

رزمة تدريبية متعددة الوحدات
حول النوع الاجتماعي والفقر والاستخدام

الوحدة التدريبية 7

توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

مكتب العمل الدولي - جنيف

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 1999

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على حقوق النسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى العنوان التالي :

Publications Bureau (Rights and Permissions)
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يحق للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين تصوير هذه المواد بموجب التراخيص الممنوحة لهم لهذه الغاية. فإذا كانوا مسجلين :

- في المملكة المتحدة، عليهم أن يحصلوا على ترخيص من :
Copyright Licensing Agency
90 Tottenham Court Road
London W1P9HE
Fax: + 44 171 436 3986

- في الولايات المتحدة، عليهم أن يحصلوا على ترخيص من :
Copyright Clearance Center
222 Rosewood Drive
Danvers, MA 01923
Fax: + 1 508 750 4470

- و في بلدان أخرى يحصلون على التراخيص من منظمات حقوق النسخ.

الطبعة الاولى 1999

ISBN 92-2-

التسميات المعتمدة في منشورات منظمة العمل الدولية، تتفق وتلك التي تستخدمها الأمم المتحدة. وهي، وكذلك المادة التي تتضمنها هذه المنشورات، لا تعبر عن رأي منظمة العمل الدولية، أو أي كان من جانبها، بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم. أو بشأن الوضع القانوني لسلطات هذه البلاد أو لتعيين حدودها. إن مسؤولية الآراء المعبر عنها في هذه الحقيبة وفي مختلف الإسهامات والمقالات والدراسات الواردة فيها والتي تحمل توقيعات مؤلفيها، هي مسؤولية هؤلاء المؤلفين وحدهم. وبالتالي فإن نشر منظمة العمل الدولية لهذه الآراء لا يمثل مصادقة من جانبها عليها.

إن الإشارة إلى أسماء شركات أو منتجات أو إجراءات تجارية، لا يتضمن أي نوع من أنواع المصادقة عليها. كما أن إغفال ذكر منتج تجاري أو إجراء أو شركة ما، ليس دليلاً على عدم الموافقة عليها. يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية من المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمنظمة العمل الدولية في بلدان عديدة، أو مباشرة من :

ILO Publications
International Labour Office
CH-211 Geneva 22
Switzerland

ترسل دائرة منشورات المنظمة كاتالوجاً أو قائمة بالمنشورات الجديدة دون مقابل.

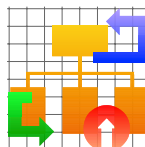
طبعت النسخة الأصلية (الانكليزية) في المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورين.

	المحتويات
	الصفحة
iv	المصطلحات
v	ملاحظة تمهيدية
1	أ. ماذا تعني الحماية الاجتماعية ؟
1	1. أ. الفقراء العاملون : مستبعدون من أنظمة الحماية الاجتماعية النظامية
1	2. أ. إطار لمعايير العمل الدولية
4	3. أ. نحو تعريف أشمل للحماية الاجتماعية
6	ب. النهج والاستراتيجيات
6	1. ب. الحماية الاجتماعية لعمّال القطاع غير النظامي
7	2. ب. قضية العاملين في المنزل
7	3. ب. البرامج والتجارب
10	4. ب. "اتفاقية العمل في المنزل"
10	5. ب. الخيارات : ماذا يمكن عمله ؟
13	ج. إرشادات العمل
15	خلاصة
16	المصادر والمراجع

الوحدة التدريبية 1
الاتجاهات والقضايا والمداخل: لمحة عامة



الوحدة التدريبية 2
مهارات التنظيم الاجتماعي والتفاوض:
القدرة على إحداث التغيير



الوحدة التدريبية 3
الحصول على الموارد



الوحدة التدريبية 4
الموارد المالية للفقراء: التركيز على الانتماء



الوحدة التدريبية 5
الاستثمار في رأس المال البشري: التركيز
على التدريب



الوحدة التدريبية 6
توسيع نطاق الاستخدام المأجور



الوحدة التدريبية 7
توسيع نطاق الحماية الاجتماعية



الوحدة التدريبية 8
الصناديق الاجتماعية



الوحدة التدريبية 9
تحديات المستقبل: برامج عمل



ملاحظة تمهيدية

من أبرز أوجه التناقض أن لا تشمل نظم الحماية الاجتماعية القائمة من هم في أمسّ الحاجة إليها. ففي حين أن هذه النظم واسعة النطاق في البلدان الصناعية، فإنها لا تشمل سوى شريحة صغيرة من القوة العاملة في البلدان النامية. ومن جملة الأسباب التي تستبعد الفقراء العاملين من النظم الرسمية الموضوعية أصلاً لتفادي إفقار العمّال عند وقوع حوادث معيّنة، ومن التشريعات التي تحمي حقوقهم وظروفهم المهنية، نذكر طبيعة عملهم وعجز الدولة عن تمويل الخدمات الشاملة.

جوهر الأمر حالياً هو كيف يمكن توسيع نطاق التغطية بالحماية الاجتماعية ليشمل من لا تغطيهم هذه الحماية حالياً لا سيما العاملات في القطاعات الاقتصادية غير النظامية أو العاملات في أشكال العمالة غير العادية، وذلك من خلال آليات نظامية وغير نظامية. ولقد رصدت منظمة العمل الدولية عدداً من الأمثلة المهمة التي قد تكون بمثابة نماذج لأي تدخل إضافي أو مستقبلي. فضلاً عن هذا، فإن هذه الوحدة التدريبية تقترح طريقة لربط الحماية الاجتماعية بالتدابير الرامية إلى إزالة الفقر، عن طريق زيادة قدرات النساء الفقيرات على تحقيق الدخل.

ماذا تعني الحماية الاجتماعية ؟

تشمل الحماية الاجتماعية مكونين رئيسيين للسياسات المتصلة مباشرة بإزالة الفقر : (1) حماية حقوق العمّال وتحسين ظروف عملهم ؛ (2) ونظم الضمان الاجتماعي. وتطرح الظروف الاقتصادية والاجتماعية وأنماط الاستخدام في البلدان النامية عدداً من الإشكالات الخاصة بالسياسات التي لا بد من حلها ومن ابتكار نهج متعددة الأبعاد للعمل في المجالين المذكورين.

يعرف "الفقير العامل" بأنه العامل الذي يزاوّل أعمالاً هشة غير مشمولة بنظم الحماية الاجتماعية النظامية.

1.أ
الفقراء العاملون :

وقد تتأتى هذه الهشاشة عن عدم انتظام الدخل وضآلته ؛ أو عن الطابع المؤقت وغير النظامي والعرضي لترتيبات الاستخدام؛ أو عن انعدام إمكانيات الحصول على التغطية بنظم الضمان الاجتماعي ؛ أو عن مزيج من هذه العوامل.

مستبعدون من نظم
الحماية الاجتماعية
النظامية

إن أعداد العمّال، لا سيّما العاملات، داخل القطاع غير النظامي أو ضمن ترتيبات الاستخدام العرضية وغير النظامية، في ارتفاع متعاظم في بلدان عديدة. والسبب الرئيسي لهذا التضخم المفرط في هذه الأنشطة هو قلة فرص العمل في القطاع النظامي المشمول بالتشريعات الاجتماعية ونظم الضمان الاجتماعي.

تعزّز منظمة العمل الدولية نظم الحماية الاجتماعية وتشريعات العمل بوصفها الوسائل الرئيسية لحماية دخل العمّال. فعلى سبيل المثال، تحدّد اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، لعام 1952 (رقم 102)، المستويات الدنيا والشروط الأساسية التي تؤهل لاستحقاق الإعانات عند وقوع حوادث تؤدي إلى فقدان الدخل أو تقليصه.

2.أ
إطار لمعايير
العمل الدولية

وعلى غرار ذلك، فإن اتفاقية الحد الأدنى للأجر، لعام 1970 (رقم 131)، واتفاقيات عديدة أخرى بشأن ظروف العمل، واتفاقية السلامة والصحة المهنية، لعام 1981 (رقم 155) ترسم الإطار الأساسي لتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين.

وفي بعض الحالات، تغطي التشريعات الوطنية الخاصة بالضمان الاجتماعي وظروف العمل والسلامة والصحة بعض العاملين في القطاع غير النظامي على الأقل خصوصاً حين تشمل التشريعات المنشآت الصغيرة والعاملين للحساب الخاص. وبذلك يصبح النقص في الحماية الاجتماعية الفعالة مسألة قصور في التنفيذ. إلا أنه في أحيان كثيرة، لا ينطبق التشريع على بعض القطاعات والفئات من العمّال التي تكثُر في عدادها العاملات، مثل المشاريع الصغيرة، والزراعة، والعمل في الخدمة المنزلية، والعمل في المنزل، أو أن التشريع يستثنيهم صراحة. وبالمقابل لا يخضع العمل العائلي، أو العمل بعض الوقت، أو العمل العرضي، لتشريعات الحماية الاجتماعية، مع أنه الطابع الطاعي لعمل النساء ضمن القطاع غير النظامي.

غالباً ما لا تطبق تشريعات الحماية الاجتماعية على العمّال في القطاعات غير النظامية بحجة أن المعاملات الإدارية صعبة، إذ أن بعضاً من نظم الضمان الاجتماعي تواجه مشاكل كثيرة في عمليات إحصاء العمّال وتسجيلهم ودراسة أوضاعهم وجمع الاشتراكات منهم بصورة منتظمة. فضلاً عن هذا فإن أحكام التشريع لا تشجّع على الالتزام بها. على سبيل المثال، إن اضطرار الأشخاص العاملين للحساب الخاص إلى دفع حصّتي صاحب العمل والعامل من تكاليف الاشتراك في نظم الضمان الاجتماعي، يلقي عبئاً كبيراً جداً على العمّال ذوي الدخل المنخفض. وعلى نحو مشابه، قد لا تتوافر للنساء الفقيرات الموارد (أو القروض) التي تمكنهنّ من تنظيم مواقع عملهنّ وفقاً للمعايير الوطنية بشأن الصحة والسلامة، خصوصاً في حال الإنتاج داخل المنزل.

وبالإضافة إلى العمّال المستبعدين تقليدياً من ترتيبات الحماية الاجتماعية بطبيعة عملهم وخصائصه، يجب أن تؤخذ في الحسبان عمليات الاستثناء أو الاستبعاد الجديدة الناجمة عن التغييرات الاقتصادية والاجتماعية الشاملة. ينطبق ذلك مثلاً على فئات العمّال الذين يخرجون من قطاع الاستخدام النظامي المأجور لينخرطوا بموجب تدابير عمل مرنة في أنماط عمل غير مضمونة وغير نظامية. فيفقدون عموماً جزءاً من الامتيازات التي كانوا يتمتعون بها في السابق.

وقد أدى الاتجاه نحو خصخصة نظم الضمان الاجتماعي في بعض البلدان الصناعية أو إعادة هيكليتها في بعض البلدان الانتقالية في أوروبا الوسطى والشرقية إلى استثناء بعض فئات العمال، بحكم الواقع، من إمكانات الحصول على الإعانات أو حدة من نطاق التغطية التي توفرها لهم.

الإطار 1

المرأة والتقديمات الاجتماعية في أوروبا الوسطى والشرقية

لقد صممت الأنظمة الحكومية الاشتراكية السابقة سياسات من شأنها أن تيسر دور النساء المزدوج كأمهات وكعاملات : برامج تعليمية موسعة، شبكة شاملة من مرافق رعاية الأطفال وغيرها من التقديمات الاجتماعية المتماشية مع احتياجات النساء. أما في الوقت الحالي، فقد تغيرت التشريعات ويجري تجاهلها، أو أنها لم تعد تراعي مصالح النساء باعتبار أنه بدأ ينظر إلى هذه المصالح كتكاليف عمل إضافية.

والأهم من ذلك، نشوء مفهوم جديد للسياسة الاجتماعية يقوم على فكرة العائلة ذات المعيل الواحد باعتبار أن النساء هن زوجات وأمّهات تابعات لأرباب العائلات. وهذا المفهوم متواز مع الحاجة الاقتصادية لتقليص العمالة من خلال تعريف النساء كقوة عمل ثانوية.

وأبرز مثال عن تقليص التقديمات الاجتماعية هو حال النساء في ألمانيا الشرقية بعد توحيد ألمانيا. فقد اختلفت التشريعات التي تنص على "سنة الطفل"⁽¹⁾، وعلى الحق في إجازة مدفوعة الأجر للاعتناء بالأطفال في حال مرضهم، لتحل مكانها التقديمات الاجتماعية الأقل سخاء الساندة في ألمانيا الغربية. ففي حين أن تسهيلات رعاية الأطفال دون سن المدرسة في ألمانيا الشرقية كانت تلبى كافة الاحتياجات، إلا أنها في ألمانيا الغربية لا تشمل سوى 4% فقط من الأطفال دون الثالثة.

يتم حالياً وخصوصاً في بلدان أخرى من أوروبا الشرقية والوسطى إلغاء مرافق رعاية الأطفال أو رفع الأجور التي تتقاضاها إلى مستويات لا تيسر لأحد. ويجري في الممارسة خرق التشريعات المرعية الإجراء، مثل حق استرجاع العمل بعد إجازة أمومة مطوّلة، على نحو ما يجري في بولندا وفي روسيا.

المصدر : Barbara Einhorn. "Women's employment in East and Central Europe", in E. Date-Bah (ed.), 1997.

تلقي تدابير التكيف الهيكلي في البلدان النامية أعباء إضافية على نطاق التغطية بالخدمات الصحية والاجتماعية العامة المحدود أصلاً.

ويرد عرض مفصل لهذه الاتجاهات في الوحدة التدريبية الأولى.

ومع أن هذه الإجراءات تؤثر على الرجال والنساء الضعفاء على حد سواء، إلا أن النساء أكثر تأثراً بها، للأسباب التالية : (1) نسبتهن العالية في أشكال الاستخدام غير المستقرة المؤقتة / المرنة / غير النظامية، (2) حقوقهن المستمدة، (3) ومسؤولياتهن الأولية في الحمل ورعاية الأطفال.

(1) "baby year".

أ.3

نحو تعريف أشمل
للحماية الاجتماعية

نظم

الضمان
الاجتماعي

يتبين عند التدقيق في مجال واحد من مجالات الحماية الاجتماعية، هو الضمان الاجتماعي مثلاً، أن التعاريف التقليدية لهذه الحماية محدودة فيما يتعلق بمشاكل النساء الفقيرات.

تعرف منظمة العمل الدولية الضمان الاجتماعي في سياق اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) لعام 1952 (رقم 102) بأنه التدابير العامة التي تتصدى لثلاثة أنواع من الاحتياجات أو الحالات الطارئة هي : الحاجة للرعاية الطبية ؛ فقدان أو تقلص عوائد العمل بصورة أساسية بسبب المرض أو الحمل، التقدم في السن، العجز، وفاة المعيل، البطالة أو إصابات العمل ؛ الأعباء المتصلة بتربية الأطفال. وفي مفهومها، أن الرجل هو مصدر الدخل الوحيد للعائلة، وأن المرأة تعتمد عليه وتستمد حقوقها في الانتفاع منه.

وتصنف إعانات الضمان الاجتماعي الرئيسية إلى فئات وفقاً لأسلوب أو طريقة تخصيصها : إعانات شاملة على أساس مكان الإقامة ؛ وإعانات التأمين الاجتماعي على أساس تقاسم الأخطار والأموال التي تستمد فيها الاستحقاقات من الاشتراكات الإلزامية التي يسدها العمال وأصحاب العمل؛ والمساعدات الاجتماعية للأشخاص المحتاجين بعد التحقق من مواردهم. ومن هذا المنظور، تشمل الحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى نظم الضمان الاجتماعي، الخدمات الاجتماعية والتدابير الخاصة التي تستجيب للاحتياجات والحوادث نفسها، مثل معاشات التقاعد، والتأمين الصحي الذي يوفره صاحب العمل.

ما هو مدى
فعاليتها ؟

تتوقف فعالية نظم الضمان الاجتماعي على مدى تغطيتها للحوادث، وعلى حجم الفئات السكانية المحمية، وعلى الأسلوب المستخدم في توفير الإعانات. وفي البلدان الصناعية، تغطي نظم التأمين الاجتماعي أو النظم الشاملة نسبة كبيرة من السكان. أما في البلدان النامية فالصورة مختلفة تماماً، فعلى الرغم من أن نظم التأمين الاجتماعي قد توسعت توسعاً مهماً في بعض منها، لا سيما في أمريكا اللاتينية وبعض المناطق الآسيوية ذات القطاع النظامي الواسع نسبياً، إلا أن تغطية هذه النظم لا تزال محدودة في غالبية هذه البلدان. ونادراً ما تتمكن الحكومات من دعم نظم التأمين الشاملة نظراً لصعوبة جمع الأموال اللازمة من خلال الضرائب أو الاشتراكات. ويبقى القطاع الصحي العام المرفق الوحيد الذي يوفر إعانات هامة، على الرغم من تضاؤل خدماته وصعوبة الحصول عليها. أما إعانات المساعدة الاجتماعية المخصصة لمن يقل دخلهم عن حد معين فهي عادة محدودة جداً وموجهة لغير القادرين على العمل كالمعوقين أو المسنين.

ومن الواضح أن بلداناً نامية عديدة لن تتمكن في السنوات المقبلة من تأمين الحماية الاجتماعية لأكثرية سكانها من خلال النظم الرسمية.

إن تعريف الحماية الاجتماعية المدرج أعلاه هو بالتالي ضيق جداً عند تطبيقه على الدول النامية وعمال القطاع غير النظامي. لهذا نودي باعتماد مفهوم أوسع للحماية الاجتماعية، ينص على أنها مجموعة من الأنشطة أو الترتيبات الجماعية، الخاصة أو العامة، التي تكفل للسكان تلبية احتياجاتهم الأساسية بشكل مستديم. ولن تقتصر هذه الحماية الاجتماعية على إعانات ضمان الدخل التي تقدمها نظم التأمين الاجتماعي وعلى المساعدات الاجتماعية التي توفرها "لشبكات الأمان" الموجهة للأشخاص غير القادرين على العمل فحسب، بل ستتضمن تدابير لإزالة فقر العمال الفقراء، وخصوصاً النساء اللواتي لا يتوفر لهن الوصول إلى أشكال أخرى من الحماية الاجتماعية.

النّهج والاستراتيجيات

ب.

إن القضية الرئيسية التي يستفيض النقاش بشأنها هي إمكانية وجدوى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ومعايير العمل ليشمل العمّال الفقراء الذين يعملون بموجب ترتيبات العمل غير النظامي. وترد سياسة منظمة العمل الدولية العامة بهذا الشأن في تقرير المدير العام المعنون "مأزق القطاع غير النظامي" الذي ناقشته الدورة 78 لمؤتمر العمل الدولي عام 1991 (انظر الإطار 2).

ب.1
الحماية الاجتماعية
لعمّال القطاع غير
النظامي

وتوفر حالة العاملين في المنزل توضيحات لمسألة توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين بترتيبات استخدام غير نظامية.

إن إمكانية حصول العاملين في المنزل على إعانات الضمان الاجتماعي والحماية القانونية أمر مشكوك فيه. وفي بعض البلدان الصناعية الأوروبية يغطي الضمان الاجتماعي الحكومي العاملين في المنزل جزئياً على الأقل، على الرغم من أنهم يواجهون عملياً صعوبة في الانتفاع من إعاناته. أما في البلدان النامية فإن العاملين في المنزل هم أكثر العمّال ضعفاً وتضرراً لأن وضعهم القانوني غير محدد بوضوح.

ب.2
قضية العاملين
في المنزل

يؤدي العاملون في المنزل أعمالاً مقابل أجر، غالباً داخل منازلهم لحساب صاحب عمل، أو متعاقد من الباطن، أو وسيط أو وكيل، دون رقابة مباشرة من صاحب العمل أو المتعاقد من الباطن أو الوكيل. وفي غياب العلاقات العادية المعترف بها بين العامل وصاحب العمل، كالتى يرتبط بها الموظفون أو العمّال المأجورون، لا تنص القوانين أبداً أو صراحة على حق العاملين في المنزل في أن ينتفعوا من إعانات العمل والضمان الاجتماعي المكفولة للموظفين والعمّال المأجورين. ويصرّ أصحاب العمل ووسطاؤهم على أن العاملين في المنزل هم عاملون لحسابهم الخاص، مما يستثنيهم عملياً من قوانين الضمان الاجتماعي وقوانين حماية العمال. إلا أن العمّال في المنزل ليسوا أصحاب مشاريع مستقلين يتحكّمون بإنتاجهم، ونظراً لانعزالهم وانحجابهم فهم لا يدركون حقوقهم، ويملكون قدرة ضعيفة جداً على التفاوض مع أصحاب العمل ومع وسطانهم، وبالتالي يصعب تنظيمهم.

الإطار 2

الحماية الاجتماعية لعمال القطاع غير النظامي

يواجه صانعو السياسات تحدياً يتمثل في ضرورة السعي في آن واحد لزيادة قدرات القطاع غير النظامي على استحداث الوظائف وتوسيع مدى تغطيته بالحماية الاجتماعية والقيود التنظيمية إلى أقصى حد ممكن. ويتطلب تحقيق هذين الهدفين فهم ومعالجة قضايا معقدة في مجال وضع السياسات، واعتماد نهج واسع وشامل ومبتكر. ولن يكفي اعتماد برنامج أو نظام عمل واحد لبناء قطاع غير نظامي أكثر ديناميكية وقادر على إحداث المزيد من الوظائف وتحقيق مداخيل أعلى وظروف أفضل وحماية أوسع لأولئك الذين يحاولون كسب عيشهم. بل، لا بد من اعتماد استراتيجية شاملة للقطاع غير النظامي تعمل على تحقيق أربعة أهداف :

- [تعزيز الطاقة الإنتاجية للقطاع غير النظامي، وبالتالي تعزيز الاستخدام وقدرته على توليد المداخيل؛
- [تحسين رفاهية الفئات الأكثر فقراً ؛
- [إقامة إطار عمل تنظيمي ملائم، يتضمن أشكالاً مناسبة من الحماية الاجتماعية والتشريعات الاجتماعية؛
- [إقامة تنظيمات للعمال وللمنتجين داخل القطاع غير النظامي.

هذه الأهداف غير منفصلة عن بعضها البعض وتستوجب جميعها متابعة متزامنة ومتزامنة.

لهذا ينبغي للنهج العام للحماية الاجتماعية أن ينظر إلى المعايير والأحكام الأساسية لقانون العمل بوصفها أهدافاً يتعين بلوغها تدريجياً داخل القطاع غير النظامي - بدءاً بالمنشآت الأكثر قدرة على الاستمرارية في هذا القطاع - وأن ينشئ المؤسسات الداعمة لبلوغ هذه الأهداف، بدلاً من اعتبار الطبيعة غير المستقرة وغير المنتظمة للعمل داخل القطاع غير النظامي على أنها المعيار الواجب تطبيقه على باقي المجتمع المدني.

ثلاث فئات من المعايير جديرة بالاهتمام. أول هذه المعايير وأهمها هو حقوق الإنسان الأساسية مثل الحرية النقابية، والتحرر من العمل الجبري، والتحرر من التمييز. ثانياً، يمكن اتخاذ تدابير للحد من أسوأ أشكال الاستغلال في القطاع غير النظامي ومن ثم للقضاء عليها. وفي هذا المضمار يجب أن يحظى عمل الأطفال بالأولوية. أما المجال الثالث الذي يستحق اهتماماً أولياً فهو موضوع الصحة والسلامة المهنيين.

ولا بد لأي استراتيجية عامة ترمي إلى تطوير الحماية الاجتماعية داخل القطاع غير النظامي، من التعامل مع العناصر الثلاثة المذكورة أعلاه سوية وإلى أقصى حد ممكن : اتخاذ قرارات حكومية مباشرة وإنشاء آليات اجتماعية مشتركة داخل القطاع غير النظامي ذاته والاعتماد على الدعم المتبادل بين الهيكليات العائلية وتشجيعه. إلا أن تقوية هذه الآليات تقتضي قدراً أكبر من المرونة والابتكار.

المصدر : ILO. The dilemma of the informal sector. Report of the Director-General (Part I), International Labour Conference, 78th Session, Geneva, 1991.

3.ب البرامج والتجارب

إن نشاط منظمة العمل الدولية في آسيا منذ عام 1986 يزخر بالتجارب والعبر عن طرق تطبيق أهداف تعزيز الاستخدام والحماية الاجتماعية على العاملين في المنزل. وبإيجاز، تتألف استراتيجية المنظمة من ثلاثة عناصر رئيسية هي : تنظيم العمال بغية تقوية قدرتهم التفاوضية، وتوعية العمال بحقوقهم، وتوفير التدريب على الأمور القانونية وتوسيع الحماية القانونية. وخير برهان على مسارات هذه الاستراتيجية يتمثل في كل من جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص (2) في الهند، والشبكة الوطنية للعاملين في المنزل (3) في الفلبين.

الإطار 3

الشبكة الوطنية للعاملين في المنزل في الفلبين

أبصرت هذه الشبكة النور بعد سلسلة من ورش العمل التشاركية والأنشطة التنظيمية التي قامت بها منظمة KaBaPa بالتعاون مع لجنة تنسيق خاصة بالعاملين في المنزل في مقاطعات عديدة في الفلبين في عامي 1989 و1990 وبدعم من مشروع إقليمي فرعي لمنظمة العمل الدولية بشأن العاملين في المنزل. KaBaPa هي منظمة وطنية نسائية. وعقدت الشبكة الوطنية PATAMABA أول مؤتمر وطني لها عام 1990، بمناسبة الإنطلاق الرسمي للمنظمة الوطنية للعاملين في المنزل في الفلبين. وتضم المنظمة حالياً 5000 عاملاً متوزعين في 28 مقاطعة.

وضع المؤتمر الوطني الذي عقدته الشبكة برنامج عمل لخمس سنوات يركز على محورين رئيسيين : (أ) دعم القدرة التفاوضية والتنظيمية للعمال داخل المنزل من خلال التعليم والتدريب والإعلام حول الشؤون القانونية، و(ب) تمكين العاملين في المنزل اقتصادياً وتعزيز أعمالهم بإمدادهم بخدمات الائتمان وتوسيع العمليات التسويقية وتوفير المساعدة التقنية لهم. وقد أنشأت الشبكة تعاونية انتمائية. أما على مستوى السياسات والقانون، فقد اشتركت الشبكة مع وزارة العمل والاستخدام في الفلبين في مننديات تشاورية حول السياسة الوطنية بهدف صياغة أحكام تشريعية تنظم أوضاع العمال في المنزل. وانطلاقاً من ذلك، أصدرت وزارة العمل مرسوماً ينص على قواعد وأنظمة تستكمل أحكام قانون العمل بشأن العمل في المنزل. واستمرت الشبكة في إنشاء الروابط مع الوكالات الحكومية أو غير الحكومية بهدف التأثير في السياسات ولحشد الدعم التقني والمالي لأنشطتها.

ILO. From the shadows to the fore. Practical actions for the social protection of homeworkers in the Philippines. Bangkok, 1993. المصدر :

- .Self-Employed Women's Association (2)
.National Network of Homeworkers (3)

جمعية العاملات لحسابهن الخاص والعاملات في المنزل

أجرت جمعية العاملات لحسابهن الخاص عام 1985 دراسات تشاركية وفرت المعلومات عن قضايا محدّدة، منها أوضاع العاملات في المنزل، وذلك إقراراً من الجمعية بأن مشكلة العاملات داخل المنزل هي قضية تحظى بالأولوية القصوى. وبين عامي 1986 و1991، تعاونت منظمة العمل الدولية مع جمعية العاملات لحسابهن الخاص ضمن برنامج عمل. وأقيمت لأول مرة، في غجرات، و ماديا برادش، و آثر برادش، مخيمات ضمت عاملات في لفّ "البيدي" (السجانر المحلية)، وتطريز "النسيكان" و"الزاري"، وخياطة الثياب الجاهزة، ولفّ "الأغارباتي"، وصانعات "الورق"، وعاملات التبغ، بهدف مناقشة مشاكلهن وطرق متابعتها، وتبادل الآراء وترسيخ الرؤى المشتركة. كما دعي مسؤولون ومندوبون حكوميون إلى بعض هذه المخيمات لمناقشة مسائل مختلفة منها الأجور، والترتيبات التعاقدية، والإجازات المدفوعة وإجازات الأمومة، وإجراءات رفض المنتجات المنتهية، وصندوق الادخار للشيوخ، وإصدار بطاقات هوية للعاملات داخل المنزل تكون بمثابة اعتراف بهن كعمال مأجورين. وبعد هذه الورشات، نُظمت دروس في القراءة والكتابة (محو الأمية)، ودروس تثقيف عمالي. كما خضعت القياديات لتدريب مكثف حول الشؤون القانونية، فأصبحت في نهاية المطاف، ملاذ العاملات في المنزل الراغبات في الاطلاع على حقوقهن القانونية. وبعد هذه الأنشطة، أقدمت العاملات في المنزل في شتى المجالات المهنية على إنشاء تنظيمات مهنية، في كل من أحمدأباد (في غجرات) وإيندور (في ماديا برادش) ولوكناو (في اتر برادش). وتمكنت القياديات والمنظمات من كتابة الرسائل الرسمية، وتمثيل الأعضاء في المحاكم، والتفاوض مع أصحاب العمل. وتطرقت المفاوضات مع السلطات الحكومية وأصحاب العمل إلى أجور العمل بالقطعة، ومعايير الرفض، والأمان في العمل.

وقد حققت هذه الاستراتيجية نتائج باهرة : فبحلول عام 1990، انضمت العاملات في صناعة الألبسة إلى نظام الحد الأدنى للأجر في غجرات، وارتفعت أجور العمل بالقطعة لعاملات "البيدي"، و"صانعات الورق" وعاملات "أغارباتي" في أحمدأباد ؛ وأصدر مفوض صندوق الرعاية المركزي 6000 بطاقة هوية للأعضاء في جمعية العاملات للحساب الخاص في غجرات تؤكد على وضع النساء "كعمال" ؛ وحظي 1000 طفل من أطفال العاملات في المنزل بمنح مدرسية من صندوق الرعاية لعمال "بيدي" (السجانر المحلية) ؛ ووزع المقاولون مكافآت في بعض القطاعات الإنتاجية ؛ وفي حالات معينة، طبّق مبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ؛ وتسلمت 1200 عاملة "بيدي" إعانات من صندوق الادخار.

وعلى مستوى السياسات، نشطت جمعية العاملات للحساب الخاص بهدف كسب التأييد لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليضم أكبر عدد ممكن من المهن الممارسة في المنازل ومن العاملات في المنزل. وكانت القضية الجوهرية تغيير التفسير القانوني للعلاقة بين العاملة وصاحب العمل بترسيخ المفهوم القائل إن العاملة هي موظفة لدى صاحب العمل بغض النظر عن مكان عملها كما سبق تشريعه لعاملات "البيدي" في إسلام آباد.

بالإضافة إلى برنامج العاملات في المنزل، أنشأت جمعية العاملات للحساب الخاص لصالح جميع عضواتها (العاملات في المنزل والعاملات للحساب الخاص) نظم حماية اجتماعية خاصة بها : تعاونية للرعاية الصحية توفر خدمات صحية أساسية، والتثقيف الصحي، والأدوية النوعية وتعاونية لرعاية الأطفال ؛ ومساعدات للإسكان من خلال مصرف جمعية العاملات للحساب الخاص ؛ ونظام تأمين يديره مصرف الجمعية بالتعاون مع شركتي تأمين.

المصدر : ILO. Invisible no more. The story of home-based workers. New Delhi, 1991.

J. Vyas. Social security for unorganised sector. An integrated approach - SEWA's experience. Paper presented to the ILO Workshop on Indigenous Social Protection Schemes, Chiang-Mai, Thailand, 1994.

وقد اعترف مؤتمر العمل الدولي بأهمية مسألة العمل في المنزل عندما اعتمد اتفاقية العمل في المنزل، لعام 1996 (رقم 177)، التي تنص على ضرورة قيام كل دولة عضو تصدق على الاتفاقية باعتماد سياسة وطنية تعزز المساواة في المعاملة بين العمّال في المنزل وغيرهم من العمّال بالأجر، في مجالات السلامة والصحة المهنيين، والأجور، والحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي، ورعاية الأمومة. وتستكمل هذه الاتفاقية التوصية رقم 184 التي تتوسع في تفصيل الإجراءات التي ينبغي اتخاذها في هذه المجالات. وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي وحماية الأمومة، تنصّ التوصية على إمكانية توفير الإعانات للعمّال في المنزل، وبالتالي إمكانية توسيع أو تكييف نظم الضمان الاجتماعي، أو إقامة نظم تمويل خاصة بالعمّال في المنزل.

4.ب
اتفاقية العمل
في المنزل

ما الذي يمكن عمله لحماية دخل الفقراء في حالات الأزمات الاقتصادية، أو المجاعات، أو الجفاف، أو العجز، أو المرض في ضوء القصور القائم حالياً في نظم الحماية الاجتماعية في البلدان النامية

5.ب
الخيارات : ماذا يمكن
فعله ؟

لقد شكّل التوسّع إحدى نقاط التحرك لمنظمة العمل الدولية. وقد يكون التوسّع جغرافياً إذ أن عدداً من النظم كان لا يغطي إلا عمال المناطق الحضرية. ويمكن أن يتمّ التوسّع ليشمل المنشآت الصغيرة التي كثيراً ما كانت تستبعد في المراحل الأولى من إنشاء نظم الضمان الاجتماعي. ويمكن توفير نوع من الحماية للعاملين للحساب الخاص وإن اتخذت هذه الحماية شكلاً أكثر تواضعاً. وعلى سبيل المثال، للتأمين الصحي الأولوية في الكاميرون، تليه المنح الدراسية الموزعة على الطلاب في بدء العام الدراسي، إن توفرت الموارد.

توسيع
نطاق التغطية بنظم الضمان
الاجتماعي النظامية، حيثما
أمكن

تبدي بعض الحكومات استعداداً لدرس إمكانية الاستعانة بالأموال العامة بشكل أعم، بهدف توسيع الحماية الاجتماعية الأساسية لتشمل الفئات السكانية الأكثر ضعفاً. ففي الغابون، حصل الفقراء على تغطية صحية، وتعويضات عائلية، وبعض إعانات الأمومة، بموجب نظام الضمان الاجتماعي الذي انطلق عام 1982. ومع ذلك فإن النظم التي تمول من خزينة الدولة غالباً ما تتأثر بأي قيود تفرض على الإنفاق العام لأسباب اقتصادية أو سياسية. ففي عامي 1987 و1988، لم يحصل نظام الضمان الاجتماعي في الغابون على المبالغ المخصصة له من الموازنة العامة.

في غياب النظم الرسمية لحماية الدخل والتأمين الاجتماعي على نحو مناسب، يضطر الناس للاعتماد على بعضهم البعض، وعلى شبكات الدعم المتبادل غير الرسمية المستندة إلى العائلات والمجتمعات التي تتقاسم الأخطار والموارد. في بعض الحالات، كانت الآليات غير الرسمية ضمن المجتمعات الأفريقية التقليدية، تبدو كافية لتأمين معيشة الناس عند تقدّمهم في السن. وفي بعض مجتمعات صيد الأسماك في سري لانكا، حيث تستخدم طريقة الصيد بالشباك (سحب شبكة كبيرة بانتظام نحو الشاطئ)، وضع القرويون نظام مناوئة بغية إتاحة فرصة وصول الجميع إلى البحر خلال فترة على الأقل من موسم الصيد الجيد.

البناء على آليات الحماية
الاجتماعية
غير الرسمية

ولشبكات الدعم المتبادل القائمة على العائلة والمجتمع حدودها وقيودها، كذلك التي تنشأ عندما يتعرّض الجميع للخطر نفسه، كالجفاف مثلاً. ومهما يكن، فإن لآليات

الحماية الاجتماعية غير الرسمية أهمية معترف بها منذ سنين طويلة (راجع الإطار 5 الخاص بالمكسيك، فيما يخص مزايا وحدود التأمين القائم على العائلة).

الإطار 5

حالتان مختلفتان ومساهمات متباينة لشبكات المساعدة المتبادلة :

أسرتان من غوادالاخارا في المكسيك

عرضت الباحثة الانتروبولوجية، غونزالس دي لاروشا Gonzalez de la Rocha، خلال الدراسة التي أجرتها في المكسيك في أواخر الثمانينات وبداية التسعينات تجارب متباينة لمتزوجين شباب في منطقة وادي الحجاره (Guadalajara).

الحالة الأولى : أدريان وبرتا أليسيا. يحظى هذان الزوجان بمساعدة من عائلتيهما. عندما أصبح أدريان عاطلاً عن العمل، انتقل الزوجان للإقامة في منزل والدي برتا أليسيا. لم يحصلا هناك على المأوى فحسب، بل أيضاً على الوجبات الغذائية. فضلاً عن أن عائلة كل منهما قدّمت العون لأليسيا عندما أنجبت طفلها الأول.

الحالة الثانية : لوبي وبيني. تعمل لوبي ستة أيام في الأسبوع في خدمة المنازل لدى عدد من أسر الطبقة الوسطى في حي ميسور، ويعمل زوجها في مصنع أحذية قريب من هذه المنطقة. وضع لوبي مائل لوضع "الفقير المعدم". نظراً لخلافاتها مع والدتها ووالدة زوجها، وهي لا تنعم بالميزات التي يوقرها الأقارب المباشرين للأزواج الجدد فضلاً عن أنها لا تتسنى لها الفرص لإقامة العلاقات الودية مع أقربائها أو جيرانها ولا يتوافر لها وقت لذلك. وبسبب موقع عملها، فإن علاقاتها الاجتماعية مع عائلات ذات وضع اقتصادي مشابه لوضعها، محدودة جداً في كثافتها ونطاقها. ونتيجة لذلك، تحصل من أرباب عملها على "المساعدة"، مثل القروض لتسديد نفقات الطبابة والأدوية. إلا أنها لكونها خادمة في المنازل لا تستطيع المعاملة بالمثل. فتضطر في معظم الأوقات إلى ردّ المعروف من خلال "إخلاصها، وخدماتها وخضوعها".

المصدر : Gonzales de la Rocha, M. *The Resources of Poverty : Women and survival in a Mexican city*. Blackwell, 1994.

الخيار الثاني، إذن، هو الاعتماد على آليات الحماية الاجتماعية غير الرسمية وتقويتها. فالاستراتيجيات الجماعية الرامية لتعبئة المدخرات الداخلية وخدمات الانتماء، ولتنظيم دور الحضانة والخدمات الصحية، تنبع من التقاليد القديمة لنظم الدعم المتبادل غير الرسمية. (راجع الإطار 6 المتعلق بتجربة تعاونيات الدواء في النيجر).

الإطار 6

تعاونيات الدواء

الصيدليات التعاونية على مستوى القرى في مقاطعة زيندر، في النيجر : مشروع لمنظمة العمل الدولية.

تبين المنهجية المعروضة أدناه كيف يمكن تيسير الحصول على المنتجات الصيدلانية الأساسية، من حيث السعر المناسب من الموقع المناسب، من خلال أنظمة المساعدة المتبادلة.

الطابع التعاوني. الصيدليات الخاصة هي عادة ملك أفراد مستقلين أو أعضاء في مجموعة وهدفها واضح هو تحقيق الأرباح. وأما تعاونيات الدواء (dépôts pharmaceutiques coopératifs) فهي تنشأ عن رغبة في ضمان توريد الدواء وبيعه لسكان القرى بشكل منتظم وتحت رقابة. وإضفاء الطابع التعاوني على هذه المنشآت يؤكد على الجانب الاجتماعي لخدماتها. أما الربح المادي فهو لتأمين أعمال الصيانة اللازمة، مثل تكاليف الإدارة والأجهزة.

الخطوات المختلفة

- تتقدم القرى بطلباتها مباشرة إلى المشروع الذي يرسلها بدوره إلى دائرة الصحة الإقليمية بهدف الحصول على الترخيص الأولي بتوريد الدواء.
- يضطلع بدراسة الجدوى لتقييم العناصر الرئيسية التالية :
 - مبرر الطلب، أي ما إذا كان كل القرويين مهتمين ومستعدين للمشاركة، وليس وجهاء القرية وحدهم؛
 - تعتبر إمكانية مشاركة النساء منذ البداية ضرورية ؛
 - وضع سوق الدواء المحلية ؛
 - الوضع الصحي للسكان، بما فيه الأمراض الأكثر انتشاراً ؛
 - عدد السكان ؛
 - درجة "التماسك الاجتماعي"، بما في ذلك ما قد يقوم داخل القرية من نزاعات قد تعيق تطوير المشروع التعاوني ؛
 - توافر متعلمين (نساءً ورجالاً) لإدارة المشروع.
- بعد إجراء التقييم، وفي حال كان إيجابياً، يتم عقد اتفاق تعاون بين المشروع والقرية. وباستخدام الأسلوب التشاركي، أي بمشاركة المجموعات المهتمة، تنظم ورشة عمل في القرية لدراسة كيفية اختيار الأعضاء المهتمين، ونوع البناء وشروطه، ومساهمة السكان المالية ؛ ودعم المشروع لشراء المخزون الأساسي من الأدوية ؛ والالتزامات المشروع من حيث توفير الدعم التقني والتدريب. وتعرض مسودة الاتفاق الذي يتوصل إليه ممثلو كافة الفرقاء المعنيين على القرية خلال جلسة عامة.
- عند الحصول على الإذن بفتح تعاونية الدواء، تبدأ الدورات التدريبية التي تركز على المجالات الرئيسية التالية: توفير معلومات عن شروط توريد الأدوية لجميع أعضاء التعاونية مع التشديد بشكل خاص على مشاركة النساء ؛ والمسائل الإدارية والطبية ذات الصلة بلجنة الإدارة ؛ والمعلومات والأصول الإدارية لأعضاء لجنة الرقابة، على أن تتألف هذه اللجنة من نساء ورجال على السواء.
- بدء العمليات، والتوقيع على الاتفاق. وبموجب الاتفاق، يجري فريق المشروع زيارات دورية للمتابعة والمراقبة، وتقل هذه الزيارات تدريجياً مع الوقت.

إن حقل الحماية الاجتماعية للفقراء العاملين المتمركزين في القطاعات غير النظامية لا يزال غير متطور بصورة عامة. هناك أطر للسياسات وأطر مؤسسية جديدة قيد التطوير والتجربة. ومن المجالات التي يمكن اتخاذ إجراءات أولية بشأنها مايلي :

- اتباع نهج واسع وشامل ومبتكر يرمي إلى، تحقيق هدفين في وقت واحد : تحسين عمل الفقراء وقدراتهم الإنتاجية، وتحسين رفاهيتهم والحماية الاجتماعية المتوفرة لهم.
- توسيع نطاق التغطية والإعانات. ينبغي توسيع الحدود المفروضة على حجم القطاع النظامي من جهة، والقاعدة الضريبية التي تستند إليها التغطية في النظم الرسمية من جهة أخرى، ليس بهدف توسيع نطاق الحماية الاجتماعية المتوفرة فحسب، بل لضمان تأمين خدمات مجتمعية أخرى كالتعليم الشامل، والبنى الأساسية الاجتماعية والخدمات العامة. وتبقى هذه القيود مرتبطة بحالة النمو الاقتصادي بصورة أساسية ولذلك لا يَرجح أن تستجيب لتدابير الحماية الاجتماعية وحدها.
- تدابير أخرى غير الضمان الاجتماعي التقليدي. يجب إجراء المزيد من البحوث للتعرف على مدى فاعلية آليات الحماية الاجتماعية غير النظامية وعلى مستلزمات إرسائها العملي. ويجب أن تسعى الحكومات لدعم كافة فئات المجتمع القادرة على توفير الإطار اللازم للتضامن الاجتماعي وللحماية والتأمين المتبادل دون استثناء. قد تضم هذه الفئات المجتمعات المحلية، والتعاونيات والجمعيات. بالتالي ستتضاءل الحاجة لتصميم آليات نظامية ولتكيفها مع الاحتياجات الخاصة ومع ظروف فئات معينة من العمال.
- توسيع مجال الخدمات الخارجية للحماية الاجتماعية باعتماد إجراءات إدارية ومؤسسية ملائمة. إن الاستثناء من الضمان الاجتماعي ليس مجرد مسألة مالية. فغالباً ما يكون التكيف مع احتياجات وقيود وخصائص فئات معينة من العمال هو الحل لتدابير الحماية الاجتماعية الفعالة.
- رصد مقتضيات عملية الخصخصة وإعادة هيكلة قطاع الخدمات الاجتماعية من منظور التركيز على موضوع المساواة وقضايا الجنسين. يجب إنشاء شبكات أمان مناسبة لضمان عدم استثناء الفقراء العاملين، لا سيما النساء منهم، من الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية والحماية الاجتماعية (راجع الوحدة التدريبية 8 عن الصناديق الاجتماعية).

- الاعتراف بالحقوق الشخصية للعاملات في الحماية الاجتماعية. وينطبق هذا على آليات الحماية الاجتماعية النظامية، حيث "تستمد" النساء حقوقهن من الرجال، باعتبار أنهن يتبعن الرجال أو أنهن يحققن دخلاً ثانوياً بالنسبة إليهم، وينطبق كذلك على نظم مساعدة الذات التقليدية المبنية على أساس العائلة أو القرابة التي لا تولي أهمية لعدم المساواة في منافع وعوائد العمل داخل الأسرة.

- إطار قانوني فعال مع تطبيق كافٍ مناسب وتدخلات هادفة. لتوفير إطار عمل قانوني للحماية الاجتماعية، لا بد من تبني قانون عمل ينطوي على تشريعات الضمان الاجتماعي كما هي مبيّنة في معايير العمل الدولية، على أن يتم إنفاذه فعلياً وتوسيعه من خلال التدخلات المستهدفة المباشرة. إن اتفاقية الضمان الاجتماعي، لعام 1952، (رقم 102)، تضع المعايير الدنيا لإعانات الضمان الاجتماعي. وقد تمّ عرض اتفاقيات أخرى ذات صلة بالموضوع في الوحدة التدريبية الأولى، الجلسة 3. ويجب الاهتمام بشكل خاص بحماية الأمومة، إذ يجب دفع إعانات الأمومة في نطاق نظام ضمان إجباري أو تسديدها من الأموال العامة، وليس من جانب أصحاب العمل وحدهم، تفادياً لاستغلال أصحاب العمل هذه الحماية لممارسة التمييز ضد النساء عند التوظيف.

- تمّت في هذه الوحدة التدريبية مراجعة حدود تشريعات العمل الخاصة بالحماية ونظم الضمان الاجتماعي الرسمية التي تستفيد منها نسبة صغيرة من العمّال في قطاع الاستخدام غير النظامي وغير العادي في البلدان النامية. وتبقى أكثرية النساء العاملات لحسابهن الخاص أو العاملات في القطاع غير النظامي دون تغطية فعّالة من جانب تشريعات الضمان الاجتماعي وتشريعات العمل، وبالتالي هن مسبتعات من استحقاق الإعانات.
- تعكف الحكومات والمنظمات غير الحكومية حالياً على تطوير نهج مختلفة لتوسيع نطاق التغطية بنظم الحماية الاجتماعية الرسمية، أو للاستناد إليها في إقامة آليات الحماية الاجتماعية غير النظامية، أو لإنشاء نظم جديدة، مرنة وغير تقليدية قادرة على تلبية احتياجات فئات معينة من العمّال.

- ACOPAM-BIT, Alliance Nationale de la Mutualité Chrétienne (ANMC) and Solidarité Mondiale, Mutuelles de Santé en Afrique. *Guide pratique à l'usage des promoteurs, administrateurs et gérants*. Brussels, Solidarité Mondiale, 1996. □
- Date-Bah, Eugenia (ed.). *Promoting Gender Equality at Work : Turning vision into reality for the twenty-first century*. Geneva and London, ILO and Zed Books, Chapters 6 and 7, 1997. □
- Folbre, Nancy. *Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and Sub-Saharan Africa, Equality for Women in Employment : An interdepartmental project*. Working Paper IDP Women/WP5, Geneva, ILO, 1993. □
- Ginneken, Wouter van. *Social Security for the Informal Sector : Issues, Options and Tasks Ahead. Promoting Productivity and Social Protection in the Urban Informal Sector : the Interdepartmental Project on the Urban Informal Sector (1995/95)*, Working Paper IDP INF./WP-2, Geneva, ILO, 1996. □
- ILO. *Gender, poverty and employment : Turning capabilities into entitlements*. Geneva, 1995, pp. 52-57. □
- ILO. *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1951*. Geneva, Vol. I, II and III, 1996. □
- ILO. *Social Security and Social Protection : Equality of Treatment between Men and Women*. Tripartite Meeting of Experts on Social Security and Social Protection : Equality of Treatment between Men and Women, TMESSE/1994, Geneva, 1994. □
- ILO. *The dilemma of the informal sector*. Report of the Director-General (Part I), International Labour Conference, 78th Session, Geneva, 1991. □
- Olney, S. ; Goodson, E. ; Maloba-Caines, K. and O'Neill, F. *Gender Equality : A Guide to collective bargaining*. Geneva, ILO, Labour Law and Labour Relations Branch, 1997. □
- Sen, A. and Dreze, J. *Hunger and Public Action*. Oxford, Oxford University Press, 1989. □