



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

التنظيم والتمثيل والحوار



أحد النقابيين يتحدث إلى عمال زراعيين، البرازيل

٣.٥ نقابات العمال: الوصول إلى المهمشين والمستبعدين

■ يحظى تنظيم الجهات الفاعلة في الاقتصاد غير المنظم بالاعتراف كعنصر من العناصر الأساسية في معالجة العديد من مشاكل العمال الذين يؤدون عملاً على أساس غير منظم. وتشمل هذه المنظمات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والتعاونيات. ولا يوجد مخطط محدد أو نموذج وحيد للتنظيم في الاقتصاد غير المنظم وإنما يوجد، بدلاً من ذلك، مجموعة كبيرة ومتنوعة من المبادرات. وبينما تُنشأ بعض المنظمات لأغراض التمثيل أو التوعية، توفر منظمات أخرى خدمات مثل اتحادات الادخار والائتمان أو التدريب على المهارات. وستستلزم إجراءات معالجة المشاكل المتعددة المرتبطة بالاقتصاد غير المنظم وضع نهج متنوعة مكيفة مع أوضاع مختلف مجموعات العمال في الاقتصاد غير المنظم. ويتناول هذا الموجز الاستراتيجيات الابتكارية التي دأبت نقابات العمال على وضعها استناداً إلى مواطن القوة التقليدية وتوسيع نطاق الدعم والخدمات ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم.



- تنوع الاقتصاد غير المنظم
- العقوبات القانونية
- العمل التعاقدي والعمل عن طريق وكالات الاستخدام
- الاستبعاد الاجتماعي

● من بين العقوبات التي تحول دون تحقيق التنظيم هناك العقوبات القانونية، فضلاً عن طابع العمل المشتت والمتنوع والمستتر أحياناً في الاقتصاد غير المنظم

■ **تنوع الاقتصاد غير المنظم.** يعتبر نمو النشاط الاقتصادي غير المنظم جزءاً من أزمة إدارية متفاقمة على الصعيدين الوطني والدولي. وتطرح هذه التطورات تحديات أمام الولاية التاريخية التي تضطلع بها نقابات العمال لتنظيم الأشخاص غير المنضمين إلى منظمات. وقد سعت نقابات العمال، خلال العقد الماضي، إلى الوصول إلى العمال في الاقتصاد غير المنظم وإلى العمال الذين يؤدون عملاً في إطار علاقات جديدة وهشة في الغالب. ومن المتفق عليه عموماً في أوساط الحركة النقابية الدولية أن تنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم أمرٌ ضروري. وقد قامت عدة مراكز لنقابات العمال الوطنية بمراجعة دساتيرها لیتسنى للعمال في الاقتصاد غير المنظم أو جمعياتهم الانضمام إليها، فيما وضعت مراكز عديدة أخرى استراتيجيات ابتكارية لتوسيع نطاق خدماتها ليشمل هؤلاء العمال. وتقوم نقابات العمال حالياً بمراجعة تحليلها لما يعتبر اقتصاداً غير منظم في المجال الخاص بكل منها، ولا سيما الروابط القائمة بين النشاط الاقتصادي المنظم وغير المنظم.

ويشمل الكثير مما يعتبر «اقتصاداً غير منظم» أفراداً يؤدون عملاً على أساس «الحساب الخاص»، لحساب أسر معيشية أو لحساب منشآت صغيرة جداً أو «بالغة الصغر». ومن المستبعد أن يتركز هؤلاء العمال في أماكن عمل كبيرة وقد يكونون مشتتين تماماً ويصعب تحديد مكانهم، مما يزيد من صعوبة التنظيم ويرفع تكلفته. وكثيراً ما يؤدي نفس العمال أعمالاً في إطار علاقات استخدام متباينة - أحياناً يعملون لحساب أشخاص يعتبرون من أصحاب العمل وأحياناً أخرى يؤدون عملاً شبيهاً بالخدمات التي يقدمها من هم في عداد العاملين لحسابهم الخاص. وتؤثر هذه العلاقات تأثيراً بالغاً في الغاية من التنظيم وطبيعته على حد سواء.

■ **العقوبات القانونية.** يمكن أن تشمل العقوبات القانونية أمام التنظيم حالات الحظر الصريح التي قد توجد في قطاعات اقتصادية مثل العمل المنزلي أو الزراعي. وينشأ الكثير من العقوبات بسبب غياب الاعتراف بالوضع القانوني للأشخاص. ومن غير الممكن لهؤلاء الأشخاص إثبات حقوقهم وتقديم مطالبات تدعمها السلطات أو المحاكم. ولا يتعلق عدم الاعتراف هذا بالعامل الفرد المعني فحسب، بل أيضاً بصاحب العمل. ويشكل غياب وضع قانوني للعاملين لحسابهم الخاص والمنشأة أو الاعتراف القانوني بأصحاب العمل إحدى أكبر العقوبات التي تحول دون تحقيق التنظيم.

● يُلجأ بشكل متزايد إلى العمل التعاقدي والعمل عن طريق وكالات الاستخدام التي أصبحت تقوم مقام الاستخدام المباشر والدائم

■ **العمل التعاقدي والعمل عن طريق وكالات الاستخدام.** تواجه نقابات العمال في الاقتصاد المنظم أيضاً تحدياً يتمثل في النمو السريع في اللجوء إلى العمل التعاقدي والعمل عن طريق وكالات الاستخدام التي أصبحت تقوم مقام الاستخدام المباشر أو تحد منه، في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. وتستخدم الوكالات المتعاقدة من الباطن العمال على أساس مؤقت وبشروط متدنية وتحت ظروف تقل فيها أو تنعدم السلامة في العمل أو الأشكال الأخرى من الحماية الاجتماعية. وقد تكون ثمة عراقيل عملية أو قانونية تعيق تنظيم العمال المتعاقدين وعمال وكالات الاستخدام، مما يلحق الضرر بالقوة التفاوضية العامة للقوى العاملة.

■ **الاستبعاد الاجتماعي.** بالإضافة إلى ما ورد أعلاه من عقبات، يتعين على نقابات العمال أن تتصدى للتحديات الأخرى، بما فيها تلك المتعلقة بالاستبعاد. ومن شأن هذه العقبات، التي يجب التصدي للبعض منها داخليا، أن تكبح قدرتها على التنظيم أو رغبتها فيه. وتضطلع النساء وفئات تُعتبر محرومة أو مستضعفة، مثل الأقليات الإثنية أو العمال المهاجرين، بقسط كبير من العمل الذي يؤدي على أساس غير منظم. وتعاني هذه الفئات من نقص التمثيل على مستوى عضويتها في نقابات العمال وهياكل الإدارة.

وبالرغم من تعرض النساء للأعمال الخطرة والتمييز والمضايقات الجسدية، فإن مشاركتهن في نقابات العمال تميل إلى كونها متدنية وذلك لعدد من الأسباب منها «احتجابهن» في قطاعات معينة وخوفهن من التعرض للانتقام أصحاب العمل والمتعاقدين ومدى مسؤولياتهن في العمل دون أجر وفي بعض الحالات بسبب الثقافة الموجهة نحو الرجال داخل النقابات. وليس من المستغرب أيضا أن يكون وجود النساء في المناصب القيادية داخل النقابات من الأمور النادرة. وعلى الرغم من ذلك، دأبت النقابات على العمل من أجل تعزيز هياكلها المتعلقة بقضايا الجنسين والمساواة كوسيلة للوصول إلى النساء الكثيرات للغاية غير المنتسبات إلى منظمات في الاقتصاد غير المنظم.

وتستجيب نقابات العمال لجميع هذه التحديات. وهي حالياً بصدد مراجعة هياكلها الإدارية لإتاحة التمثيل للعمال في الاقتصاد غير المنظم ووضع الموارد المالية والبشرية جانبا لتنظيم العمل والبرامج التعاونية. وتسعى نقابات العمال إلى تحديد الفئات الرئيسية للعمال في الاقتصاد غير المنظم التي يجب تنظيمها وإيجاد أفضل الطرق لإنشاء منطلق لذلك وتحديد الخدمات المفيدة في هذا الصدد. ومن خلال تسخير قوتها المؤسسية، بدأت أيضا تقيم تحالفات تعاونية مع منظمات العمال غير المنظمين القائمة على الصعيدين الوطني والعالمي.

النهج الناشئة والممارسات الجيدة

- استخدام مواطن القوة التقليدية
- معالجة التنوع الذي يتسم به الاقتصاد غير المنظم
- استراتيجيات التنظيم
 - تأسيس منظمات نقابية جديدة واستقطاب أعضاء جدد إليها
 - تأسيس منظمات أخرى واستقطاب أعضاء جدد إليها
 - تأسيس منظمات متعددة الأوجه واستقطاب أعضاء جدد إليها
 - من تنظيم على المستوى الوطني إلى تنظيم على المستوى الدولي
- مداخل للوصول إلى عمال الاقتصاد غير المنظم
 - التدريب على السلامة والصحة المهنية
 - الشراكات ثلاثية الأطراف في مجال السلامة والصحة المهنية
 - إنشاء مراكز التدريب والمراكز الاجتماعية
- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية
- التوعية على السياسات والمنابر التفاوضية المشتركة
- التحالفات والشراكات مع رابطات عمال الاقتصاد غير المنظم
- الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

■ **استخدام مواطن القوة التقليدية.** بالرغم من أن التنوع الكبير للاقتصاد غير المنظم وحجمه الهائل يتطلب من نقابات العمال اعتماد استراتيجيات جديدة وابتكارية، فإنّ بإمكان هذه النقابات أيضاً استخدام مواطن قوتها التقليدية كمنطلقات لتنظيم العمال. وتشمل مواطن القوة التقليدية هذه ما يلي:

- خبرتها في مجال تنظيم العمال؛
- درايتها بالحقوق ومعايير العمل، بما في ذلك مجال السلامة والصحة المهنية الذي يمكن تطبيقه على مختلف أوضاع العمالة؛
- مهاراتها في مجال المفاوضة الجماعية التي تمكنها من إسداء المشورة للعمال في الاقتصاد غير المنظم وتدريبهم بشأن المفاوضات الجماعية؛
- حضورها في المناطق حيث يتركز العمال الذين قد يعانون حالة من التشتت على المستوى التنظيمي (مثلاً المناطق الصناعية التي يوجد فيها العمال المنظمون وغير المنظمين) يتيح لنقابات العمال إمكانية إنشاء مراكز نقابية يمكن أن تدعم العمال المنظمين وغير المنظمين على حد سواء؛
- فهمها وتأثيرها في قطاعات النشاط الاقتصادي الخاص بكل منها، التي يمكن استخدامها للوصول إلى العمال غير المنتسبين إلى منظمات في نفس القطاع، بمن فيهم أولئك العمال الذي يؤدون أعمالاً على أساس غير منظم؛
- مشاركتها في المجالس الثلاثية مثل نظم الضمان الاجتماعي تتيح لها فرصة الترويج لسياسات توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العمال الذين لا يتمتعون بالحماية؛
- وضعها القانوني لتمثيل العمال وانتماءاتها وشبكاتها الوطنية والدولية.

● **تستجيب نقابات العمال للتنوع الذي يتسم به الاقتصاد غير المنظم من خلال إعداد نهج ابتكارية ومكيفة مع مجموعات محددة**

■ **معالجة التنوع الذي يتسم به الاقتصاد غير المنظم.** يتطلب عدم تجانس الاقتصاد غير المنظم اعتماد استراتيجيات متعددة من أجل الوصول إلى العاملين فيه. ويستكشف الجزء التالي من الموجز بعض الطرق الرائدة التي انتهجتها نقابات العمال لتنظيم عمال الاقتصاد غير المنظم أو إقامة تحالفات مع منظمات العمال غير المنظمين للنهوض بتنظيمهم وتمثيلهم وأنشاء منابر للحوار الاجتماعي.

وفيما يلي بعض النهج التي برهنت على نجاحها، بالرغم من أنها ليست شاملة ولا يستبعد بعضها البعض:

- توسيع نطاق المفاوضة الجماعية ليشمل العمال الذين يؤدون عملاً في نفس القطاع الصناعي أو الاقتصادي، بما في ذلك العمل الذي يؤدي على أساس غير منظم؛
- تعيين العمال في نقابات العمال التي تمثل العمال في نفس القطاع الصناعي أو الاقتصادي، بما في ذلك العمال الذين يؤدون عملاً في هذا القطاع على أساس غير منظم؛
- إنشاء نقابات عمالية جديدة لغرض تمثيل فئات معينة من العمال غير الممثلين؛
- دعم منظمات أخرى خاصة بفئات محددة من العمال، من قبيل العاملين في المنزل أو العمال المنزليين أو باعة الشوارع؛
- تقديم الخدمات، مثل برامج التدريب على المهارات أو التدريب على الصحة والسلامة المهنية كخطوة أولى لتنظيم هؤلاء العمال؛
- العمل على المستوى السياسي لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي لفائدة العمال وأسرهم؛
- العمل من أجل احترام حقوق العمال في سلاسل التوريد العالمية في الانضمام إلى نقابات العمال أو تكوينها وفي المفاوضة الجماعية؛
- إقامة تحالفات وشراكات بين نقابات العمال ومنظمات عمال الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك إنشاء منابر للتفاوض المشترك مع السلطات أو الحكومات المحلية؛
- اعتماد الحوار الاجتماعي كوسيلة لمعالجة أوجه قصور العمل اللائق التي تنشأ نتيجة تأدية العمل على أساس غير منظم.

■ **استراتيجيات التنظيم.** كما سبقت الإشارة إلى ذلك، يتكون الاقتصاد غير المنظم من مجموعة واسعة من الأنشطة والأوضاع المتباينة التي تثير مجموعة واسعة من المشاكل المختلفة بالنسبة إلى العمال. وليس ثمة نموذج وحيد للتنظيم يمكن اقتراحه، بل من المطلوب اتباع نهج مختلفة ومكيفة مع مختلف السياقات، تكون في كثير من الأحيان على شكل مزيج من الاستراتيجيات.

في عام ٢٠٠٦، أنشأت بيرو اتحاداً جديداً لعمال الاقتصاد غير المنظم

ومع أن النماذج التالية لا تشكل نماذج خاصة في حد ذاتها، فإنها تظهر مع ذلك تعدد الاستراتيجيات التي يجري وضعها لتنظيم العمال الذين لا ينتسبون إلى منظمات.

- **إنشاء منظمات نقابية جديدة واستقطاب أعضاء إليها.** منذ الثمانينات من القرن الماضي، كان الهدف من عدد كبير من المبادرات في بيرو الحصول على الاعتراف القانوني بباة الشوارع وتعزيز تمثيلهم لدى السلطات البلدية وفرص وصولهم إلى صندوق مساعدة الباعة، وهو صندوق تأمين اجتماعي خاص بالباعة الحائزين على رخص لممارسة أنشطتهم. وفسح مرسوم ١٩٩٢ المجال أمام العمال المستقلين لتكوين منظمات. وقامت مركزية العمال في أمريكا اللاتينية (CLAT) (بإنشاء اتحاد جديد للعمال غير المنظمين في بيرو في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦، تحت مسمى FENTRIAAP، وهو اتحاد يضم ثمانين نقابات وطنية للعمال الوطنيين.

أنشئت في إسبانيا رابطة تضم العاملين لحسابهم الخاص في العديد من القطاعات، وهي تتمتع بالحقوق الكاملة في التصويت داخل اتحاد نقابات العمال

وفي إسبانيا، أنشأت المنظمة الإقليمية الكتالونية التابعة لاتحاد نقابات لجنة العمال رابطة للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص، بمن فيهم الباعة وعمل البناء من بين فئات أخرى. وأجريت تعديلات على النظم الأساسية للنقابات لكي يتسنى إدماج الرابطة في هياكل صنع القرار ومنحها حقوق التصويت كاملة. ويوفر المركز النقابي الوطني برامج تثقيفية بشأن المفاوضة الجماعية. كما يعمل على إسداء المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالضرائب والعقود والمفاوضات مع قطاع الأعمال والسلطات العامة.

وفي هولندا، عملت نقابة عمال البناء التابعة للاتحاد الهولندي لنقابات العمال على تنظيم ٣,٠٠٠ من أصل ٣٠,٠٠٠ عامل من العاملين لحسابهم الخاص في قطاع البناء داخل منظمة تابعة لها لتفرد بقوانينها ومستخدميها. وتبين نجاح هذه المبادرة، بالرغم من الشكوك التي أثارت حولها في البداية. حيث اتضح أن للعاملين لحسابهم الخاص نفس الاحتياجات من الأمن والأجور المنظمة وبيئة العمل السليمة.

• **إنشاء منظمات أخرى واستقطاب أعضاء إليها.** شهدت المنظمات المستقلة القائمة على العضوية، خلال العقدين الماضيين، زيادة أعضائها من عمال الاقتصاد غير المنظم زيادة كبيرة، وجلهم من النساء العاملات اللاتي يعانين غالبا أوجه حرمان متعددة تستند إلى الأصل الإثني أو إلى وضع المهاجر. وبينما فضل البعض منها اعتماد هياكل الرباطات وأقام شبكات أو شراكات مع نقابات العمال أو منظمات سياسية مشتركة، اختار البعض الآخر تسجيل نفسه كنقابات عمالية، أو وضع استراتيجية متعددة الأوجه.

وعلى سبيل المثال، أنشئت رابطة النساء البنغاليات العاملات في المنازل في عام ١٩٩٥، وهي توجد الآن في ٦٤ مقاطعة وتضم ١٨,٠٠٠ عاملة في منزلها. وتنتمي الرابطة للاتحاد الدولي لعمال النسيج والملابس والجلود وشبكة العاملات في المنزل (HomeNet).

وفي الهند، دأب اتحاد عموم الهند لعمال أنغانواي والمعاونين (AIFAWH) على تنظيم عمال أنغانواي (رعاية الأطفال) عبر عدد من الولايات. وتنقل زعماء الاتحاد من قرية إلى قرية لزيارة مراكز رعاية الأطفال من أجل الوقوف على مشاكل العمال وإيجاد حلول لها بطريقة جماعية. وكنتيجة لذلك، أسفرت حملاتهم عن انضمام حوالي ٢٥٠,٠٠٠ عامل أنغانواي إلى نقابات عمالية في ٢٢ ولاية.

• **إنشاء منظمات متعددة الأوجه واستقطاب أعضاء إليها.** تعتبر رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص (SEWA) في الهند أحد أشهر الأمثلة عن المبادرات الناجحة لتنظيم وتمكين النساء الفقيرات اللاتي يعملن في الاقتصاد غير المنظم. وقد ألهم نموذج الرابطة مبادرات أخرى عبر العالم، لاسيما في آسيا ولكن أيضا في جنوب أفريقيا وتركيا.

وتكمن قوة رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص (SEWA)، التي أنشئت في عام ١٩٧٢، في كونها اعتمدت نهجا متعدد الأوجه وتعمل بوصفها نقابة عمالية وتعاونية وحركة نسائية في آن واحد. وهي تستند إلى مفهوم الحاجة إلى عمالة كاملة والسلامة في العمل، فضلا عن أمن الدخل والغذاء والضمان الاجتماعي. ويتمثل محور تركيزها في الاعتماد على الذات وفي أن يتمكن الفقراء من إقامة منظمات خاصة بهم وفي الحاجة إلى تقديم التدريب اللازم لتعزيز قيادة المرأة وثقتها وقوتها على التفاوض، داخل المنزل وخارجه على حد سواء. وتقدم رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص طائفة واسعة من الخدمات، بما فيها التعبئة والمفاوضات وفقا لخطوط قطاعية وتشكيل تعاونيات الإنتاج والخدمة ورابطات الخدمات المالية والتأمين والضمان الاجتماعي.

تعمل رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص (SEWA) في الهند بوصفها نقابة عمالية وتعاونية وحركة نسائية في آن واحد

وتتضمن رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص اليوم أكثر من مليون عضو من النساء العاملات لحسابهن الخاص كما أنها تنسب إلى الحركة النقابية الدولية على المستوى القطاعي والمركزي على حد سواء وإلى مؤسسات البحوث الإنمائية. وتعتبر الرابطة داخل الهند جزءاً من شبكة وطنية أكبر تضم منظمات القطاع غير المنظم، من قبيل المركز الوطني للعمل. وقد أنشئ المركز الوطني للعمل من أجل إتاحة مجال أوسع لعمال القطاع غير المنظم وتحقيق الاعتراف بهم وتنظيمهم من أجل الدفاع عن حقوقهم. وهو يشمل نقابات عمال البناء ونقابات العمال المتعاقدين والعمال المنزليين ونقابات العمال الزراعيين وعمال الغابات.

وأنشئت الرابطة الوطنية لباعة الشوارع في الهند (NASVI) في عام ١٩٩٨، بدعم من رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص، للحصول على اعتراف أكبر بإسهام باعة الشوارع في الاقتصاد الحضري ولإحداث تغييرات في البيئة التنظيمية من أجل النهوض بموارد رزقهم وسلامتهم في العمل. وفي عام ٢٠٠٣، انضمت رسمياً إلى الرابطة ٢٧٦ منظمة تمثل ١٦٨،٠٠٠ بائع من باعة الشوارع من ٢٠ ولاية هندية.

• **من التنظيم على المستوى الوطني إلى التنظيم على المستوى الدولي.** أنشئت رابطة العمال المنزليين (ASTRADOMES) في كوستاريكا في عام ١٩٩١. وهي رابطة تابعة لاتحاد العاملين في خدمة المنازل في أمريكا اللاتينية والكاريبي (CONLACTRAHO). وباب الانضمام إلى الرابطة مفتوح أمام جميع العمال المنزليين، رغم أن أعضاءها هم في الغالب من نساء نيكاراغوا المهاجرات، مما يعكس العدد الكبير من المهاجرين من نيكاراغوا الذين يعملون في كوستاريكا. وتوفر الرابطة طائفة واسعة من الخدمات، بما في ذلك المشورة والإرشادات القانونية لصالح العمال المنزليين ومأوى مؤقت لفائدة العمال المفصولين وحلقات عمل تدريبية بشأن مواضيع من قبيل حقوق العمل والصحة الإنجابية ومناسبات اجتماعية لدعم الهوية الثقافية للعمال. وأقامت الرابطة شراكة (١٩٩٤-٩٨) مع المركز الوطني للنهوض بالأسرة والمرأة (وهي وكالة حكومية) لعقد سلسلة من الأيام التدريبية التي نظمت في منزله عام يتردد عليه المهاجرون من نيكاراغوا. وقد رُوج لهذه المناسبات عن طريق تعليق ملصقات في الشوارع وبث إعلانات على المحطات الإذاعية المحلية.

وقدمت رابطة العمال المنزليين في عام ٢٠٠٥ إلتماساً إلى المحكمة الدستورية تطعن فيه دستورية المعاملة التمييزية للعمال المنزليين في قانون العمل في كوستاريكا فيما يتعلق بالحد الأدنى لساعات العمل والإجازات والحق في الخدمات الصحية والمعاشات التقاعدية. وأثبتت المحكمة حق العمال المنزليين في يوم إجازة كامل في الأسبوع وحقهم في التمتع بأيام الإجازات العامة، بالرغم من أن تنقيح قانون العمل لا يزال معلقاً.

ويضم اتحاد العاملين في خدمة المنازل في أمريكا اللاتينية والكاريبي (CONLACTRAHO) رابطات العمال المنزليين ونقابات العمال من ١٣ بلداً في أمريكا اللاتينية والكاريبي. وبينما يقوم هذا الاتحاد بتسليط الضوء على استضعاف العديد من العمال المنزليين، يقوم بالضغط من أجل إدخال إصلاحات على قوانين العمل وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العمال المنزليين ومن أجل الاعتراف بالعمل المنزلي على أساس المساواة وعدم التمييز.

واضطلعت اتحادات النقابات العمالية على المستوى الدولي بدور رئيسي في تنظيم حملات من أجل حقوق العمال المنزليين. وأنشأ الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ ورابطات العمال المتصلة بها (IUF)، الذي يعمل مع اتحادات عالمية أخرى، شبكة دولية للعمال المنزليين تضم نقابات عمالية ومنظمات أخرى. وتشمل أهداف هذه الشبكة تحديد منظمات العمال المنزليين والتواصل معها من أجل النهوض بحقوق هذه الفئة من العمال. ونجحت هذه الشبكة في تنظيم حملات من أجل حث منظمة العمل

اضطلعت اتحادات النقابات العمالية على المستوى الدولي بدور رئيسي في تنظيم حملات من أجل حقوق العمال المنزليين

الدولية على وضع صك دولي بشأن العمل المنزلي خلال مؤتمرات العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وقد اعتمد هذا الصك لاحقا في عام ٢٠١١. (أنظر الموجز المتعلق بالعمال المنزليين).

■ مداخل للوصول إلى عمال الاقتصاد غير المنظم.

• **التدريب على السلامة والصحة المهنية.** من الممكن أن تشكل برامج التدريب على السلامة والصحة المهنية وإذكاء الوعي مداخل ناجعة لتعزيز الاتصالات وتنظيم عمال الاقتصاد غير المنظم. وتحظى تدخلات السلامة والصحة المهنية باستحسان العمال وأصحاب العمل على حد سواء لأن المخاطر تؤثر في قدرتهم على كسب الدخل وعلى إجمالي الإنتاجية. ويمكن أن توفر نقابات العمال أيضا خدمات استشارية متواصلة بشأن السلامة والصحة المهنية، إما من جانب واحد أو بالتعاون مع مفتشية العمل.

وجدت نقابة هند مازدور سابها (HMS) مداخل متنوعة لدعم العمال في تفكيك السفن - أحد أخطر القطاعات وأقلها استفادة من الحماية، - ونجحت في تنظيمهم

وفي الهند، نجحت نقابة هند مازدور سابها (HMS) في تنظيم العاملين في تفكيك السفن، وهو أحد أخطر القطاعات وأقلها استفادة من الحماية. وتسيطر منظمات قطاع الأعمال سيطرة كبيرة على هذا القطاع الذي يُشغل أغلبية من المهاجرين الذين لا يحملون وثائق ثبوت الهوية، مما يجعل مهمة التنظيم مسألة مليئة بالتحديات. وتفكيك السفن عملية تتمثل في تفكيك سفينة قديمة لبيعها في سوق الخردة أو للتخلص منها. وتعرض عملياتها العمال لمجموعة كبيرة من المخاطر، بما في ذلك التعرض للحريق الصخري (الأسبستوس) والرصاص والضجيج المفرط والحروق. كما أنها تنطوي على أنشطة عمل خطيرة، مثل قطع المعادن وإزالة الصبغة وغسل الزيوت والخزانات والعمل داخل أجواء مغلقة. وقد شرعت نقابة هند مازدور سابها في تنظيم عمال تفكيك السفن منذ سنوات قليلة من خلال إدارة ميناء بومباي والنقابة العامة لمستخدمي الموانئ. ورصد مسؤولون مواقع العمل ولاحظوا أن العمال يتعرضون مرارا للجروح وأن العديد منهم من العمال الشباب أو من الأطفال. ولم يكن العمال يصلون إلى الماء الصالح للشرب ولا إلى مرافق الإسعافات الأولية ولم تكن هناك وسائل نقل إلى المستشفى في حال وقوع حوادث. وبدأت النقابة بتوفير الماء الصالح للشرب والتدريب على الإسعافات الأولية. وتفاوضت مع مؤسسة سانت جون لخدمات الإسعاف والصليب الأحمر من أجل توفير سيارة إسعاف داخل موقع العمل بشكل دائم. ومن خلال هذه العملية، كسبت نقابة هند مازدور سابها ثقة العمال الذين بدأوا الاتصال بها فيما يتعلق بأنواع أخرى من الشكاوى. وبما أن معظم العمال كانوا لا يملكون وثائق ثبوت الهوية، فقد كانوا في كثير من الأحيان مستضعفين. ووُزعت بطاقات الانخراط النقابية على الأعضاء لكي يكون بإمكانهم الإدلاء بها كوثيقة لإثبات الهوية في حالة خضوعهم لتفتيش الشرطة. وفي الوقت نفسه، اطمأنت السلطات إلى مسألة التشديد على السلامة والصحة المهنية. ومع تزايد الثقة في النقابة، زاد اهتمام العمال بالانضمام إليها. وقد أضحت الآن عمال تفكيك السفن في ميناء بومباي وموانئ أخرى أفضل تنظيما وتمثيلا وأصبحوا طرفا في مبادرة دولية للدعوة إلى وضع معايير تشريعية ملزمة.

• **الشراكات الثلاثية.** استنفذت معظم نظم مفتشيات العمل إمكاناتها، وبالتالي تتطلب تغطية المنشآت غير المنظمة إقامة شراكات بين أنواع شتى من المنظمات التي تتوفر لديها شبكات في الاقتصاد غير المنظم. وتجمع أكثر المبادرات فعالية بين الولاية القانونية والتشريعات والدعم الثلاثي.

حسّنت الفرق الثلاثية في الفلبين ظروف السلامة والصحة المهنية في مواقع البناء

ووافقت نقابات عمال البناء في الفلبين على إقامة شراكة مع إدارة العمل وأصحاب العمل لتنفيذ الأمر الوزاري ١٣ الجديد الذي دعا إلى الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية. وشمل هذا الأمر «جميع العمليات والمنشآت في قطاع البناء والأقسام الفرعية»، وبالتالي العمال الدائمين والعمال المتعاقدين. وتم إنشاء فريق ثلاثي يتألف من ممثلي العمال والحكومة وقطاع الأعمال.

وأعد الفريق برنامجاً يتضمن زيارات لمواقع العمل وحلقات دراسية وحملات لإذكاء الوعي داخل ورشات البناء. وبصرف النظر عن التدريب، عقدت اجتماعات يومية بين العمال والمشرفين بشأن المشاكل المحتملة التي تطرحها السلامة والصحة فيما يتصل بكل مهمة، وإيجاد حلول لها. وساهمت هذه المبادرة في تمكين عمال المشروع وأدت إلى تنظيم أول نقابة قائمة على الصناعة في الفلبين وتشمل العمال الذين يؤدون عملاً على أساس غير منظم. ووجود نقابات العمال داخل الشركات التي تستعين بمصادر خارجية يجعلها عموماً في وضع استراتيجي للتأثير في ظروف السلامة والصحة والعمل على طول سلاسل التوريد.

• **إنشاء مراكز التدريب والمراكز الاجتماعية.** بدأت النقابة العامة للعمال المنزليين في هونغ كونغ نشاطها في مراكز إعادة التدريب الحكومية. وكان اتحاد هونغ كونغ لنقابات العمال (HKCTU) يضطلع بإدارة برامج في هذه المراكز التي كانت تشهد أيضاً مشاركة نسائية في دورات تدريبية على مهارات العمل المنزلي. وقامت النساء، داخل ثلاثة من تلك المراكز، بتشكيل مجموعات، بمساعدة المنظمين، وبعد فترة دامت ١٨ شهراً أقمن أسس النقابة. وتتنظم النقابة حول قضايا التعويض على الإصابات المتعلقة بالعمل والحد الأدنى للأجور والمعاشات التقاعدية والتأمين ومراجعة قوانين العمل من أجل إعادة النظر في ساعات العمل وتحديد وضع المستخدمين.

كانت نقابات العمال في الفلبين والبرازيل وتايلند نشطة في الدعوة إلى توسيع نطاق نظم الضمان الاجتماعي ليشمل الاقتصاد غير المنظم

■ **توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.** يمكن لنقابات العمال أن تضطلع بدور سياسي مهم من خلال السعي إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية. وعلى سبيل المثال، مكن التشكيل الثلاثي للنظم الوطنية للضمان الاجتماعي نقابات العمال في الفلبين وتايلند من الدعوة إلى توسيع النظام ليشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم. وفي البرازيل، مارست نقابة Central Única dos Trabalhadores (CUT) ضغوطاً على إدارة البلدية في سان باولو والحكومة الفدرالية لسن تشريعات تراعي احتياجات المنشآت بالغة الصغر العائلية والفردية على حد سواء، وتتضمن آليات تشمل ما يناسب من النظم الضريبية وحماية الضمان الاجتماعي.

ويوجد مثال آخر عن النقابات التي تسعى إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية في جزيرة ماديرا في البرتغال المشهورة بالتطريز منذ أواسط القرن التاسع عشر. وقد نجح اتحاد العاملات في التطريز في ماديرا في التفاوض مع الحكومة الإقليمية بشأن قانون أصدرته في عام ١٩٧٤ يضمن للعاملات في التطريز إعانات أساسية للضمان الاجتماعي للشيخوخة والعجز، ثم جرى إدراج إعانات إضافية لاحقاً، أي في عام ١٩٧٩، لأيام المرض وإجازة الأمومة.

وأنشأت بعض اتحادات نقابات العمال الوطنية نظم تأمين صحي خاصة بها، تديرها إما مباشرة أو تعهد بإدارتها إلى وكالة تأمين خاصة كنظام مجموعات. ويمكن أيضاً توفير هذه الخدمات لعمال الاقتصاد غير المنظم الذين ينضمون إلى النقابة.

■ **التوعية على السياسات والمنابر التفاوضية المشتركة.** يكتسي الدعم القانوني أهمية لكفالة فعالية مبادرات الحماية والتنظيم. وقد دعت نقابات العمال، شأنها في ذلك شأن منظمات أصحاب العمل، إلى إدخال تنقيحات على الأطر التنظيمية من أجل تبسيط إجراءات تسجيل المنشآت. وبالإضافة إلى ذلك، مارست ضغوطاً من أجل توسيع نطاق قانون العمل ليشمل الاقتصاد غير المنظم بطرق شتى:

- من خلال خفض العدد الأدنى للمستخدمين في المنشآت لكي يتسنى تطبيق قانون العمل؛
- من خلال توسيع مجال تعريف مصطلحي «مستخدم» و«علاقة الاستخدام»، الذي يضمنه قانون العمل ليشمل أولئك الذين يتم توظيفهم بعقود وفي ظل ظروف محددة (انظر الموجز المتعلق بعلاقة الاستخدام)
- من خلال وضع سياسات توسع صراحة نطاق قانون العمل ليشمل قطاعات محددة في الاقتصاد غير المنظم، مثل العمال في المنزل والعمال المنزليين وعمال البناء والمزارعين.

وتضطلع نقابات عمال البلديات تحديداً بدور رئيسي كجهات مدافعة عن مصالح العمال أمام السلطات والمجالس المحلية. ففي أمريكا اللاتينية، اعتمد اتحاد نقابات عمال البلديات في أمريكا اللاتينية ULATMUN، قاعدة عمل مصممة لدعم باعة الشوارع في عملية الانتقال إلى السمة المنظمة، وتدعو إلى التسجيل ووضع سياسات عامة جامعة وتخطيط حضري، بما في ذلك توفير الهياكل الأساسية والخدمات الضرورية. وتنتظر نقابات عمال البلديات إلى دورها باعتباره يُسهل إنشاء منظمات قائمة على العضوية، وهو الأمر الذي ينبغي أن يراعي، في سياق أمريكا اللاتينية، الاحتياجات الخاصة بالنساء والباعة من السكان الأصليين. (انظر أيضا الموجز المتعلق بباعة الشوارع).

■ **التحالفات والشراكات مع رابطات عمال الاقتصاد غير المنظم. تقييم مراكز النقابات الوطنية،** في بعض الحالات، تحالفات وشراكات مع الرابطات دون دمجها بالضرورة في هياكلها. فعلى سبيل المثال، تحالف كل من مؤتمر النقابات البريطاني ومنظمة أوكسفام والفريق الوطني المعني بالعمل في المنازل لشن حملة تفرض مطالب على الحكومة وعلى تجار التجزئة لإنفاذ القانون الذي يضمن الحد الأدنى للأجور وسقف ساعات العمل والإجازة مدفوعة الأجر والحماية من التمييز للعاملين في المنازل في المملكة المتحدة.

ويعتبر تحالف رابطات زامبيا للاقتصاد غير المنظم (AZIEA) فرعاً تابعاً لمركز زامبيا الوطني ومؤتمر نقابات عمال زامبيا (ZCTU) وعضواً في الشبكة الدولية لباعة الشوارع (StreetNet International). وينظم التحالف باعة الشوارع ويدعو إلى الاعتراف بدورهم في الاقتصاد الوطني وبحقوقهم في الحماية والتمثيل. وقد سعى التحالف إلى التفاوض مع وزارة الحكومة المحلية ووزارة الإسكان من أجل إصلاح قانون السوق، بما في ذلك إدخال تغييرات على تركيبة مجلس السوق لكي يتسنى تمثيل الباعة غير المنظمين، ومع الحكومات المحلية بشأن القضايا المتعلقة بالضرائب وجمع القمامة ورعاية الأطفال والسلامة. ومن أجل النهوض بقدرتهم التفاوضية، نظم تحالف رابطات زامبيا للاقتصاد غير المنظم برامج تعليمية للأعضاء بشأن دور الرابطة والحاجة إلى إصلاح لوائح السوق والقوانين المحلية وزيادة الاستثمار في الهياكل الأساسية والخدمات. ومارس التحالف ضغوطاً على أعضاء البرلمان والمستشارين والمستهلكين والسكان دافعاً إلى تحقيق المزيد من المساءلة والشفافية فيما يتعلق بميزنة الحكومة المحلية ونفقاتها. ونظمت في آذار/مارس ٢٠٠٥ ورشة عمل في مجال بناء التحالفات، ضمت جمعية أسواق زامبيا الوطنية والنقابة المتحدة لعمال السلطات المحلية في زامبيا ومؤتمر نقابات عمال زامبيا وتحالف رابطات زامبيا للاقتصاد غير المنظم. وحددت ورشة العمل المشاكل والتحديات المشتركة وتم الاتفاق على اعتماد قاعدة تفاوضية مشتركة وتنظيم حملة مشتركة للضغط والتوعية موجهة إلى السلطات المحلية في زامبيا.

مارست النقابات العمالية في أمريكا اللاتينية الضغط من أجل اتخاذ تدابير مختلفة لتمكين باعة الشوارع من الخروج من السمة غير المنظمة

■ **الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.** كلما كان من الممكن إقامة منتدى ثلاثي أو إجراء مفاوضات ثلاثية، كلما تم التوصل إلى اتفاقات هامة تساعد على زيادة الدخل والحماية الاجتماعية.

وفي السنغال، على سبيل المثال، تشارك نقابات عمال وسائل النقل (الاتحاد الوطني للعمال في السنغال (CNTS) والاتحاد الوطني للعمال في السنغال - قوى التغيير (CNTS FC)) بنشاط في تصميم وتنفيذ نظام التأمين الصحي الاجتماعي الذي يهدف إلى تغطية جميع العاملين في وسائل النقل وأسرههم (حوالي ٤٠٠,٠٠٠ شخص). وبالإضافة إلى ذلك، تشارك اللجنة الوطنية المعنية بالحوار الاجتماعي بشكل فعال في إعداد استراتيجيات لمعالجة توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل عمال الاقتصاد غير المنظم.

وفي الهند، أصدر البرلمان قانون الضمان الاجتماعي للعمال غير المنظمين في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وينص هذا القانون على توفير بطاقات الهوية والتأمين على الحياة والتغطية الصحية الأساسية ودعم الأمومة والشيخوخة للعاملين لحسابهم الخاص. وتشكل هذه الإجراءات مطالبات طالما نادى بها رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص التي نبهت إلى أهميتها لأول مرة منذ ٢٠ سنة تقريبا إلى أن تم تحقيقها من خلال التمثيل المستدام والضغط والحوار.

وفي غانا، تتناول الورقة المراجعة لاستراتيجية الحد من الفقر للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ تحدياً مسألة استحداث فرص العمل في سياق الحاجة إلى النهوض بالاقتصاد غير المنظم من خلال مفهوم العمل اللائق. وقد أرست خطتان رائدتان في المقاطعات المحلية آليات للحوار الاجتماعي تجمع بين الحكومة المحلية وممثلي الجمعية المنتخبين والمنشآت الصغيرة ونقابات العمال والمجتمع المدني توخيا لوضع خطة للتنمية الاقتصادية المحلية ومشاريع صغيرة الحجم مصممة لمساعدة المشاريع الصغيرة على تحسين أدائها. وتشكل النساء ثلثي عدد المستفيدين. ووضعت لجنة فرعية تابعة للجمعية المحلية قائمة جرد كاملة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وشجعت من لم ينضموا بعد إلى جمعيات على أن يبادروا إلى التنظيم. واستطاعت الخطتان أيضا توسيع نطاق التأمين الصحي الوطني ليشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة وأنشأت اتحادات للدّخار والائتمان من أجل العمل اللائق لتعزيز الاستقرار الاقتصادي وحشد رؤوس الأموال لأغراض الاستثمار. وقد أدت المشاركة النشطة للحكومة ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال دورا رئيسيا في ترجمة هذه المبادرة السياسية الهامة على أرض الواقع.

في السنغال، شاركت نقابات العمال في اتخاذ التدابير اللازمة لتوسيع نطاق التأمين الصحي الاجتماعي ليشمل عمال الاقتصاد غير المنظم



اجتماع لنساء عاملات، طاجيكستان

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

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

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

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)

اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

اتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (ارقم ١٣٨)

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)

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

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

Ahn, Pong-Sul (Ed.) 2007 Organizing for Decent Work in the Informal Economy: Strategies, Methods and Practices International Labour Office Subregional office for South Asia, Bureau for Workers Activities, New Delhi

Chen, Martha; Jhabvala, Renana; and Lund, Frances, 2002. Supporting workers in the informal economy: A policy framework. Employment Sector Working Paper on the Informal Economy. 2002/2. Geneva: International Labour Office.

ILO 1999. "Trade Unions and the Informal Sector: Towards a Comprehensive Strategy." Background Paper for the International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector, 1822- October.

--- 2007, The transition to formalization: Recent trends, Policy debates and good practices on the informal economy, Proceedings of the Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalisation, Geneva, ILO

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_110324.pdf

--- 2007 Governing Body Committee on Employment and Social Policy 298/ESP/4 The Informal Economy, March 2007 Geneva

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---elconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_298_esp_4_en.pdf

...٢٠١٠، التقرير الرابع (١)، العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة

٩٩، ٢٠١٠، جنيف

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf

--- 2011, Symposium on Precarious Work October 2011, Geneva

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_165739.pdf

Thanachaisethavut, Bundit and Charoenlert, Voravith, 2006. "Extending labour protection to the informal economy in Thailand," in David Tajgman, Editor. Extending Labour Law to All Workers: Promoting Decent Work in the Informal Economy in

الأدوات

IFWEA 2008 Recruiting Informal Workers into Democratic Workers' organisations : Organising in the Informal Economy: Resource Book for Organizers IFWEA Cape Town

ICEM (International Confederation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union) 2008, Mini Guide Dealing with Contract and Agency Labour
<http://www.icem.org/files/PDF/CALdbase/1012.ICEM%20Mini%20Guide%20CAL%20HQ.pdf>

Inclusive Cities, Activist Toolbox, Organizing in the Informal Economy, Resource book for organizers, Recruiting Informal Workers into Democratic Workers' Organizations, StreetNet and WIEGO
<http://www.inclusivecities.org/organizing/building-organizations/>

ILO International Migration Programme Good Practices Database www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=35

ILO WIND (Work improvement in neighbourhood development) manual in Kyrgyz and Russian.
http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wind_kyg.pdf

ILO 2002 Promoting Gender Equality: A resource kit for trade unions, Geneva ILO http://actrav.ilo.org/library/english/06_Gender/resource_kit_for_tu/introduction.pdf

---2002 A job at any price? Decent work and the informal economy. ILO Geneva, http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=806

--- 2002 Decent Work and the Informal Economy: CD Rom with 2002 Background papers. ILO Geneva,
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

--- 2008 Trade Union Manual for Organizing Informal Economy Workers, Subregional office for East Asia, ILO Bangkok

للمزيد من المعلومات، انظر موقع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مكتب العمل الدولي

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

Ahn, Pong-Sul (Ed.) Organizing for Decent Work in the Informal Economy: Strategies, Methods and Practices International Labour Office Subregional office for South Asia, Bureau for Workers Activities, New Delhi (2007)

Chen, Martha; Jhabvala, Renana; and Lund, Frances, 2002. Supporting workers in the informal economy: A policy framework. Employment Sector Working Paper on the Informal Economy. 20022/. Geneva: International Labour Office.

ILO 1999. "Trade Unions and the Informal Sector: Towards a Comprehensive Strategy." Background Paper for the International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector, 1822- October.

ILO 2007 Governing Body Committee on Employment and Social Policy 298/ESP/4 The Informal Economy, Geneva ILO

Jankulovska, L. Federation of Trade Unions of Macedonia CCM. Employment Sector. ILO Geneva. 2002.
http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=35

Pineda, O.R. "Bridging the Gender Formal/Informal Divide in Labor Movements within a Globalizing ASEAN Paper presented to 8th Asean Inter-University Conference on Social Development May 28-31, 2008

Thanachaisethavut, Bundit and Charoenlert, Voravith, 2006. "Extending labour protection to the informal economy in Thailand," in David Tajgman, Editor. Extending Labour Law to All Workers: Promoting Decent Work in the Informal Economy in Cambodia, Thailand and Mongolia. Bangkok: International Labour Office

TUCA/CSA
[http://www.csa-csi.org/content/section/32207// EconomicalInformal](http://www.csa-csi.org/content/section/32207//EconomicalInformal)
and FES-ITUC workshop on "Organising workers in the informal economy" Lomé, Togo, Dec 12, 2008.

Sator, Vanessa and Renales, Marilou (2003). "Improving Working Conditions in the Informal Sector." In Challenge of Informal Work in the Philippines. Edited by Sandra O. Yu. Manila: ILO.

Yu, Sandra, 1999. "The Philippines." In Labour Education Journal 1999/: Trade unions in the informal sector: Finding their bearings: Nine country papers. Geneva: ILO.

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 المهتمين 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