



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

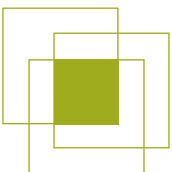
التنظيم والتمثيل والحوار



أنشطة تدريبية نظمها الاتحاد الفلبيني للتصدير لفائدة صاحبات المشاريع، الفلبين.

٢.٥ دور منظمات أصحاب العمل وجمعيات الأعمال الصغيرة

■ يتناول هذا الموجز الدور الهام الذي يمكن أن تضطلع به منظمات أصحاب العمل في إصلاح السياسات التي يمكنها دعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة. وبالرغم من أن منظمات أصحاب العمل عادة ما تكون موجهة نحو أكبر المنشآت المنظمة، فإنها تؤدي أكثر فأكثر دوراً قوياً في مجال التوعية والبحث وإسداء المشورة السياسية فيما يتعلق بالاقتصاد غير المنظم ومساعدة أصحاب المشاريع في هذا الاقتصاد في مجالات مثل الامتثال للمعايير القانونية ونعايير العمل والصحة والسلامة المهنية. وبذلك، فهي تشكل جهات فاعلة استراتيجية في عملية الخروج من السمة غير المنظمة.



- منظمات أصحاب العمل والسمة غير المنظمة
- المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة
- عدم الامتثال والمنافسة غير الشريفة
- تنوع الأنشطة الاقتصادية
- الضغوط الدقيقة للسمة غير المنظمة في المنشآت
- هياكل الإنتاج المتغيرة

■ **منظمات أصحاب العمل والسمة غير المنظمة.** تتألف منظمات أصحاب العمل عادة من المنشآت الكبيرة. وبالتالي، فإن سياساتها بشأن العلاقات الصناعية، من قبيل تحديد الأجور وإبرام الاتفاقات الجماعية على الصعيد الوطني، هي أوثق صلة بالشركات الكبرى في الاقتصاد المنظم. وتستند عضويتها إلى الاشتراك مقابل توفير الخدمات. وتقدم هذه المنظمات الخدمات التمثيلية والمباشرة لأعضائها وتعزز المصالح العامة لمجتمع قطاع الأعمال، من خلال الدعوة والحوار الاجتماعي مع الحكومات ومنظمات العمال. وتساعد الخدمات المباشرة، من قبيل توفير المعلومات أو التدريب أو المشورة لأعضائها، المنشآت على أن تصبح أكثر إنتاجية وأن تخفض التكاليف. وتتمثل إحدى مهامها الرئيسية في الضغط من أجل وضع سياسات تضمن تصرف الأطراف الأخرى (الحكومات ونقابات العمال وعامة الجمهور) بما يتيح للمنشآت العمل بكفاءة وعلى أساس تنافسي. وعليه، ومع أن منظمات أصحاب العمل قد لا تمثل مشغلي الاقتصاد غير المنظم تمثيلاً مباشراً، ويعزى ذلك إلى حد ما إلى هيكل الرسوم الخاص بها، إلا أنها توجد في وضع استراتيجي يسمح لها بتقديم الإرشاد السياسي حول كيفية معالجة الاقتصاد غير المنظم وكيفية الوصول إلى مشغليه.

■ **المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة.** ثمة وعي متزايد من جانب منظمات أصحاب العمل بالإسهامات الاقتصادية للاقتصاد غير المنظم. وبالإضافة إلى ذلك، هناك تسليم بأن تمثيل هذه المنظمات لمصالح المنشآت الكبيرة وحدها، قد يحصرها في جزء صغير من الاقتصاد. فمن حيث العدد، تشكل المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة، رغم كونها صغيرة فردياً، نسبة كبيرة من مجموع المنشآت: زهاء ٦٥-٧٠ في المائة في جميع البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط والمرتفع. وإضافة إلى ذلك، نمت الروابط بين الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد المنظم كنتيجة من نتائج العولمة. (انظر الإطار أدناه).

● مع أن منظمات أصحاب العمل قد لا تمثل مشغلي الاقتصاد غير المنظم تمثيلاً مباشراً، فإنها توجد في وضع استراتيجي يسمح لها بتقديم الإرشاد السياسي حول كيفية معالجة الاقتصاد غير المنظم وكيفية الوصول إلى من يعمل فيه من أصحاب المشاريع

● تشكل المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة، رغم كونها صغيرة فردياً، نسبة كبيرة من مجموع المنشآت: زهاء ٦٥-٧٠ في المائة في جميع البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط والمرتفع

الروابط بين المنشآت غير المنظمة والشركات المنظمة

من الأهمية بمكان، لفهم الروابط التي تجمع بين المنشآت غير المنظمة والشركات المنظمة، النظر في طبيعة نظام الإنتاج الذي يربط بينهما. ذلك أن طبيعة الرابط - لا سيما توزيع درجات التحكم (في وضع العمل ونتيجة العمل المنجز) والمخاطر الاقتصادية بين الشركات غير المنظمة والشركات المنظمة - تتفاوت حسب طبيعة نظام الإنتاج. وعلى سبيل المثال، يمكن لأحد صانعي الألبسة أن يوجه إنتاجه إلى السوق المفتوحة (بقدر هام من التحكم وجميع المخاطر المحتملة) أو إلى شركة من شركات التوريد المرتبطة بشركة متعددة الجنسيات (بقليل من التحكم ولكن بقدر كبير من المخاطرة في شكل تكاليف غير متصلة بالأجور وبيع مرفوضة وتأخر في الدفع). وتشمل أنواع نظم الإنتاج ما يلي:

- المعاملات الفردية: تقوم بعض المنشآت غير المنظمة أو بعض المشغلين لحسابهم الخاص بتبادل السلع والخدمات مع الشركات المنظمة فيما يمكن وصفه على أنه تبادل تجاري منفرد أو بحت (بمعنى تعامل وحدات مستقلة مع بعضها البعض). وفي مثل هذه الحالات، تتحكم الشركة الأكثر قدرة على المنافسة من حيث المعرفة والقوة السوقية - إضافة إلى القدرة على التكيف إن لم تتم المعاملة - في التبادل أو المعاملة.
- القطاعات الفرعية: يقوم العديد من المنشآت غير المنظمة أو المشغلين لحسابهم الخاص بإنتاج السلع والخدمات وتبادلها مع الشركات المنظمة فيما يُعرف بالقطاعات الفرعية، وهي شبكات من الوحدات المستقلة العاملة في إنتاج وتوزيع منتج من المنتجات أو سلعة من السلع. وفي مثل هذه الشبكات، تشارك الوحدات الفردية في المعاملات مع الموردين والزبائن. وتحكم شروط وظروف هذه المعاملات إلى حد كبير الشركة الأكثر قدرة على المنافسة في معاملات محددة (على النحو الوارد أعلاه)، وكذلك «قواعد اللعبة» للقطاع الفرعي ككل، التي تحددها عادة الشركات المهيمنة في القطاع الفرعي.
- سلاسل القيم: تقوم بعض المنشآت غير المنظمة أو بعض المشغلين لحسابهم الخاص، وجميع العمال الصناعيين خارج المنشأة، حسب تعريفهم، بإنتاج السلع ضمن سلاسل القيم. والشركة الرائدة هي التي تحدد شروط وظروف الإنتاج في هذه السلاسل: إحدى الشركات الوطنية الكبيرة في أغلب السلاسل المحلية وإحدى الشركات عبر الوطنية الكبيرة في أغلب سلاسل القيم العالمية. بيد أن الموردين الرئيسيين الذين تتعاقد معهم الشركة الرائدة من الباطن لإنجاز بعض الأعمال - في الغالب أيضاً شركات منظمة - يساعدون أيضاً على تحديد شروط وظروف العمل الذي يتعاقدون عليه من الباطن مع الشركات غير المنظمة والعمال الذين يوجدون في أسفل السلسلة.

المصدر: Martha (2007) Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment. DESA Working Paper No. 46 - ST/ESA/2007/DWP/46 July 2007 pp78-

■ **عدم الامتثال والمنافسة غير الشريفة.** من الواضح أن مصلحة منظمات أصحاب العمل تقتضي إدراج إمكانات الأنشطة الاقتصادية في مجال نمو العمالة وتكوين الثروات، المهمة حالياً في الاقتصاد غير المنظم في التيار الرئيسي للاقتصاد، لأسباب ليس أقلها أن ذلك قد يساهم في إيجاد منافسة أكثر تكافؤاً، مما قد يضمن بدوره توزيعاً أكثر عدلاً لمسؤوليات الضريبة والحماية الاجتماعية. ويمثل عدم امتثال الشركات الكبيرة العاملة في الاقتصاد غير المنظم للوائح وتلافي دفع التكاليف اللازمة لمنافسة غير شريفة بالنسبة للشركات المنظمة. كما أن خسارة الدخل بالنسبة للدولة يشكل عائقاً رئيسياً أمام توسيع نطاق الحماية الاجتماعية والنظم الأخرى الحيوية للتنمية والنمو الاقتصادي على الصعيد الوطني، مثل نظم الصحة والتعليم.

- من شأن إدراج الشركات غير المنظمة في التيار الرئيسي للاقتصاد أن يساهم في إيجاد منافسة أكثر تكافؤاً وتلافي المنافسة غير الشريفة

وبالإضافة إلى ذلك، ثمة تداخل في أحيان كثيرة بين الاعتبارات السياسية التي من شأنها دعم عملية الانتقال إلى السمة المنظمة وتلك التي تدعم تهيئة بيئة مواتية لنمو القطاع الخاص. ويمكن أن يتبين ذلك، على سبيل المثال، من كون التدابير المتخذة لتيسير عمليات التسجيل والحد من تكاليف المعاملات وتبسيط الإجراءات الإدارية، تعود بفوائد مزدوجة إذ تدعم عمليات الدخول في الاقتصاد المنظم وتمكن المنشآت القائمة من النمو.

- تحتاج استجابات السياسات إلى التكيف وفقاً للسياقات الوطنية المحددة والتسليم بمستويات التطور المختلفة للمنشآت داخل الاقتصاد غير المنظم

■ **تنوع الأنشطة الاقتصادية.** أمّا التحديات التي تطرحها مسألة الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم، فهي هائلة. ويجعل تنوع الأنشطة الاقتصادية والأعداد الكبيرة من المنشآت الصغيرة والمشتغلين لحسابهم الخاص من المعقد للغاية الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم. وتحتاج استجابات السياسات إلى التكيف وفقاً للسياقات الوطنية المحددة والتسليم بمستويات التطور المختلفة للمنشآت داخل الاقتصاد غير المنظم - من أنشطة الكفاف إلى صغار التجار المنظمين، ثم صغار المصنعين ومقدمي الخدمات، الذين يرتبطون أحياناً بسلاسل القيم العالمية.

وقد وسعت بعض منظمات أصحاب العمل مؤخراً نطاق ولايتها ليشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة واعتمدت سياسات استباقية تهدف إلى تعزيز السمة المنظمة. غير أن هياكلها وخدماتها غالباً ما يجري تصميمها دون مراعاة الاحتياجات الخاصة للمنشآت الصغيرة وتنوع أصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم. وعندما تدعم منظمات أصحاب العمل المنشآت الصغيرة، فإنها غالباً ما تركز على الفئة العلوية من مجموعة المنشآت الصغيرة أو بالغة الصغر. وكثيراً ما تغفل السياسات العامة والتدابير المتخذة لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة المجموعات الأكثر فقراً والأكثر حرماناً، بمن فيها النساء والأقليات الإثنية والعمال المهاجرون.

■ **الفروق الدقيقة للسمة غير المنظمة في المنشآت.** من الجوانب الأخرى للسمة غير المنظمة أن بعض الشركات قد تكون منظمة تنظيمياً كبيراً إلا أنها تتجنب المسؤوليات الضريبية والاجتماعية، ويعود ذلك في الغالب إلى عدم إنفاذ القوانين. كما قد يوجد أحياناً لدى الشركات جزء من القوى العاملة كمستخدمين منظمين مع ما يصاحب ذلك من حقوق ومزايا ومجموعة كبيرة من العمال العرضيين والمؤقتين الذين لا يتمتعون بالأمن الوظيفي والمزايا الأخرى. وبالتالي، كثيراً ما تفتقر السمة غير المنظمة بالنسبة للمنشآت إلى معالم بيّنة، وثمة مجالات غموض كبيرة. (انظر أيضاً الموجز المتعلق بالمنشآت غير المنظمة).

- يشكل تطهير سلاسل التوريد المتغلغلة بعمق في الاقتصاد غير المنظم بالنسبة للكثير من الشركات تحدياً كبيراً

■ **هياكل الإنتاج المتغيرة.** على المنشآت الكبيرة أيضاً أن تعالج آثار هياكل الإنتاج المتغيرة. وقد حدث ارتفاع كبير على مدى العقود الأخيرة في الاستعانة بمصادر خارجية، لا سيما في البلدان النامية التي قد تتنافس لاجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر على أساس تكاليف الإنتاج المنخفضة والأجور المتدنية. وحيثما انتهى الطرف الأدنى من سلاسل القيم العالمية عند عمل الأطفال و/أو ظروف العمل السيئة للعاملين في المنزل لدى الغير وأجورهم الزهيدة على أساس القطعة، يمكن أن يلحق التعرض لوسائل الإعلام ومجموعات المستهلكين ضرراً بالغاً بسمعة الشركات الكبيرة التي توجد على رأس السلسلة وبثقة المستهلك. ويشكل تطهير سلاسل التوريد المتغلغلة بعمق في الاقتصاد غير المنظم بالنسبة للكثير من الشركات تحدياً كبيراً. وبالرغم من أن مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات وتدابير التجارة الأخلاقية أسفرت عن بعض النتائج، إلا أنها نادراً ما تكون قادرة على التغلغل أعمق من المستويات القليلة الأولى من التعاقد من الباطن والاستعانة بمصادر خارجية.



ورشة لإصلاح الأحذية ، القاهرة ، مصر

النَّهْجُ النَّاشِئَةُ وَالْمَمارساتُ الجيدة

- التوعية بغية تحسين البيئة التنظيمية
- استحداث مراكز خدمات لإدارة كشوف المرتبات والضمان الاجتماعي للمنشآت بالغة الصغر
- خدمات المعلومات والمشورة
- الروابط الشبكية والتجارية
- وضع برنامج ضغط
- تقديم الحوافز لتشجيع السمة المنظمة
- التدريب والمشورة بشأن الإنتاجية والأسواق
- زيادة تمثيل المنشآت الصغيرة داخل منظمات أصحاب العمل
- المشاركة في الهيئات الثلاثية لتعزيز الحد من الفقر
- المسؤولية الاجتماعية للشركات على طول سلاسل التوريد

في السنوات الأخيرة، أعدت المنظمة الدولية لأصحاب العمل، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، ورقات مواقف وأدوات تقنية لدعم منظمات أصحاب العمل في الوصول إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وكذلك الاقتصاد غير المنظم. وقد بدأت منظمات أصحاب العمل تشق طريقها لمساعدة المنشآت الصغيرة وأصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم. وتبين التجارب الوارد وصفها أدناه النهج المختلفة الموجهة للاقتصاد غير المنظم، التي يتعلق البعض منها على وجه التحديد بالمنشآت الصغيرة، ولكنها أيضاً ذات صلة بالاقتصاد غير المنظم.

ومن بين الاستراتيجيات التي تسهر منظمات أصحاب العمل على تنفيذها ما يلي:

- الدعوة إلى إدخال تحسينات على البيئة التنظيمية، لا سيما من خلال تبسيط تسجيل الأعمال
- تطوير مراكز الخدمات للمساعدة في إدارة الأعمال والعمالة
- توفير المعلومات والمشورة بشأن طائفة من القضايا، بما في ذلك قضايا الصحة والسلامة المهنية
- ربط الاقتصاد غير المنظم والمنشآت الصغيرة بالمنشآت الأكبر حجماً مع تحسين ظروف العمل في إطار علاقة الاستخدام أو العلاقة التعاقدية
- المساعدة في وضع برنامج ضغط للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر
- توسيع نطاق خدمات تحسين الإنتاجية ليشمل رابطات الاقتصاد غير المنظم وتسهيل فرص الوصول إلى الأسواق والتمويل والتأمين والتكنولوجيا والسلطات العامة
- زيادة تمثيل المنشآت الصغيرة وأصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم في هياكل صنع القرار في منظمات أصحاب العمل
- المشاركة في الهيئات الثلاثية لتعزيز الحد من الفقر
- المسؤولية الاجتماعية للشركات على طول سلاسل التوريد الإنتاج

● تشكل حملات دعم السياسات أداة أساسية لحفز عملية الخروج من السمة غير المنظمة

■ **التوعية بغية تحسين البيئة التنظيمية.** قامت منظمات أصحاب العمل بإجراء بحوث وحملات دعم للسياسات الخاصة بالمنشآت الصغيرة وغير المنظمة. وتشكل حملات دعم السياسات أداة أساسية لحفز عملية الخروج من السمة غير المنظمة. وتضطلع منظمات أصحاب العمل بدور في الضغط من أجل ضمان أن يتيسر للعاملين لحسابهم الخاص والمنشآت بالغة الصغر فهم اللوائح والاستفادة مما توفره من حماية وشرعية وفرص للحصول على الموارد.

وكثيراً ما تظل المنشآت غير منظمة بسبب الشروط المرهقة الواجب استيفاؤها من أجل تسجيل الأعمال والالتزامات الضريبية وأقساط الضمان الاجتماعي المكلفة. وما يمكن أن يعوق توقعات نمو المنشآت غير المنظمة نظم الضرائب التنازلية والسياسات التجارية التمييزية ضد منتجاتها وسياسات الاستثمار التي تدعم المنشآت الكبيرة والسياسات المالية التي تثني المصارف عن دعم الاحتياجات الإنمائية للأعمال الصغيرة. وغالباً ما تكون الهياكل الأساسية ومرافق الاتصال غير ملائمة ومؤسسات الدفاع عن الممتلكات أو متابعة التزامات العقود غير كافية والسياسات والمؤسسات التدريبية موجهة نحو تكنولوجيات تستخدم في شركات كبرى.

ويشترك الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة في عضوية اللجان الحكومية حيث يمثل أيضاً احتياجات المنشآت الصغيرة. ويستعرض الاتحاد وممثلو المنشآت الصغيرة في هذه اللجان التشريعات التي تؤثر في المنشآت الصغيرة، مثل إجراءات التسجيل والترخيص. ويحتفظ الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة بلجنة دائمة لدراسة تأثير السياسة العامة وتقديم توصيات استناداً إلى المعلومات المستقاة من أعضائه. وقد قدمت المنشآت الصغيرة والمتوسطة آلاف التوصيات مع مرور الوقت.

■ **استحداث مراكز خدمات لإدارة كشوف المرتبات والضمان الاجتماعي للمنشآت بالغة الصغر.** يمكن أن تؤدي مراكز الخدمات دوراً مهماً في تمكين المنشآت بالغة الصغر وغير المنظمة، التي ستضطر إلى البقاء غير منظمة خلاف ذلك، من الإلمام بالقوانين والتسجيل، وفي توفير الحماية الاجتماعية لكل من أصحاب هذه المنشآت وعمالها. ومع ذلك، لا يمكن لهذه الخدمات أن تكون بديلاً عن إجراءات تحسين اللوائح. ففي بلغاريا، ونتيجة لاعتبارات الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي والموارد، اعتمدت لائحة جديدة في عام ٢٠٠٣ تلزم أصحاب العمل في اقتصاد السوق المتطورة بتسجيل جميع عقود العمل.

أنشأت رابطة الصناعة البلغارية مراكز خدمات لتمكين المنشآت بالغة الصغر وغير المنظمة من الإلمام بالقوانين والتسجيل، ولتوفير الحماية الاجتماعية لكل من أصحاب هذه المنشآت وعمالها

وإدراكاً بأن المنشآت الصغيرة والعاملين لحسابهم الخاص سيجدون صعوبة في الامتثال لقوانين العمل والضمان الاجتماعي، بالنظر إلى حجم المهام التي ينطوي عليها هذا الامتثال على مستوى التسجيل والإدارة، أنشأت رابطة الصناعة البلغارية، وهي أكبر منظمات أصحاب العمل في بلغاريا، خدمة لمساعدة الأعضاء على الامتثال لالتزاماتهم القانونية والضريبية. وتشمل هذه الخدمة إدارة كشوف المرتبات وحساب الأجور وسداد اشتراكات الضمان الاجتماعي وإسداء المشورة بشأن تشريعات العمل. وتساعد هذه الخدمة على ضمان أن يكون لدى كل صاحب عمل، بغض النظر عن حجم الشركة، القدرة على الامتثال لتشريعات العمل والاتفاقات الجماعية (حيثما وجدت) والتأمين الاجتماعي والاشتراطات الضريبية. وتتلخص الفكرة من هذه الخدمة في إيجاد طرق بسيطة ويمكن إدارتها لمساعدة المنشآت والعاملين لحسابهم الخاص على الامتثال للتشريعات الاجتماعية والتشريعات المتعلقة بالعمل والضغط في الوقت نفسه على الحكومة من أجل وضع سياسات ولوائح مناسبة.

■ **خدمات المعلومات والمشورة.** في أيرلندا، تنتمي جمعية الشركات الصغيرة إلى اتحاد أصحاب العمل وأصحاب الأعمال في أيرلندا. وتقوم الجمعية، التي تعتبر «خدمة منخفضة رسوم الاشتراك وعالية الجودة»، على مساعدة أصحاب المشاريع على الإلمام أكثر بالقوانين التي تنظم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، بالإضافة إلى ممارسات الإدارة الجيدة التي توفر المعلومات عنها. وأصدرت الجمعية الدليلين التاليين بمساعدة مكاتب الحكومة، حيث ساعد هذا التعاون على خفض التكاليف بالنسبة للأعضاء:

- «كيف يمكن الحصول على الأجر في الوقت المحدد»، وهو مصدر قلق لا يستهان به لدى المنشآت الصغيرة التي توفر السلع والخدمات للمنشآت الأخرى
- «دليل الجيب بشأن كل ما يتعلق بالصحة والسلامة».

كما توفر الجمعية خدمات إعلامية أخرى، بما في ذلك موقع على شبكة الإنترنت وجلسات إخبارية في جميع أنحاء البلاد، ومنشورات أخرى بشأن القضايا التي تجمع بين المستخدمين والإدارة، فضلاً عن إعداد أدلة المخططات المالية للمنشآت الصغيرة ودليل مخططات الخصم للأعضاء.

كما يمكن لمنظمات أصحاب العمل أن تزود المنشآت الصغيرة بالمعلومات والإرشادات بشأن الإجراءات المتبعة لتسجيل أعمالها أو تقديم طلب الحصول على العضوية في نظام الضمان الاجتماعي أو الحصول على الائتمان وحوافز أخرى. ومن أهم استنتاجات إحدى الدراسات التي أجراها اتحاد أصحاب العمل في جامايكا في إطار الاقتصاد غير المنظم أن معظم أصحاب الردود لم يكونوا على علم بعملية تسجيل الأعمال. ومن هذا المنطلق، أوصت الدراسة بأن يضطلع اتحاد أصحاب العمل في جامايكا بالتالي:

- توفير دورات على شكل وحدات بشأن تسجيل الأعمال، بما في ذلك إعداد خطط لنشاط الأعمال
- توزيع نماذج الطلب اللازمة لتسجيل الأعمال
- تحديد المزيد من الاستراتيجيات والتدابير الرامية إلى دعم عملية التسجيل، مثل إيقاف دفع الضرائب عند التسجيل
- تنظيم حملات ترويجية بشأن عملية التسجيل والمنافع التي تجنيها المنشآت نتيجة للتسجيل.

وسع اتحاد أصحاب العمل في كينيا نطاق العضوية لتشمل المنشآت صغيرة الحجم غير المنظمة

■ **الروابط الشبكية والتجارية.** توجد منظمات أصحاب العمل أيضاً في وضع استراتيجي لتسهيل بناء روابط تجارية بين المنشآت الكبيرة والصغيرة. ففي كينيا، شرع اتحاد أصحاب العمل في كينيا في عام ١٩٨٩ في توسيع نطاق العضوية ليشمل المنشآت صغيرة الحجم غير المنظمة بعدما تبين أن فرص العمل في القطاع المنظم بدأت في الانكماش. وفي عام ١٩٩١، استهل الاتحاد استراتيجية المنشآت الصغيرة التي ركزت على تعزيز الصلات وترتيبات التعاقد من الباطن بين صغار المنتجين (الذين يُعرفون باسم جوا كالي (Jua Kali)) والمنشآت الخاصة الكبيرة، وهي منشآت أعضاء في اتحاد أصحاب العمل في كينيا. وألحق طلاب الهندسة بالمنشآت الصغيرة للمساعدة في تحليل عمليات الإنتاج واقتراح تحسينات.

وشمل المخطط طائفة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك تجهيز الخشب والمخابز ومخازن الحبوب والصيدلة والقرطاسية وتجارة التجزئة وغسل الملابس وخدمات النقل وتربية الدواجن وصناعة الصابون وصناعة التواييت. وكان العديد من هذه الأنشطة يستند إلى أدوات وأساليب بسيطة. وكلف طلاب الهندسة وجوا كالي بوضع مشاريع تستلزم استثمارات متواضعة يمكنها

- توجد منظمات أصحاب العمل في وضع استراتيجي لتسهيل بناء روابط تجارية بين المنشآت الكبيرة والصغيرة

إظهار الصلات الأمامية والخلفية وتتطوي على إمكانات لاستحداث فرص العمل. وتتمثل إحدى الحالات الناجحة في شركة جنرال موتورز التي تتعاقد الآن مع الشركات المحلية الصغيرة لتزويدها بقطع الغيار التي كانت تستوردها في السابق.

■ **وضع برنامج ضغط.** أحرزت منظمات أصحاب العمل تقدماً فيما يتعلق بمسائل السياسات التي تؤثر في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر من خلال:

- إنتاج أوراق معلومات وورقات مواقف للهيئة التشريعية ووسائل الإعلام بشأن انعكاسات تشريعات وسياسات محددة على المنشآت الصغيرة
- تنظيم أنشطة إعلامية رفيعة المستوى لحشد الدعم للمنشآت الصغيرة وتحقيق الدعاية للسياسات الملائمة.

وتقوم جمعية الشركات الصغيرة الأيرلندية بالضغط على الهيئات الحكومية لدعم احتياجات المنشآت الصغيرة. وتصدر ثلاث أو أربع مرات في السنة منشورا إعلاميا من صفحتين يتضمن ملخصاً للقضايا الرئيسية المتعلقة بالمنشآت الصغيرة. ويوزع المنشور على جميع أعضاء الجمعية الوطنية. وتُطلع الرسالة الإخبارية المشرعين على ما يستجد من شواغل المنشآت الصغيرة بغية دعمهم بشكل أفضل في إعداد القوانين وفي خدمة الهيئات المكونة التابعة لها. ومن المسائل، على سبيل المثال، التي تم توقيتها لتوافق المداولات المتعلقة بالميزانية الحاجة إلى تعزيز الخدمات العامة بدلا من انتهاج الخيار الأسهل المتمثل في خفض الضرائب. وثمة مسألة أخرى تتمثل في اضمحلال المهارات في بعض المهن.

كما تدير جمعية الشركات الصغيرة الأيرلندية أنشطة إعلامية رفيعة المستوى لحشد الدعم للمنشآت الصغيرة. وتنظم «عروضا متنقلة بشأن قطاع الأعمال» تجوب المدن، وتؤثر هذه العروض تأثيرا بالغا في محطات الإذاعة والصحف المحلية.

تستخدم جمعية رجال أعمال الإسكندرية الحوافز والدعم التدريجي للبحث على الانتقال إلى السمة المنظمة

■ **تقديم الحوافز لتشجيع السمة المنظمة.** تنتمي جمعية رجال أعمال الإسكندرية في مصر إلى منظمة أصحاب العمل المصرية. وقد باشرت إدارة التمويل بالغ الصغر لديها مخططا تدريجيا يشترط لزيادة حجم القروض الممنوحة أن يقدم الزبون في كل مستوى من المستويات وثائق مختلفة وإضافية تثبت هويته وحيازته للأصول ووضعه المالي ووضعه من حيث الضرائب والضمان الاجتماعي. وقد استفاد من المخطط مئات الزبائن بعد مضي أربع سنوات.

■ **التدريب والمشورة بشأن الإنتاجية والأسواق.** يمكن لمنظمات أصحاب العمل أن تضطلع بدور في تحسين إنتاجية المنشآت الصغيرة وتعزيز فرص الوصول إلى السوق.

■ **زيادة تمثيل المنشآت الصغيرة داخل منظمات أصحاب العمل.** استخدمت بعض منظمات أصحاب العمل دساتيرها وسياسات عضويتها لضمان الإدماج والعدل والفعالية عند توسيع نطاقها ليشمل المنشآت الصغيرة. وجرى تعديل مجالس الإدارة وهياكل الرسوم وامتيازات التصويت تبعاً لذلك.

وتُنظَّم منظمات أصحاب العمل إما في شكل رابطات يتألف أعضاؤها من أصحاب المنشآت أو في شكل اتحادات يتألف أعضاؤها من الرابطات. وقد حددت منظمة العمل الدولية أشكالاً مختلفة من الترتيبات الأساسية لإدماج المنشآت الصغيرة، وهي كالتالي:

- منظمات أصحاب العمل في شكل رابطات تمثل المنشآت:
- يُسمح للمنشآت الصغيرة في سنغافورة بالانضمام إلى عضوية هذه الرابطات على قدم المساواة مع سائر الأعضاء الآخرين شريطة أن تدفع نفس رسوم العضوية مقابل نفس مجموعة الخدمات المتاحة.
- يُسمح للمنشآت الصغيرة في الفلبين بالانضمام إلى عضوية هذه الرابطات على قدم المساواة مع سائر الأعضاء الآخرين إلا أن المنشآت الأعضاء الصغيرة والمتوسطة تستفيد من خدمات خاصة.

- منظمات أصحاب العمل في شكل اتحاد رابطات:
- تُكوّن المنشآت الصغيرة رابطات أو تنضم إلى رابطات تنتسب هي نفسها إلى منظمات أصحاب العمل التي تنظم في شكل اتحاد. وتسجل هذه الرابطات تفاوتاً في درجة التزامها مع الاقتصاد غير المنظم. وتقدم غانا مثلاً مهماً حول كيفية تعيين الجمعية العامة لتمثيل طائفة واسعة من المصالح. (انظر الإطار أدناه).
- يجوز للمنشآت الصغيرة في أيرلندا أن تنضم إلى إحدى الرابطات المنظمة في إطار منظمات أصحاب العمل، التي تمتلكها رابطة أصحاب العمل وتغطي تكاليفها ولكن بهيئة عضوية وبيانات مستقلة. وتمثل رسوم العضوية في هذه الرابطات ثلث رسوم منظمات أصحاب العمل إلا أنها توفر خدمات أقل.

مشاركة المنشآت الصغيرة في رابطة أصحاب العمل في غانا

تأسست رابطة أصحاب العمل في غانا بهدف تمثيل قطاع الأعمال الخاص بشأن قضايا العلاقات الصناعية. وكان معنى ذلك أن تمثيلها يمتد إلى عدد كبير من أصحاب العمل. غير أنه نظراً إلى أن أكثرية العمال في غانا لا تشملهم الاتفاقات الجماعية وأن جزءاً كبيراً من النشاط التجاري يمارس في الاقتصاد غير المنظم، فقد تمثل التحدي بالنسبة لرابطة أصحاب العمل في غانا في توسيع نطاق تمثيلها ليشمل المنشآت الصغيرة والحفاظ في نفس الوقت كذلك على نطاق ولايتها الأساسية فيما يتعلق بالعلاقات الصناعية.

ونظراً إلى أن ثمة رابطات تمثل المنشآت الصغيرة في غانا وأن هذه الرابطات تخضع لإشراف منظمات تدعى رابطات الصناعات صغيرة الحجم، فقد ارتأت رابطة أصحاب العمل في غانا من المناسب العمل من خلال هذه المنظمات القائمة مع التركيز على عناصر ولايتها الأساسية المتمثلة في السمة المنظمة ومعايير العمل والصحة والسلامة.

التمثيل على مستوى مجلس الإدارة

عززت رابطة أصحاب العمل في غانا تمثيل المنشآت الصغيرة في مجلس إدارتها من خلال تخصيص مقعد واحد لـ رابطات الصناعات صغيرة الحجم. ويبلغ عدد مقاعد رابطة أصحاب العمل في غانا ٤٠ مقعداً في مجلس الإدارة الذي تمثل فيه مجموعات المصالح القطاعية، من قبيل التعدين والخدمات المصرفية والنقل البحري. وتحتل كل مجموعة مقعداً أو مقعدين في المجلس باستثناء مجموعة التصنيع التي تحتل سبعة مقاعد ومجموعة التجارة التي تحتل أربعة مقاعد. وكانت المنشآت الصغيرة ممثلة بالقطاعات الخاصة بها وبمجموعة معينة من مجموعات مصالح المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تحتل مقعداً واحداً. غير أن رابطة أصحاب العمل في غانا أعربت عن اعتقادها بأن ذلك لم يكن كافياً. وفي تشرين الثاني/نوفمبر

٢٠٠٢، منح المجلس مقعداً تقديرياً إضافياً لرابطات الصناعات صغيرة الحجم. وتطلب هذا الإجراء تعديلاً دستورياً اعتمدته الجمعية العامة خلال ذلك العام. ومن المتوقع أن يضطلع ممثلو المنشآت الصغيرة بتحليل احتياجات هيئاتهم المكونة وتقديم المقترحات بشأن كيفية مساعدة المنشآت غير المنظمة على الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

مكتب المنشآت الصغيرة والمتوسطة وخدمات الدعم

من حيث الخدمات، استحدثت رابطة أصحاب العمل في غانا مكتباً خاصاً بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة ليكون بمثابة نقطة اتصال مباشرة داخل الرابطة بشأن المنشآت الصغيرة. وتعمل الرابطة من خلال مقدمي الخدمات الموجودين ذوي الخبرة المناسبة، بدلاً من استحداث خدمات جديدة تماماً.

العمل مع الاقتصاد غير المنظم

تسلم رابطة أصحاب العمل في غانا بأن الاقتصاد غير المنظم يشكل ٧٠ في المائة من إجمالي القوى العاملة. وترى الرابطة أن دورها يتجلى في تشجيع إضفاء السمة المنظمة على الأنشطة غير المنظمة وتعزيز احترام معايير العمل والسلامة والصحة المهنية. وكمثال على ذلك، تعاونت الرابطة مع رابطتين في القطاع غير المنظم في إطار أنشطة معينة، هما الرابطة الوطنية للكراجات في غانا والرابطة الوطنية لصغار عمال مناجم الذهب.

■ **المشاركة في الهيئات الثلاثية لتعزيز الحد من الفقر.** شاركت منظمات أصحاب العمل في عمليات لوضع الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية، لا سيما استراتيجيات الحد من الفقر، التي تشمل مناقشات لسياسات بشأن كيفية تحسين بيئة الأعمال وتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وتم تحديد عدد من المبادرات لاستحداث فرص عمل جديدة من خلال حلقات عمل ثلاثية بشأن استراتيجيات الحد من الفقر.

وفي تنزانيا، على سبيل المثال، قدمت رابطة أصحاب العمل في تنزانيا، بدعم من مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في مكتب العمل الدولي، مقترحاً لإصلاح نظام المشتريات الحكومية لتوفير فرص جديدة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وعُرفت الرابطة ببعض العقبات التي تحد من فرص حصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة على عقود الدولة. وقدم الاقتراح بصفة رسمية إلى المسؤولين الحكوميين وغيرهم من أصحاب المصلحة في إحدى حلقات العمل بشأن استراتيجيات الحد من الفقر، حيث تم الاتفاق على إصلاح نظام المشتريات على النحو الذي اقترحه رابطة أصحاب العمل في تنزانيا.

■ **المسؤولية الاجتماعية للشركات على طول سلاسل التوريد.** يتزايد حرص منظمات أصحاب العمل والمنشآت متعددة الجنسية على ضمان أن تتسم سلاسل التوريد الخاصة بها بالشفافية وأن تجري عمليات الإنتاج في ظروف عمل لائق. ووضعت آليات رصد مختلفة لضمان احترام الموردين لحقوق العمال، وعدم الإخلال بالتزاماتهم بموجب قانون العمل والضمان الاجتماعي من خلال الاستخدام واسع النطاق لإجراءات التعاقد من الباطن. وقد وقعت المنشآت متعددة الجنسية اتفاقات إطارية محددة مع نقابات عالمية أو انضمت إلى تحالفات مثل مبادرة التجارة الأخلاقية أو وضعت مدونات سلوك خاصة بها.

وعلى سبيل المثال، وقعت الشركة الإسبانية إنديتكس، وهي المالكة لمحلات زارا لبيع الملابس، اتفاقاً إطارياً مع الاتحاد الدولي لعمال النسيج والملابس والجلود من أجل التعاون في حماية حقوق العمال على طول سلسلة التوريد. وجرى تنقيح منهجية إنديتكس للتدقيق لتحسين الشفافية في سلسلة توريد الشركة ووضعت مواد تدريبية جديدة لفائدة المدققين. ومن المقرر استعراض ممارسات الشراء في المستقبل، للتعرف على آثار مختلف ممارسات الشراء في حالات العمل لساعات إضافية والتعاقد من الباطن واستخدام العمل العارض.

● وضعت آليات رصد مختلفة لضمان احترام الموردين لحقوق العمال، وعدم الإخلال بالتزاماتهم بموجب قانون العمل والضمان الاجتماعي من خلال الاستخدام واسع النطاق لإجراءات التعاقد من الباطن

وتعكف شركات أخرى على تحسين سبل عيش منتجي المواد الأولية ومجتمعاتهم المحلية، مثل الكاكاو والبن والشاي. وعلى سبيل المثال، أعلنت شركة كادبوري في آذار/مارس ٢٠٠٩ أنها ستقوم بتحويل منتجاتها من قطع الشكولاتة بالحليب في المملكة المتحدة وأيرلندا إلى منتجات تراعي شروط التجارة العادلة خلال فترة زمنية قصيرة. وسيؤدي هذا الإجراء إلى زيادة مبيعات الكاكاو بثلاثة أضعاف، بموجب أحكام التجارة العادلة، بالنسبة لتعاونية التجارة العادلة في غانا «Kuapa Kokoo». وتعتبر هذه التعاونية التي أنشئت في عام ١٩٩٣، المنظمة الوحيدة التي يملكها مزارعون من بين الشركات الخاصة التي منحتها الحكومة ترخيصاً للتجار في الكاكاو. وتمثل زهاء ٥٠,٠٠٠ منتج صغير. ويحصل المزارعون كافة على الحد الأدنى للأسعار المحددة في إطار التجارة العادلة وعلاوة لغرض تحسين الأعمال والمشاريع الاجتماعية مثل الرعاية الصحية وتوفير مياه الشرب النقية. وسيؤدي قرار شركة كادبوري إلى زيادة مبيعات منتج الكاكاو بالنسبة لتعاونية «Kuapa Kokoo»، وعلى المدى البعيد، تلتزم شركة كادبوري بالعمل مع منظمات التجارة العادلة والمنظمات المحلية لمساعدة المزيد من فئات المزارعين على تكوين تعاونيات والحصول على شهادات التجارة العادلة.

تعكف بعض الشركات على تحسين سبل عيش منتجي المواد الأولية ومجتمعاتهم المحلية



صاحبات مشاريع، الاتحاد الروسي

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 الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)

اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)

اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)

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

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

مكتب العمل الدولي، قرار بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، ٢٠٠٢

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

المنشورات ذات الصلة

Dyce, 2004. Employers' organisations and promotion of small and medium-sized enterprises. Practical experiences from seven countries. Geneva: International Labour Office. September.

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/sme_report.pdf

International Organisation of Employers (IOE), 2005 Approaches to foster entrepreneurship, IOE Geneva

<http://www.ioe-emp.org/index.php?id=26>

International Organisation of Employers (IOE), 2006. "The Informal Economy – The Employers' Approach." November.

http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/informal_economy/EN/2006_IOE_Position_on_Informal_Economy.pdf

IOE (n.d). "Phase One: Preparation. Seeking the Board's Approval. A mini-guide for employers' organisations." Reaching out to SMEs: An electronic toolkit for employers' organisations. Geneva: IOE.

ILO and IOE, (n.d.) "Strengthening the representation of SMEs: A mini-guide for employers' organisations." Reaching out to SMEs: An electronic toolkit for employers' organisations. Geneva: International Labour Organisation and International Organisation of Employers.

ILO 2006. Employers' organisations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality. ACT/EMP No. 51. Geneva: International Labour Office.

ILO and BIA, 2005. How to move from informality to formality: A solution for members of Employers' Organisations: The Payroll Administration Services. Budapest: International Labour Office.

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/payroll_admin.pdf

Pigni, Federico, Aurelio Ravarini, Donatella Sciuto, Carlo Zanaboni, and Janice Burn, 2005. "Business Associations as Hubs of Inter-Organisational Information Systems for SMEs - The 2Cities Portal." Inter-Organisational Information Systems in the Internet Age. Sean B. Eom, ed., Idea Group Publishing Hershey, PA.

المواد التدريبية

ILO 2007 Managing Small Business Associations trainers' manual. ILO Cambodia
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_108271.pdf

ILO / IOE Reaching out to SMEs: An electronic toolkit for employers' organisations. Geneva: ILO IOE
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/reachingout.htm>

Rynhart, Gary ILO/ACTEMP No 49 Poverty Reduction Strategy Papers: A guide for Employers' Organisations, Geneva 2006
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/poverty_guide.pdf

Vandenberg, Paul, (n.d). "The contribution of SMEs to employment and output." Reaching out to SMEs: An electronic toolkit for employers' organisations. Geneva: IOE.

للمزيد من المعلومات، انظر موقع قطاع الحوار الاجتماعي في مكتب العمل الدولي :

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>

المراجع

Chen, Martha (2007) Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment. DESA Working Paper No. 46. ST/ESA/2007/DWP/46 July 2007

Dyce, 2004. Employers' organisations and promotion of small and medium-sized enterprises. Practical experiences from seven countries. Geneva: International Labour Office. September.

ILO 2006. Employers' organisations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality. ACT/EMP No. 51. Geneva: International Labour Office

ILO and BIA, 2005. How to move from informality to formality: A solution for members of Employers' Organisations: The Payroll Administration Services. Budapest: International Labour Office.

International Organisation of Employers (IOE), 2006. "The Informal Economy – The Employers' Approach." November.

IOE (n.d). "Phase One: Preparation. Seeking the Board's Approval. A mini-guide for employers' organisations." Reaching out to SMEs: An electronic toolkit for employers' organisations. Geneva: IOE.

ILO and IOE, (n.d.) "Strengthening the representation of SMEs: A mini-guide for employers' organisations." Reaching out to SMEs: An electronic toolkit for employers' organisations. Geneva: International Labour Organisation and International Organisation of Employers.

Nyangute, C.O. Federation of Kenya Employers: Case study. Employment Sector. ILO Geneva. 2002.
http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=36

Pigni, Federico, Aurelio Ravarini, Donatella Sciuto, Carlo Zanaboni, and Janice Burn, 2005. "Business Associations as Hubs of Inter-Organisational Information Systems for SMEs - The 2Cities Portal." Inter-Organisational Information Systems in the Internet Age. Sean B. Eom, ed., Idea Group Publishing Hershey, PA.

Rynhart, Gary ILO/ACTEMP No 49 Poverty Reduction Strategy Papers: A guide for Employers' Organisations, Geneva 2006.

Vandenberg, Paul, (n.d). "The contribution of SMEs to employment and output." Reaching out to SMEs: An electronic toolkit for employers' organisations. Geneva: IOE.

Yousoufa Wade. Initiatives Aimed at the Promotion of Quality Jobs and the Improvement of Productivity in the Informal Sector: A case study from Senegal. Employment Department. ILO Geneva, 2002.
http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=31

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

٥.٢ نقابات العمال: الوصول إلى المهمشين والمستبعدين

٥.٢ 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

٦.٢ 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

٧.٢ 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

٨.٢ 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