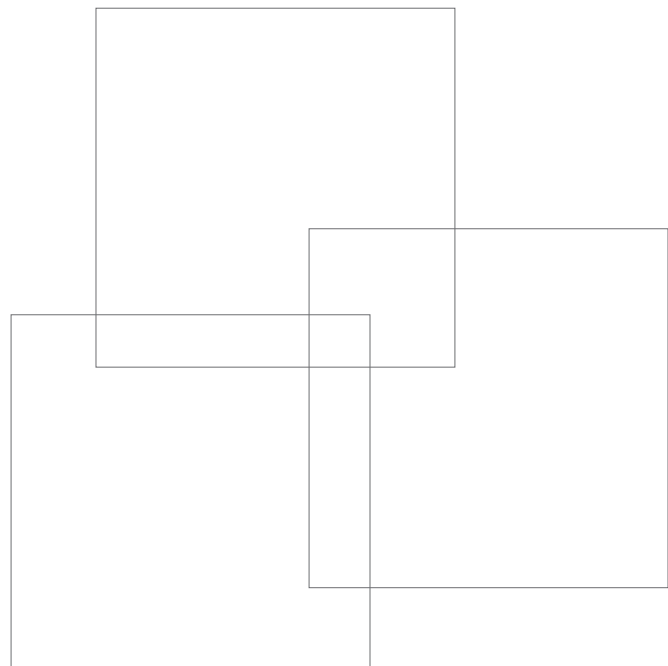




مكتب
العمل
الدولي
جنيف



سياسات التشغيل الوطنية:

دليل لمنظمات العمال

استجابات السياسة للاقتصاد

غير المنظم

6

استجابات السياسة للاقتصاد غير المنظم



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، 2015

الطبعة الأولى، 2015

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iffro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

سياسات التشغيل الوطنية (النسخة العربية): دليل لمنظمات العمال مكتب العمل الدولي. جنيف. منظمة العمل الدولية، 2015

;ISBN: 9789226293434

(نشر الكتروني pdf) ISBN: 9789226293441

مكتب العمل الدولي

سياسة التشغيل/ دور منظمات العمال/ تعزيز التشغيل/ خطة العمل/ جمع البيانات/ قوة العمل/ الاقتصاد غير المنظم/ سوق العمل

13.01.3

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو

المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصور أو قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

زوروا موقعنا www.ilo.org/publns

This publication was produced by the Document and Publications Production, Printing and Distribution Branch (PRODOC) of the ILO. Graphic and typographic design, manuscript preparation, copy editing, layout and composition, proofreading, printing, electronic publishing and distribution. PRODOC endeavours to use paper sourced from forests managed in an environmentally sustainable and socially responsible manner. Code: CMD - STA

لمحة سريعة

تعيش ميمونة في واجادوجو في بوركينا فاسو حيث تبيع الكعك المحلى والعصائر المصنوعة منزلياً والمفروشة على الرصيف بجوار السوق المركزي إنها تعمل خارج إطار القانون، بدون تصريح. وكثيراً ما يتهمها أصحاب المتاجر بالمنافسة غير العادلة. إنها أيضاً تخشى المواجهات مع الشرطة أو السلطات البلدية، وكثيراً ما تدفع رشاوى لتفادي الطرد ومصادرة أو تدمير ممتلكاتها. كما أن دخلها غير منتظم وساعات عملها طويلة، وليس لديها ضمان اجتماعي ولا معايير للصحة والسلامة، وليس هناك تنظيم للبيع الجائلين في مدينتها.

بؤفا مهاجرة ريفية من الريف إلى المدينة في بنجلاديش، وهي تعمل في مصنع للمنسوجات -- أول وظيفة مدفوعة الأجر لها. لم تحصل بؤفا على عقد عمل، ولا تسلم أية قسيمة راتب، ولا تتمتع بوضع عمل دائم. تركز وظيفتها على نسج الألياف وغزلها وتعليقها، بينما يجري توظيف الذكور في مواقع أكثر مهارة مثل مشرفي المكينات أو صباغي الأقمشة. إنها تعمل لساعات طويلة وأجرها منخفض، ولا يصرف أجرها في الوقت المحدد دائماً. كما أنها لا تعرف شيئاً عن قوانين العمل، ولا يحق لها الحصول على حماية اجتماعية أو إعانات العمل. في كل شهر، تقوم بؤفا بإرسال المال إلى عائلتها.

تعمل كل من ميمونة وبؤفا في الاقتصاد غير المنظم الذي تعرفه منظمة العمل الدولية بأنه: "كافة الأنشطة التي — بموجب القانون أو العرف — لا تغطيها كافة الإجراءات الرسمية أو تغطيها ولكن بشكل غير كاف" (ILO, 2002). وسوف يشرح هذا القسم المقصود بالسمة غير المنظمة وطريقة قياسها وسوف نلخص الآراء النظرية المختلفة حول سبب وجودها، وسنبحث في بعض خيارات السياسة لمعالجة السمة غير المنظمة بناءً على سياقها وأسبابها.

عندما تكون أغلبية القوى العاملة في بلد ما نشطة في الاقتصاد غير النظم، ينبغي على صانعي السياسات مراعاة أثر أي قرار متعلق بالسياسات على هذا القطاع وهؤلاء العاملين. ولذلك، عند صياغة سياسة تشغيل وطنية، ينبغي أن تكون نقابات العمال جاهزة للمشاركة في مناقشة حول أثر خيارات السياسة على الاقتصاد غير المنظم، وأن تكون قادرة على اقتراح بعض استجابات السياسة كما ينبغي ألا تتم إحالة النقاش حول السمة غير المنظمة إلى السياسات التي تستهدفها تحديداً، وإنما يجب دمجها في كل سياسة اجتماعية واقتصادية.

تستجيب نقابات العمال للسمة غير المنظمة في الاقتصادات النامية ويزداد تنظيم العمال غير المنظمين. وسوف نطلع على عدد من دراسات الحالة في هذا القسم؛ حيث توضح كيف عمل التحرك الجماعي والتفاوض الجماعي على تحسين الظروف في الاقتصاد غير المنظم.



Contents

استجابات السياسة للاقتصاد غير المنظم

v	لمحة سريعة
1	6.1 تعريف الاقتصاد غير المنظم: القطاع غير المنظم والعمل غير المنظم
2	التداخل بين العمل غير المنظم والقطاع غير المنظم
3	6.2 قياس السمة غير المنظمة
3	جمع البيانات عن الملامح المختلفة للسمة غير المنظمة
5	ما هو حجم السمة غير المنظمة؟
6	نسبة العاملين في القطاع غير المنظم
6	نسبة العمل غير المنظم خارج القطاع غير المنظم
7	6.3 ما هو سبب وجود السمة غير المنظمة؟
7	السمة غير المنظمة كإقصاء
7	السمة غير المنظمة كخيار
7	السمة غير المنظمة مدفوعة بالمنافسة
8	هل تعد السمة غير المنظمة قوة حيوية أم أنها تسهم في انخفاض الإنتاجية؟
8	السمة غير المنظمة ثنائية الطبقة
8	6.4 كيف يمكن أن تستجيب السياسة للاقتصاد غير المنظم؟
8	الاستجابة للسمة غير المنظمة كإقصاء
9	الاستجابة للسمة غير المنظمة كخيار
9	6.5 ما الذي تفعله نقابات العمال بشأنه للاقتصاد غير المنظم؟
10	الاستراتيجيات الشاملة
12	نقابات العمال المتخصصة
14	أمثلة لترتيبات التفاوض التي تمد الحماية وإعانات الضمان الاجتماعي إلى العاملين غير المنظمين

15	6.6. التفاوض الجماعي والسمة غير المنظمة
16	6.7. التقدم نحو السمة المنظمة: حزمة متكاملة
17	المراجع
19	الموارد والأدوات

6.1. تعريف الاقتصاد غير المنظم: القطاع غير المنظم والعمل غير المنظم

تعرف منظمة العمل الدولية **الاقتصاد غير المنظم** بأنه: «كافة لأنشطة التي — بموجب القانون أو العرف — لا تغطيها كافة الإجراءات الرسمية أو التي تغطيها ولكن بشكل غير كاف» (ILO, 2002). ويشمل هذا التعريف الطابع غير المنظم من حيث:

- المنشأة التي يعمل بها شخص ما (العمل في القطاع غير المنظم).
- والملاح غير المنظمة لوظيفة العامل (العمل غير المنظم).

يتكون **القطاع غير المنظم** من المنشآت الخاصة غير المسجلة والصغيرة وغير الاعتبارية المشاركة، ولو بصورة جزئية، في إنتاج السلع والخدمات للسوق.

✓ وتكون المنشأة **غير مسجلة** عندما لا يجري تسجيلها طبقاً للقوانين الوطنية مثل القوانين التجارية، أو القوانين الضريبية وقوانين الحماية الاجتماعية، أو القوانين المنظمة لروابط المهنيين.

✓ وتُعتبر المنشأة **صغيرة** عندما يكون بها عاملون دائمون أقل من عدد محدد (خمسة عاملين مثلاً). ويتم تحديد العدد تبعاً للإطار الوطني.

✓ وتُعتبر المنشأة **غير اعتبارية** إذا لم تكن كياناً قانونياً تم إنشاؤها بشكل مستقل عن مالكيها وعادة ما يعني ذلك عدم الاحتفاظ بمجموعة كاملة من الحسابات.

✓ عندما يقوم الأشخاص بإنتاج السلع والخدمات فقط لاستهلاكهم المنزلي الخاص، مثل الطعام أو رعاية الأطفال، فإن ذلك لا يعد نشاطاً في القطاع غير المنظم.

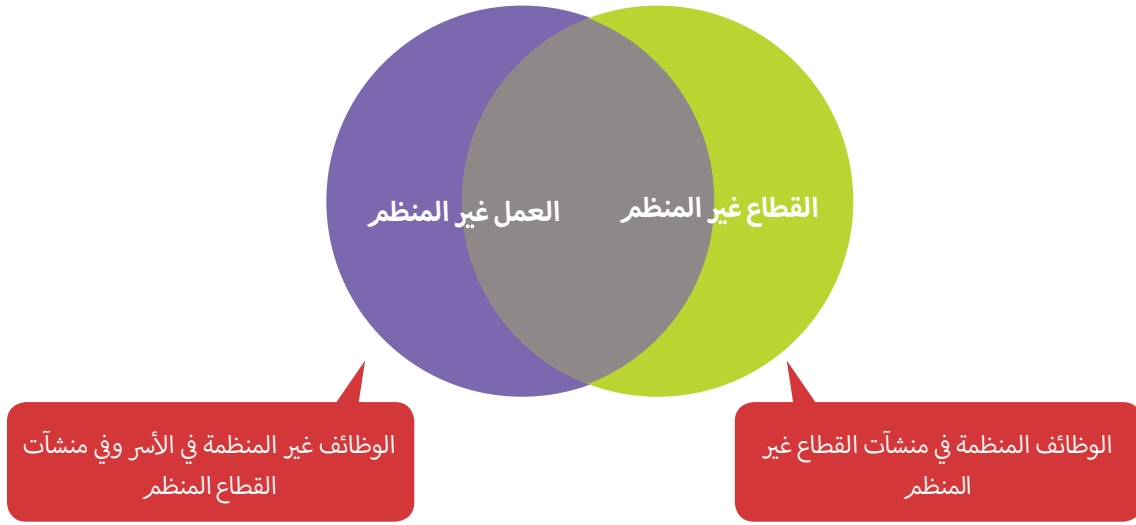
يشير **العمل غير المنظم** إلى الوظائف التي تفتقر إلى سبل الحماية الاجتماعية أو القانونية الأساسية أو إعانات العمل. ومن أمثلة تلك السبل: إعطاء إخطار مسبق بالفصل من العمل، وتعويضات إنهاء الخدمة والإجازات السنوية أو المرضية مدفوعة الأجر

ومن أمثلة العمل غير المنظم المياومون غير النظاميين الذين يكسبون أجورهم دون وجود صاحب عمل ثابت. وكثيراً ما يُرى ذلك في قطاعات الزراعة والإنشاء.

كما يشمل العمل غير المنظم الأشخاص المشاركين في عدة أنواع من العمل الخاص أو العمل لحسابهم الشخصي (عمل خاص دون الاستعانة بعاملين). ومن أمثلة ذلك: الأشخاص الذين يعملون على معداتهم الشخصية بالمنزل نظير أجر بالقطعة دون إشراف مباشر. كما يمكن أن تشمل هذه الفئة **أفراد الأسرة العاملين المساهمين** - وهم أفراد الأسرة الذين يساعدون في عمل أُشْرِي بدون أجر أو بدون وضع عمل رسمي، وكذلك الحال بالنسبة للأشخاص الذين يتم توظيفهم بصورة غير مباشرة عبر وكالة مؤقتة.

التداخل بين العمل غير المنظم والقطاع غير المنظم

بالطبع يقع جزء كبير من العمل غير المنظم في القطاع غير المنظم، غير أن الاثنين لا يتداخلان بالكامل؛ فقد يعمل العمال بصورة غير منظمة لدى المنشآت التي تعمل في الاقتصاد المنظم (مثل: العمالة اليومية غير المنتظمة لدى شركة إنشاءات كبرى). وبعض الموظفين العاملين لدى منشآت في القطاع غير المنظم قد يشغلون وظائف منظمة؛ مثل: العامل الذي يعمل براتب في ظل عقد نظامي، وفي الوقت عينه يعمل لدى منشأة صغيرة غير اعتبارية.



أحد الأمثلة على هذا التداخل هو الاقتصاد غير المنظم في السلفادور؛ ففي العام الأخير الذي وُجِدَت فيه البيانات عن هذا البلد بلغ العمل غير المنظم في الاقتصاد المنظم 14.8 بالمائة من إجمالي العمالة (مع عدم حساب الزراعة) وبلغ العمل غير المنظم في القطاع غير المنظم 53.4 بالمائة (ILO, 2012a)، بما يعني أن إجمالي 68 بالمائة من القوى العاملة بهذا البلد كانت في الاقتصاد غير المنظم. وعندما تكون أغلبية القوى العاملة ببلدٍ ما نشطة في الاقتصاد غير المنظم، ينبغي على صانعي السياسات مراعاة أثر كل قرار خاص بالسياسات عليها.

6.2. قياس السمة غير المنظمة

في العام 2003، تبني المؤتمر الدولي السابع عشر لإحصائي العمل مبادئ توجيهية لتعريف العمل غير المنظم كمعيار إحصائي دولي. غير أنه من الصعب قياس السمة غير المنظمة بدقة؛ وذلك لسببين: أولهما: أن الاقتصاد غير المنظم يشمل الأشخاص العاملين في عدة قطاعات مختلفة وفي ظروف مختلفة، على نحو يُصعب إيجاد الوسائل لإحصائهم. وثانيهما: أن العديد من أنواع السمة غير المنظمة مخفية:

- الأطراف الفاعلة المعنية قد لا تكون موجودة في السجلات الرسمية.
- قد يكون عملهم غير منتظم أو صغير النطاق وغير مُبلَّغ به.
- قد يقومون بإخفاء أنشطتهم غير المنظمة.
- قد يكون من الصعب جدًّا على المراقب إيجاد المنشآت الصغيرة غير المسجلة، وحتى في حالة إيجادها فقد تحجم عن الإفصاح عن المعلومات إذا كانت تعمل بصورة غير منتظمة.
- كثيرًا ما يكون وضع العمال المهاجرين أكثر هشاشة ويكون احتمال تسجيلهم أقل.

جمع البيانات عن الملامح المختلفة للسمة غير المنظمة

يعتبر تنفيذ استقصاءات وطنية للأسر المعيشية والمنشآت طريقة من طرق جمع البيانات عن السمة غير المنظمة. ويمكن القيام بذلك بصورة مباشرة عندما يسأل استقصاء للمنشآت عما إذا كانت المنشأة مسجلة قانونًا، أو عندما يسأل استقصاء للقوى العاملة المشاركين عما إذا كانوا مسجلين لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

ومن الممكن كذلك جمع البيانات بصورة غير مباشرة باستخدام مؤشرات تكون وسيطة عن العمل غير المنظم. والمؤشر الوسيط هو الذي يُسهِّل جمع البيانات عنه، ولكن ينطوي على فرصة جيدة لتوفير المعلومات عينها التي تبحثون عنها؛ فعلى سبيل المثال، هناك مؤشر وسيط شائع الاستخدام للعمل غير المنظم، وهو عمل الفرد لحسابه الشخصي. ويرتبط العمل الشخص لحسابه الخاص ارتباطاً وثيقاً بالعمل غير المنظم، حتى وإن كان يشمل بعض العاملين المنظمين ويستثني بعض العاملين غير المنظمين. وهناك مؤشر وسيط آخر يتمثل في الفرق بين إجمالي عمالة البلد وعمالته المسجلة، ويتم قياسه باستخدام البيانات الإدارية. ويمكن لهذا المؤشر أيضًا أن يوفر معلومات عن العمل غير المنظم.



يبين هذا الرسم البياني الملامح أو المؤشرات المختلفة للسمة غير المنظمة، ويناقش كيف يمكن للباحثين استخدام البيانات الخاصة بالمؤشر، وكذلك ماهية القيود.

التعريف		الاستخدام البحثي والقيود
التعريفات القائمة على المنشآت		
الوضع من حيث التسجيل	يحاول التعرف على المنشآت التي تعمل بدون اعتراف أو تنظيم حكومي، من الناحيتين الواقعية والقانونية. ويستخدم لتقييم عدم الوصول إلى الخدمات الحكومية وغياب التنظيم. القيود: التسجيل لدى جهة حكومية قد لا يعني أن الممارسات الفعلية ذات طابع منظم.	
حجم المنشآت	كثيراً ما يُستخدم بوصفه مؤشراً وسيطاً للمنشآت غير المنظمة، ومن المحتمل أن يكون مفيداً في تحليل اقتصاديات المؤسسات الصغيرة. القيود: الحجم عبارة عن وسيط غير مثالي للنواحي الأخرى للسمة غير المنظمة. وكثيراً ما يتم تحديد الحجم فقط من حيث عدد العاملين مدفوعي الأجر.	
التهرب والإفلات الضريبي	يُستخدم في دراسات تكاليف ومزايا السمة غير المنظمة. وقد يستخدم وسيطاً لأنواع أخرى من التهرب أو الإفلات التنظيمي. القيود: قد يكون التهرب أو الإفلات الضريبي أيضاً واسع الانتشار فيما بين المنشآت التي تعتبر بطريقة أخرى منظمة. وقد لا يبين هشاشة سوق العمل غياب الحماية الاجتماعية. وكثيراً ما يفشل في مراعاة الضرائب التي تدفعها المنشآت غير المنظمة بالفعل.	
عدم مساهمة العاملين في برامج الضمان الاجتماعي	مثل التهرب والإفلات الضريبي، ولكن مع اتصال أكثر وضوحاً بسبل الحماية الاجتماعية. القيود: أن الدول المختلفة لديها أنظمة ضمان اجتماعي مختلفة. وقد لا يبين بالشكل المناسب هشاشة سوق العمل وعدم الحماية الاجتماعية. وقد لا يكون ذا صلة بالنسبة للمنشآت التي ليس لديها عاملون مدفوعو الأجر.	
تمويلات المنشآت ليست منفصلة عن تمويلات الأسر المعيشية	يبين العوامل العديدة المرتبطة بوجه عام بالمنشآت غير المنظمة (صغير الحجم، افتقار التنظيم الرسمي، ارتباط وثيق بمصدر دخل الأسر المعيشية). القيود: نادراً ما تكون البيانات متاحة، على نحو يُصعب استخدام هذا المؤشر.	
التعريفات القائمة على العمل		
وجود سبل الحماية الاجتماعية المرتبطة بالعمل	يحاول بيان أشكال العمل المؤقتة والمعرضة للخطر وغير المحمية. القيود: كثيراً ما ينطبق على العمالة مدفوعة الأجر فقط. وهناك حاجة إلى معايير مختلفة لعمل الشخص لحسابه الخاص. كما أن طبيعة الحماية الاجتماعية تختلف من بلد إلى آخر.	
ممارسات العمل غير القانونية	يحاول قياس إلى أي مدى يجري انتهاك قوانين العمل بواسطة أصحاب العمل. القيود: لا يتم الإبلاغ عن ممارسات العمل غير القانونية في المصادر الإحصائية بالشكل الكافي. كما أن الأشكال القانونية للعمل قد تكون مؤقتة، وتفتقر إلى سبل الحماية، فضلاً عن اختلاف قوانين العمل من بلد إلى آخر.	
الأنشطة المخفية		
تجارة/إنتاج السلع والخدمات غير القانونية	يتمثل الهدف الرئيسي في دراسة النواحي غير القانونية للاقتصاد. القيود: البيانات الخاصة بهذه الأنشطة محدودة إلى أبعد حد. وقد لا تكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأساليب الأخرى لتحديد السمة غير المنظمة.	
الأنشطة الاقتصادية التي لم يتم قياسها أو تسجيلها	الهدف الرئيسي هو توثيق الأنشطة الاقتصادية التي لا يجري قياسها أو إحصاؤها ضمن الإحصائيات الرسمية، والأنشطة غير المنظمة هنا تعادل الأنشطة السرية أو المخفية. القيود: نظراً لعدم توثيق هذه الأنشطة، يجب على الباحثين استخدام القياسات غير المباشرة وإجراء كثير من الافتراضات.	

المصدر: Heintz, 2012

ما هو حجم السمة غير المنظمة؟

على المستوى العالمي، تُوجي التقديرات بأن أكثر من نصف الوظائف مجتمعة في القطاع غير الزراعي هي وظائف غير منظمة، لاسيما في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط.

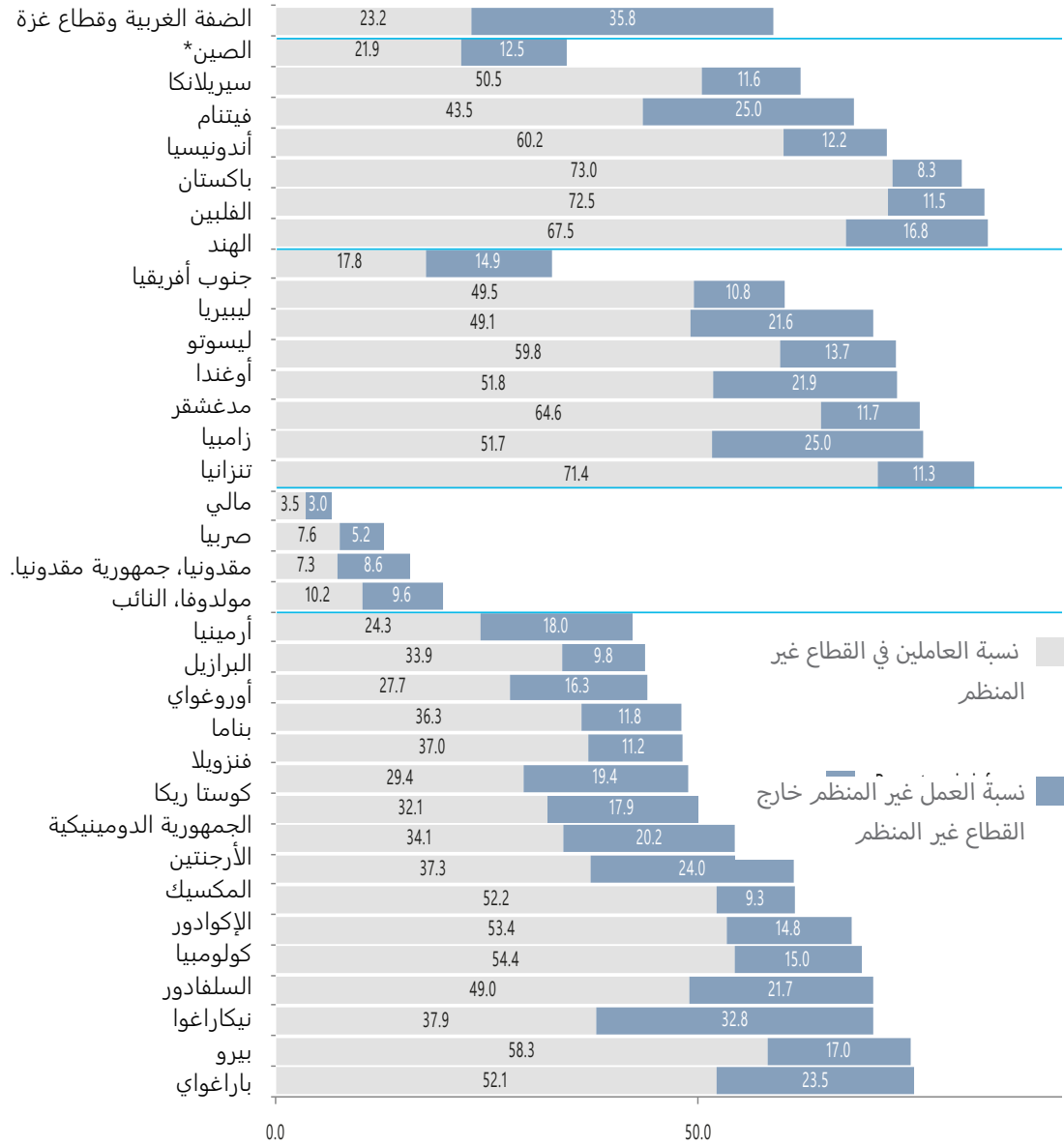
وغالبًا ما لا تقوم البلدان بجمع بيانات حول الصفة غير المنظمة في قطاعها الزراعي، وتشير بيانات منظمة العمل الدولية إلى العمالة غير الزراعية فقط. وفي الدول النامية، حيث لا تزال الزراعة ضرورية من أجل الاكتفاء الذاتي، سوف تزداد أرقام العمل غير المنظم بشكل كبير إذا ما تم إدراج هذه البيانات بها.



إن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي هو قياس الناتج الإجمالي للبلد؛ حيث يؤخذ الناتج المحلي الإجمالي وتتم قسمته على عدد السكان في ذلك البلد. ومع زيادة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي تقل حصة العمل غير المنظم، وتزداد مع زيادة حصة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر.

في 2012، نشرت منظمة العمل الدولية معلومات إحصائية عن أبعاد العمالة المنظمة؛ حيث تم جمعها من 47 دولة من مناطق مختلفة (ILO, 2012b). ويوضح الشكل (1) حصة الأشخاص في القطاع غير المنظم والعمل غير المنظم في 33 دولة.

الشكل 1: حصة الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم كنسبة مئوية من العمالة غير الزراعية، آخر سنة متاحة



المصدر: ILO, 2013b.

ملاحظات: الخطوط الأفقية تفصل المناطق الجغرافية. ويتم عرض البلدان مرتبة حسب الترتيب التصاعدي للعمالة في الاقتصاد غير المنظم في كل منطقة جغرافية.

* البيانات الخاصة بالصين هي لست مدن: فوزهو، جوانجزو، شانغهاي، شينانغ، ووهان، شيان.

6.3. ما هو سبب وجود السمة غير المنظمة؟

لماذا تعمل المنشآت ويعمل العاملون في الاقتصاد غير المنظم؟ ثمة آراء عديدة متعلقة بهذه المسألة وسوف نلخصها في ما يأتي:

السمة غير المنظمة كإقصاء

من بين الآراء رأي يقول أنه رغم رغبة العاملين والمنشآت في العمل في الاقتصاد المنظم، إلا أنهم لا يملكون فرصة للقيام بذلك والبقاء في الاقتصاد غير المنظم لكسب قوتهم؛ وذلك بكل بساطة لعدم توافر وظائف كافية في القطاع المنظم، ومن هنا فإن الأشخاص يلجأون إلى ما هو متاح: العمل في المنشآت غير المسجلة، أو محاولة البقاء من خلال العمالة لحسابهم الخاص. وقد تسعى المنشآت الصغيرة التي تحصل على هامش ربح محدود إلى تجنب الضرائب والقوانين — بما في ذلك قوانين العمل — التي تضيف نفقات إلى عملياتها (Heintz 2012; Tonin 2013).

وهناك طرق أخرى وراء عدم حرية الأشخاص في الاختيار من بين الفرص الاقتصادية؛ مثل: الفقر ونقص التعلم وهناك أيضًا معوقات بسبب النوع الاجتماعي، وتشمل: المسؤوليات الأكبر للمرأة والمتمثلة في العمل في المنزل، ونظرة المجتمع لأدوار الجندين، وسيطرة المرأة المحدودة على المال، والاستثمارات غير المتكافئة في تعليم الإناث والذكور.

السمة غير المنظمة كخيار

هناك رأي آخر بأن قرار العمل بصفة غير منظمة إنما يأتي نتيجة لاختيار الأشخاص من بين مصادر العمل البديلة المتاحة (Loayza and Rigolini, 2006; 1178-Maloney, 2004, pp. 1159). وبحسب هذا الرأي، يقوم العاملون بتجريح مزايا العمل المنظم مقابل مزايا العمل غير المنظم، ويختارون شكل العمل الذي يوفر أفضل مزايا صافية.

ولا يتضمن هذا الرأي ما إذا كان العاملون ميسوري الحال أو سعداء بوضعهم؛ فقد يعيشون أيضًا في فقر مع عملهم بصفة غير منظمة. إلا أن المقصد يكمن في أنه بناء على مهاراتهم وظروف سوق العمل السائدة، فإنهم لن يكونوا أفضل حالاً إذا كانوا يشغلون وظيفة منظمة هم مؤهلون لها.

وينظر بعض الباحثين النظريين إلى المنشآت غير المنظمة بوصفها مؤسسات من المحتمل أن تزدهر إذا ما دخلت القطاع المنظم. ويعتقدون أن السبب الرئيسي لوجودها في القطاع غير المنظم هو تجنب القوانين. وينظر أحد الآراء إلى هذه المنشآت بوصفها «طفيليات»، داعيًا إلى إنفاذ صارم للقانون. وينظر رأي آخر إلى القطاع غير المنظم بوصفه وسيلة لتجنب تكاليف القيد المرتفعة، ويقترح أن الإنفاذ الصارم يمكن أن يعيق جزءًا حيويًا من الاقتصاد.

السمة غير المنظمة مدفوعة بالمنافسة

ينظر باحثون نظريون آخرون إلى السمة غير المنظمة على أنها مدفوعة بالحاجة إلى تكاليف عمل أقل وحماية الربحية في اقتصاد عالمي تنافسي (Portes, et al. eds., 1989). فعلى سبيل المثال قد يتم دمج العاملين لحسابهم الخاص الذين يعملون في القطاع غير المنظم في شبكات الإنتاج العالمية بوصفها مصدرًا للعمالة منخفضة التكلفة. وبالمثل، يؤدي

تراجع سبل الحماية الاجتماعية أمام الضغوط التنافسية إلى مزيد من السمة غير المنظمة. وفي هذه الأطر، يكون الطلب على العمل غير المنظم، وليس عدم الطلب في أسواق العمالة المنظمة، هو المحرك.

هل تعد السمة غير المنظمة قوة حيوية أم أنها تسهم في انخفاض الإنتاجية؟

هل ينبغي أن ننظر إلى الاقتصاد غير المنظم بوصفه مجموعة نشطة وحيوية من الأنشطة التي تدعم مصادر الدخل في الدول النامية عندما يفشل الاقتصاد المنظم في القيام بذلك؟ أو هل يجب أن ننظر إليه بوصفه عملاً منخفض الإنتاجية، يوفر مصدر العيش لمن يجري إقصاؤهم من فرص العمل الأفضل؟

إن الاختيار ما بين وجهتي النظر هاتين له تداعيات مهمة على طريقة تلاؤم العمل غير المنظم مع استراتيجيات التنمية الوطنية. هل ينبغي أن تهدف السياسات إلى دعم العمل غير المنظم وتحسين الدخل وظروف العمل بغية دعم التنمية الاقتصادية واسعة النطاق؟ أو هل يجب أن تتمثل الأهداف طويلة الأجل في نقل الأشخاص من العمل غير المنظم إلى العمل المنظم مدفوع الأجر وغرس القيم الاقتصادية للحجم والأنشطة ذات القيمة المضافة العالية في القطاع المنظم؟

إن هاتين الاستراتيجيتين ليستا حصريتين بشكل متبادل بالضرورة، ولكن ثمة تعارضات بينهما. كما أن دعم الاقتصاد غير المنظم يمكن أن يحدث ضمن تغيير هيكلي طويل الأجل. ومع ذلك، فإن السمة غير المنظمة واسعة الانتشار يمكن أن تعزز مستويات الإنتاجية المنخفضة، وتعيق النمو وتمنع التحسينات طويلة الأجل في جودة العمالة. ويجب على نقابات العمال في كل بلد تقييم الظروف والتوصل إلى النتائج الخاصة بها.

السمة غير المنظمة ثنائية الطبقة

كانت هناك جهود مؤخرًا لجمع هذه الآراء في منهج واحد (Fields, 1990; Perry et al., 2007). وفي هذه الأطر، هناك شريحة غير متطورة وشريحة متطورة في سوق العمل غير المنظم. في الشريحة المتطورة، يمكن للأشخاص اختيار الأنشطة المنتجة نسبيًا. أما في الشريحة غير المتطورة، فإن عوائق الدخول في الوظائف غير المتطورة المنظمة تؤدي إلى إجبار جزء من القوى العاملة على اختيار العمل في الأنشطة الهامشية غير المتطورة.

6.4. كيف يمكن أن تستجيب السياسة للاقتصاد غير المنظم؟

لا توجد استجابة سياسية تناسب الجميع وتصلح لكافة البلدان أو حتى لأجزاء مختلفة من القطاع غير المنظم داخل بلد ما. وتعتمد تدخلات السياسات على فهم الأسباب التي تدفع الأشخاص والمؤسسات إلى العمل بصفة غير منظمة في سياق ما. كما أنها تهتم بشكلٍ محدد بما إذا كانت السمة غير المنظمة خيارًا وليس نتيجة للإقصاء من القطاع المنظم.

الاستجابة للسمة غير المنظمة كإقصاء

عندما تنتج السمة غير المنظمة عن الإقصاء من الاقتصاد المنظم، عادة ما تكون استجابة السياسة المقترحة عبارة عن مزيج من الاختراعات الرامية إلى:

- زيادة إنتاجية المنشآت غير المنظمة.
- زيادة إمكانية تشغيل العمال العاملين بالقطاع غير المنظم.
- استحداث إجراءات للحد من الفقر؛ مثل: برامج الحماية الاجتماعية غير مدفوعة الاشتراكات (مثل: بولسا فاميليا في البرازيل).
- زيادة الطلب العام بما يصل إلى الترويج لفرص العمل المنظمة الجديدة.

الاستجابة للسمة غير المنظمة كخيار

عندما يختار العاملون والمنشآت العمل بصفة غير منظمة، عادة ما تكون استجابة السياسة المقترحة عبارة عن مزيج من «العصا والجزرة» (وهي مقولة قديمة عن تدريب الحيوانات باستخدام الطعام والعقاب).

تعد زيادة منافع الوضع المنظم حافزاً للمنشآت والعمال على التسجيل (الجزرة). ويمكن القيام بذلك عن طريق تسهيل وصول تلك المنشآت إلى التمويل أو الأسواق، أو عن طريق تمكين العمال غير المنظمين من الحصول على مزايا التأمين الصحي.

وتعد زيادة قدرة السلطات العامة على إنفاذ القانون بمثابة «العصا». وإذا كانت أنظمة التفتيش قوية وموثوقة، يمكن للسلطات ردع عدم الالتزام بتشريعات العمل، وكذلك القواعد المدنية والتجارية والإدارية والمالية وقواعد الضمان الاجتماعي.



لقد استحدثت بعض البلدان، مثل تشيلي، عقوبات متنوعة، مع غرامات تزيد مع زيادة عدد العاملين المتأثرين. غير أنه يمكن استبدال الغرامات بالتدريب بالنسبة للمنشآت التي يعمل بها أقل من تسعة عاملين. كما قامت بعض البلدان بزيادة عدد مفتشي العمل؛ فعلى سبيل المثال: تضاعفت أعدادهم مرتين في جواتيمالا والسلفادور، وثلاث مرات في جمهورية الدومينيكان وهندوراس (ILO, 2013a, p. 40).

6.5 ما الذي تفعله نقابات العمال بشأنه الاقتصاد غير المنظم؟

يواجه العمال غير المنظمين عقبات قانونية وعملية عند ممارسة الحقوق التنظيمية:

- وقد تعتمد حماية هذه الحقوق على تعريفها باسم موظف. (فقد تتم تسمية البعض باسم «العمالة المستقلة بذاتها»، أو يتم استجاره بصفة تدريب مهني ومتدربين لتجنب النقابات).
- وتعني الطبيعة المؤقتة للعمالة أنه يمكن إنهاء عقودها قبل أن تتمكن من تشكيل نقابة أو التفاوض. وفي عدد من البلدان، يتم إنهاء خدمة العمالة المؤقتة عندما تصل إلى عدد أيام الخدمة الذي يحق لها معه أن يتم تعيينها بصفة دائمة بمزايا العمالة المنتظمة.

- وقد تكون على علاقة عمل غير مباشرة، ولا تستطيع التفاوض بصورة مباشرة مع صاحب العمل الأساسي، وهو ما يُسمى تقتيت الوحدة التفاوضية.
 - وفي معظم الأحيان يكون العمال غير المنظمين يعملون لحسابهم الشخصي، مثل الباعة الجائلين، أو سائقي سيارات الأجرة الذين ليس لديهم صاحب عمل مباشر للتفاوض معه. وفي مثل تلك الحالات قد تجري المفاوضات مع السلطات الحكومية؛ لتسهيل الأنشطة التجارية أو تجنب المضايقات، ويمكن للنقابات العمالية المساعدة في تلك المفاوضات لإتاحة الوصول إلى خدمات الدعم؛ مثل: الائتمان والمدخرات والتأمين الصحي والتدريب.
 - إن تنظيم العمال غير المنظمين أصعب من تنظيم الموظفين النظاميين؛ وذلك بسبب عدم استقرار العمل والدخل، وتشتت أماكن العمل كما في حالة بعض العاملين، مثل العاملين بالمنازل.
- فالذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم يحتاجون إلى منظمات وممثلين لمتابعة مصالحهم العملية؛ كما أنهم يحتاجون إلى صوت للضغط على صانعي السياسات بشأن بعض القضايا؛ مثل: الوصول إلى التمويل، وحقوق الملكية، والضرائب، والضمان الاجتماعي. وسنقوم هنا بمناقشة الاستراتيجيات التي يستخدمها العمال غير المنظمين والنقابيون لتطوير التمثيل.



الاستراتيجيات الشاملة

إن عضوية النقابات آخذة في الانتعاش والعمل غير المنظم آخذ في النمو، وهو الأمر الذي جعل العديد من النقابات تغير تركيزها من علاقة العمل إلى العاملين الذين يحتاجون إلى حماية وتمثيل. وهذه بعض الأمثلة:



اتحاد نقابات العمال الهولندية (FNV): وقد شهد هذا الاتحاد زيادة مفاجئة في عضوية الجهات التابعة التي تضم أصحاب المهن الحرة والعمالة المنزلية وعمال وكالات التوظيف.

مؤتمر اتحاد نقابات العمال الغاني: لقد شجع المؤتمر شركاءه على تغيير قوانينهم الأساسية؛ حتى يتسنى لمنظمات العمال غير المنظمين الانضمام. كما جعل عملية قيد الأعضاء وجمع الرسوم أكثر بساطة ولديه خطة مقترحة لجعل العمالة متبادلة الدعم. وفي المفاوضات الخاصة بقانون العمل لعام 2003، اقترح المؤتمر أن القانون يجب أن يغطي جميع العاملين وليس الموظفين، بما يعني امتداد الحماية.

اتحاد عمال البلديات في جنوب أفريقيا: يعمل الاتحاد بشكل متزايد على توظيف العمال غير المعياريين أو غير المنظمين. كما أنه قد أقام مؤخرًا دعوى قضائية لمراجعة العطاءات التي تتم ترسيبتها على المقاولين من السلطات المحلية التي لا تتبع قانون البلديات الذي يشترط أخذ رأي الاتحاد، ويشترط على المقاولين الامتثال لمجلس التفاوض.

المجلس المركزي لنقابات العمال الهندية: يهتم هذا التنظيم المركزي لنقابات العمل بالعمالة التعاقدية والمتدربين في تاميل نادو، لا سيما في منطقة سريرومبودر؛ حيث تقع الشركات متعددة الجنسيات مثل نوكيا وهيونداي، ووحدات الأقمار الصناعية مثل فوكسكون وهوازين.

مركز نقابات عمال الهند: يضم هذا الاتحاد الهندي الشامل 20000 عضو في 14 ولاية. والفئة الرئيسية التي يستهدفها المركز هي فئة العمال غير المنظمين. وينتمي حوالي ثلاثة أرباع أعضائه إلى القطاع غير المنظم. ويمثل العاملون بالتعاقد من 25 إلى 30 بالمائة من إجمالي أعضائه. ولهذا الاتحاد هدفان هما: «مكافحة سياسة الترويج لنظام العمل بالتعاقد والعمالة المؤقتة تحت عنوان «المرونة»، و«الكفاح من أجل استئصال كافة العلاقات العمالية غير العادلة مثل العمالة المؤقتة وأنظمة العمالة التعاقدية لا سيما تلك التي تستمر لفترة طويلة» (TUCI, 2008).

نقابات العمال المتخصصة

تظهر منظمات متخصصة للعمال غير المنظمين وتبني تحالفات مع النقابات العادية:



الاتحاد التنزاني لعمال الإنشاء غير المنظمين: وهو عبارة عن منظمة تغطي العمال لحسابهم الخاص. وقد قام بتوفير الأموال للأعضاء في أوقات المرض أو الوفاة، كما أنه ضغط على الحكومة للاحتفاظ بحصة من العقود للعمال غير المنظمة، وشن حملات لتبني التكنولوجيات القائمة على العمالة.

اتحاد العاملين من منازلهم في بلغاريا: وهو عضو مشارك لاتحاد نقابات العمال المستقلة.

مركز تسويق نقابات العمال: لقد ضم هذا المركز، الذي اعترف به المجلس المركزي لنقابات العمال الهندية، أكثر من 600000 عضو مؤكّد في عام 2002، معظمهم من القطاع غير المنظم. إنه عبارة عن وحدة حكومية في بنجالورو، وقد ركز على تنظيم العمالة التعاقدية والمؤقتة والإناث العاملات في صناعات الملابس. كما أنه يضم عمالة تعاقدية في صناعات شهيرة في الولاية مثل إم آي سي أو، و بي إتش إي إل، وإسكورتس، وبوش، وتويوتا كيرلوسكار موتورز، وإيه بي بي برايفت ليمتد؛ وكذلك عمالة في قطاع الفنادق والمصالح الحكومية.

لقد نجح هذا الاتحاد في الكفاح من أجل تنظيم العمالة التعاقدية في كل من القطاعين الحكومي والخاص مع عدم اللجوء إلى التقاضي؛ نظرًا لأنه لا يثق في المحاكم واستهلاكها للوقت. وقد أوضح أحد ممثلي الاتحاد قائلاً: «عند حلول الوقت الذي تُصدر فيه المحكمة حكمها [في غضون 5-6 سنوات على الأقل] سوف تكون العمالة التعاقدية والمؤقتة قد خسرت وظائفها. وبدلاً من ذلك، يقوم المركز بجمع المعلومات من الأجهزة الحكومية».

فعلى سبيل المثال، يحصل المركز على معلومات عن عدد التراخيص التي تم إصدارها من قبل دائرة العمل إلى شركات مثل تويوتو للعمالة الدائمة. كما أنه يقارن إحصائيات العاملين، المعلنة والفعليّة، ومن هنا يقدم الشكاوى للأجهزة الحكومية لإعطاء التراخيص للمنشآت التي تستخدم العمال غير المنظمين. كما أنه ينفذ مسيرات (morchas) واحتجاجات (dharnas) في المصانع والأماكن العامة؛ مثل: الاحتجاجات أمام مكاتب دائرة العمل، ويبحث عن التغطية الإعلامية.



اتحاد مالايي للقطاع غير المنظم: تم تأسيس هذا الاتحاد في عام 2000 وتسجيله رسميًا في عام 2004. واعتبارًا من عام 2014 كان به نحو 14550 عضوًا يعملون في القطاعات غير المنظمة الآتية: العاملين من منازلهم، والباعة الجائلين، وجامعي المخلفات، وعمال الإنشاء، والعمالة المنزلية، ومزارعي الشاي على نطاق صغير.

إن هذا الاتحاد هو الكيان الوطني التابع لاتحاد الباعة الجائلين StreetNet International في مالايي، كما أنه شريك مؤسسة الحرب على الفقر (War on Want)، وتابع لمركز العمل الوطني لمؤتمر مالايي لنقابات العمال والإناث في العمل غير المنظم: التعميم والتنظيم. وتتمثل رؤية الاتحاد في مساعدة أعضائه وتمثيلهم وتوعيتهم لتحسين أعمالهم، في حين يكمن هدفه في حماية حقوق أعضائه ومصالحهم، ويشجع مشاركة الأعضاء مشاركة كاملة في الاتحاد، ويساند القوانين التي تدعم مصالح أعضائه، وينضم إلى المنظمات المحلية والدولية التي لها أهداف مماثلة.



أمثلة لترتيبات التفاوض التي تمد الحماية وإعانات الضمان الاجتماعي إلى العاملين غير المنظمين

الاتفاقيات الوطنية

- الاتفاقيات الوطنية الجماعية حول عمال وكالات التوظيف في إسبانيا (2007).
- الإعلان المشترك لعمال وكالات التوظيف (2008) بين حكومة المملكة المتحدة واتحاد مجلس الصناعة ونقابات العمال البريطاني. ويضمن هذا الإعلان معاملة متساوية بعد 12 أسبوعاً من العمل.

الاتفاقيات على مستوى القطاعات

- في عام 2010، وافق كل من عمال الإنشاء في الأرجنتين وغرفة الإنشاء الأرجنتينية على ضمان أسعار وأجور ملائمة، وترويج العمالة المسجلة، والالتزام بالقوانين.
- وفي عام 2009، وافق كل من الاتحاد الوطني للحدادين في جنوب أفريقيا ومنظمة أصحاب أعمال مصنعي السيارات على تمديد ترتيبات الشركات الخاصة بالتقاعد والوفاء والإعاقاة والمساعدة الطبية للعمالة قصيرة الأجل.

المفاوضات مع المنشآت التي تستخدم عاملين غير منظمين

- في أيلول/سبتمبر 2009، قدم اتحاد عمال مصانع الأطعمة المصنوعة من الألبان طلبين مهمين إلى جلاكسو سميث كلاين في الهند: مراجعة الأجور، وتثبيت العمالة المؤقتة. وبعد توترات قوية بين الاتحاد والإدارة، تم توقيع اتفاقية تفاوض مشتركة بتاريخ 28 أيار/مايو 2010، على أن يتم تثبيت كل العاملين بشكل مؤقت البالغ عددهم 443 عاملاً على مراحل. كما زادت الإدارة المعدل اليومي للأجور للعمالة العرضية والمؤقتة إلى 300 روبية هندية، على أن يسري ذلك اعتباراً من 1 أيار/مايو 2010.
- وفي 2009، وافق كل من خطوط جنوب أفريقيا الجوية واتحاد العمال المتحدين والنقل الجنوب أفريقي على تشغيل عمال وكالات التوظيف المؤقتين.
- وفي 2008، وافق كل من شركة نيفيلي ليجنايت واتحاد نقابات العمال الهندية ومركز نقابات العمال وجبهة تحرير العمال ومؤتمر نقابات العمال المتحدة وجبهة العمال التقدمية على جعل العمالة التعاقدية نظامية.
- وفي 2009، وقع كل من نوكيا الهند واتحاد العمال التقدمي إلى جانب وكالتين من وكالات العمالة المؤقتة (سي إي في إيه فرايت، وإم/إس أديكو فليكسيكون ووركفورس سوليوشنز) اتفاقية.

6.6. التفاوض الجماعي والسمة غير المنظمة

يبين الجدول التالي المسائل الثلاث الكبرى المتعلقة بالسمة غير المنظمة وهي المسائل التي عادة ما تعالجها الاتفاقية الجماعية وأنواع البنود التي تظهر فيها، كما أنه يقدم بعض الأمثلة للاتفاقيات الجماعية التي تناولت هذه المسائل.

المسألة	أنواع البنود	أمثلة
تنظيم العقود التجارية	تسجيل جميع المقاولين والتزامهم بالاتفاقيات الجماعية والمعايير العمالية والقوانين الحالية الخاصة بالأجور والحماية الاجتماعية.	مجلس التفاوض الخاص بصناعة البناء، جنوب أفريقيا. الاتفاقية الوطنية الخاصة بتشجيع الحوار الاجتماعي في صناعة الإنشاء (2010)، الأرجنتين.
تأمين العمل	الخيارات: الحد من التخارج (استراتيجية لحماية الوضع العملي للعمالة المنتظمة). تنظيم العمل (أسلوب واقعي وتنفيذ مرحلي). استمرار الخدمة بموجب العقود المؤقتة	اتحاد الحكومة المحلية الجنوب إفريقي، واتحاد عمال البلديات في جنوب إفريقيا (2008): تشاور الحكومة المحلية مع نقابات العمال قبل التعاقد مع العمالة المؤقتة لوكالات التوظيف بالمنافع عينها أو التمديد لها (بما في ذلك الراتب). مجلس تأميل نودو للكهرباء واتحاد مجلس تأميل نودو للكهرباء (2007): الانتقال من وكالات التوظيف المؤقت إلى العمالة الدائمة لعدد 6000 عامل، والاستيعاب التقدمي للعدد الباقي (21600 عامل). هيئة ميناء جواهر لال نهرو ونافا شيفا بوندار كامجار سانغاتانا (2006): مواصلة العمل لدى وكالات العمالة التابعة للاتحاد، أجر متساو.
التحسينات في الأجور والمنافع	الإجازات، أجر متساوٍ للعمل المتساوي، أجر متساوٍ للعمل ذي القيمة المتساوية، الضمان الاجتماعي.	سلطات الميناء واتحاد نقابات عمال الموانئ البحرية في الأرجنتين (2005، 2006): ساعات عمل وأجر متساويين. هندوستان يونيليفر ليمتدوسارفاشراميك سانغاتانا (2008): زيادات أجور أساسية للعمالة المؤقتة.

المصادر: Hayter, 2011; Ebisui, 2012

6.7. التقدم نحو السمة المنظمة: حزمة متكاملة

في ما يلي سبع طرق رئيسية نحو الانتقال إلى السمة المنظمة والتي تحتاج إلى اتساق للسياسات:

الانتقال إلى السمة المنظمة	→	استراتيجيات النمو واستحداث الوظائف ذات الجودة
	→	البيئة التنظيمية، بما في ذلك إنفاذ الحقوق الرئيسية ومعايير العمل الدولية
	→	التنظيم، والتمثيل، والحوار الاجتماعي
	→	المساواة: النوع الاجتماعي، حالة الفرد من ناحية فيروس نقص المناعة البشرية، العرق، الأصل، الفئة، العجز، السن
	→	ريادة الأعمال، المهارات، التمويل، الإدارة، الوصول إلى الأسواق
	→	تمديد الحماية الاجتماعية، أسباب الحماية الاجتماعية، أنظمة الضمان الاجتماعي
	→	استراتيجيات التنمية المحلية (الريفية والحضرية)
	→	

استراتيجية متكاملة



مثال من البرازيل

تقدم البرازيل مثلاً لبلد سريع التحول إلى السمة المنظمة؛ حيث تبني حزمة سياسات متكاملة (ILO, 2013a). وعلى مدار العقد الماضي، كان خلق الوظائف في الاقتصاد المنظم أسرع منه في الاقتصاد غير المنظم بثلاثة أضعاف. ومن بين السياسات التي أسهمت في تحقيق هذا النجاح:

- برامج الحماية الاجتماعية غير مدفوعة الاشتراكات، مثل برنامج *Bolsa Família*
- تبسيط القواعد الضريبية لكافة المشروعات التجارية
- زيادة المحفزات للمنشآت لتنظيم عمالها
- تحسين إنفاذ القوانين الضريبية والعمالية





المراجع

Ebisui, M. 2012. "Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining". Working Paper No. 36, Industrial and Employment Relations Department (Geneva: ILO).

Fields, Gary S. 1990. "Labor market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence," in Turnham, D., Salomé, B. and Schwarz, A. (eds.). 1990. *The informal sector revisited* (Paris, OECD, pp. 4969-).

Hayter, S. 2011. *Collective bargaining and informal economy*. Presentation to the Employment Policy Department Knowledge-Sharing Workshop, "Pro-employment macroeconomic frameworks, sectoral strategies for employment creation and the informal economy" (Geneva: ILO).

Heintz, J. 2012. *Informality, inclusiveness, and economic growth: An overview of key issues*. SIG working paper 20122/ (Ottawa, International Development Research Centre).

International Labour Organization (ILO). 2002. *Resolution and conclusions concerning decent work and the informal economy*. International Labour Conference, 90th session (Geneva). Available online at <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>.

—. 2012a. *Statistical update on employment in the informal economy*, June, 2012 (Geneva). Available online at: http://laborsta.ilo.org/applv8/data/INFORMAL_ECONOMY/201206--Statistical%20update%20-%20v2.pdf

—. 2012b. *The informal economy and decent work: A policy resource guide supporting transitions to formality* (Geneva, Employment Policy Department). Available online at http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_212688/lang--en/index.htm.

—. 2013a. *Transitioning from the informal to the formal economy*. Report V(1), International Labour Conference, 103rd Session 2014 (Geneva).

—. 2013b. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (second edition)* (Geneva). Using direct estimates for the first time, this new statistical compilation is an important improvement on the earlier 2002 ILO publication that relied on residual and indirect measures of informality.

Loayza, Norman V. & Rigolini, Jamele. 2006. "Informality trends and cycles", Policy Research Working Paper Series 4078, (Washington DC, The World Bank).

Maloney, William F. 2004. "Informality Revisited", in *World Development*, Elsevier, vol. 32(7).

Perry, G., Arias, O., Fajnzylber, P., Maloney, W., Mason, A. and Saavedra, J. 2007. *Informality: Exit and exclusion* (Washington, DC: World Bank).

Portes, A., Castells, M. and Benton, L., eds. 1989. *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries* (Baltimore, The Johns Hopkins University Press).

Tonin, M. 2012. "Informality", in Cazes, S. and S. Verick (eds.), *Perspectives on Labour Economics for Development* (Geneva, ILO).

Trade Union Centre of India (TUCI). 2008. *Programme & constitution of the Trade Union Centre of India* (Mumbai, TUCI).

الموارد والأدوات



ILO. 2012. Measuring informality: A new statistical manual on the informal sector and informal employment (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_222979/lang--en/index.htm.

Didactic slides: Available online at http://www.ilo.org/stat/Areasofwork/Training/WCMS_210301/lang--en/index.htm.

Quiz: Available online at http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_210977/lang--en/index.htm.

ILO. 2012. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection (Geneva). This publication presents national statistics and new global and regional estimates on the number of domestic workers. It reveals the scale of domestic work, a sector often hidden behind the doors of private households and unprotected by national legislation. It also provides new information on the extent of legal protections, giving an indication of some dimensions of informality in domestic work. Available online at http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_173363/lang--en/index.htm.

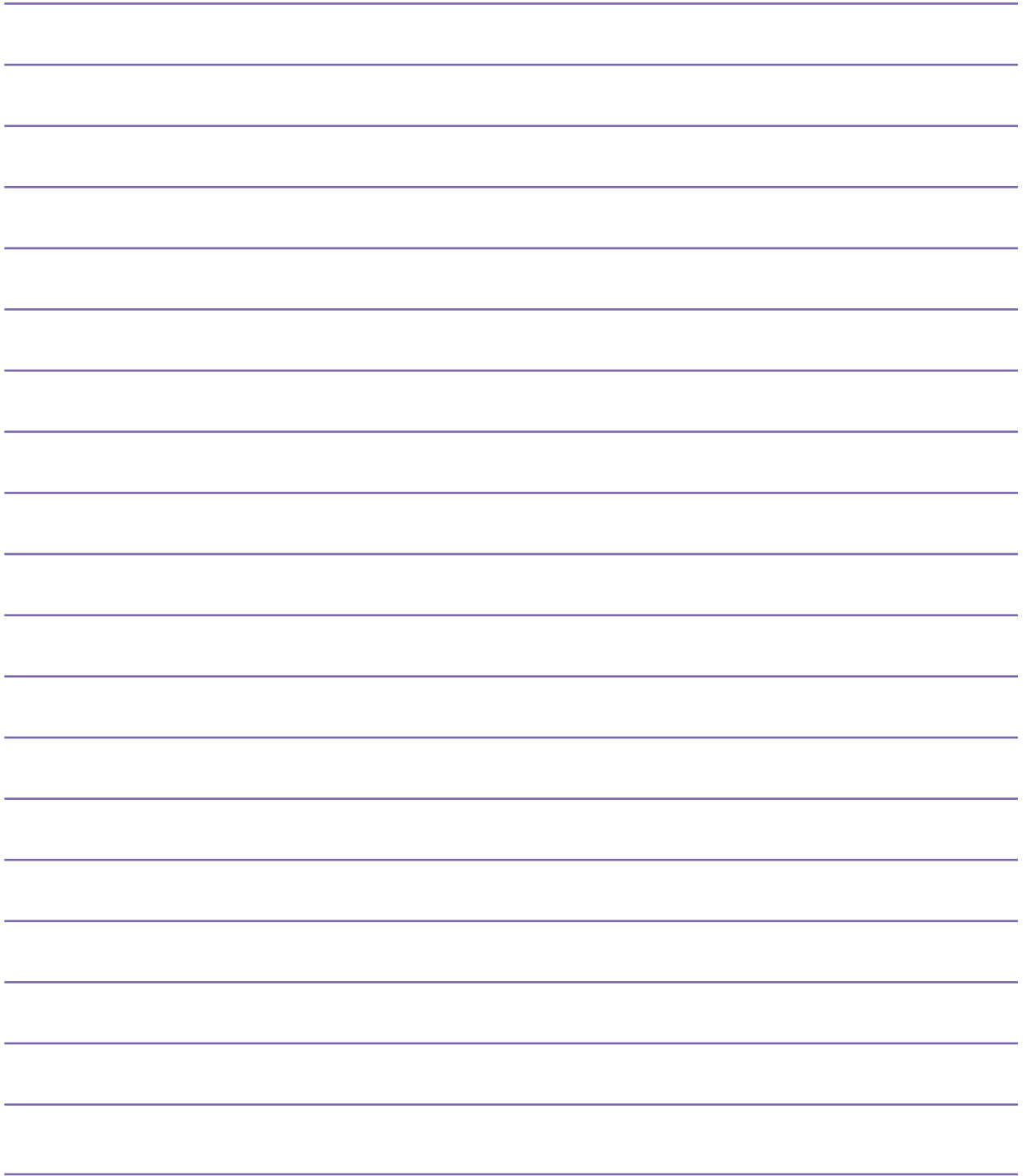
Learn more about organizing in the Malawi informal economy:

<http://wiego.org/wiego/malawi-union-informal-sector-mufis>

<http://www.waronwant.org/overseas-work/informal-economy/informal-workers-in-malawi>

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, similar to standard notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]





مكتب الأنشطة العمالية
(ACTRAV)

مكتب العمل الدولي
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
سويسرا
www.ilo.org/actrav
actrav@ilo.org

ادارة سياسة التشغيل
(EMPLOYMENT)

مكتب العمل الدولي
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
سويسرا
www.ilo.org/emppolicy
emp_cepol@ilo.org

ISBN 978-92-2 629344-1



9 789226 29344 1