العاملين والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم لحماية القانون خطوة كبيرة نحو تحقيق العمل اللائق.

ومع ذلك، يندرج التنظيم في صميم كثير من المناقشات المتعلقة بمصادر التصدي للاقتصاد غير المنظم وأدواته. ويشكل تأثير تشريعات العمل، على وجه الخصوص، وتنظيم العمل، على نطاق أوسع، في الاقتصاد غير المنظم، قضية خلافية شديدة مدرجة في النقاشات المعقدة المتعلقة بمنافع التنظيم وإلغاء الضوابط التنظيمية. ويرى البعض في إطار العلوم الاقتصادية، على سبيل المثال، أن التنظيم يعوق الفعالية الاقتصادية من خلال توليد تكاليف إضافية، بل قد يؤدي في الواقع إلى السمة غير المنظمة، بينما يعتقد البعض الآخر أن التنظيم وسيلة أساسية لتصحيح النقائص وتحقيق إعادة التوزيع. (انظر أيضاً الموجز المتعلق بالقضايا المفاهيمية الرئيسية).

وتقدم منظمة العمل الدولية الإطار الدولي الأكثر شمولية من أجل توحيد النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية للجميع. وهو مكرس لتعزيز العدالة الاجتماعية من خلال حقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً ومواصلة المهمة التي أنشئ من أجلها والتي تستند إلى أهمية العدالة الاجتماعية من أجل تحقيق السلام والرخاء. وبالإضافة إلى ذلك، تستند مهمته إلى أسس راسخة في النظام القانوني الدولي الذي يراعي حقوق الإنسان بوصفها إحدى عناصره الأساسية. ومن هذا المنطلق، يُعتبر الكثير من الحقوق التي تشجعها منظمة العمل الدولية، من قبيل الحقوق الأساسية في العمل، غير قابلة للتفاوض ولا تستدعي أي نقاش بشأن صلاحيتها الفعلية أو مدى استصوابها (انظر الموجز المتعلق بمعايير العمل الدولية). وتتمثل أهداف منظمة العمل الدولية الأساسية، على نحو ما هو محدد في برنامج العمل اللائق الذي وضعته المنظمة، في تشجيع فرص العمل اللائق وتعزيز الحماية الاجتماعية ودعم الحوار بشأن القضايا المتعلقة بالعمل. والنشاط المعياري وسيلة لا غنى عنها لترجمة العمل اللائق إلى حقيقة واقعة.

● تنظر منظمة العمل الدولية إلى التنظيم بوصفه السبيل الأساسي لتصحيح نقائص السوق وتحقيق إعادة التوزيع ووضع أرضية اجتماعية دنيا لفائدة جميع الأشخاص الذين يعملون

ما هو المقصود بتنظيم العمل؟

يُستخدم مصطلح «تنظيم العمل» هنا على أنه يشمل جميع التشريعات والمؤسسات والسياسات في مجال العمل. ويُستخدم مصطلح «قانون العمل» على أنه جميع التشريعات والاتفاقات الجماعية والسوابق القضائية المتعلقة بجميع قضايا العمل.

المبررات الاجتماعية فيما يتعلق بتنظيم العمل

يرجع أصل المبررات الاجتماعية فيما يتعلق بتنظيم العمل إلى المبدأ الأساسي الذي يبرز عمل منظمة العمل الدولية، والذي مفاده أن العمل ليس بسلعة. وعلى خلاف الصلب أو الآلات، فإن للعمل جانباً إنسانياً؛ يتأثر سلوك العمال تأثيراً شديداً بالبيئة ومختلف الحوافز التي يُصادفونها. ولا يُمكن النظر إلى العمل الذي يُشكل جزءاً أساسياً من الظروف الإنسانية، على أساس علاقات السوق.

انظر قسم الموارد للاطلاع على المرجع التالي:

Stiglitz, 2002, 'Employment, social justice and societal well-being' p.10.

● ينظر أحد تيارات التفكير المؤثرة، التي تسير على نهج العلوم الاقتصادية الكلاسيكية الجديدة، إلى تنظيم العمل بوصفه عاملاً من العوامل الخارجية للسوق، التي تزيد من السمة غير المنظمة

■ **المشاكل المتعلقة بالتشريعات.** بيد أنه يوجد الكثير من القضايا المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم وتنظيم العمل الواجب توجيه الاهتمام إليها. وسيجري تناول هذه القضايا في الأجزاء التالية من هذا الموجز. وتتمثل إحدى المشاكل العامة ذات الأهمية في عدم تنفيذ التشريعات في كثير من الأحيان، سواء في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم، أو في عدم خدمة هذه التشريعات للغرض الأصلي. ويُمكن أن تكون التشريعات أيضاً مفصولة عن بيئتها وتحتاج إلى تعديلات. وهي لا تعود دائماً بالمنفعة، إذ من الواضح أن صياغة القوانين صياغة رديئة وتنفيذها تنفيذاً سيئاً يمكن أن يؤثر سلباً. وبصفة أعم، لا بد من تكييف اللوائح التنظيمية الخاصة بالعمل مع السياق الذي يجري تطبيقها في إطاره، ولذلك من المهم تقييم الممارسات القانونية ضمن البيئة التي تطبق فيها. وبناءً على ذلك، فإن الممارسات الجيدة على المستوى الوطني فيما يتعلق بتنظيم العمل ليست بالضرورة قابلة للتكرار في سياقات وطنية مختلفة، أي قد لا تؤدي الممارسات القانونية الجيدة التي يعتمدها بلد ما إلى نفس النتائج في حال نقلها إلى بيئة أخرى. ويسري هذا التعليق على جميع جوانب مسألة تنظيم العمال على الصعيد الوطني في الاقتصاد غير المنظم. ومع ذلك، مادام لا يوجد دائماً الحل «الواحد الذي يلائم الجميع» لتنظيم العمل، فإن التنظيم الموضوع بعناية يُشكل وسيلة أساسية لتمكين جميع الأشخاص الذين يعملون من التمتع بالحقوق.

■ **الآراء النظرية المتضاربة بشأن الآثار المترتبة عن تنظيم العمل - عرض موجز.** كما تقدم، تتضمن العلوم الاقتصادية عموماً رأيين أساسيين فيما يتعلق بالروابط المحتملة بين تنظيم العمل والنشاط الاقتصادي غير المنظم.

• هل تساهم تشريعات العمل في زيادة حجم الاقتصاد غير المنظم؟

يُمثل تنظيم العمل في نظر أحد تيارات التفكير الاقتصادي المؤثرة في الوقت الراهن، والتي تتأثر تأثيراً كبيراً بتيارات العلوم الاقتصادية الكلاسيكية الجديدة، عاملاً من العوامل الخارجية للسوق المخلة بالكفاءة الاقتصادية. وبالتالي يُفضي إلى نتائج عكسية. ووفقاً للنظرية الكلاسيكية الجديدة، فإن مستويات العرض والطلب هي التي تحدد معدلات الأجور والعمالة، بينما تؤدي الاختلالات الهيكلية بين العدد الكبير من الباحثين عن العمل وعدم وجود ما يكفي من الوظائف إلى السمة غير المنظمة. ويُنظر إلى تنظيم العمل على أنه يسفر عن نمو الاقتصاد غير المنظم من خلال زيادة تكلفة العمالة المنظمة. وبالتالي يُشكل عائقاً أمام الدخول إلى الاقتصاد المنظم. وفي إطار هذه الرؤية للأمور، كثيراً ما يُنظر إلى السمة غير المنظمة على أنها اختيار طوعي للعمال.

ويُخلف هذا المنظور وقعاً كبيراً في أوساط بعض الخبراء والوكالات الإنمائية الدولية، بما في ذلك في بعض الأوساط داخل البنك الدولي. وقد ذكر البنك الدولي في تقرير التنمية العالمي الذي أصدره في عام ١٩٩٠، أن سياسات سوق العمل من قبيل الحد الأدنى للأجور ولوائح الأمن الوظيفي والضمان الاجتماعي، التي عادة ما يكون الهدف منها هو الارتقاء بالشؤون الاجتماعية أو الحد من الاستغلال، تعمل في الواقع على رفع تكلفة العمالة في القطاع المنظم والحد من الطلب على اليد العاملة. ووفقاً للتقرير، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة عرض العمالة في القطاعات غير المنظمة الريفية والحضرية.

كما سلك تيار آخر أحدث عهداً في مجال البحوث التجريبية نفس هذا المسلك، وأثر في إجراءات البنك الدولي المتصلة بوضع مؤشر استخدام العمال، الوارد في تقرير ممارسة الأعمال، الذي يعتبر مؤشراً هاماً. ويسعى هذا المؤشر أساساً إلى تناول التكاليف المحتملة المفروضة على قطاع الأعمال كنتيجة لاستخدام العمال، دون مراعاة المنافع الاجتماعية والاقتصادية للتنظيم. ومع ذلك، تعرض هذا المؤشر وأساسه النظري لانتقادات واسعة النطاق. ولوحظ على وجه الخصوص أن ما يؤدي بصورة شبه حتمية إلى إصدار أشد التوصيات السياسية صرامة وتأثيراً، والتي تدعو صراحة إلى إضعاف اللوائح التنظيمية الخاصة بالعمل هو كون الفرضية الأساسية التي تشكل نقطة انطلاق البحوث التي يستند إليها المؤشر تتلخص في مقولة أن التنظيم المفرط يحول دون الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وبناءً على المشاورات التي جرت بمشاركة، من بين منظمات أخرى، منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، عُلق العمل بهذا المؤشر وهو قيد الاستعراض.

وكما جادل الكثيرون أيضاً، لا يستند الرأي القائل بضلوع تنظيم العمل في نمو الاقتصاد غير المنظم إلى بيانات تجريبية سليمة. وتوضع البيانات المستخدمة أو الطريقة التي تجمع بها موضع الشك، ولا يُنظر إلى النتائج التي تستند إلى مؤشرات مرتبة ترتيباً ضعيفاً على أنها مضللة فحسب، بل على أنها تؤدي أيضاً إلى استنتاجات سياسات ساذجة. وكثيراً ما يشار، على سبيل المثال، إلى وجود مشاكل حرجة تتعلق بقياس الاقتصاد غير المنظم ذاته وبتشريعات العمل وإنفاذها وفعاليتها. ومما لا شك فيه هو أن قياس هذه المسائل ليس بالمهمة اليسيرة. ومع ذلك، لا تبتعد بعض المؤشرات بكل وضوح على الرضا، وتتشدد، مثلاً، على صرامة حماية العمالة بطريقة تقتصر على استخدام مؤشرات مثل الإخطار المسبق القائم على أساس عدد الشهور، اللازم توجيهه في حالات الطرد الفردية. واللوائح التنظيمية الخاصة بالعمل هي أكثر بكثير من مجرد قوانين توظيف العمال وفصلهم. وتكمن مشكلة أخرى في كون معظم الدراسات بشأن آثار التنظيم لا تراعي افتقار سير عمل القواعد القانونية في كثير من الأحيان إلى الكمال والجودة (لا تتمتع القواعد القانونية دوماً بنطاق واضح للتطبيق ولا تنتج النتائج تلقائياً، أي أنها ليست «ذاتية التنفيذ»، بمعنى أنها تحتاج إلى إجراءات إضافية لكي تؤدي إلى نتائج محددة)، وتدعي أنها تقيس أثر التشريعات بغض النظر عما إذا كانت مطبقة عملياً. وأخيراً، تفتقر معظم الدراسات في طياتها إلى علاقات سببية واضحة.

وتنطلق وجهة نظر مختلفة من الفرضية القائلة بوجود نقص في تقدير الدور الإيجابي الذي يضطلع به تنظيم العمل فيما يتصل بالنشاط الاقتصادي. وعوض أن يُشكل محركاً من محركات النشاط غير المنظم، يمكن أن يؤثر تأثيراً إيجابياً في النشاط الاقتصادي. والواقع أن التنظيم ضروري لتصحيح نقائص السوق ومن شأن عدم وجود لوائح تنظيمية خاصة بالعمل أن يؤدي

إلى تهيئة سياق يسود فيه استمرار انعدام المساواة والبطالة وانعدام الجدوى الاقتصادية. وثمة العديد من الدراسات، بما في ذلك الدراسات التي أجرتها منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي، التي تدعم هذا الرأي.

ومن الواضح أن الآثار التي تحدثها القوانين ستختلف باختلاف القطاعات الصناعية والأقاليم والبلدان، وأن المعايير الاجتماعية والممارسات ستؤثر بالضرورة في تنفيذها. ولذلك فمن المهم للغاية معرفة السياق المحدد الذي يجري فيه تطبيق القوانين، فضلاً عن السياق السياسي والاقتصادي الأوسع من أجل تقييم أثرها الحقيقي. ووفقاً لبعض البحوث التجريبية التي تضطلع بتقييم آثار تشريعات معينة من تشريعات العمل عن طريق جمع وتحليل البيانات بشأن طائفة من السمات القانونية والمؤسسية على مدى فترة زمنية طويلة، قد تؤثر التشريعات المتعلقة بحماية العمالة مثلاً تأثيراً إيجابياً في الإنتاجية لأنها تشجع التدريب والابتكار على مستوى الشركة.

وعلى الرغم من إجراء بحوث نظرية وبحوث تجريبية على مدى عقود من الزمن حتى الآن، إلا أن النقاش بشأن آثار تنظيم العمل في النتائج الاقتصادية ونتائج سوق العمل لا يزال مستمراً ويظل السؤال المحدد لمعرفة ما إذا كان من الممكن تناول آثار تشريعات العمل في الأداء الاقتصادي وفي الاقتصاد غير المنظم سؤالاً مطروحاً.

■ **موقف منظمة العمل الدولية.** أكد توافق الآراء الذي تم التوصل إليه في عام ٢٠٠٢ من خلال مؤتمر العمل الدولي بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم أن السمة المميزة للاقتصاد غير المنظم تكمن في عدم تسجيل العمال والمنشآت أو في عدم تنظيمهم أو إخضاعهم لحماية القانون. ولئن كان صحيحاً أن تبسيط القوانين والإجراءات كثيراً ما يبرر إفساح السبل للانتقال إلى الاقتصاد المنظم، فمن المهم عدم طمس ما تحقق بالفعل فيما يتصل بالمبادئ والحقوق الأساسية التي تضبط عالم العمل. ولا يشمل ذلك الحقوق الأساسية في العمل فحسب، بل أيضاً أمور أخرى، من قبيل ظروف العمل والسلامة والصحة المهنية وأمن الدخل، فضلاً عن القواعد الأساسية للمعاملة المنصفة، فيما يخص، على سبيل المثال، الأمن الوظيفي والفئات المستضعفة.

ويتحتم على اللوائح التنظيمية الخاصة بالعمل، كهدف من أهدافها الأساسية، أن تقوم بتصحيح حالة انعدام المساواة المتأصلة بين أصحاب العمل والعمال وتقوم بتعزيز المنشآت في الوقت ذاته، وبالتالي أن تسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية. ولئن كانت تكاليف تنظيم العمل ماثلة مباشرة للعيان، فإن فوائدها ذات طابع غير مباشر، وبالتالي يصعب قياسها. كما أنها تتوقف على التنفيذ الفعال للقوانين، الذي يعتمد بدوره على طائفة من العوامل غير القانونية، من قبيل اللحظة التي أدرجت فيها القوانين ضمن الدورة الاقتصادية أو وجود المعايير الاجتماعية أو الممارسات ذاتية التنظيم.

● ولئن كان صحيحاً أن تبسيط القوانين والإجراءات كثيراً ما يبرر إفساح السبل للانتقال إلى الاقتصاد المنظم، فمن المهم عدم طمس ما تحقق بالفعل فيما يتصل بالمبادئ والحقوق الأساسية التي تضبط عالم العمل

الاقتصاد غير المنظم والقوانين

«وحتى إذا كان الوضع المحفوف بالمخاطر للقطاع غير المنظم يجعل من المستحيل تطبيق بعض هذه المعايير فوراً، وحتى لو كسبت بعض جوانب هذا التشريع من تبسيطها، فلا مجال للارتداد عن هذه المكاسب الاجتماعية ببساطة من أجل السماح للقطاع غير المنظم بأن يصبح مقنناً».

المصدر: مكتب العمل الدولي، ١٩٩١، رد المدير العام على مناقشة تقريره، محضر مؤقت، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٨، جنيف، الصفحة ٢٧/٧.

اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعملة

«وسيادة القانون وإقامة العدالة بشكل فعال هما الأساس. فوجود إطار قانوني منصف، يطبق باستقامة على الجميع، يحمي الناس من إساءة استعمال السلطة من قبل الدولة أو الفعاليات غير الحكومية؛ ويزود الناس بأسباب القوة للتمسك بحقوقهم - في الملكية والتعليم والعمل اللائق وحرية الكلام، وغير ذلك من «منطلقات» نمو البشر وارتقائهم. وفي نفس الحين، ثمة حاجة إلى بذل جهود على الصعيدين الوطني والمحلي معاً لكفالة احترام القانون وتطبيقه، وأن يكون لدى جميع المواطنين، غنيهم وفقيرهم، سبل نفاذ إليه ومعرفته والموارد اللازمة لاستخدامه»

المصدر: اللجنة العالمية المعنية
بالبعد الاجتماعي للعملة، مكتب
العمل الدولي، ٢٠٠٤، الصفحة ٥٣

● ولئن كانت تكاليف تنظيم

العمل ماثلة مباشرة للعيان، فإن
فوائدها ذات طابع غير مباشر،
وبالتالي يصعب قياسها

والمبررات الاجتماعية والاقتصادية لمعايير العمل الدولية، عندما تتجسد في التشريعات الوطنية، كبيرة ومهمة للغاية بحيث تصبح مسألة أخذها بعين الاعتبار أمراً لا مناص منه لأنها تتصدى للرأي «الخاطئ والمبالغ فيه جزئياً»، الذي يتهمها بالتسبب في ارتفاع التكاليف: تؤدي معايير العمل الدولية عموماً، عندما يجري إنفاذها على الصعيد الوطني عن طريق القوانين المحلية، إلى تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والابتكار وإلى إدخال تحسينات أخرى على الأداء الاقتصادي.

والفوائد التي تعود على العمال واضحة، إذ عادة ما يعني الامتثال لمعايير العمل، مثلاً، تحقيق مزيد من اليقين والاستقرار المالي والحصول على أفضل تدريب والتعرض بشكل أقل للحوادث المرتبطة بالعمل وتحسين الظروف الصحية والارتقاء بالممارسات التعليمية (على سبيل المثال، بالنسبة للأطفال الذين لا يعملون)، وكلها عوامل لها آثار غير مباشرة إيجابية على الاقتصاد والمجتمع. ويرى الكثيرون في تحسين معايير العمل تمويلاً ذاتياً بالنسبة لأصحاب العمل. والواقع أن الامتثال للتشريعات المتعلقة بالحد الأدنى لساعات العمل، مثلاً، وفترات الراحة يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والحد من غياب العمال وخفض نسبة الحوادث وارتكاب الأخطاء. وفي حال إلغاء المنافسة على أساس الأجور والحد الأدنى من تكاليف العمالة على سبيل المثال، من المحتمل أن تنشأ منافسة على أساس الإنتاجية وتحسين الإدارة وتنظيم العمل وكفاءة العمال، وستعمل هذه المنافسة على استبعاد الشركات غير الفعالة، مما يؤدي إلى اقتصاد أكثر كفاءة عموماً. وتحقق مشاركة العمال الثقة والتعاون المتبادلين مثلاً.

وستتناول الموجزات التالية ضمن هذا القسم المواضيع الأساليب المختلفة التي يمكن للقوانين والمبادرات المتعلقة بالقوانين أن تحدث من خلالها أثراً حاسماً في طريقة مواجهتنا للاقتصاد غير المنظم. وبشكل أكثر تحديداً، ستتطرق للقوانين والسمة غير المنظمة ومعايير العمل الدولية وعلاقة الاستخدام والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والعمال المنزليين والعاملين في منازلهم والباعة المتجولين والعمل غير المعلن في الاتحاد الأوروبي. وتسلم هذه الموجزات التقنية بأهمية الدور الذي تضطلع به القوانين، إلى جانب المبادرات الأخرى، في الخروج من السمة غير المنظمة.



بائع متجول صغير، جمهورية مولدوفا



بائع متجول صغير، جمهورية مولدوفا

يقدم هذا القسم قائمة بالموارد التي تمكّن القارئ من التعمق أكثر في المسألة. ويتضمن الصكوك الدولية واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي والمنشورات والأدوات التدريبية ذات الصلة. وترد لاحقاً قائمة بالمراجع الواردة في النص. وقد يكون ثمة بعض التداخل بين القائمتين.

صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي

الاتفاقيات

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

التوصيات

<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm>

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، ٢٠٠٨
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٢، قرار بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، محضر مؤقت ٢٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، جنيف: مكتب العمل الدولي
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

المنشورات ذات الصلة

Deakin, S., 2009, The Evidence-Based Case for Labour Regulation, Paper prepared for the Regulating Decent Work Conference, ILO, Geneva, July 2009.
http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper_pl1a.pdf

Dorman, P., 2000, "The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work: An Overview", working paper, Geneva: ILO.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_110382.pdf

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٢، التقرير السادس، العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠ (جنيف)

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

ILO, 2009, Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards, Geneva: ILO.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_108393.pdf

Kucera, D. and L.Roncalto 'Informal Employment: Two contested policy issues', International Labour Review, Vol 147 (2008) No.4 http://www.ilo.int/public/english/revue/download/pdf/s2_kucera_roncolato.pdf

Lee, S., and D.McCann (editors) 2011, Regulating for Decent Work: New Directions in labour market regulation

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_157549/lang--en/index.htm

Sengenberger, W., 2005, Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards, Bonn: Friedrich Ebert Stiftung. <http://www.newunionism.net/library/internationalism/FES%20-%20The%20Role%20and%20Impact%20of%20International%20Labour%20Standards%20-%202005.pdf>

Stiglitz, J. 2002. "Employment, social justice and societal well-being", International Labour Review, Vol. 141, No. 12-, pp.929-.
<http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/stiglitz.pdf>

Trebilcock, A. 2004 "Decent Work and the Informal Economy" Expert Group on Development Issues (EGDI), Discussion paper 200504/, EGDI, UNU-WIDER
http://www.wider.unu.edu/publications/working-papers/discussion-papers/2005/en_GB/dp200504/_files/78091750491424025/default/dp200520%2004%Trebilcock.pdf

اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، ٢٠٠٤ «عولمة عادلة - توفير الفرص للجميع»، مكتب العمل الدولي في جنيف، متاح بسبع لغات

<http://www.ilo.org/fairglobalization/report/lang--en/index.htm>

الأدوات

ILO 2002 Decent Work and the Informal Economy: CD Rom with 2002 Background papers.
http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=807

ILO 2009. Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards, (Geneva).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_108393.pdf

ILO 2010 Extending the scope of application of labour laws to the informal economy: A digest of comments of ILO's supervisory bodies related to the informal economy. ILO: Geneva
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_125855.pdf

المراجع

Almeida, R. and P. Carneiro, 2009, "Enforcement of labor regulation and firm size" Journal of Comparative Economics, vol.37, pp. 28-46

Berg, J. And S. Cazes, 2008, "Policymaking Gone Awry: The Labour Market Regulations of the Doing Business Indicators", Comparative Labor Law and Policy Journal, vol.26, pp.349-381.

CLEP, 2008, Making the Law Work for Everyone, Vol. II,
http://www.undp.org/legalempowerment/docs/ReportVolumell/making_the_law_work_II.pdf

Deakin, S., 2009, The Evidence-Based Case for Labour Regulation, Paper prepared for the Regulating Decent Work Conference, ILO, Geneva, July 2009.

Deakin, S. and P. Sarkar, 2008, "Assessing the Long-run Economic Impact of Labour Law Systems: A Theoretical Reappraisal and Analysis of New Time Series Data", Industrial Relations Journal, vol. 39, no. 6, pp. 453-487.

Deakin, S. and F. Wilkinson, 2000, "Labour Law and Economic Theory: A Reappraisal", in H., Collins, P. Davies and R.W. Rideout, Legal regulation of the employment relation,

London: Kluwer Law International.

Dorman, P., 2000, "The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work: An Overview", working paper, Geneva: ILO.

Feldmann, H., 2009, "The unemployment effects of labor regulation around the world", Journal of Comparative Economics, vol.37, no. 1, pp.7690-.

Freeman, R. B., "A Hard-Headed Look at Labour Standards", in W. Sengenberger et D. Campbell (Eds.), International Labour Standards and Economic Interdependence, Geneva: IIES, 1994.

Freeman, R.B., 2005, "Labour Market Institutions Without Blinders: The Debate Over Flexibility and Labour Market Performance", NBER Working Paper Series, Working Paper no. 11286, Cambridge MA: NBER.

مكتب العمل الدولي، ١٩٩١، رد المدير العام على مناقشة تقريره، محضر مؤقت، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٨، جنيف الصفحة ٢٧/٧.

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠١، التقرير ١ (أ)، تقليل العجز في العمل اللائق - تحد عالمي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٩ (جنيف)

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٢، التقرير السادس، العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠ (جنيف).

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٢، الاستنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، محضر مؤقت ٢٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، جنيف: مكتب العمل الدولي، من الصفحة ٥٣ إلى الصفحة ٥٦.

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤، عولة عادلة: توفير الفرص للجميع، تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولة (جنيف).

Independent Evaluation Group, 2008, Doing Business: An Independent Evaluation – Taking the Measure of the World Bank-IFC Doing Business Indicators, Washington. D.C.: World Bank.

Kahn-Freund, 1974, "On the Uses and Misuses of Comparative Labour Law", Modern Law Review, vol. 37, pp. 127-.

Kucera, D. and Roncolato, L., 2008, "Informal employment: two contested policy issues", International Labour Review, vol. 147 no.4, pp. 321348-.

Lee, S., D, McCann, N. Torm, 2008, "The World Bank's "Employing Workers" index: Findings and critiques – A review of recent evidence", International Labour Review, Vol. 147, No. 4, pp.416- 432.

OECD, 2004, OECD Employment Outlook 2004, Paris: OECD.

Perry, G., Maloney, W. F., et al., Informality: Exit and Exclusion, World Bank, 2007.

Sengenberger, W., 2005, Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards, Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.

Sengenberger, W., 2006, "International Labour Standards in the Globalized economy: obstacles and opportunities for achieving progress", in J.D.R. Craig and S. Michael Lynk, Globalization and the Future of Labour Law, Cambridge: CUP, pp.331355-.

Stiglitz, J. 2002. "Employment, social justice and societal well-being", International Labour Review, Vol. 141, No. 12-, pp.929-.

Trebilcock, A., 2006, "Using Development Approaches to Address the Challenge of the Informal Economy for Labour Law", in G. Davidov and B. Langille, Boundaries and Frontiers of Labour Law, Oxford and Portland: Hart Publishing.

World Bank, 1990, World Development Report – Poverty, Oxford: OUP.

http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2000/13/12/98101903345649_000178830/Rendered/PDF/multi_page.pdf

الجزء الأول: مفاهيم رئيسية**١. العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم**

١.١ القضايا المفاهيمية الرئيسية

٢. قياس الاقتصاد غير المنظم

١.٢ معالجة التحديات الإحصائية

الجزء الثاني: السياسات الرامية إلى دعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة**٣. استراتيجيات النمو وتوليد العمالة الجيدة**

١.٣ أنماط النمو الاقتصادي والاقتصاد غير المنظم

٤. الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم

- (ألف) معايير العمل الدولية
- ٤.١ (أ) البيئة التنظيمية والاقتصاد غير المنظم: إرساء أرضية اجتماعية لجميع الأشخاص الذين يعملون
- ٤.١ (ب) معايير العمل الدولية: إخضاع المحرومين من الحماية القانون
- ٤.١ (ج) فهم علاقة الاستخدام وأثرها في السمة غير المنظمة
- (باء) مجموعات محددة
- ٤.١ (ب) العمال المنزليون: استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم
- ٤.١ (ب) العاملون في المنزل: الحد من حالات الاستضعاف من خلال توسيع نطاق القانون وتطبيقه
- ٤.١ (ب) باعة الشوارع: الابتكارات في الدعم التنظيمي
- ٤.١ (ب) المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والسمة غير المنظمة وقانون العمل: تقليص الثغرات القائمة في الحماية
- ٤.١ (ب) استراتيجيات من أجل تحويل العمل غير المعلن عنه إلى عمل منظم
- (جيم) إدارة العمل
- ٤.١ (ج) إدارة العمل: التغلب على التحديات في الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم
- ٤.١ (ج) تفتيش العمل والاقتصاد غير المنظم: ابتكارات في التوعية

٥. التنظيم والتمثيل والحوار

- ٥.١ الحوار الاجتماعي: تعزيز الإدارة السديدة في وضع السياسات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم
- ٥.٢ دور منظمات أصحاب العمل وجمعيات الأعمال الصغيرة
- ٥.٣ نقابات العمال: الوصول إلى المهمشين والمستبعدين
- ٥.٤ التعاونيات: نقطة انطلاق للخروج من السمة غير المنظمة

٦. تعزيز المساواة والتصدي للتمييز

- ٦.١ تعزيز تمكين المرأة: مخرج جنساني من السمة غير المنظمة
- ٦.٢ العمال المهاجرون: الأطر السياسية لتنظيم الهجرة وإضفاء السمة المنظمة عليها
- ٦.٣ الإعاقة: نهج شاملة للعمل المنتج

٧. تنظيم المشاريع وتنمية المهارات والتمويل

- ٧.١ المنشآت غير المنظمة: أوجه الدعم السياسي لتشجيع إضفاء السمة المنظمة عليها والارتقاء بها
- ٧.٢ تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام: تسهيل الوصول إلى الاقتصاد المنظم
- ٧.٣ التمويل بالغ الصغر والاقتصاد غير المنظم: استراتيجيات موجهة للخروج من السمة غير المنظمة

٨. توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

- ٨.١ توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الاقتصاد غير المنظم
- ٨.٢ فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والاقتصاد غير المنظم: التغلب على التمييز والاستبعاد
- ٨.٣ توسيع نطاق حماية الأمومة ليشمل الاقتصاد غير المنظم
- ٨.٤ رعاية الأطفال: أداة دعم هامة لتحسين المداخل

٩. استراتيجيات التنمية المحلية

٩.١ فرص الدعم المتكامل للخروج من السمة غير المنظمة