



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم

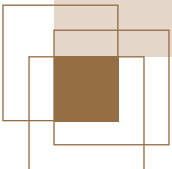


فتى يبيع السجائر، كوسوفو.

إدارة العمل

٤-ج ٢ تفتيش العمل والاقتصاد غير المنظم: ابتكارات في التوعية

■ لمفتشيات العمل دور رئيسي تؤديه في تمكين الأشخاص الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم من الحصول على حماية فعلية بموجب قانون العمل، حيثما وجد قوانين. وتواجه مفتشيات العمل تحديات كبيرة في الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم. والعدد الكبير من المنشآت بالغة الصغر والصغيرة ومستويات التعاقد من الباطن المعقدة التي تميز العديد من سلاسل القيم العالمية والتنوع المتزايد في عقود وعلاقات الاستخدام واتساع النطاق الجغرافي للعمل الريفي والطابع السري للعمل الجبري وعمل الأطفال والأشكال «الخفية» للعمل في القطاعات التي تهيمن عليها النساء مثل الأعمال المنزلية والأعمال في المنزل التي تؤدي في منازل خاصة، ليست سوى بعض الصعوبات التي تواجهها مفتشيات العمل. كما أنها قد تعاني من مشاكل داخلية، بما في ذلك قلة أعداد المفتشين وضعف أجور الموظفين والافتقار إلى التدريب والقدرات ونقص الموارد وشدة التأثير بالفساد. وبالرغم من هذه التحديات، تعكف البلدان على استطلاع الطرق التي يمكن بها لمفتشيات العمل الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم. وتعتبر الخدمات التعليمية والاستشارية والنهج التشاركية والشراكات من بين التدابير التي كانت بالغة الفعالية.



- تفتيش العمل والعمل غير المنظم
- التحديات الأساسية
- توضيح القانون
- التصدي لصعوبات معينة

● يطرح الطابع المتناثر والمستتر والمتنوع للعمل في الاقتصاد غير المنظم تحديات كبرى أمام مفتشيات العمل

من العوامل الرئيسية المساهمة في العجز في الحقوق في الاقتصاد غير المنظم القيود المفروضة على تفتيش العمل. وتفتقر مفتشيات العمل في الكثير من البلدان إلى ما يكفي من الموظفين والتدريب والتجهيز لإنفاذ المعايير في الاقتصاد غير المنظم. وبالإضافة إلى ذلك، يطرح الطابع المتناثر والمستتر والمتنوع للعمل في الاقتصاد غير المنظم تحديات كبرى أمام مفتشيات العمل.

وقد باتت مهام مفتشي العمل ومسؤولياتهم أكثر تعقيداً بسبب التغيرات التي طرأت على بيئة العمل وما استتبع ذلك من تعايش بين مختلف أنواع المنشآت ونظم الإنتاج المعقدة والتعاقد من الباطن والتنوع المتزايد في عقود وعلاقات الاستخدام. كما أدت هذه العوامل بطبيعة الحال إلى زيادة في السمة غير المنظمة.

تفتيش العمل: ما الذي ينطوي عليه؟

من اللازم توفير مفتشيات عمل ذات أداء جيد لضمان التقيد الفعال بالقوانين وبالتالي فهي تشكل جزءاً أساسياً من إجراءات تنظيم العمل. ومن المؤكد أن تفتيش العمل يعتبر نشاطاً معقداً لأن معايير العمل واسعة النطاق وغالبا ما تكون مدمجة في العديد من الصكوك القانونية ويُعمَّم تطبيقها في جميع أنحاء إقليم الدولة وتتعلق بقضايا متعددة. كما أن تفتيش العمل كثيف اليد العاملة ويحتاج إلى توافر الموارد، من دون أن يكون مكلفاً، لأنه يقتضي وجود الكثير من المفتشين المدربين تدريباً جيداً لكي يؤدي مهامه على أفضل وجه. ولا يقتصر التفتيش على تطبيق القوانين، بل على تفسيرها.

ولا ريب في أن تفتيش العمل يساهم في التطبيق الفعال للقوانين، ومن ثم فهو يشكل جزءاً أساسياً وضرورياً لتنظيم العمل. وكما قال المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولية السيد فرانسيس بلنشارد، «إن تشريعات العمل بدون تفتيش هي ممارسة أخلاقية، وليست انضباطاً اجتماعياً ملزماً». وقد بينت الدراسات التجريبية التي أجريت صحة ذلك وخلصت إلى أن عمليات التفتيش تؤثر تأثيراً إيجابياً في درجة الامتثال للقوانين. ويشكل تفتيش العمل، بالنسبة للكثيرين، الركيزة الأساسية للإصلاحات الاجتماعية.

ولطالما تميز تفتيش العمل بثلاث سمات رئيسية:

- يسعى إلى توفير التثقيف والمعلومات بشأن اشتراطات التشريعات،
- يسعى إلى منع انتهاكات معايير العمل من خلال تقديم المشورة والمعلومات التقنية والتدريب والتحذيرات،
- يسعى إلى معاقبة هذه الانتهاكات.

ويتفاوت التوازن بين هذه السمات من بلد إلى آخر، إلا أن التركيز يشهد حالياً على تشجيع الامتثال للقوانين، بدلاً من فرض عقوبات على عدم التقيد بها. ومع ذلك، فإن تفتيش العمل بمفرده لا يمكنه أن يحقق نجاحاً في التصدي للأسباب الجذرية لعدم الامتثال للقوانين، ولكنه يؤدي، أو يمكنه أن يؤدي، دوراً مهماً.

● يكتسي تفتيش العمل أهمية بالغة في إطار الاقتصاد غير المنظم عندما يحدث تقصير في أعمال الحقوق الواجب إعمالها في حالات معينة - على سبيل المثال، في الحالات التي تشهد علاقات استخدام موهبة أو عدم تسجيل العمال في المنشآت المنظمة أو تسجيلهم جزئياً.

■ **تفتيش العمل والعمل غير المنظم.** من خصائص تفتيش العمل أنه مقيد بالقانون ولا يسري على جميع الأشخاص الذين يعملون، بل يسري فقط على العمال وأصحاب المنشآت الذين يشملهم القانون - لا بد من وجود التزام قانوني لكي يتدخل المفتشون. ولذلك، فإن تفتيش العمل يكتسي أهمية بالغة في إطار الاقتصاد غير المنظم عندما يحدث تقصير في أعمال الحقوق الواجب إعمالها في حالات معينة - على سبيل المثال، في الحالات التي تشهد علاقات استخدام موهبة أو عدم تسجيل العمال في المنشآت المنظمة أو تسجيلهم جزئياً. وقد يعود عدم تطبيق القانون أحياناً إلى الجهل به و/أو بضمونه أو إلى عدم الرغبة في الامتثال له بسبب التكاليف المتوقعة للامتثال. ونظراً لاضطلاع مفتشي العمل بنشر مضمون القانون وتوفير الإرشاد إلى أصحاب العمل فيما يتعلق بطرق الامتثال المختلفة، فمن المحتمل أن يصلوا إلى العمال غير المنظمين. وقد يتفشى جهل العمال غير المنظمين بحقوقهم أو أيضاً جهل أصحاب العمل بالتزاماتهم القانونية، ولذلك يضطلع مفتشو العمل بدور رئيسي في إذكاء الوعي بالقضايا التي تتعلق مثلاً بطريقة الحصول على ترخيص عمل أو تجنب الإساءات في عملية التعيين أو تقديم الشكاوى أو معاملة العمال المهاجرين معاملة منصفة أو تجنب العمل الجبري في سلاسل التوريد.

تفتيش العمل والقانون

يسلم إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولة عادلة، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨، بضرورة «بناء نظم فعالة لتفتيش العمل».

وفي الواقع، ما فتئ تفتيش العمل يشكل مصدر قلق لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة منذ نشأتها. وبالفعل، يرد ذكر تفتيش العمل في معاهدة فرساي لعام ١٩١٩، حيث اعتمدت توصية بشأن هذا الموضوع في مؤتمر العمل الدولي الأول، وتلى ذلك اعتماد توصية أخرى في عام ١٩٢٣. وفي عام ١٩٤٧، اعتمدت اتفاقية تفتيش العمل (رقم ٨١) مع توصيتين مصاحبتين لها، وتشير معظم معايير العمل التالية بشأن ظروف العمل وحماية العمال إلى ضرورة تفتيش العمل كوسيلة للإنفاذ. وتكمل اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) الاتفاقية رقم ٨١، ويعتبرهما مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ومؤتمر العمل الدولي اتفاقيتين ذاتي أولوية (انظر إعلان ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية). ولا تستثني أي من الاتفاقيتين العمال من نطاقها على أساس العمالة غير النظامية، وينطبق تفتيش العمل في القطاع الزراعي، كما يرد تحديداً في الاتفاقية رقم ١٢٩ فيما يتعلق بهذا القطاع، على «المستخدمين والمتدربين، أي كانت طريقة تقاضيتهم لأجورهم وأياً كان نوع عقدهم أو شكله أو مدته» (المادة ٤). وتسمح الاتفاقية رقم ٨١ باستثناءات فيما يتعلق بمنشآت التعدين والنقل.

والتفتيش في الاقتصاد غير المنظم صعب للغاية لأن العمال كثيراً ما يغيبون عن الأنظار أو يفتقرون إلى التنظيم. وبالإضافة إلى ذلك، لا يدخل العمال غير المنظمين، في كثير من الأحيان، في نطاق القانون، وبالتالي يُستثنون من ولاية المفتشين، لأن هؤلاء غالباً ما يكتفون بزيارة المنشآت المسجلة. إلا أنه ليس من الكافي، في الوقت ذاته، إصدار تشريعات أفضل وأشمل إذا لم يُخصص المزيد من الأموال للتفتيش - من شأن ذلك أن يفضي بحكم الواقع إلى إلغاء الضوابط.

● تخصص بعض البلدان النامية أقل من ١ في المائة من ميزانيتها لإدارة العمل، يذهب جزء منها إلى تفتيش العمل

■ **التحديات الرئيسية.** يواجه تفتيش العمل تحديات رئيسية كبيرة. ولا تقتصر هذه التحديات على العمل غير المنظم، فهي تعيق بالتأكيد قدرته على العمل في الاقتصاد غير المنظم. ويعاني تفتيش العمل، في الكثير من البلدان، من نقص حاد في التمويل وعدد الموظفين، مما يجعل من عمل المفتشين مهمة مستحيلة. وتخصص بعض البلدان النامية أقل من ١ في المائة من ميزانيتها لإدارة العمل، يذهب جزء منها إلى تفتيش العمل. وبالرغم من عدم وجود تحديد عالمي للأعداد الكافية اللازمة من المفتشين (يتوقف ذلك، ضمن جملة أمور، على الحجم الإجمالي للقوى العاملة)، فإن منظمة العمل الدولية انتهت، كمعيار دلالي معقول، إلى أن عدد المفتشين بالنسبة إلى عدد العمال ينبغي أن يصل إلى مفتش واحد مقابل ١٠,٠٠٠ عامل في اقتصادات السوق الصناعية ومفتش واحد مقابل ١٥,٠٠٠ عامل في الاقتصادات الماضية في التصنيع ومفتش واحد مقابل ٢٠,٠٠٠ عامل في الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية ومفتش واحد مقابل ٤٠,٠٠٠ عامل في البلدان الأقل نمواً، ومعظم البلدان لا تبلغ هذه الأرقام. وبالإضافة إلى ذلك، غالباً ما يتقاضى مفتشو العمل أجوراً متدنية - مما يعرض استقلالهم للخطر - ولا يحصلون على تدريب كاف - لا بد من تدريب مفتشي العمل لكي يكونوا على بينة بمختلف أنواع المنشآت والعمال، ويكون بوسعهم تحديد هوية أصحاب العمل.

وليست هذه هي العقبات الوحيدة التي تحول دون تحقيق تفتيش فعال للعمل. ولا بد لتفتيش العمل أن يعالج أيضاً المستويات العالية من الفساد وإجراءات أصحاب العمل المتعمدة لتجنب سلطة مفتشي العمل أو تقويضها، التي يمكن أن تتفاقم إذا نشأت السمة غير المنظمة كنتيجة لرغبة صاحب العمل في ذلك.

نطاق تفتيش العمل

تحدّد ولاية مفتشي العمل عموماً بموجب الاتفاقية رقم ٨١، وهي تشمل ظروف العمل وحماية العمال. وعلى الصعيد الوطني، يحدّد نطاق ولاية مفتشي العمل عادة في العديد من النصوص التشريعية. وفي الكثير من البلدان، تتسع صلاحياتهم لتشمل جميع المجالات التي تسري عليها تشريعات العمل، وفي بلدان أخرى تنحصر هذه الصلاحيات في بعض مجالات التشريع أو في بعض القطاعات. وتستثنى بعض البلدان، على سبيل المثال، كلياً أو جزئياً، العمال الزراعيين، بينما تنحصر بلدان أخرى نطاق قانون العمل في منشآت ذات حجم أو معدل دوران معين.

وتتمثل الشواغل الرئيسية لمفتشي العمل في القواعد الصحية والرفاه والصحة والسلامة في العمل، ولكن أيضاً في عدم التمييز في مكان العمل أو الحرية النقابية أو الضمان الاجتماعي. ويتزايد انشغالهم بقضايا من قبيل الهجرة وعمل الأطفال. بيد أنه كثيراً ما يُمنح المفتشون سلطة في طائفة متنوعة وواسعة من المجالات: مثلاً، فض المنازعات الفردية والجماعية أو تقديم المشورة بشأن تدابير الصحة والسلامة أو تسجيل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو التدريب أو حساب مدفوعات إنهاء الخدمة أو إصدار تراخيص العمل أو مراقبة شرعية العمالة - غالباً ما يعملون في هذا الصدد مع الأجهزة الإدارية الأخرى. وقد أشارت لجنة الخبراء إلى ضرورة تقاضي تدخل سائر الواجبات التي لا تتصل مباشرة بظروف العمل مع هذه الظروف. وشددت اللجنة، على وجه الخصوص، على أنه لا ينبغي فرض الواجبات التي تتعلق بمكافحة الهجرة غير القانونية على مفتشي العمل، لأن هذه الواجبات قد لا تتفق مع واجب مراقبة ظروف العمل.

● يتمثل أحد التحديات في توضيح القانون - عندما يوجد قصور في القانون أو ينطوي القانون على تناقض أو يكون على درجة كبيرة من الغموض أو لا يتفق مع روح العصر أو عندما لا يوجد أي تعريف

■ **توضيح القانون.** يتمثل أحد التحديات الأساسية التي تواجهها الحكومات في توضيح القانون. وعلى مفتشي العمل أن يكونوا قادرين على فهم القانون من أجل تفسيره وإنفاذه، وقد يصعب تحقيق ذلك، بل ويستحيل، عندما يوجد قصور في القانون أو ينطوي القانون على تناقض أو يكون على درجة كبيرة من الغموض أو لا يتفق مع روح العصر أو عندما لا يوجد أي تعريف. ولا بد أيضاً للحكومة والشركاء الاجتماعيين من تزويد المفتشين بتعليمات واضحة بشأن المواقع التي يتعين تركيز التفتيش فيها ونوع الإجراءات التي يتعين اتخاذها في حالة وقوع انتهاكات، بقدر ما يتعين إيجاد توازن بين الإجراءات الرادعة وعدم تعريض العمال لمخاطر أكبر. وبالرغم من أنه بات من المسلم به على نطاق واسع أنه يتعين على المفتشين تحييد الحوار وتبادل المعلومات بدلاً من فرض العقوبات، فإن العقوبات الفعالة والرادعة ضرورية لإعطاء مصداقية لنظام تفتيش العمل. وتنص معظم البلدان على الترخيم والحبس في حالة انتهاك التشريعات التي يقوم المفتشون بإنفاذها ومن شأن هذه الأحكام أن تكفي كرادع. ومع ذلك، فإن هذه العقوبات لا تطبق في الكثير من البلدان.

● يطرح العمل في المنازل الخاصة والقطاع الزراعي والمنشآت بالغة الصغر والصغيرة، وفي حالات عمل الأطفال والعمل الجبري صعوبات معينة لمفتشي العمل

■ **التصدي لصعوبات معينة.** يقال في كثير من الأحيان إن عدم التقيد بلوائح العمل وما يترتب على ذلك من عمل غير منظم، يرتفع ارتفاعاً حاداً بشكل خاص في العمل المنزلي والعمل في المنزل والعمل الريفي وفي المنشآت بالغة الصغر والصغيرة. وفي الوقت ذاته، تعاني هذه المجالات من كون تفتيش العمل داخلها يطرح تحديات كبيرة. وتفتيش العمل صعب للغاية عندما يتعلق الأمر بآماكن العمل الخاصة - كما في حالات العمل المنزلي والعمل في المنزل - لأنه يتعارض مع الحق في الخصوصية، على سبيل المثال. وفي حالة العمل في الزراعة، يمكن أن يصبح التفتيش مكلفاً للغاية ومستهلكاً للوقت إذا كان العمال موزعين، ومن الممكن وجود صعوبات أيضاً عندما يكون العمال موسميي أو مؤقتين. وقد أعلنت بعض البلدان أن التصديق على الاتفاقية رقم ١٢٩ ليس ملائماً لأن النشاط الزراعي يُمارس في الأساس في الاقتصاد غير المنظم. كما يصعب الاضطلاع بتفتيش العمل في المنشآت بالغة الصغر والصغيرة، لأن هذه المنشآت تكون في كثير من الأحيان غير مسجلة ومن الصعب الكشف عنها (انظر الموجز المتعلق بالمنشآت بالغة الصغر والصغيرة وقانون العمل والموجز المتعلق بالمنشآت غير المنظمة). ويصعب أيضاً الاضطلاع به في مجالات العمل الجبري وعمل الأطفال، لا سيما في أسوأ أشكاله، التي تمارس في الخفاء. ويعتبر اضطلاع مفتشي العمل وحدهم برصد الاتجار بالبشر والبدعارة والمواد الإباحية التي تستدعي التفتيش في أماكن مثل الشوارع والمطارات والحدود، أمراً صعباً وخطيراً.

التصدي لعمل الأطفال من خلال تفتيش العمل

يمنح قانون العمل الدولي مفتشي العمل ولاية واضحة لمعاينة قوانين العمل وإنفاذها فيما يتعلق بالأطفال. فعلى سبيل المثال، تتضمن المادة ٣ (أ) من الاتفاقية رقم ٨١ من بين أبرز مهام نظام تفتيش العمل «تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل، مثل الأحكام الخاصة ب (...) استخدام الأطفال والأحداث». وقد نشر البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال مواد تتعلق بالتفتيش وعمل الأطفال، بما في ذلك دليل لمفتشي العمل بشأن مكافحة عمل الأطفال (٢٠٠٢) ودليل تدريبي لمفتشي العمل (٢٠٠٥) ومجموعة من الورقات التقنية (٢٠٠٥). وبالإضافة إلى ذلك، وضع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، إدراكاً منه بالصعوبات التي يواجهها المفتشون في الاقتصاد غير المنظم، «نظم رصد عمل الأطفال»، التي «توسع نطاق بصر وسمع» مفتشي العمل من خلال إنشاء فرق من المراقبين المحليين الذين يمكنهم تحديد حالات عمل الأطفال بشكل أفضل (انظر مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٥).

ومن الضروري تحقيق التعاون بين وزارات العمل والمجتمع المدني وأصحاب العمل ونقابات العمال، لا سيما عندما يكون التفتيش الذي تضطلع بها الأجهزة الحكومية غير كافٍ. وبالإضافة إلى ذلك، يستصوب أيضا التعاون على الصعيدين الإقليمي والدولي من أجل تقديم استجابة متسقة وجماعية لقوة عاملة عبر وطنية مستضعفة أكثر فأكثر، غالبا ما تجد نفسها في علاقات استخدام لا تشملها النظم القانونية.

ولا شك، مع ذلك، في أن أي نظام جيد لتفتيش العمل يتوقف على الإرادة السياسية لتمويله وتحسينه، وتظل الخطوات الأساسية اللازم اتخاذها الواردة في الاتفاقية رقم ٨١ قابلة للتطبيق إلى حد كبير (انظر الإطار أدناه).

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)

معايير مرجعية ليكون تفتيش العمل فعالاً

- ينبغي إقامة نظام لتفتيش العمل (المادة ١) ينطبق على جميع أماكن العمل التي تعتبر الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال نافذة فيها (المادة ٢).
- ينبغي أن يشمل تفتيش العمل مجموعة من الوظائف الأساسية، مثل ساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وما يتصل بها من أمور أخرى (المادة ٣-١).
- ينبغي للمفتشين أن يقدموا المعلومات والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن سبل الامتثال للقانون، وتنبه السلطات المختصة إلى أي أوجه قصور أو تجاوزات لا تشملها الأحكام القانونية القائمة (المادة ٣-١).
- ينبغي وضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية (المادة ٤-١).
- يجب تعزيز التعاون الفعال مع الإدارات الحكومية الأخرى والمؤسسات الخاصة (المنظمات غير الحكومية) التي تشارك في مجال حماية العمال، وكذلك مع أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم (المادة ٥).
- يجب أن يكون المفتشون موظفين عموميين يتمتعون باستقرار الاستخدام و يكونوا مستقلين عن التغيرات الحكومية وعن التأثيرات الخارجية غير السليمة (المادة ٦).
- يجب تعيينهم استنادا إلى مؤهلاتهم فقط ويجب أن يكونوا مدربين تدريباً كافياً يمكنهم من أداء واجباتهم (المادة ٧).
- يجب أن يكون عددهم كافياً لضمان الأداء الفعال لهذه الواجبات فيما يتعلق، ضمن جملة أمور، بعدد أماكن العمل وطبيعتها وحجمها ووضعها وعدد العمال المستخدمين وعدد الأحكام القانونية التي يتعين إنفاذها ومدى تعقدها (المادة ١٠).
- يجب تزويدهم بمكاتب محلية مجهزة تجهيزاً مناسباً وبتسهيلات النقل (المادة ١١).
- يجب تزويدهم بأوراق اعتماد صحيحة وبالصلاحيات اللازمة (المادتان ١٢ و ١٣).
- يجب تفتيش أماكن العمل بقدر ما يكون ضرورياً من حيث التواتر والتعمق لضمان التطبيق الفعال للأحكام القانونية ذات الصلة (المادة ١٦).
- تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على العقوبات المناسبة على مخالفة الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، وعلى عرقلة مفتشي العمل عن أداء واجباتهم، وتنفذ هذه العقوبات تنفيذاً فعالاً (المادة ١٨).

المصدر: مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٢، الصفحة ١٢.



عمال في البناء، القاهرة، مصر.

النهج الناشئة والممارسات الجيدة

- زيادة حجم مفتشيات العمل
- إقامة الشراكات
- آليات جديدة للتوعية
- الفرق الثلاثية
- اعتماد معايير مختلفة للغرامات
- تسخير التكنولوجيات
- حملات محددة الهدف
- بناء القدرات والتثقيف

تتطوي إجراءات إدراج الأعداد الكبيرة من العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم ضمن نطاق تفتيش العمل وحمايته على تحديات هائلة، ومع ذلك، دأبت البلدان على الاستجابة لهذه المهمة بطرق شتى.

■ **زيادة حجم مفتشيات العمل.** استطاعت بعض البلدان الاستجابة من خلال زيادة حجم إدارات تفتيش العمل لديها. وقامت عدة بلدان من أمريكا اللاتينية، بما فيها غواتيمالا والسلفادور، بمضاعفة هذا الحجم أو زيادته، كما هو الحال في الجمهورية الدومينيكية وهندوراس، بمقدار ثلاثة أمثال على مدى عقد ونصف.

وفي أوروبا، أعلنت فرنسا، على سبيل المثال، عن خططها لزيادة عدد موظفي التفتيش وتعزيز مؤهلاتهم بتعيين ٢٤٠ مفتشاً إضافياً و٤٢٠ مراقباً و٤٠ مهندساً وعالم فيزياء في الفترة ما بين عام ٢٠٠٦ وعام ٢٠١٠.

وفي جنوب أفريقيا، أطلقت حملة هامة مؤخراً، تشمل تعيين أكثر من ١٠٠ مفتش جديد، للحد من عمليات التفتيش المتعددة، بحيث تجري كل عملية تفتيش في نطاق محدود بنهج أكثر تماسكاً وأقل استغراقاً للوقت. وتغني هذه الاستراتيجية عن ضرورة قيام العديد من موظفي التفتيش بزيارة نفس المنشأة، بشكل متتالي، وبدون اطلاع في كثير من الأحيان على أنشطة بعضهم البعض، فضلاً عن تقديمهم أحياناً مشورة متضاربة. ويقتضي تنفيذ هذه الاستراتيجية تعاوناً وثيقاً مع أصحاب العمل ونقابات العمال.

■ **إقامة الشراكات.** يستطلع الكثير من البلدان، في حالات أخرى، نهجاً ابتكارية للوصول إلى الاقتصاد غير المنظم. وتمثل إقامة شراكات مع طائفة واسعة من أصحاب المصلحة استراتيجية رئيسية لتوسيع نطاق التغطية. ويشمل هذا الإجراء إقامة شراكات مع وزارتي الصحة والزراعة والوزارات الحكومية الأخرى التي تربطها صلات قوية بالمجتمعات المحلية وتعبئة هذه المجتمعات كشريكة في الرصد والعمل من خلال مدونات سلوك طوعية وإرساء شراكات ثلاثية للرصد.

- تمثل إقامة شراكات مع طائفة واسعة من أصحاب المصلحة استراتيجية رئيسية لتوسيع نطاق التغطية

● ربما يكون من المطلوب وضع آليات خاصة للتوعية لمعالجة عمل الأطفال

■ **آليات جديدة للتوعية.** حققت بلدان عديدة نجاحاً في معالجة عمل الأطفال من خلال انتهاج سبل جديدة للتوعية. وعلى سبيل المثال، أنشئ نظام جديد للتفتيش في تركيا، بدعم من البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، بهدف تحسين التعاون بين المفتشين، من ناحية، والأطفال العاملين والمديرين وأصحاب العمل، من ناحية أخرى. وفي محاولة لضمان أماكن عمل أكثر أمناً، تلقى ١٠٨ مفتشين تدريباً وانكبوا على نحو متفرغ على قضايا عمل الأطفال، حيث وصلوا إلى زهاء ١٠٠٠٠ طفل. وجمع مفتشو العمل معلومات تقدم صورة مفصلة عن المخاطر والمهلكات التي يواجهها الأطفال. بينما تلقى مفتشو العمل في تنزانيا، بالتنسيق مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، تدريباً على إقناع أصحاب العمل في الزراعة التجارية باستبعاد العمال الأطفال من المزارع وتوفير تسهيلات تعليمية لهم، وتعاونوا مع ممثلي أصحاب العمل والنقابات من أجل تحقيق نتيجة طيبة.

ويعتبر العمل الجبري، رغم طابعه السري، من المجالات الأخرى التي تحقق البلدان فيها إنجازات. وعلى سبيل المثال، استحدثت البرازيل وحدة تفتيش متنقلة خاصة في عام ١٩٩٥، تتألف من فيالق طائرة من مفتشي العمل وأفراد الشرطة الاتحادية الذين يحققون في الادعاءات المتعلقة بالعمل الجبري في المزارع الريفية. وبالرغم من أن هذه المبادرة تواجه مشاكل في التمويل، فإنها أثبتت نجاحها، حيث حررت أكثر من ٣٢,٠٠٠ عامل مستعبد. وأعدت مفتشيات العمل في بلدان عديدة، بما فيها المكسيك، مواد لاستثارة الوعي تستهدف المجتمعات المحلية المعرضة للعمل الجبري، إلى جانب المعلومات المتاحة بشأن الحقوق والقوانين والجهات التي تلتزم فيها المساعدة.

استحدثت البرازيل وحدة متنقلة خاصة للتحقيق في العمل الجبري في المزارع الريفية

وفي إيطاليا، تتولى قيادة الشرطة لحماية العمل، التي تعمل تحت إشراف وزارة العمل، مسؤولية رصد تطبيق قانون العمل ولوائح الضمان الاجتماعي. ويتمثل دورها في مكافحة العمالة غير القانونية والمستترة واستغلال العمال في «ورش السخرة» والاتجار، والقضاء على ظروف العمل غير الإنسانية. كما تعمل على كشف عمليات الاحتيال والاقتطاعات غير القانونية من الاشتراكات الاجتماعية. وموظفوها مؤهلون للعمل كمفتشي عمل وأفراد شرطة. وقد نفذت القيادة في عام ٢٠٠٥ ما يزيد عن ٢٤,٥٠٠ عملية تفتيش شملت ١٢٨,٠٠٠ عامل، وأحالت ما يزيد عن ١٠,٠٠٠ شخص إلى السلطات القضائية، حيث اعتقل منهم ١٨٨ شخصاً.

■ **الفرق الثلاثية.** تعاونت مفتشيات العمل، في بعض الحالات، مع نقابات العمال وأصحاب العمل لتشكيل فرق ثلاثية للوصول إلى أماكن العمل النائية. وعلى سبيل المثال، صممت إدارة العمل في الفلبين نظام تفتيش ثلاثي المستويات حيث تراجع المنشآت الكبرى حساباتها بنفسها ويقوم مفتشو العمل بزيارة المنشآت المتوسطة والصغيرة وتقدم فرق ثلاثية المشورة للمنشآت بالغة الصغر.

● استخدمت الفرق الثلاثية للوصول إلى أماكن العمل النائية

وفي بولندا، شاركت مفتشية العمل مع حراس الحدود البولنديين في تفتيش حالات العمل غير المعلن عنه الذي يضطلع به الأجانب. ويقوم مفتشو العمل في المقاطعات بإبلاغ رئيس الإدارة المحلية في المقاطعة عن حالات العمل غير المعلن عنه أو المعلن عنه جزئياً. وعلى غرار ذلك، أبرمت مفتشية العمل اتفاقات تعاون مع السلطات الأخرى. ونتيجة لذلك، نفذت ٦٦٢ عملية تفتيش في عام ٢٠٠٨ استناداً إلى الطلبات المقدمة، على سبيل المثال، من مكاتب التوظيف القطرية (١٨٠ طلباً) والشرطة (٩٩ طلباً) ومكاتب التوظيف على صعيد المقاطعة (٨٧ طلباً) وسلطات الضرائب (٧٦ طلباً).

وضعت شيلي معايير مختلفة
لفرض العقوبات

■ **اعتماد معايير مختلفة للغرامات.** وضعت بعض البلدان معايير مختلفة لفرض العقوبات. وعلى سبيل المثال، ينص قانون العمل في شيلي على غرامات مختلفة بحسب حجم المنشأة - كلما زاد عدد العمال المتضررين، زادت قيمة الغرامات المفروضة.

■ **تسخير التكنولوجيا.** تهدف إحدى المبادرات المتخذة في ولاية ماها راشترا الهندية، التي توشك أن تدخل مرحلتها التجريبية في مقاطعة ثين، إلى توسيع نطاق تغطية حماية العمل ليشمل القطاع غير المنظم الذي يضم زهاء ٩٣ في المائة من القوة العاملة في الولاية. ويتركز الابتكار الرئيسي حول نظام محوسب لإدارة العمل، وهو الأمر الذي سيمكن من الربط بين المنشآت والمستخدمين والمصارف ووزارة العمل. ويفيد هذا النظام أصحاب العمل لأنه يتيح لهم فرص الوصول إلى جميع النماذج اللازمة للحصول على التراخيص وتجديدها عبر شبكة الإنترنت، وبالتالي يزيل العديد من العقبات البيروقراطية في الوقت الذي يعزز فيه أيضاً احترام القانون. وينشأ عن هذا النظام إدماج مالي بالنسبة للعمال، لأنهم يحصلون على بطاقات وحسابات مصرفية لتلقي الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، يتيح لوزارة العمل إمكانية تتبع المعلومات عن الأجور المدفوعة والمكسوبة ورصدها. ومن شأن هذا النظام أن يوفر المعلومات اللازمة لمفتشي العمل، من خلال توليد تنبيهات تلقائية بشأن المنشآت المحتمل عدم امتثالها للقانون، والتي يمكن استهدافها بالتحذيرات وعمليات التفتيش والملاحقة القضائية. ومن المأمول توسيع نطاق هذا النظام ليشمل العمال الذين لا يغطيهم قانون المصانع.

● يشمل دور مفتشي العمل توفير المعلومات وتقديم المشورة لأصحاب العمل والعمال حول كيفية احترام التشريعات

■ **حملات محددة الهدف.** تعتبر الحملات محددة الهدف فعالة للغاية. ففي الأرجنتين، استُهلكت خطة وطنية في عام ٢٠٠٣ لتسوية أوضاع العمال، حيث ألحقت البيانات التي قام المفتشون بجمعها بالبيانات المتاحة بشأن الاشتراكات الاجتماعية. وفي حالة تسوية أوضاع العمال الذين يوجدون في أوضاع غير نظامية، تُخفّض الغرامة المفروضة على المنشأة. وقد أدى ذلك إلى تسوية أوضاع ٢٤ في المائة من العمال الذين شملتهم زيارة المفتشين. غير أنه يجري انتقاء المنشآت التي يشملها التفتيش حسب قدرتها على دفع الاشتراكات الاجتماعية من أجل تفادي معاقبة المنشآت المنظمة التي تواجه ضائقة مالية. وبرغم ذلك، يشكل هذا الإجراء خطوة في الاتجاه الصحيح.

■ **بناء القدرات والتثقيف.** كثيراً ما يُعتقد بأن دور مفتشي العمل يقتصر على فرض العقوبات. ومع أن العقوبات مهمة لأنها تظهر بوضوح أن بعض التصرفات لا يمكن التغاضي عنها، فإن دور مفتشي العمل يشمل توفير المعلومات وتقديم المشورة لأصحاب العمل والعمال حول كيفية احترام التشريعات، على نحو ما ورد في اتفاقية ١٩٤٧، رقم ٨١. ولا بد من الأخذ بنهج تدريجي، ولذلك فإنه لا غنى عن مفتشي عمل مدربين تدريباً جيداً، فضلاً عن إطار قانوني واضح. ومن اللازم أن يكون بمقدور مفتشي العمل تحديد أفضل طريقة لضمان الامتثال لأهداف التشريعات، وذلك في سائر الحالات المستجدة.

تستخدم بلدان عديدة نهجاً
لتفتيش العمل تكون تثقيفية
ومقنعة وشفافة وتشاركية

وغالباً ما تحقق النهج التثقيفية والمقنعة والشفافة والتشاركية نجاحاً بصورة خاصة في الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم. وعلى سبيل المثال، تشمل حملات تفتيش العمل في فنلندا وفرنسا وهولندا الأنشطة التثقيفية وأنشطة استثارة الوعي لصالح المزارعين ومستخدميهم وعائلاتهم، مع التركيز على المخاطر المهنية الجسيمة. وفي عام ٢٠٠١، أدخلت شيلي إمكانية الاستعاضة عن الغرامات بالتدريب المجاني بالنسبة للمنشآت التي لا يزيد عدد عمالها عن ٩ عمال. ولا بد لصاحب العمل الذي لا يستطيع ممارسة هذا الخيار أكثر من مرة في السنة أن يطلب الاستعاضة عن الغرامة وتصحيح الوضع الذي أفضى إلى فرضها. وإذا تخلف صاحب العمل عن متابعة الدورة التدريبية، فإنه يصبح مطالبا بدفع الغرامة مع رسوم إضافية بنسبة ١٠٠ في المائة. بينما في بيرو، ينص الفصل ٥ من المرسوم التشريعي رقم ٩١٠ الصادر في ١٦ آذار/مارس ٢٠٠١ لاعتماد القانون العام بشأن تفتيش العمل والدفاع عن العمال، على ضرورة اضطلاع المفتشين بتقديم الإرشاد التقني الوقائي لصالح أصحاب العمل والعمال في القطاع غير المنظم.



صناعة أعواد الثقاب، الهند.

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 مؤتمرات 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

اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)

اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)

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

توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)

توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)

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

إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_182776.pdf

المنشورات ذات الصلة

أندريز، ٢٠٠٨، العمل الجبري والاتجار بالبشر: دليل لمفتشي العمل، (جنيف، مكتب العمل الدولي)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_204038.pdf

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

Chacaltana, J. 2003. Public policy and employment in micro and small enterprises in Peru, SEED Working Paper No. 56, (Geneva, ILO).

http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_100896/index.htm

Costa, P.T.M. 2009. Fighting forced labour: the example of Brazil, Special Action Programme to Combat Forced Labour, (Geneva, ILO).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_111297.pdf

Daza, J.L. 2005. "Labour inspection and the informal economy", Labour Education, Vol. 34-, No. 140141-, pp. 1521-.

Fenwick, C.; J. Howe; S. Marshall; I. Landau. 2007. Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches, SEED Working Paper No. 81, (Geneva, ILO).

http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_093618/index.htm

Hirose, K.; B.C. Vitasa. 2007. Implementation of the Labour Standards Enforcement Framework in the Philippines, Working Paper no. 14, ILO Subregional Office for South-East Asia and the Pacific, (Manila, Philippines, ILO).

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٦، التقرير الثالث (الجزء ١باء)، الدراسة الاستقصائية العامة للتقارير المتعلقة باتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، وبروتوكول عام ١٩٩٥ الملحق باتفاقية تفتيش العمل،

١٩٤٧، وتوصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، وتوصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، وتوصية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٣٣)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، (جنيف).
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٦، الاستراتيجيات والممارسات في مجال تفتيش العمل، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٧، الوثيقة ESP/٢٩٧.GB/٣، (جنيف).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_esp_3_ar.pdf

ILO 2010. Labour Inspection in Europe: Undeclared Work, Migration, Trafficking, Labour Administration and Inspection Programme, Labour Administration and Labour Inspection Programme (Lab/Admin), Working Document Number 7, (Geneva: ILO).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, Direction générale du travail. 2009. L'inspection du travail en France en 2008
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Rap_WEB_BIT_2008_19_11_09.pdf

Reinecke, G.; S. White. 2004. Policies for small enterprises: creating the right environment for good jobs, (Geneva).

Schrank, A.; M. Piore. 2007. Norms, Regulations, and Labor Standards in Central America, Estudios y Perspectivas, United Nations and CEPAL, (Mexico: United Nations).
<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/328113/Serie%2077.pdf>

Vega Ruiz, M. L. 2009. Administración del Trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina : el papel central de la inspección del trabajo, Lab/admin, Working Document Number 1, (Geneva: ILO).

الأدوات

أندريز، ٢٠٠٨، العمل الجبري والاتجار بالبشر: دليل لمفتشي العمل، (جنيف، مكتب العمل الدولي)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_204038.pdf

International Labour Office (ILO). 2002. Combating child labour: A handbook for labour inspectors, (Geneva).
<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=2619>

---. ٢٠٠٥. مبادئ توجيهية للخوض في مراقبة عمل الأطفال (جنيف).
<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do;jsessionid=d39ae75593de134ae42b05ddcefecbee78ea649355f9d3d61cb1016e4c848254.e3aTbhuLbNmSe34MchaRah8SaNj0?productId=22355>

von Richthofen, W. 2002. Labour Inspection: A guide to the profession, (Geneva: ILO).
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002102/B09_103_engl.pdf

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

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

أندريز، ٢٠٠٨، العمل الجبري والاتجار بالبشر: دليل لمفتشي العمل، (جنيف، مكتب العمل الدولي)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_204038.pdf

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

Chacaltana, J. 2003. Public policy and employment in micro and small enterprises in Peru, SEED Working Paper No. 56, (Geneva, ILO).
http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_100896/index.htm

Daza, J.L. 2005. "Labour inspection and the informal economy", Labour Education, Vol. 34-, No. 140141-, pp. 1521-

Fenwick, C.; J. Howe; S. Marshall; I. Landau. 2007. Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches, SEED Working Paper No. 81, (Geneva, ILO).
http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_093618/index.htm

International Labour Office (ILO). 2002. Combating child labour: A handbook for labour inspectors, (Geneva).
<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=2619>

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

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٦، التقرير الثالث (الجزء ١باء)، الدراسة الاستقصائية العامة للتقارير المتعلقة باتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، وبروتوكول عام ١٩٩٥ الملحق باتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧، وتوصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، وتوصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، وتوصية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٣٣)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، (جنيف).

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٦، الاستراتيجيات والممارسات في مجال تفتيش العمل، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٧، الوثيقة ESP/٢٩٧.GB/٣، (جنيف).

ILO 2007, The informal economy : enabling transition to formalization, Tripartite interregional Symposium on the Informal Economy

مكتب العمل الدولي ٢٠٠٨. التقرير الثالث (١ ألف)، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف.

Schrank, A.; M. Piore. 2007. Norms, Regulations, and Labor Standards in Central America, Estudios y Perspectivas, United Nations and CEPAL, (Mexico: United Nations).
<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/328113/Serie%2077.pdf>

Reinecke, G.; S. White. 2004. Policies for small enterprises: creating the right environment for good jobs, (Geneva).

Sivananthiram, A, Challenges Facing Labour Inspection In Asia and Middle East

Vega Ruiz, M. L. 2009. Administración del Trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina: el papel central de la inspección del trabajo, Lab/admin, Working Document Number 1, (Geneva: ILO).

von Richthofen, W. 2002. Labour Inspection: A guide to the profession, (Geneva: ILO).
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002102/B09_103_engl.pdf



صناعة كرات القدم، سيالكوت، باكستان.

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