

Zalecenie nr 204
dotyczące przechodzenia z gospodarki
nieformalnej do gospodarki formalnej, z 2015 r.

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 2015 r. na swojej sto czwartej sesji,

uznając, że częste występowanie gospodarki nieformalnej we wszystkich formach stanowi poważne wyzwanie w zakresie praw pracowników, w tym fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz w zakresie ochrony socjalnej, godnych warunków pracy, rozwoju sprzyjającemu integracji społecznej i państwa prawa oraz negatywnie wpływa na rozwój zrównoważonych przedsiębiorstw, dochody publiczne i zakres działań prowadzonych przez państwo, w szczególności w odniesieniu do polityki gospodarczej, społecznej i polityki ochrony środowiska, kondycji instytucji i uczciwej konkurencji na rynkach krajowych i międzynarodowych, oraz

przyznając, że większość ludzi podejmuje pracę w gospodarce nieformalnej nie z wyboru, ale na skutek braku możliwości w gospodarce formalnej i braku innych źródeł utrzymania, oraz

przypominając, że braki w zakresie godnej pracy, pozbawianie praw pracowniczych, brak wystarczających możliwości w zakresie wysokiej jakości zatrudnienia, nieodpowiednia ochrona socjalna i brak dialogu społecznego, są najbardziej widoczne w gospodarce nieformalnej, oraz

uznając, że istnieje wiele przyczyn nieformalności, w tym kwestie zarządcze i strukturalne, a polityka publiczna może przyspieszyć proces przechodzenia do gospodarki formalnej w kontekście dialogu społecznego, oraz

przypominając Deklarację Filadelfijską, z 1944 r. Powszechną Deklarację Praw Człowieka, z 1948 r., Deklarację MOP dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz jej follow-up, z 1998 r. oraz Deklarację MOP dotyczącą sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji, z 2008 r. oraz

potwierdzając znaczenie ośmiu konwencji fundamentalnych MOP i innych odpowiednich międzynarodowych norm pracy oraz instrumentów Narodów Zjednoczonych wymienionych w Załączniku do niniejszego Zalecenia, oraz

przypominając rezolucję dotyczącą godnej pracy i gospodarki nieformalnej oraz wnioski przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy na 90 sesji (2002 r.) i inne istotne rezolucje i wnioski wymienione w Załączniku, oraz

potwierdzając, że przejście z gospodarki nieformalnej do formalnej jest niezbędne dla osiągnięcia rozwoju sprzyjającego integracji społecznej i zapewnienia wszystkim godnej pracy, oraz

uznając potrzebę Członków do podjęcia pilnych i odpowiednich środków w celu umożliwienia przejścia pracowników i jednostek gospodarczych z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej, przy jednoczesnym zapewnieniu ochrony i poprawy istniejących źródeł utrzymania w trakcie przechodzenia, oraz

uznając, że organizacje pracodawców i pracowników odgrywają istotną i aktywną rolę w ułatwianiu przechodzenia z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej, oraz

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące przechodzenia z gospodarki nieformalnej do formalnej, co stanowi piąty punkt porządku obrad sesji, oraz

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwunastego czerwca dwa tysiące piętnastego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące przechodzenia z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej, z 2015 r.

I. CELE I ZAKRES

1. Niniejsze Zalecenie stanowi wytyczne dla Członków dotyczące:

- a) ułatwiania przechodzenia pracowników i jednostek gospodarczych z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej, przy jednoczesnym przestrzeganiu podstawowych praw pracowników i zapewnieniu możliwości w zakresie bezpieczeństwa finansowego, środków do życia i przedsiębiorczości,
- b) promowania tworzenia, ochrony i zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw oraz godnych miejsc pracy w gospodarce formalnej i zapewnienia spójności między polityką makroekonomiczną, zatrudnienia i ochrony socjalnej a innymi rodzajami polityki społecznej,
- c) zapobiegania nadawaniu nieformalnego charakteru miejscom pracy w gospodarce formalnej.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „gospodarka nieformalna”:

- a) odnosi się do wszystkich rodzajów działalności gospodarczej prowadzonej przez pracowników i jednostki gospodarcze, które nie są na mocy prawa lub praktyki, objęte formalnymi rozwiązaniami lub są objęte w stopniu niewystarczającym, oraz
- b) nie obejmuje działalności nielegalnej, w szczególności świadczenia usług lub produkcji, sprzedaży, posiadania towarów zabronionych przez prawo lub z nich korzystania, w tym nielegalnej produkcji i handlu narkotykami, nielegalnej produkcji i nielegalnego handlu bronią, handlu ludźmi i prania pieniędzy, jak określono w odpowiednich traktatach międzynarodowych.

3. Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „jednostki gospodarcze” w gospodarce nieformalnej obejmuje:

- a) jednostki, które zatrudniają najemną siłę roboczą,
- b) jednostki, które są własnością osób fizycznych pracujących na własny rachunek, samodzielnie lub z pomocą pracowników rodzinnych, oraz
- c) spółdzielnie oraz społeczne i solidarnościowe jednostki gospodarcze.

4. Niniejsze Zalecenie stosuje się do wszystkich pracowników i jednostek gospodarczych, w tym przedsiębiorstw, przedsiębiorców i gospodarstw domowych, w gospodarce nieformalnej, w szczególności:

- a) tych w gospodarce nieformalnej, którzy są właścicielami jednostek gospodarczych lub je prowadzą, w tym:
 - (i) pracowników pracujących na własny rachunek,
 - (ii) pracodawców, oraz
 - (iii) członków spółdzielni oraz członków społecznych i solidarnościowych jednostek gospodarczych,
- b) pracowników rodzinnych, niezależnie od tego, czy pracują w jednostkach gospodarczych w gospodarce formalnej czy nieformalnej,
- c) pracowników zajmujących stanowiska nieformalne w przedsiębiorstwach gospodarki formalnej lub w jednostkach gospodarczych gospodarki nieformalnej, w tym między innymi pracowników, którym zlecono podwykonawstwo lub którzy pracują w łańcuchu dostaw albo jako wynagradzani pracownicy domowi zatrudnieni przez gospodarstwo domowe, oraz
- d) pracowników objętych nieuznanymi lub nieuregulowanymi stosunkami pracy.

5. Praca nieformalna występuje we wszystkich sektorach gospodarki, zarówno w przestrzeni publicznej jak i prywatnej.

6. Przy wprowadzaniu w życie przepisów zawartych w pkt 2 i 5 powyżej oraz uwzględniając różnorodność form gospodarki nieformalnej w poszczególnych państwach członkowskich, właściwa władza powinna określić charakter i zakres gospodarki nieformalnej, jak stanowi Zalecenie, oraz stosunek do gospodarki formalnej. Czyniąc to właściwa władza powinna korzystać z mechanizmów trójstronnych przy pełnym udziale najbardziej reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, które powinny zrzekać, zgodnie z praktyką krajową, przedstawiciele organizacji reprezentatywnych, których członkami są pracownicy i jednostki gospodarki nieformalnej.

II. ZASADY PRZEWODNIE

7. Opracowując spójne i zintegrowane strategie mające na celu ułatwienie przechodzenia do gospodarki formalnej, Członkowie powinni brać pod uwagę:

- a) różnorodność cech, okoliczności i potrzeb pracowników i jednostek gospodarczych w gospodarce nieformalnej oraz konieczność uwzględnienia tego zróżnicowania poprzez dostosowanie do tego podejścia,
- b) szczególne uwarunkowania krajowe, ustawodawstwo, politykę, praktyki i priorytety dotyczące przechodzenia do gospodarki formalnej,
- c) fakt, że w celu ułatwienia przechodzenia do gospodarki formalnej mogą być stosowane różnorodne i liczne strategie,
- d) potrzebę zapewnienia spójności i koordynacji różnych dziedzin polityki w celu ułatwienia przechodzenia do gospodarki formalnej,

- e) skuteczną promocję i ochronę praw człowieka w odniesieniu do wszystkich podmiotów działających w gospodarce nieformalnej,
- f) zapewnienie wszystkim godnej pracy poprzez poszanowanie w ustawodawstwie i praktyce fundamentalnych zasad i praw w pracy,
- g) obowiązujące międzynarodowe normy pracy, które dostarczają wytycznych w konkretnych dziedzinach polityki (zob. Załącznik),
- h) promowanie równouprawnienia płci i niedyskryminacji,
- i) potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na tych, którzy są szczególnie narażeni na najpoważniejsze braki w zakresie godnej pracy w gospodarce nieformalnej, w tym m.in. na kobiety, młodzież, migrantów, osoby starsze, ludność tubylczą i plemienną, osoby żyjące z HIV lub zakażone wirusem HIV albo chore na AIDS, osoby niepełnosprawne, pracowników domowych i rolników prowadzących gospodarstwo na własne potrzeby,
- j) zachowanie i rozszerzenie – w trakcie przechodzenia do gospodarki formalnej – potencjału przedsiębiorczości, kreatywności, dynamizmu, umiejętności i innowacyjności pracowników oraz jednostek gospodarczych w gospodarce nieformalnej,
- k) potrzebę zrównoważonego podejścia łączącego zachęcanie i środki na rzecz przestrzegania prawa, oraz
- l) potrzebę zapobiegania i karania umyślnego unikania gospodarki formalnej i wychodzenia z niej w celu uchylania się od opodatkowania oraz potrzebę stosowania przepisów ustawodawczych i wykonawczych prawa socjalnego i prawa pracy.

III. RAMY PRAWNE I POLITYKI

8. Członkowie powinni dokonać odpowiedniej oceny i diagnozy czynników, cech, przyczyn i okoliczności występowania gospodarki nieformalnej w kontekście krajowym, której wyniki posłużyłyby do zaprojektowania i wdrażania przepisów, polityk i innych środków mających na celu ułatwienie przechodzenia do gospodarki formalnej.

9. Członkowie powinni przyjąć przepisy krajowe i inne środki, dokonywać ich przeglądu i egzekwować je w celu zapewnienia odpowiedniego zabezpieczenia i ochrony wszystkich kategorii pracowników i jednostek gospodarczych.

10. Członkowie powinni zapewniać, aby zintegrowane ramy polityki ułatwiające przechodzenie do gospodarki formalnej były włączone do krajowych strategii lub planów rozwoju, jak również do strategii i budżetów służących ograniczaniu ubóstwa, z uwzględnieniem – gdy to stosowne – roli poszczególnych szczebli władzy.

11. Wspomniane zintegrowane ramy polityki powinny obejmować:

- a) promocję strategii na rzecz zrównoważonego rozwoju, eliminacji ubóstwa i rozwoju sprzyjającego integracji społecznej oraz tworzenie godnych miejsc pracy w gospodarce formalnej,
- b) stworzenie odpowiednich ram legislacyjnych i regulacyjnych,

- c) promowanie sprzyjającego otoczenia biznesu i inwestycji,
- d) poszanowanie, promowanie i realizację fundamentalnych zasad i praw w pracy,
- e) zrzeszanie się oraz reprezentowanie pracodawców i pracowników w celu promowania dialogu społecznego,
- f) promowanie równości i zwalczanie wszelkich form dyskryminacji i przemocy w miejscu pracy, w tym przemocy ze względu na płeć,
- g) promocję przedsiębiorczości, mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz innych form modeli biznesowych i jednostek gospodarczych, takich jak spółdzielnie i inne społeczne i solidarnościowe jednostki gospodarcze,
- h) dostęp do edukacji, uczenia się przez całe życie i rozwijania umiejętności,
- i) dostęp do usług finansowych, w tym za pośrednictwem ram regulacyjnych promujących rozwój integrującego sektora finansowego,
- j) dostęp do usług dla przedsiębiorstw,
- k) dostęp do rynków,
- l) dostęp do infrastruktury i technologii,
- m) promowanie polityk sektorowych,
- n) utworzenie minimalnych poziomów ochrony socjalnej tam, gdzie nie istnieją, oraz rozszerzenie zakresu zabezpieczenia społecznego,
- o) promowanie strategii rozwoju lokalnego, zarówno dla obszarów wiejskich jak i miejskich, w tym regulowanego dostępu do korzystania z przestrzeni publicznej oraz regulowanego dostępu do publicznych zasobów naturalnych w celu zdobycia środków do życia,
- p) skuteczną politykę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- q) skuteczną i efektywną inspekcję pracy,
- r) zabezpieczenie dochodów, w tym odpowiednio opracowaną politykę płacy minimalnej,
- s) skuteczny dostęp do wymiaru sprawiedliwości, oraz
- t) mechanizmy współpracy międzynarodowej.

12. Opracowując i wdrażając zintegrowane ramy polityki Członkowie powinni zapewnić koordynację na różnych szczeblach władzy oraz współpracę pomiędzy właściwymi organami, na przykład organami podatkowymi, instytucjami zabezpieczenia społecznego, inspekcjami pracy, władzami celnymi, organami ds. migracji oraz służbami zatrudnienia – w zależności od uwarunkowań krajowych.

13. Członkowie powinni uznać znaczenie ochrony możliwości pracowników i jednostek gospodarczych w zakresie zabezpieczenia dochodów w procesie przechodzenia do gospodarki formalnej, zapewniając pracownikom i jednostkom gospodarczym środki służące uznaniu ich mienia oraz formalizacji praw własności i dostępu do ziemi.

IV. POLITYKA ZATRUDNIENIA

14. Realizując cel, jakim jest tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy w gospodarce formalnej, Członkowie powinni opracować i wdrożyć krajową politykę zatrudnienia, zgodną z zapisami Konwencji MOP nr 122 dotyczącej polityki zatrudnienia, z 1964 r. oraz umieścić pełne, godne, produktywne i swobodnie wybrane zatrudnienie w centrum krajowej strategii lub krajowego planu na rzecz rozwoju i wzrostu.

15. Członkowie powinni promować wdrażanie, w oparciu o trójstronne konsultacje, kompleksowych ram polityki zatrudnienia, które mogłyby obejmować następujące elementy:

- a) polityka makroekonomiczna na rzecz zatrudnienia, która miałaby na celu wspieranie globalnego popytu, produktywnego inwestowania i transformacji strukturalnej, promowanie zrównoważonych przedsiębiorstw, wspieranie zaufania do biznesu oraz niwelowanie nierówności,
- b) polityka handlowa, przemysłowa, podatkowa, sektorowa i infrastrukturalna na rzecz promocji zatrudnienia, poprawy produktywności i wspierania procesów transformacji strukturalnej,
- c) polityka przedsiębiorstwa promująca przedsiębiorstwa zrównoważone, a zwłaszcza sprzyjające im środowisko, z uwzględnieniem rezolucji oraz wniosków dotyczących promocji zrównoważonego rozwoju gospodarczego przedsiębiorstw, przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy podczas 96. sesji (w 2007 r.), w tym wsparcie dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw i przedsiębiorczości oraz dobrze zaprojektowane, transparentne i odpowiednio upowszechnione przepisy ułatwiające formalizację i uczciwą konkurencję,
- d) polityka i instytucje rynku pracy pomagające członkom gospodarstw domowych o niskich dochodach w wychodzeniu z ubóstwa i osiągnięciu swobodnie wybranego zatrudnienia, na przykład odpowiednio zaprojektowana polityka wynagrodzeń, w tym wynagrodzeń minimalnych, systemy ochrony socjalnej, w tym transfery gotówkowe, publiczne programy i gwarancje zatrudnienia oraz zwiększony zasięg i realizacja usług związanych z zatrudnieniem dla osób pracujących w gospodarce nieformalnej,
- e) polityka migracji zarobkowych uwzględniająca potrzeby rynku pracy i promująca godną pracę oraz prawa pracowników migrujących,
- f) polityka edukacji i rozwoju umiejętności wspierające uczenie się przez całe życie, reagujące na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz nowe technologie oraz wspierające uznawanie wcześniejszej edukacji, np. w ramach systemów nieformalnego przyuczania do zawodu, rozszerzając w ten sposób możliwości znalezienia formalnego zatrudnienia,
- g) kompleksowe działania aktywacyjne mające na celu ułatwianie młodym ludziom, zwłaszcza tym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji, przejście z edukacji na rynek pracy, na przykład gwarancje dla młodzieży umożliwiające dostęp do szkoleń i kontynuację produktywnego zatrudnienia,

- h) działania mające na celu promowanie przechodzenia z bezrobocia lub bierności zawodowej do zatrudnienia, zwłaszcza skierowane do osób długotrwale bezrobotnych, kobiet oraz innych grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, oraz
- i) odpowiednie, dostępne i aktualne systemy informacji o rynku pracy.

V. PRAWA I OCHRONA SOCJALNA

16. Członkowie powinni podejmować działania na rzecz godnej pracy oraz poszanowania, promowania i realizacji fundamentalnych zasad i praw w pracy w gospodarce nieformalnej, tj.:

- a) swobody zrzeszania się oraz skutecznej realizacji prawa do rokowań zbiorowych,
- b) eliminowania wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej,
- c) skutecznej eliminacji pracy dzieci, oraz
- d) likwidacji dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

17. Członkowie powinni:

- a) niezwłocznie podjąć działania mające na celu eliminację niebezpiecznych i niezdrowych warunków pracy, które często charakteryzują pracę w gospodarce nieformalnej, oraz
- b) promować zasady bhp wśród pracodawców i pracowników w gospodarce nieformalnej oraz objąć ich tego typu ochroną.

18. W procesie przechodzenia do gospodarki formalnej Członkowie powinni stopniowo rozszerzać, na wszystkie osoby pracujące w gospodarce nieformalnej, w ustawodawstwie i praktyce, zabezpieczenie społeczne, ochronę macierzyństwa, godne warunki pracy i płacę minimalną uwzględniającą potrzeby pracowników oraz istotne czynniki, takie jak m.in. koszty utrzymania i ogólny poziom płac w danym kraju.

19. Ustanawiając i utrzymując krajowe minimalne zakresy ochrony socjalnej w ramach swoich systemów zabezpieczenia społecznego i ułatwiając przechodzenie do gospodarki formalnej Członkowie powinni zwrócić szczególną uwagę na potrzeby i warunki osób pracujących w gospodarce nieformalnej oraz ich rodzin.

20. W procesie przechodzenia do gospodarki formalnej Członkowie powinni stopniowo rozszerzać zakres ubezpieczenia społecznego na podmioty działające w gospodarce nieformalnej oraz, w razie potrzeby, dostosować procedury administracyjne, świadczenia i składki, uwzględniając możliwości finansowe tych podmiotów.

21. Członkowie powinni zachęcać do tworzenia przystępnych finansowo ośrodków opieki nad dziećmi i innych ośrodków opieki oraz zapewniania dostępu do nich w celu promowania równouprawnienia płci w zakresie przedsiębiorczości i możliwości zatrudnienia oraz w celu umożliwienia przechodzenia do gospodarki formalnej.

VI. ZACHĘTY, PRZESTRZEGANIE I EGZEKWOWANIE

22. Członkowie powinni podjąć odpowiednie środki m.in. poprzez połączenie działań zapobiegawczych, egzekwowania prawa i skutecznych sankcji w celu rozwiązania problemu oszustw podatkowych, uchylania się od płacenia składek na ubezpieczenia społeczne, nieprzestrzegania przepisów prawa pracy i przepisów prawa. Wszelkie zachęty powinny być związane z ułatwianiem skutecznego i terminowego przechodzenia z gospodarki nieformalnej do formalnej.

23. Członkowie powinni zmniejszyć, jeżeli mają miejsce, ograniczenia związane z przechodzeniem do gospodarki formalnej i podejmować działania mające na celu promowanie działań antykorupcyjnych i dobrego zarządzania.

24. Członkowie powinni zapewniać zachęty do skutecznego przechodzenia do gospodarki formalnej i promować jego zalety, w tym lepszy dostęp do usług biznesowych, finansów, infrastruktury, rynków, technologii, edukacji i programów rozwoju umiejętności oraz praw własności.

25. W odniesieniu do formalizacji mikro i małych jednostek gospodarczych, Członkowie powinni:

- a) przeprowadzić reformy dotyczące tworzenia przedsiębiorstw poprzez zmniejszenie kosztów rejestracji i skrócenie procedur oraz poprzez ułatwianie dostępu do usług np. za pomocą technologii informacyjno-komunikacyjnych,
- b) zmniejszyć koszty przestrzegania przepisów poprzez wprowadzenie uproszczonej oceny podatków i składek oraz systemów płatności,
- c) promować dostęp do zamówień publicznych, zgodny z ustawodawstwem krajowym, w tym przepisami prawa pracy, poprzez podjęcie środków takich jak dostosowanie postępowań o udzielenie zamówień publicznych i wielkości rynków, zapewnienie szkoleń i doradztwa w zakresie udziału w przetargach oraz rezerwowanie kontyngentów dla tych jednostek gospodarczych,
- d) zwiększyć dostęp do globalnych usług finansowych, takich jak usługi w zakresie kredytów i kapitału, usługi płatnicze i ubezpieczeniowe, systemy oszczędnościowe i gwarancyjne, dostosowane do rozmiarów i potrzeb przedmiotowych jednostek gospodarczych,
- e) zwiększyć dostęp do szkoleń w zakresie przedsiębiorczości, rozwoju umiejętności i dostosowanych usług w zakresie rozwoju działalności gospodarczej, oraz
- f) zwiększyć dostęp do zabezpieczenia społecznego.

26. Członkowie powinni wprowadzić odpowiednie mechanizmy lub dokonać przeglądu istniejących mechanizmów w celu zapewnienia przestrzegania ustawodawstwa i przepisów krajowych, w tym m.in. zapewnienia uznania i realizacji stosunków pracy, aby ułatwić przejście do gospodarki formalnej.

27. Członkowie powinni mieć odpowiedni i właściwy system inspekcji, rozszerzyć zakres inspekcji pracy na wszystkie miejsca pracy w gospodarce nieformalnej w celu ochrony pracowników oraz zapewnić wytyczne organom egzekwowania prawa dotyczące m.in. sposobu rozwiązywania kwestii warunków pracy gospodarce nieformalnej.

28. Członkowie powinni podjąć działania w celu zapewnienia skutecznego dostarczania informacji, pomocy w przestrzeganiu odpowiednich przepisów ustawowych i wykonawczych oraz budowania potencjału właściwych podmiotów.

29. Członkowie powinni wprowadzić skuteczne i łatwo dostępne procedury rozpatrywania skarg i odwołań.

30. Członkowie powinni uwzględnić środki zapobiegawcze i odpowiednie środki naprawcze w celu ułatwienia przechodzenia do gospodarki formalnej oraz powinni zapewnić odpowiednie i rygorystyczne egzekwowanie sankcji administracyjnych, cywilnych lub karnych przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe w przypadku nieprzestrzegania przepisów.

VII. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ, DIALOG SPOŁECZNY I ROLA ORGANIZACJI PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

31. Członkowie powinni zapewnić, aby podmioty z gospodarki korzystały z wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych, w tym miały prawo do tworzenia i – z zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów - wstępowania do organizacji, federacji i konfederacji według własnego wyboru.

32. Członkowie powinni stworzyć środowisko sprzyjające pracodawcom i pracownikom do wykonywania prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych oraz prawa do udziału w dialogu społecznym dotyczącym przechodzenia do gospodarki formalnej.

33. Organizacje zrzeszające pracodawców i pracowników powinny – gdy to stosowne – rozszerzać członkostwo i usługi na jednostki gospodarcze i pracowników gospodarki nieformalnej.

34. Planując, wdrażając i oceniając politykę i programy istotne z punktu widzenia gospodarki nieformalnej, co obejmuje także proces jej formalizacji, Członkowie powinni konsultować się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz promować ich aktywne uczestnictwo. Organizacje te powinny zrzeszać, zgodnie z praktyką krajową, przedstawicieli organizacji reprezentatywnych, których członkami są pracownicy i jednostki gospodarcze w gospodarce nieformalnej.

35. Członkowie oraz organizacje pracodawców i pracowników mogą zwracać się do Międzynarodowego Biura Pracy o pomoc w zakresie wzmocnienia potencjału reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, a jeśli istnieją – również reprezentatywnych organizacji z gospodarki nieformalnej, w celu ułatwienia pracownikom i jednostkom gospodarczym z gospodarki nieformalnej przechodzenia do gospodarki formalnej.

VIII. GROMADZENIE DANYCH I MONITORING

36 Członkowie, w konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, powinni regularnie:

- a) gdy to możliwe i w razie potrzeby – gromadzić, analizować i rozpowszechniać dane statystyczne w podziale według płci, wieku, miejsca pracy oraz innych specyficznych cech społeczno-ekonomicznych, dotyczące wielkości i struktury gospodarki nieformalnej, w tym liczby nieformalnych jednostek gospodarczych, liczby pracowników i sektorów, oraz
- b) prowadzić monitoring i dokonywać oceny postępów w kierunku formalizacji.

37. Opracowując lub rewidując koncepcje, definicje i metodologię opracowywania danych, statystyk i wskaźników dotyczących gospodarki nieformalnej Członkowie powinni uwzględniać odpowiednie wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy, zwłaszcza – w stosownych przypadkach – wytyczne w zakresie statystycznej definicji nieformalnego zatrudnienia przyjęte podczas XVII Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w 2003 r. oraz ich kolejne uaktualnione wersje.

IX. REALIZACJA

38. Członkowie powinni wdrożyć zapisy niniejszego Zalecenia w życie w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, które powinny zrzekać, zgodnie z praktyką krajową, przedstawicieli organizacji reprezentatywnych, których członkami są pracownicy i jednostki gospodarcze w gospodarce nieformalnej, wykorzystując jeden lub kilka poniższych środków:

- a) ustawodawstwo i przepisy krajowe,
- b) układy zbiorowe,
- c) polityki i programy,
- d) skuteczna koordynacja działań organów władz i innych zainteresowanych stron,
- e) budowanie potencjału instytucjonalnego i mobilizacja zasobów, oraz
- f) inne działania zgodne z ustawodawstwem i praktyką krajową.

39. Członkowie powinni dokonywać regularnego przeglądu skuteczności polityki i działań mających na celu ułatwienie przechodzenia z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, które powinny zrzekać, zgodnie z praktyką krajową, przedstawicieli organizacji reprezentatywnych, których członkami są pracownicy i jednostki gospodarcze w gospodarce nieformalnej.

40. Tworząc, opracowując i wdrażając działania podejmowane w celu ułatwienia przechodzenia do gospodarki formalnej oraz dokonując ich regularnego przeglądu, Członkowie powinni uwzględnić wytyczne zawarte w instrumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Organizacji Narodów Zjednoczonych istotnych z punktu widzenia gospodarki nieformalnej, których lista znajduje się w Załączniku.

41. Żadnego z zapisów niniejszego Zalecenia nie należy interpretować jako ograniczającego ochronę przysługującą pracodawcom i pracownikom w gospodarce nieformalnej na mocy innych instrumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy.

42. Załącznik może zostać zrewidowany przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy. Po zatwierdzeniu przez Radę Administracyjną zrewidowany Załącznik zastępuje wcześniejszą jego wersję i jest przekazywany Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Przewodniczący Konferencji
IEVA JAUNZEME

Dyrektor Generalny
Międzynarodowego Biura Pracy
GUY RYDER

Za zgodność tłumaczenia z oryginałem

(-) Agata Oklińska
Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Załącznik

Instrumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy i Organizacji Narodów Zjednoczonych odnoszące się do ułatwiania przechodzenia z gospodarki nieformalnej do formalnej.

Instrumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy

Konwencje fundamentalne

1. Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej, z 1930 r.
2. Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r.
3. Konwencja nr 98 dotycząca zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r.
4. Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, z 1951 r.
5. Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r.
6. Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.
7. Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r.
8. Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.

Konwencje związane z zarządzaniem (priorytetowe)

1. Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, z 1947 r.
2. Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, z 1964 r.
3. Konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie, z 1969 r.
4. Konwencja nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy, z 1976 r.

Inne konwencje i zalecenia

Wolność zrzeszania się, prawo do rokowań zbiorowych i zbiorowe stosunki pracy

1. Konwencja nr 141 dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym, z 1975 r.
2. Konwencja nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych, z 1981 r.

Równość szans i traktowania

1. Konwencja nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r.

Polityka i promocja zatrudnienia

1. Zalecenie nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.
2. Konwencja nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z 1983 r.
3. Zalecenie nr 169 dotyczące polityki zatrudnienia, z 1984 r.
4. Konwencja nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r.
5. Zalecenie nr 189 dotyczące ogólnych warunków stymulowania tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, z 1998 r.
6. Zalecenie nr 193 dotyczące promowania spółdzielni, z 2002 r.
7. Zalecenie nr 198 dotyczące stosunku pracy, z 2006 r.

Poradnictwo zawodowe i szkolenie

1. Konwencja nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.
2. Zalecenie nr 195 dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie, z 2004 r.

Płace

1. Konwencja nr 94 dotycząca postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne i Zalecenie nr 84, z 1949 r.
2. Konwencja nr 131 dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się i Zalecenie nr 135, z 1970 r.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

1. Konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r.

2. Konwencja nr 184 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie i Zalecenie nr 192, z 2001 r.
3. Konwencja nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, z 2006 r.

Zabezpieczenie społeczne

1. Konwencja nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z 1952 r.
2. Zalecenie nr 202 dotyczące krajowego minimalnego zakresu ochrony socjalnej, z 2012 r.

Ochrona macierzyństwa

1. Konwencja nr 183 dotycząca rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 2000 r.

Pracownicy migrujący

1. Konwencja nr 97 dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana), z 1949 r.
2. Konwencja nr 143 dotycząca migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących, z 1975 r.

HIV i AIDS

1. Zalecenie nr 200 dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy, z 2010 r.

Ludność tubylcza i plemienna

1. Konwencja nr 169 dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych, z 1989 r.

Szczególne kategorie pracowników

1. Konwencja nr 177 dotycząca pracy nakładczej, z 1996 r.
2. Konwencja nr 189 dotycząca pracowników domowych i Zalecenie nr 201, z 2011 r.

Rezolucje Międzynarodowej Konferencji Pracy

1. Rezolucja i wnioski dotyczące wspierania zrównoważonych przedsiębiorstw przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy na dziewięćdziesiątej szóstej sesji w 2007 r.

2. Rezolucja i wnioski dotyczące kryzysu zatrudniania młodocianych przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy na sto pierwszej sesji w 2012 r.
3. Rezolucja i wnioski dotyczące powracającej po raz drugi dyskusji na temat zatrudnienia przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy na sto trzeciej sesji w 2014 r.

Instrumenty Organizacji Narodów Zjednoczonych z zakresu praw człowieka

1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r.
2. Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych z 1966 r.
3. Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z 1966 r.
4. Międzynarodowa Konwencja dotycząca ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin z 1990 r.