



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم

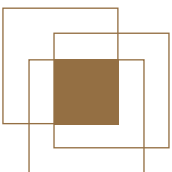


تاجرة خضار وفواكه في الشارع، بانكوك، تايلند.

إدارة العمل

٤-ج ١ إدارة العمل: التغلب على التحديات في الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم

■ لما كان موضوع إدارة العمل موضوعاً فضفاضاً جداً ويشمل جميع جوانب الإدارة العامة الوطنية لبيئة العمل، فإن هذا الموجز يعتبر بمثابة مطلع لعدة موجزات أخرى. وهو يعرض مناقشة للتحديات التي تواجه إدارة العمل في الوصول إلى العدد الضخم من العمال وأصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم. وتناقش الممارسات الجيدة والنهج الناشئة في مجالات محددة من إدارة العمل في مختلف أجزاء دليل موارد السياسات.



التحديات الرئيسية

■ نشوء ضغوط جديدة على أسواق العمل

■ التوجه نحو الاقتصاد المنظم

● تلاقي إدارة العمل في الكثير من البلدان صعوبة في الوصول إلى الأعداد الكبيرة من العمال وأصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم

■ **نشوء ضغوط جديدة على أسواق العمل.** بالرغم من اضطلاع إدارة العمل بولاية تتمثل في خدمة جميع العاملين في إقليم معين، فإنها تلاقي صعوبة، في بلدان عديدة، في الوصول إلى الأعداد الكبيرة من العمال وأصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم. وهي تواجه التحدي الكبير المتمثل في إدارة بيئة العمل الحالية، التي تتسم بارتفاع نظم الإنتاج العالمية واتساع نطاق التجارة عبر الحدود واحتداد المنافسة وسرعة تكامل الأسواق وازدياد القوة العاملة غير المنظمة. ومع أن بعض إدارات العمل ارتقت إلى مستوى هذا التحدي، فإن إدارات العمل الأخرى فقدت بعضاً من تأثيرها وباتت غير قادرة على الاستجابة لأسواق العمل المتغيرة والتفاعل معها بشكل ملائم.

ما هي إدارة العمل وماذا تفعل؟

إدارة العمل هي إدارة الشؤون العامة لجميع جوانب صياغة سياسات العمل الوطنية وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها. وتسعى إلى كفاءة توزيع فوائد النمو بالتساوي، ومن ثم تسعى إلى تلبية احتياجات أكبر عدد ممكن من العمال وأصحاب العمل، بمن فيهم أولئك غير المنظمين، وتوفير بيئة مستقرة للأعمال. ويدخل ضمن مسؤولياتها العديدة ما يلي:

- تحسين ظروف العمل،
- إعداد القوانين واللوائح،
- ضمان الامتثال لتشريعات العمل،
- توفير نظام لتفتيش العمل يتسم بالكفاءة،
- منع نشوب منازعات العمل وتسويتها،
- تعزيز الهيكل الثلاثي،
- تطوير التدريب المهني،
- توفير خدمات التوظيف،
- جمع البيانات وإجراء البحوث،
- إدارة سياسات سوق العمل السلبية والنشطة.

ويُنفذ أنشطة إدارة العمل نظام يشمل، وفقاً لاتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)، كل أجهزة الإدارة العامة المسؤولة عن إدارة العمل و/أو المشاركة في تنظيم العمل. وقد تكون هذه الأجهزة إدارات وزارية أو وكالات عامة، بما في ذلك الوكالات شبه الحكومية والوكالات الإقليمية أو المحلية أو أي شكل آخر من أشكال الإدارة اللامركزية للدولة. كما يشمل سائر الاتفاقات الإطارية المؤسسية التي تنسق أنشطة هذه الأجهزة أو تتعلق بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال ومنظمات كل منهم وبمشاركتهم. وعادة ما يكون محور نظام إدارة العمل وزارة العمل إلى جانب عدد من الأقسام أو الوحدات التي تدير مختلف البرامج المنوطة بها بموجب التشريعات الوطنية.

و يتطرق العديد من معايير العمل الدولية إلى إدارة العمل. وتشمل الصكوك الرئيسية اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) والتوصية رقم ١٥٨ المصاحبة لها. كما يتطرق الكثير من معايير العمل الدولية الأخرى إلى هذا الموضوع: معايير العمل الدولية المتعلقة بتفتيش العمل وخدمات التوظيف وسياسة العمالة وتنمية الموارد البشرية وإحصاءات العمل والحرية النقابية وحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والمشاورات الثلاثية وتحديد المستويات الدنيا للأجور.

■ **التوجه نحو الاقتصاد المنظم.** يُنظم تنفيذ قوانين العمل الوطنية من خلال إجراءات أجهزة الإدارة العامة. ومع ذلك، تقتصر أنشطة إدارة العمل على العمال المنظمين في كثير من البلدان، بينما يظل العمال غير المنظمين خارج نطاق معظم وزارات العمل وحمايتهم. ولهذا السبب، من الواضح أن وزارات العمل تواجه تحديات هامة وأن ثمة ضرورة لأن تتطور من أجل التفاعل مع المشاكل التي يواجهها الكثير من العمال غير المنظمين والاستجابة لها.

المادة ٧، اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)

يُشار بوضوح إلى دور نظام إدارة العمل في مراعاة الاقتصاد غير المنظم وفئات العمال الذين لا يعتبرون، في نظر القانون، أشخاصاً مستخدمين، في الاتفاقية رقم ١٥٠ التي تنص على أن تهدف إدارة العمل إلى تغطيتهم تدريجياً.

المادة ٧: تقوم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، إذا اقتضت الظروف الوطنية ذلك، وبهدف تلبية احتياجات أكبر عدد ممكن من العمال، وبقدر ما تكون هذه الأنشطة غير مشمولة بالفعل، بتشجيع توسيع وظائف نظام إدارة العمل، على مراحل تدريجية عند الاقتضاء، لتشمل أنشطة ينبغي أن تنجز بالتعاون مع أجهزة مختصة أخرى، متعلقة بظروف العمل والحياة العملية لفئات معينة من العمال الذين لا يعتبرون، في نظر القانون، أشخاصاً مستخدمين، مثل:

- (أ) المستأجرين للأرض الذين لا يستخدمون عمالاً خارجيين والمزارعين بالمشاركة والفئات المماثلة من العمال المزارعين؛
- (ب) العاملين لحسابهم الخاص الذين لا يستخدمون عمالاً خارجيين والذين يعملون في القطاع غير المنظم وفق مفهومه في الممارسة الوطنية؛
- (ج) أعضاء التعاونيات والمؤسسات التي يديرها العمال؛
- (د) الأشخاص العاملين في ظل نظم تقوم على أساس الأعراف أو التقاليد المحلية.

للاطلاع على النص الكامل للاتفاقية، انظر الموقع التالي:

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C150>

ولا تشكل إدارة العمل نشاطاً معقداً فحسب، بل تتطلب جهداً كبيراً أيضاً. وتحتاج إلى أن تكون مرنة وتتطلب أفراداً مدربين تدريباً جيداً وموارد مالية كبيرة وإرادة سياسية لكي تكون فعالة. والأهم من ذلك كله، ينبغي أن يمتد نطاق نظم إدارة العمل ليشمل كل عامل من العمال. غير أنه لا يوجد حل «وحيد أوحد يناسب الجميع» لمسألة الكيفية التي ينبغي لنظام إدارة العمل أن يبلغ بها الاقتصاد غير المنظم بصورة فعالة، نظراً لأنه يغطي أنماطاً شتى من أنماط العمالة والحقوق الأساسية ونظراً لأنه يتجلى بشكل مختلف داخل البلدان والأقاليم. وينطوي على طائفة واسعة من الاهتمامات المترابطة التي تتراوح بين القضايا المتعلقة بالمستخدمين النهائيين – الرغبة في الامتثال والقدرة عليه – والقضايا المتعلقة بالمزودين النهائيين – الوظائف والآليات التي توفرها الدولة والقطاع الخاص. وقد أشارت جميع المناقشات التي دارت في إطار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ومؤتمرات العمل الدولي إلى ضرورة إعادة النظر في الوظائف التقليدية لإدارة العمل وأساليب عملها. ومن الضروري وضع نهج متعددة الجوانب تجمع بين حملات الإعلام والتوعية واستراتيجيات التمكين وثقافة وطرائق التوعية الجديدة والشراكات الثلاثية.

● **الضروري وضع نهج متعددة الجوانب تجمع بين حملات الإعلام والتوعية واستراتيجيات التمكين وثقافة وطرائق التوعية الجديدة والشراكات الثلاثية.**

النهج الناشئة والممارسات الجيدة

- تعديل هيكل وزارات العمل
- فهم الاقتصاد غير المنظم في سياق قطري
- تشجيع الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

يرد وصف الأهداف العامة لإدارة العمل فيما يتعلق بالاقتصاد غير المنظم في الإطار الوارد أدناه

ماذا يمكن لإدارة العمل أن تقوم به لدعم عملية الانتقال إلى السمة المنظمة؟

- الحيلولة دون انتشار السمة غير المنظمة عن طريق خفض تكاليف اكتساب السمة المنظمة وزيادة تكاليف البقاء في السمة غير المنظمة؛
- إضفاء الطابع المنظم على الأنشطة والعلاقات غير المنظمة عن طريق إذكاء الوعي بقوانين العمل الحالية أو إعداد القوانين اللازمة لتغطية العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛
- تقليص ثغرة الحماية الاجتماعية عن طريق زيادة تغطية الضمان الاجتماعي وتنفيذ عمليات تفتيش العمل ودعم الحقوق النقابية؛
- يمكن لوكلاء إدارة العمل أن يعملوا مباشرة مع قطاعات من الاقتصاد غير المنظم، على بناء ودعم شبكات الأشخاص الناشطين بالفعل على أرض الواقع (المنظمات غير الحكومية أو المنظمات الخيرية ومعلمي المدارس وزعماء الجماعات الدينية، وما إلى ذلك)؛
- يمكن لإدارة العمل أن تساعد في تدريب العاملين في مجال الإرشاد ودعمهم؛
- يمكن لإدارة العمل أن تدعم بنشاط تطوير مؤسسات الحوار الاجتماعي والمشاركة معها.

المصدر: Casale, G.; A. Sivananthiran; J.L. Daza; C. Mar (eds). 2006. Showcasing tools and experiences in labour administration and the informal economy (New Delhi, ILO). p.4.and 25

وتشمل بعض الاستراتيجيات المحددة لتمكين إدارة العمل من الاستجابة على نحو أفضل للاقتصاد غير المنظم ما يلي:

- تعتبر البيانات والمعارف المتعلقة بتجليات السمة غير المنظمة في سياقات قطرية محددة أمورا ضرورية لوضع السياسات

■ **تعديل هيكل وزارات العمل.** من أجل الاستجابة على نحو أفضل للتحدي الذي يطرحه الاقتصاد غير المنظم، استحدثت بعض الحكومات شعبا ووحدات للاقتصاد غير المنظم. ووسعت حكومات أخرى ولاية الهياكل القائمة.

■ **فهم الاقتصاد غير المنظم في سياق قطري.** من أجل معالجة الاقتصاد غير المنظم على نحو أفضل، من المهم تطوير أدوات بهدف تحسين فهمه وتحديد الاحتياجات وصياغة سياسة العمالة. وتتباين القوانين الوطنية تباينا كبيرا من حيث وضع تعريف للاقتصاد غير المنظم - من المعايير المستخدمة لتصنيف الأوضاع على أنها غير منظمة حجم المنشأة والتسجيل لدى نظام الضمان الاجتماعي من عدمه. ويعتبر تحديد الاقتصاد غير المنظم خطوة أساسية في هذا الصدد. ويشمل جمع إحصاءات العمل وتعيين مسجلي المنشآت وأماكن العمل، وهما أمران سييسران تفتيش العمل وتعديل القوانين وتطبيق الحماية الاجتماعية على جميع العمال.

■ **تشجيع الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.** يشكل الهيكل الثلاثي أحد العناصر الرئيسية في نجاح إدارة العمل. وينص إعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ على أنه ينبغي للمنظمة والدول الأعضاء فيها أن تعزز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب

وسيلتين من أجل «إضفاء الفعالية على قانون ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل».

تعداد المنشآت العاملة في الاقتصاد غير المنظم: مثال من سري لانكا

عندما طلبت الحكومة في عام ٢٠٠٥ من وزارة العمل في سري لانكا الوقوف على حجم الأضرار والتشرد الناجم عن كارثة التسونامي في عام ٢٠٠٤، انتهزت الوزارة الفرصة لتسجيل المنشآت العاملة في الاقتصاد غير المنظم. ومن خلال استخدام استراتيجية «توحيد التعدادات» الابتكارية، أضافت الوزارة حوالي ٣٥,٠٠٠ منشأة جديدة إلى سجلها الرئيسي، وشكل هذا الإجراء خطوة أولى نحو تنظيمها.

وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية، قسمت الوزارة المنطقة أولاً إلى عدة مناطق بحيث يكون بوسع المسؤولين عن شؤون العمل الذين يعملون اثنين اثنين تغطيتها. وقام هؤلاء المسؤولون بتحديد المحاورين (السلطات المحلية ومسجلو الشركات والجمعيات) وأعدوا دراسة استقصائية أساسية بشأن السجلات والمنشآت القائمة. واضطلعت وزارة العمل بنشر التعداد في وسائل الإعلام لتمكين العمال غير المشمولين في السابق من تقديم المعلومات اللازمة عن المنشآت الجديدة. وانتقل المسؤولون عن شؤون العمل بعد ذلك إلى موقع كل منشأة داخل المناطق وقاموا بتسجيل تفاصيلها.

وتمكنّت وزارة العمل من خلال هذه المبادرة من إجراء تحديث شامل لسجلها الرئيسي وإعداد قائمة بالعمال الذين لم يستفيدوا في السابق من حماية قانون العمل وزيادة إطلالة حماية العمل على الصعيد الوطني.

المصدر: G.; A. Sivananthiran; J.L. Daza; C. Mar (eds). 2006. Showcasing tools and experiences in labour administration and the informal economy (New Delhi, ILO) p.5

إدارات التوظيف العامة: إمكانات غير مستغلة لدعم عملية الانتقال إلى السمة المنظمة

تؤدي إدارات التوظيف العامة دوراً مركزياً في تحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل. وهي تعمل على ربط أصحاب العمل بالعمال الذين يبحثون عن فرص عمل قابلة للاستمرار وتسهر أيضاً على تقديم مساعدات خاصة للمحرومين في سوق العمل، بمن فيهم الشباب والنساء والمعوقين. وتشكل إدارات التوظيف العامة قناة مهمة لتوفير معلومات سوق العمل والمساعدة على ضمان الشفافية والوصول إلى سوق العمل. ومن الأدوار التقليدية التي دأبت إدارات التوظيف العامة على الاضطلاع بها ما يلي:

- الوساطة في مجال الوظائف
- توفير معلومات سوق العمل
- إدارة برامج تكييف سوق العمل
- إدارة إعانات البطالة

ويمكن أن تشكل إدارات التوظيف العامة أداة مهمة في دعم سياسات الحكومة، وبالتالي فهي تنطوي على إمكانات كبيرة لدعم الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم وإلى سياسات عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة. ويمكن لإدارات التوظيف العامة أن توفر الخدمات وتقدم معلومات هامة للعمال وأصحاب العمل غير المنظمين، لا سيما بشأن حقوقهم القانونية والإنسانية الأساسية. ويمكن للمكاتب التي تحتل مواقع استراتيجية داخل المجتمعات المحلية المستضعفة أن تقدم قدراً وافراً من الدعم والمعلومات عن تحويل الطلب والعرض في ظروف سوق العمل، فضلاً عن إتاحة الفرص للحصول على وظائف منظمة. ومن المحتمل أن تصمم خدماتها بحيث تلائم فئات مستضعفة محددة ينتشر العديد منها انتشاراً واسعاً في الاقتصاد غير المنظم. وتعتبر المساعدة في البحث عن عمل مفيدة بوجه خاص للأعداد الكبيرة من الشباب والوافدين الجدد إلى سوق العمل في العديد من البلدان النامية، حيث تجد نسبة كبيرة منهم نفسها في آخر المطاف في الاقتصاد غير المنظم. وبشكل دور إدارات التوظيف العامة في دعم التعلم مدى الحياة والتدريب المهني وفرص الحصول على المهارات مجالاً آخر حيث يمكن أن تسهم في تعزيز قابلية استخدام العديد من الأشخاص في الاقتصاد غير المنظم.

ومن أجل أن تكون إدارات التوظيف العامة قادرة على تحسين تلبية احتياجات الاقتصاد غير المنظم، ستحتاج إلى تحسين صورتها وخدماتها في مجال التوعية، إضافة إلى قدراتها الداخلية من خلال التدريب. وستتطلب أنشطتها إعادة توجيه أساسية لأنها عموماً تستهدف الاقتصاد المنظم. وستكون ثمة حاجة، في حالات كثيرة، إلى إجراء تحليل عام لمتطلبات سوق العمل من أجل توفير الخدمات المناسبة، بما فيها المساعدة في البحث عن عمل وسبل الحصول على المهارات.

يقدم هذا الموجز قائمة بالموارد التي تمكن القارئ من التعمق أكثر في المسألة. ويمكن الاطلاع من هنا على تفاصيل الممارسات الجيدة الواردة سابقاً. ويتضمن هذا القسم الصكوك الدولية واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي والمنشورات والأدوات التدريبية ذات الصلة. وترد لاحقاً قائمة بالمراجع المذكورة في النص. وقد يكون ثمة بعض التداخل بين القائمتين.

صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي

- اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
 - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
 - اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
 - اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
 - اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)
 - اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
 - اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)
 - توصية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨)
 - اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٩)
 - إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولة عادلة، ٢٠٠٨
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf

المنشورات ذات الصلة

Casale, G.; A. Sivananthiran; J.L. Daza; C. Mar (eds). 2006. Showcasing tools and experiences in labour administration and the informal economy (New Delhi, ILO).

Casale, G.; A. Sivananthiram. 2010. Fundamentals of labour administration (Geneva, ILO).

Daza, J.L. 2005. Informal economy, undeclared work and labour administration (Geneva, ILO).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_113918.pdf

International Labour Office (ILO). 2007. The informal economy: enabling transition to formalization, Tripartite interregional symposium on the informal economy: Enabling transition to formalization, 2729- November (Geneva).

http://www.ilo.org/emppolicy/events/WCMS_125488/lang-en/index.htm

Sivananthiran, A., C.S. Venkata Ratnam (eds). 2005. Informal economy: The growing challenge for labour administration (New Delhi, ILO).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_113917.pdf

للمزيد من المعلومات، انظر الموقع الإلكتروني لإدارة العمل في مكتب العمل الدولي:

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

المراجع

Casale, G.; A. Sivananthiran; J.L. Daza; C. Mar (eds). 2006. Showcasing tools and experiences in labour administration and the informal economy (New Delhi, ILO).

Daza, J.L. 2005. Informal economy, undeclared work and labour administration (Geneva, ILO).

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/informal.pdf>

International Labour Office (ILO). 2007. The informal economy: enabling transition to formalization, Tripartite interregional symposium on the informal economy: Enabling transition to formalization, 2729- November (Geneva).

<http://www.ilo.org/public/english/employment/policy/events/informal/download/back-en.pdf>



بائع متجول للأدوية في شوارع نيامي، النيجر.

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 (أ) معايير العمل الدولية: إخضاع المحرومين من الحماية القانون

٤.١ (أ) 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