



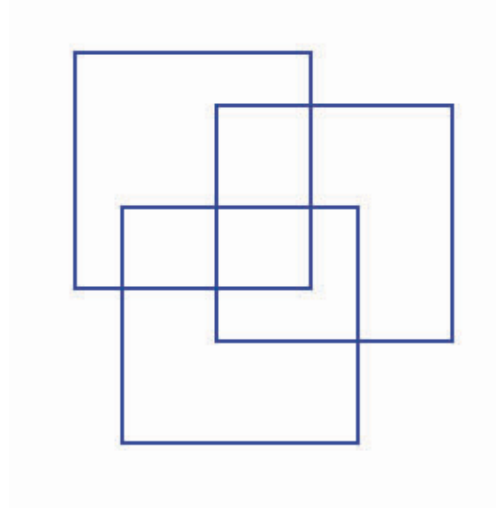
ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme



International
Labour
Organization

आर २०४ - अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे संक्रमण,
शिफारशी, २०१५ (क्र. २०४)

अंगीकृत : जिनिव्हा, १०४वे आंतरराष्ट्रीय कामगार अधिवेशन, सत्र (१२ जून, २०१५)



आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना (आय एल ओ),
नवी दिल्ली, भारत

प्रकाशन हक्क © आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना २०११
प्रथम प्रकाशित (२०१७)

आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालयाची प्रकाशने, जागतिक प्रकाशन अधिवेशनाच्या, प्रोटोकॉल २ अंतर्गत छापण्यात येतात. तथापि, स्रोताबाबत माहिती देण्याच्या अटीवर, यातील काही छोटे उतारे अधिकृत मान्यतेशिवाय पुनर्मुद्रित करता येऊ शकतात. भाषांतराच्या पुनर्मुद्रण हक्क प्राप्त करण्याकरिता, आय एल ओ प्रकाशने (हक्क आणि परवानगी), आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय, सी एच-१२११, जीनिव्हा २२, स्विट्झर्लंड येथे अर्ज करावा. अथवा, pubdroit@ilo.org येथे ई-मेल करावा. अशा अर्जांचे आंतरराष्ट्रीय कामगार कार्यालय नेहमी स्वागतच करते.

ज्या ग्रंथालयांनी अथवा संस्थांनी, युनायटेड किंग्डम मधील कॉपीराईट लायसन्सिंग एजन्सी, ९० टॉटेनहॅम कोर्ट रोड, लंडन डब्ल्यू १टी, ४एल पी (फॅक्स : (+४४) (०)२० ७६३१ ५५००, ई मेल : cla@cla.co.uk), अथवा युनायटेड स्टेट्स येथील कॉपीराईट क्लियरन्स सेंटर, २२२ रोझवुड ड्राईव्ह, डेन्व्हर, एम ए ०१९२३ (फॅक्स : (+१) (९७८) ७५० ४४७०; ईमेल : info@copyright.com) अथवा अन्य देशातील पुनर्मुद्रण हक्क संघटनांमध्ये नोंदणी केली आहे, ते, त्यांना याकरिता जारी करण्यात आलेल्या परवान्यानुसार नक्कलप्रत तयार करू शकतात.

आय एल ओ

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे संक्रमणासंबंधित शिफारशी, २०१५ (क्र. २०४)
नवी दिल्ली, आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय, २०१७

आय एस बी एन : ९७८-९२-२-८३१३१४-७ (मुद्रण)

९७८-९२-२-८३१३१५-४ (वेब पीडीएफ)

आय एल ओच्या प्रकाशनातील पदनियुक्त, जे संयुक्त राष्ट्र संघाच्या कार्यपद्धतीशी सुसंगत आहेत, तसेच सादर करण्यात आलेले मजकूर सादरीकरण, आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालयाच्या कोणत्याही देशाच्या, क्षेत्राच्या किंवा प्रदेशाच्या कायदेशीर स्थितीबद्दल, अथवा त्यांचे अधिकार, अथवा त्यांच्या सरहद्दीच्या परिसीमांबाबत कोणतेही मतप्रदर्शन सूचित करत नाहीत.

मुद्रित लेख, अभ्यासलेख तसेच अन्य साहित्यातून मांडण्यात आलेल्या मतांसाठी केवळ लेखक जबाबदार आहे. तसेच त्या लेखातील मजकूरांना आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालयाकडून कोणत्याही प्रकारची मान्यता देण्यात आलेली नाही.

कंपन्यांची नावे तसेच व्यावसायिक उत्पादने तसेच प्रक्रिया यांना आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालयाकडून मान्यता आहे असे सूचित होत नाही, त्याचप्रमाणे एका विशिष्ट कंपनीचा, व्यावसायिक उत्पादनाचा तसेच प्रक्रियेचा उल्लेख करण्यात आला नसल्यास त्याला मान्यता नाही असेही सूचित होत नाही.

स्थानिक प्रादेशिक कार्यालयाची माहिती मिळवण्यासाठी खालील परिच्छेद आणि संकेतस्थळ संदर्भामध्ये बदल करता येऊ शकतात.

आय एल ओ ची प्रकाशने, प्रमुख पुस्तकविक्रेत्यांकडे अथवा अनेक देशांतील आय एल ओ स्थानिक कार्यालयात उपलब्ध आहेत, अथवा, आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय, सी एच-१२११, जीनिव्हा २२, स्विट्झर्लंड इथून थेट मागवू शकतात. प्रकाशनांची सूची अथवा नवीन प्रकाशनांची यादी वरील पत्त्यावर विनामूल्य उपलब्ध आहे. किंवा pubvente@ilo.org येथे ईमेल करून मागवू शकता किंवा www.ilo.org/pubIns या संकेतस्थळावर उपलब्ध आहे.

भारतात मुद्रण करण्यात आले.

भूमिका

या पुस्तिकेत, आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या, आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेने, १२ जून २०१५ रोजी अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणाऱ्या संक्रमणासंदर्भातील अंगिकृत केलेल्या शिफारशी, २०१५ (क्र. २०४) मांडण्यात आल्या आहेत.

१९७० सालापासून, आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेचा, अनौपचारिक अर्थव्यवस्था हा सखोल अभ्यासाचा आणि विश्लेषणाचा विषय राहिला आहे. जरी तेव्हा, अनौपचारिकता ही तात्पुरती घटना असून, जसजशी देश आर्थिक प्रगती साधेल तसतशी ती कमी होईल असे मानण्यात येत होते; तथापि अनेक देशांनी आर्थिक प्रगती आणि विकास साधूनही प्रत्यक्षात कामगार जगतामध्ये अजूनही अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा प्रभाव दिसून येत आहे. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील कामगार सहसा मान्यताप्राप्त नसतात, त्यांची कुठे नोंद नसते, ते असंघटित असतात तसेच बहुसंख्य वेळा सामाजिक सुरक्षा, कामगार कायदा तसेच कार्यक्षेत्रातील सुरक्षा उपायांच्या परिघाबाहेर असतात. अशा कामगारांना, सरकारी योजनांतर्गत मिळणाऱ्या आपल्या हक्कांची जाणीव नसते.

सर्वांसाठी सुयोग्य रोजगार हे उद्दिष्ट गाठताना अनौपचारिक अर्थव्यवस्था हा मोठा अडथळा ठरतो. दक्षिण आशियाई देशांमध्ये, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील समस्या हाताळणे तसेच सुयोग्य काम देण्यावर भर देणे याला विशेष महत्त्व आहे, कारण, दक्षिण आशिया क्षेत्रामधील देशांमध्ये अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा उच्चांकी म्हणजे जवळपास ८२ टक्के इतका दर असून तो बिगर-शेती उद्योगांमध्ये प्रामुख्याने आहे. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील समस्यांबाबत जागरूकता निर्माण करण्यासाठी तसेच अनौपचारिकतेतून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे मार्गक्रमणा करताना येणाऱ्या अडथळ्यांबाबत मार्गदर्शन करण्यासाठी, आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या नवी दिल्ली कार्यालयामार्फत, 'अनौपचारिकतेतून बाहेर पडण्याचा मार्ग' हा प्रकल्प राबवला गेला. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे मार्गक्रमणा होण्यासाठी दक्षिण आशियातील बांगलादेश, भारत आणि नेपाळ या देशांमध्ये २०१२ ते २०१६ या काळात हा प्रकल्प राबवण्यात आला. या प्रकल्पाला जपान सरकारचे आर्थिक सहाय्य प्राप्त झाले होते. हा संदर्भ घेता, ही पुस्तिका, जाणीव जागृत करणारे साधन म्हणून तयार करण्यात आली आहे.

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेची व्यापकता आणि विविधता पाहता, ही शिफारस, नमुनात्मक आणि विकासाची चौकट बहाल करणारे, आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील पहिलेच मानक आहे. तसेच यात सदस्यांना, अनौपचारिकतेची व्याख्या देण्यात आल्या असून, कामगार तसेच अनौपचारिक आर्थिक घटकांना अनौपचारिकतेतून औपचारिकतेकडे संक्रमण करण्याबाबत मार्गदर्शन करण्यात आले आहे. त्याचप्रमाणे त्याची जाहिरात, निर्माण, उद्योगांचे संवर्धन आणि शाश्वतता तसेच औपचारिक अर्थव्यवस्थेत सुयोग्य कामांची निर्मिती करणे आणि औपचारिक अर्थव्यवस्थेतील रोजगारांचे अनौपचारिकपण होण्यापासून रोखणे यावरही मार्गदर्शन करतात.

औपचारिकता म्हणजे केवळ आर्थिक समावेशन नव्हे, तर, कामगारांना आपल्या मूलभूत हक्कांची जाणीव होणेदेखील आहे. यात त्यांच्यासाठी तयार करण्यात आलेल्या योजनांद्वारे मिळणारे हक्क तसेच त्यांना बहाल करण्यात आलेली प्रतिष्ठा यांचाही समावेश होतो.

आर २०४- अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे
संक्रमण शिफारशी २०१५ (नं. २०४)

अनौपचारिक पासून औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या संक्रमणासंबंधित शिफारशी

स्त्रोत : जिनिव्हा, १०४वे आय एल सी सत्र (१२ जून २०१५) - स्थिती : अद्ययावत

प्रस्तावना

१ जून २०१५ रोजी जिनिव्हा येथे आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना परिषद आयोजित करण्यात आली. ही परिषद आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या नियामक मंडळामार्फत संघटनेच्या कार्यालयात आयोजित केली गेली. येथील बैठकीत संपन्न झालेले हे १०४वे सत्र होते.या बैठकीत पुढील मुद्द्यांचा विचार करण्यात आला, त्यावर चर्चा झाली आणि काही निर्णय घेण्यात आले. ते मुद्दे असे आहेत:

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा सर्व दृष्टिकोनातून विचार करता, या अर्थव्यवस्थेतील असलेला कर-भार हेच कामगारांच्या हक्कांच्या दृष्टीने खरे आव्हान आहे. यात मूलभूत तत्वेतसेचकामाच्या ठिकाणावरील हक्कांचा समावेश आहे.याखेरीज, सामाजिक सुरक्षितेच्या दृष्टीने,कामाच्या जागेतील सुयोग्य वातावरण, सर्वसमावेशक विकास आणि कायद्याचे नियम या बाबींचाही यात अंतर्भाव आहे.अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील कर-भाराचा, शाश्वत उद्यमांचा विकास, सार्वजनिक महसूल आणि सरकारच्या कृतीची व्याप्ती या बाबींवर नकारात्मक परिणाम होतो. विशेषकरून आर्थिक, सामाजिक तसेच पर्यावरणविषयक धोरणं, संस्थांची सुस्थिती तसेच राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय बाजारातील वाजवी स्पर्धा या अनुषंगाने हा नकारात्मक परिणाम जास्त होतो.

अनेक लोक अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा स्वेच्छेने स्वीकार करत नाहीत; कारण, औपचारिक अर्थव्यवस्थेमध्ये पुरेशा संधींचा अभाव आहे आणि उपजिविकेची अन्य साधने उपलब्धनाहीत. त्याचबरोबर, कामाच्या ठिकाणी होणारीमूलभूत अधिकारांची पायमल्ली, गुणवत्तापूर्ण रोजगाराच्या पुरेशा संधींचा अभाव, अपुरे सामाजिक संरक्षण आणि सामाजिक सुसंवादाचा अभाव, याही बाबी प्रामुख्याने दिसून येतात. त्यामुळे कामाच्या संदर्भातील या सर्व त्रुटी ध्यानात ठेवून, चर्चेत ह्या विषयवर भर दिला गेला.

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेची अनेक कारणे मान्य करावी लागतात;त्यात नियमन आणि संरचनात्मक समस्यांचाही समावेश आहे. सामाजिक संवादाच्या संदर्भात, सार्वजनिक धोरणांमुळे औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे जाण्याच्या संक्रमणाला गती मिळू शकते.

१९४४ मधील, फिलाडेल्फिया येथील जाहीरनामा, १९४८ मधील मानवी हक्कासंबंधीचा जागतिक जाहीरनामा, १९९८ मधील कामावरील अधिकाराची मूलभूत तत्वे आणि त्याचा पाठपुरावा संबंधित आय एल ओ जाहीरनामा,तसेच २००८ मधील सुयोग्य जागतिकीकरणासाठी सामाजिक न्याय संबंधित आय एल ओ चा जाहीरनामा, या सर्वांचा विचार करण्यात आला;

आय एल ओ चे आठ मूलभूत करार;तसेच अन्य अनुषंगिक आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकं;तसेच संयुक्त राष्ट्रांच्या अभिलेखनातील जोडपत्रांच्या संदर्भाचा पुनरुच्चार करण्यात आला;

उचित कामासंबंधित ठराव आणि निष्कर्षांना जमेला धरून;तसेच आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेच्या ९०व्या सत्रात (२००२) करण्यात आलेला अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा स्वीकार आणि जोडपत्रात सूचीबद्ध केलेले इतर अनुषंगिक ठराव, निष्कर्ष आणि समावेशक विकास या गोष्टी विचारात घेण्यात आल्या;आणि सर्वांसाठी उत्कृष्ट काम मिळणे गरजेचे आहे, हे पटवून देण्यासाठी, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणारे संक्रमण निकडीचे आहे याचा पुनर्विचारकेला गेला;

कामगार तसेचअर्थविषयक आस्थापनांना अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडील संक्रमणाला बळकटी देण्यासाठी, तत्काळ आणि उचित उपाय योजण्याची सदस्यांची गरज ओळखून, पण त्याचवेळी या संक्रमणादरम्यान सध्याच्या उपजिविकेच्या साधनांचे परिरक्षण आणि वृद्धी याबद्दल खात्री बाळगण्यावर विचार करण्यात आला; आणि

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडील संक्रमण सुकर होण्यामध्ये मालक आणि कामगार संघटनांची भूमिका अतिशय महत्त्वाची असते ही बाब लक्षात घेण्यात आली;

आणि या सर्व मुद्द्यांचा सखोल विचार करून, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडील संक्रमणासंदर्भातील प्रस्ताव स्वीकृत करण्याचे निश्चित करण्याचा निर्णय घेण्यात आला आणिया प्रस्तावांना शिफारशीचे स्वरूप देण्याचे निर्धारित करण्यात आले.

दोन हजार पंधरा सालाच्या, जून महिन्याच्या बाराव्या दिवशी खालील शिफारशी स्वीकृत केल्या आहेत; यांनाच अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या संक्रमण शिफारशी, २०१५ म्हणून संबोधले जाऊ शकते.

१. उद्देश आणि व्याप्ती

१. ह्या शिफारशी सदस्यांना खालील बाबींबाबत मार्गदर्शन करतात :

(ए) कामगार तसेच अर्थव्यवस्थेच्या घटकांचे अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणारे संक्रमण सुकर करणे, आणि त्याचवेळी कामगारांच्या मूलभूत हक्कांचा आदर राखत उत्पन्न-सुरक्षा, उपजिविकेची साधने आणि उद्योजकता यांच्या संधींची सुनिश्चिती करणे.

(बी) उद्योगांचे निर्माण, त्यांचे जतन आणि त्यांची शाश्वतता तसेच औपचारिक अर्थव्यवस्थेमधील उचित कामे यांना प्रोत्साहन देणे आणि समग्रलक्षीअर्थशास्त्र, रोजगार, सामाजिक सुरक्षा आणि इतर सामाजिक धोरणे यांच्यात सुसंगती आणणे; आणि

(सी) औपचारिक अर्थव्यवस्थेतील रोजगारांचे अनौपचारिकत्व होण्यापासून रोखणे.

२. या शिफारशींच्या प्रयोजनासाठी, 'अनौपचारिक अर्थव्यवस्था' या शब्दाचा अशा संदर्भात उल्लेख केला गेला आहे :

(ए) अनौपचारिक अर्थव्यवस्था म्हणजे, असे सर्व आर्थिक उपक्रम जे कायद्याने संमत आहेत आणि परंपरेने चालत आलेले आहेत; तसेच जे औपचारिक व्यवस्थेत पुरेसे समाविष्ट होत नाहीत; अशा कामगारांकडून तसेच अर्थविषयक आस्थापनांकडून राबवले जातात.

(बी) तथापि, पुढील आर्थिक कृती वगळून - ज्या बेकायदा कृती आहेत; विशेषतः सेवा किंवा उत्पादन, विक्री, मालकी अथवा कायद्याने निषिद्ध वस्तुसाठीच्या तरतुदी; तसेच आंतरराष्ट्रीय करारातील परिभाषेनुसार, अंमली पदार्थांचे बेकायदा उत्पादन आणि त्यांची वाहतूक; दारूगोळ्याचे बेकायदेशीर उत्पादन आणि त्यांची वाहतूक; तसेच हवाला व्यवहार.

३. या शिफारशींच्या प्रयोजनासाठी, 'अर्थविषयक आस्थापना' या शब्दात खालील बाबी अंतर्भूत आहेत :

(ए) ज्यात भाडोत्री कामगार नियुक्त करण्यात येतात असे प्रकल्प;

(बी) असे उद्योग जे व्यक्तीगत मालकीचे असतात आणि त्या व्यक्तीकडून स्वतःच चालवले जातात : कधी एकट्याने तर कधी योगदान देणाऱ्या कुटुंबातील सदस्य कर्मचाऱ्यांच्या मदतीने; आणि

(सी) सहकारी तसेच सामाजिक आणि एकात्म आर्थिक उद्योग.

४. ही शिफारस सर्व कामगार आणि अर्थव्यवस्थेतील घटकांना लागू होते. यात उद्योग, उद्योजक आणि घरातील सर्व सदस्यांचा समावेश होतो(खास करून अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेमधील) :

(ए) अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेमधील आर्थिक आस्थापनांचे मालक आणि व्यवस्थापक स्वतःच आहेत असे घटक; यात पुढील घटकांचा समावेश होतो :

(१) स्वयंरोजगार

(२) नियोक्ता; आणि

(३) सहकारी सदस्य, तसेच सामाजिक आणि एकात्म आर्थिक उद्योग

(बी) योगदान देणारे कौटुंबिक कर्मचारी, ते औपचारिक वा अनौपचारिक यापैकी कोणत्याही उद्योगात कार्यरत असले तरीही;

(सी) औपचारिक आस्थापनांमध्ये किंवा त्यांच्यासाठी काम करणारे कर्मचारी; किंवा अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेमधल्या आस्थापनेतील उद्योगात कार्यरत असणारे किंवा त्यांच्यासाठी काम करणारे कर्मचारी, जे उप-करारात (सब कॉन्ट्रॅक्ट) तसेच पुरवठा साखळीत समाविष्ट आहेत, परंतु पुरवठा साखळीपुरते मर्यादित नाहीत, अथवा वेतनावर काम करणारे घरगुती धुणं-भांड्याचे काम करणारे कर्मचारी आणि

(डी) मान्यताप्राप्त नसलेल्या किंवा नियमन नसणाऱ्या आस्थापनांशी संबंधित कर्मचारी.

५. अनौपचारिक काम अर्थव्यवस्थेच्या सर्व क्षेत्रात आढळून येते; मग ते सार्वजनिक असो वा खाजगी.

६. वर उल्लेख करण्यात आलेल्या परिच्छेद क्रमांक २ ते ५ यांच्या पुष्ट्यर्थ, आणि सदस्य राज्यांमध्ये अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील आढळणारी विविधता पाहता, या शिफारशीत नमूद केल्याप्रमाणे, आणि औपचारिक अर्थव्यवस्थेशी त्याचा संबंध लक्षात घेऊन सक्षम अधिकाऱ्याने अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचे स्वरूप आणि मर्यादा निश्चित करून घ्याव्यात. असे करत असताना, त्या सक्षम अधिकाऱ्याने, मालकांच्या प्रातिनिधिक संघटनेचे आणि कामगारांच्या प्रातिनिधिक संघटनेच्या सहकार्य घेऊन त्रीपक्षीयप्रणालीचा वापर करावा; यात त्यांचा हुद्दा, राष्ट्रीय प्रघातानुसार, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेमध्ये कर्मचाऱ्यांचे आणि अर्थविषयक उद्योगांचेसदस्याधारित कामगार संघटनांचे प्रतिनिधित्व करणाऱ्यासंघटनांचे प्रतिनिधी आणि औद्योगिक संघटनांचे प्रतिनिधीदेखील समाविष्ट असतील.

२. मार्गदर्शक तत्त्वे

७. औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणारे संक्रमण सुकर व्हावे याकरिता, एकात्मिक आणि सुसंबद्ध धोरणांची आखणी करताना सदस्यांनी खालील बाबी विचारात घेणे आवश्यक आहे :

(ए) अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत असणारी वैशिष्ट्ये, परिस्थिती आणि कामगारांच्या गरजा यातील विविधता, तसेच या विविधतांशी अनुरूप दृष्टिकोन बाळगणे,

(बी) विशिष्ट राष्ट्रीय परिस्थिती, कायदेप्रणाली, धोरणे, परिपाठ आणि औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणाऱ्या संक्रमणाला प्राधान्यक्रम देणे,

(सी) औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणारे संक्रमण सुकर व्हावे याकरिता वेगवेगळ्या पद्धतीच्या योजना अवलंबता येऊ शकतात हे वास्तव स्वीकारणे,

(डी) औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणारे संक्रमण सुकर व्हावे याकरिता, व्यापक योजनांमध्ये सुसंगती आणि समन्वय साधणे,

(इ) अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत कार्यरत असणाऱ्यांच्या मानवी हक्कांचा प्रभावी पुरस्कार आणि त्यांना संरक्षण देणे,

(एफ) कामाच्या ठिकाणची मूलभूत तत्त्वे आणि हक्काच्या अनुषंगाने सर्वांना उत्कृष्ट काम याची पूर्तता करणे,

(जी) विशिष्ट धोरणांसाठी मार्गदर्शन करू शकतील अशी अद्ययावत आंतरराष्ट्रीय श्रम मानांकने, (जोडपुस्तिका पहा)

(एच) लिंगसमानतेचा पुरस्कार आणि लिंगभेदाला विरोध,

(आय) अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील सर्वात गंभीर मुद्दा : उचित काम व्यवस्थित नसल्यास काही विशेष संवेदनशील व्यक्तींकडे विशेषतत्त्वाने लक्ष देणे गरजेचे आहे. महिला, तरूण मुले, स्थलांतरित, ज्येष्ठ नागरिक, विमुक्त आणि भटके लोक, एच आय व्ही बाधित व्यक्तींसोबत राहणारे किंवा एच आय व्ही किंवा एडस बाधित लोक, धुणं-भांड्यांसारखी घरगुती काम करणारे कामगार आणि शेतकरी यांचा त्यात समावेश नक्कीच होतो, परंतु ही यादी यांच्यापुरतीच मर्यादित नाही.

(जे) अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणाऱ्या संक्रमणादरम्यान कामगारांच्या तसेच अर्थविषयक उद्योगांच्या उद्यम क्षमता, कल्पकता, जोश, कौशल्य आणि नाविन्यपूर्ण क्षमतेचे जतन आणि विस्तार,

(के) प्रोत्साहन आणि अनुपालन-उपाय यांचा समतोल दृष्टिकोन बाळगण्याची गरज आणि

(एल) करबुडवेगिरी तसेच सामाजिक आणि श्रमिक कायदा आणि नियमावलीच्या अंमलबजावणीसाठी, औपचारिक अर्थव्यवस्थेतून जाणीवपूर्वक प्रतिबंध किंवा त्यातून बाहेर पडण्याची गरज.

३. कायदे आणि धोरणांची चौकट

८. औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणारे संक्रमण सुकर व्हावे यादृष्टीने सदस्यांनी घटक, वैशिष्ट्ये, राष्ट्रीय संदर्भानुसार अनौपचारिकतेची कारणे आणि परिस्थिती यांचे व्यवस्थित मूल्यांकन आणि निदान करावयास हवे. जेणेकरून कायदे आणि नियमावली यांचा आराखडा आणि त्याची अंमलबजावणी तसेच अन्य उपाय सुचवता येतील.

९. सर्व प्रवर्गातील कामगारांना आणि अर्थविषयक उद्योगांना पुरसे संरक्षण मिळण्यासाठी सदस्यांनी राष्ट्रीय कायदे आणि नियम अथवा अन्य उपाय स्वीकारून, त्यांचे पुनरावलोकन करून त्यांची अंमलबजावणी करावयास हवी.

१०. औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणारे संक्रमण सुकर होण्याच्या दृष्टीने सदस्यांनी, एकात्मिक योजना आराखड्याचा समावेश राष्ट्रीय विकास धोरणामध्ये किंवा योजनांमध्ये त्याचप्रमाणे गरीबी निर्मूलन धोरणात आणि अर्थकसंल्पात करण्यात आला आहे की नाही याची खातरजमा करावी. जेथे योग्य वाटेल तेथे वेगवेगळ्या स्तरावरील सरकारची भूमिकाही विचारात घ्यावी.

११. या एकात्मिक योजना आराखड्यात खालील बाबी असाव्यात:

(ए) शाश्वत विकासासाठी धोरणांचा पुरस्कार, गरीबी निर्मूलन, समावेशक वृद्धी आणि औपचारिक अर्थव्यवस्थेतील उत्कृष्ट कामे शोधणारी पिढी,

(बी) सुयोग्य कायदेशीर आणि नियामक आराखड्याची स्थापना,

(सी) हितावह अशा व्यावसायिक आणि गुंतवणुकीय वातावरणाचा पुरस्कार,

(डी) कामाच्या ठिकानावरील मूलभूत तत्त्वे आणि हक्क यांचा आदर, पुरस्कार आणि जाणीव,

(इ) सामाजिक संवादाला बढावा देण्यासाठी कर्मचारी आणि कामगार यांची संघटना आणि प्रतिनिधित्व,

(एफ) समानतेचा प्रचार आणि सर्व प्रकारच्या भेदभावांचे आणि हिंसाचाराचे उच्चाटन; यात कामाच्या जागेवरील स्त्री-पुरुष भेदभावावर आधारित हिंसाचाराचा देखील समावेश आहे.

(जी) उद्योजकतेचा प्रचार. सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम स्वरूपाचे उद्योग तसेच अन्य व्यावसायिक प्रारूपं आणि अर्थविषयक उद्योग जसे सहकारी संस्था आणि अन्य सामाजिक एकजूट दर्शवणारे अर्थविषयक उद्योग,

(एच) शिक्षण, आजीवन शिक्षण आणि कौशल्य विकासाच्या संधी,

(आय) वित्तविषयक सेवांची संधी; या संधी सर्वसमावेशक आर्थिक क्षेत्रातील नियामक रचनेच्या प्रसारातून मिळाल्यात, हे अंतर्भूत आहे,

(जे) व्यावसायिक सेवांची संधी,

(के) बाजारपेठांमध्ये शिरकाव,

(एल) पायाभूत सुविधा आणि तंत्रज्ञानाची संधी,

(एम) क्षेत्रीय धोरणांचा प्रचार,

(एन) जिथे अस्तित्वात नसतील तिथे, सामाजिक सुरक्षा मंच स्थापणे,

(ओ) ग्रामीण आणि शहरी दोन्हींच्या स्थानिक विकास धोरणांचा प्रचार. शाश्वत उपजिविकेसाठी, सार्वजनिक जागेच्या तसेच सार्वजनिक नैसर्गिक स्रोतांच्या वापराबाबत काही अटींसह परवानगी,

(पी) व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य विषयक प्रभावी धोरणे,

(क्यू) कार्यक्षम आणि प्रभावी श्रम निरीक्षण,

(आर) उत्पन्न सुरक्षा; यातसुयोग्य रीतीने आराखडा करण्यात आलेल्या किमान रोजगार धोरणांचा समावेश आहे.

(एस) प्रभावी न्याय मिळण्याची सोय, आणि

(टी) आंतरराष्ट्रीय सहकार्य यंत्रणा.

१२. एकात्मिक धोरणांची रचना व अंमलबजावणी करताना सदस्यांनी, राष्ट्रीय वातावरणास अनुरूप, विविध सरकारी पातळ्यांवर तसेच अनुषंगिक संस्था आणि अधिकारीवर्ग जसे, कर अधिकारी, सामाजिक सुरक्षा संस्था, श्रमिक निरीक्षक, सीमाशुल्क अधिकारी, स्थलांतरसंबंधीत संस्था तसेच रोजगार सेवा यांच्यात ताळमेळ राहिल याची दक्षता घ्यावी.

१३. औपचारिक व्यवस्थेकडे संक्रमित होत असताना कामगारांना तसेच अर्थविषयक उद्योगांना मिळणाऱ्या संधींच्या संरक्षणाचे महत्त्व सदस्यांनी ओळखायला हवे. अशा कर्मचाऱ्यांना किंवा अर्थविषयक उद्योगांच्या विद्यमान मालमत्तेच्या मान्यतेसाठी साधने उपलब्ध करून देणे; त्याचप्रमाणे मालमत्तेवरील हक्क आणि जमीनप्रवेशासंबंधी आकृतीबंध तयार करण्यासाठी साधने उपलब्ध करून देणे.

४. रोजगार धोरणे

१४. औपचारिक अर्थव्यवस्थेमध्ये गुणवत्तापूर्ण रोजगार निर्मितीचे उद्दिष्ट गाठत असताना, सदस्यांनी, १९६४ मधील रोजगार धोरणे अधिवेशनाला अनुसरून राष्ट्रीय रोजगार योजनेची आखणी आणि अंमलबजावणी करावी. आणि एक परिपूर्ण, उचित, उत्पादनक्षम तसेच राष्ट्रीय विकास आणि वृद्धीच्या केंद्रीभूत असणारी खुली रोजगार धोरणे किंवा योजना आखाव्यात.

१५. सदस्यांनी त्रीपक्षीय सल्लामसलतच्या आधारे व्यापक रोजगार धोरण मांडणी लागू केली पाहिजे. ज्यामध्ये खालील घटकांचा समावेश असू शकतो:

(ए) एकूण मागणीला सहाय्यभूत ठरतील, उत्पादनक्षम गुंतवणूक आणि संरचनात्मक परिवर्तन करतील, शाश्वत उद्योगांना उत्तेजन देतील, व्यावसायिक आत्मविश्वास दृढ करतील आणि असमानता निराकरण करतील अशा रोजगाराला पूरक समग्रलक्षी आर्थिक योजना आखणे;

(बी) व्यापार, औद्योगिक, कर, रोजगाराला उत्तेजन देणाऱ्या क्षेत्रीय तसेच पायाभूत सुविधांसंबंधित योजना आखणे, उत्पादकतेचा दर्जा वाढवणे आणि संक्रमण प्रक्रिया सुकर करणे;

(सी) शाश्वत उद्योगांना उत्तेजन देणारी उद्यम धोरणे आणि विशेषकरून, पोषक वातावरणासाठी परिस्थिती, २००७ साली भरलेल्या आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेतील ९६ व्या सत्रात मांडण्यात आलेले, शाश्वत उद्योगांना उत्तेजन देण्यासंबंधीचे ठराव आणि निष्कर्ष विचारात घेण्यात यावेत. यात सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम आकाराचे उद्योग आणि उद्योजक, तसेच सु-रचित, आकार आणि निकोप स्पर्धा सुलभ व्हावी याकरिता पारदर्शी आणि सुसंवादित नियमांचा समावेश होतो.

(डी) अल्प उत्पन्न कुटुंबाच्या गरिबी निमुलनासाठी तसेच त्यांना रोजगार निवड करण्यासाठी मोकळीक मिळण्यासाठी श्रमिक बाजार धोरणे आणि संस्था यांनी मदत करावी. जसे की किमान रोजगार समावेशक सुयोग्य रोजगार धोरणे, सामाजिक सुरक्षा योजना ज्यात रोख हस्तांतरण, सार्वजनिक रोजगार कार्यक्रम आणि हमी तसेच अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत असणाऱ्या प्रभावीपणे लोकांपर्यंत पोहोचणाऱ्या आणि सेवा देणाऱ्या रोजगार सेवा.

(इ) श्रमिक स्थलांतरण योजना; अशा योजना ज्या श्रम बाजाराच्या गरजा जाणून घेऊन उत्कृष्ट काम आणि स्थलांतरित श्रमिकांच्या हक्कांचा पुरस्कार करतील.

(एफ) शिक्षण आणि कौशल्य विकास योजना, ज्या आजीवन अध्ययनाला सहाय्यभूत असतील; श्रमिक बाजाराच्या विकसित होत जाणाऱ्या गरजांना तसेच नवीन तंत्रज्ञानाला प्रतिसादक्षम असतील. तसेच पूर्वशिक्षणाचे महत्त्व ओळखतील, जसे की अनौपचारिक छात्रवृत्ती पद्धती; जेणेकरून औपचारिक रोजगाराचा परिघ विस्तारेल.

(जी) तरुण वर्गाचा शाळा ते रोजगार हा प्रवास सुलभ होण्यासाठी व्यापक सक्रिय उपाय. विशेषतः अशांसाठी जे, लाभांपासून वंचित आहेत. अशांना प्रशिक्षण आणि उत्पादनक्षम रोजगार सुरू राहण्यासाठी युवा हमी योजना राबवणे.

(एच) बेरोजगारी किंवा निष्क्रियतेपासून रोजगारापर्यंत नेण्यासाठीचे उपाय; विशेषतः दीर्घकालीन बेरोजगार व्यक्ती, महिला आणि अन्य वंचित गट; आणि

(आय) संबंधित, उपलब्ध तसेच अद्ययावत श्रमिक बाजाराबाबतची माहिती प्रणाली.

५. हक्क आणि सामाजिक सुरक्षा

१६. उत्कृष्ट काम, हे उद्दिष्ट गाठण्यासाठी तसेच अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील, कामाच्या ठिकाणी मूलभूत तत्त्वे आणि हक्कांचा आदर, पुरस्कार आणि जाणीव होण्यासाठी सदस्यांनी उपाय योजायला हवेत. जसे की :

(ए) संघटनेची स्वातंत्र्य आणि सामूहिक वाटाघाटीच्या हक्काची प्रभावी मान्यता,

(बी) सर्व प्रकारच्या सक्तीच्या किंवा अनिवार्य कामाचे निर्मूलन करणे,

(सी) बालमजूरीचे प्रभावी उच्चाटन आणि

(डी) रोजगार आणि व्यवसाय संदर्भात भेदभावाचे उच्चाटन.

१७. सदस्यांनी या गोष्टी कराव्यात :

(ए) अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेमध्ये, असुरक्षित आणि धोकादायक कामकाजाच्या परिस्थिती बदलण्यासाठी तत्काळ उपाययोजना करणे,

(बी) अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेमध्ये मालक व कामगार यांना व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य संरक्षण प्रदान करणे,

१८. सदस्यांनी, औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या संक्रमणाच्या माध्यमातून, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील सर्व कामगारांना सामाजिक सुरक्षा, प्रसूती संरक्षण, सुखावह कामाची जागा आणि किमान रोजगार अशा बाबी ज्या कामगारांच्या तसेच अनुषंगिक घटकांच्या गरजा लक्षात घेऊन केलेल्या असतात त्यांचा उत्तरोत्तर विकास करावा. या बाबी समावेशित कराव्यात, परंतु जीवनावश्यक खर्च आणि देशातील रोजगाराची पातळी यापुरत्या मर्यादित ठेवता कामा नयेत.

१९. सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थेच्या चौकटीत राहून, औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे मार्गक्रमण सुलभ होण्याकरता, राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा मंचाची उभारणी आणि व्यवस्थापन करताना सदस्यांनी, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत असणारे कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबियांच्या गरजांकडे विशेषत्वाने लक्ष दिले पाहिजे.

२०. औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या संक्रमणाच्या माध्यमातून सदस्यांनी, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत असणाऱ्यांच्या सामाजिक विम्याचे संरक्षण वाढवण्यावर भर द्यायला हवा. आणि गरज पडल्यास, प्रशासनिक प्रक्रिया, लाभ आणि योगदान, त्यांची योगदान करण्याची क्षमता यांचा अवलंब करायला हवा.

२१. औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडील मार्गक्रमणेला उत्तेजन म्हणून, तसेच उद्योजकांमधील लिंगसमानता आणि रोजगाराच्या संधींना उत्तेजन मिळण्यासाठी सदस्यांनी परवडतील अशा, परंतु गुणवत्तापूर्ण बालसंगोपनाला, तसेच अन्य सेवांना प्रोत्साहन दिले पाहिजे, आणि ते उपलब्ध करून दिले पाहिजे.

६. प्रोत्साहन, अनुपालन आणि अंमलबजावणी

२२. सदस्यांनी, कर चूकविणे, सामाजिक योगदान व कामगार कायदे आणि नियमांना बगल देणे याबाबत प्रतिबंधात्मक उपाय करावे. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे जाण्यासाठी जे काही प्रोत्साहनात्मक उपाय असतील ते सर्व योजावेत.

२३. सदस्यांनी, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे जाण्यासाठी जिथे उचित असेल, तिथले सर्व अडथळे कमी करावेत, जेणेकरून भ्रष्टाचाराला आळा घालण्यास आणि सुप्रशासन स्थापन करण्यास उत्तेजन मिळेल.

२४. सदस्यांनी, औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे प्रभावी संक्रमणापासून होणाऱ्या लाभांचा प्रसार आणि पुरस्कार करायला हवा. ज्यात व्यवसाय सेवा, अर्थ, पायाभूत सुविधा, बाजार, तंत्रज्ञान, शिक्षण आणि कौशल्य कार्यक्रम तसेच मालमत्ता हक्कांचा समावेश होतो.

२५. सदस्यांनी सूक्ष्म व लघू आर्थिक घटकांच्या औपचारिककरणासंदर्भात पुढील गोष्टी कराव्यात :

(ए) नवीन व्यवसाय सुरू होण्याच्या दृष्टीने काही सुधारणा कराव्यात. जसे, नोंदणी खर्च आणि नोंदणी प्रक्रियेतील दिरंगाई कमी करून व्यवसाय प्रवेश सुधारणा हाती घ्याव्यात उदाहरणार्थ माहिती व संप्रेषण तंत्रज्ञानाच्या वापर करावा;

(बी) कर आणि इतर योगदान मूल्यांकनपद्धत तसेच कर भरणापद्धत सोपी करत अनुपालन खर्च कमी करणे;

(सी) राष्ट्रीय कायद्यांशी सुसंगत, कामगार कायद्यांसह सार्वजनिक खरेदी प्रक्रियांमध्ये भाग घेण्यास प्रोत्साहन देण्यासाठी उपाय योजावेत जसे की खरेदी प्रक्रिया आणि खंडांचा स्विकार करणे, सार्वजनिक निविदांत भाग घेण्यासंबंधी प्रशिक्षण आणि सल्ला देणे, आणि आर्थिक अस्थापनांना कोटा आरक्षित करणे;

(डी) जास्तीत जास्त समावेशक आर्थिक सेवा उपलब्ध करून देणे, जसे की कर्ज आणि समहक्क भाग, प्रदान आणि विमा सेवा, बचत आणि परतावा हमी योजना - यासेवा अर्थविषयक उद्योगांचे आकारमान आणि गरजा लक्षात घेऊन तयार करण्यात याव्यात;

(इ) जास्तीत जास्त उद्योजकता प्रशिक्षण, कौशल्य विकास तसेच मागणीनुसार व्यवसाय विकास सेवा उपलब्ध करून देणे, आणि

(एफ) सामाजिक सुरक्षितता संरक्षण सुधारणे.

२६. औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडील मार्गक्रमण सुलभ होण्याच्या दृष्टीने, राष्ट्रीय कायदे आणि नियम यांचे अनुपालन होण्याच्या दृष्टीने सदस्यांनी योग्य ती यंत्रणा राबवली पाहिजे अथवा विद्यमान यंत्रणेचे अवलोकन केले पाहिजे. यात, रोजगारविषयक संबंधांची अंमलबजावणी समाविष्ट आहे, पण ही बाब तेवढ्यापुरतीच मर्यादित नाही.

२७. सदस्यांकडे निरीक्षणासाठी योग्य आणि पुरेशी व्यवस्था हवी. कामगारांच्या संरक्षणासाठी अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेमधील कार्यस्थळी होणाऱ्या निरीक्षणाची व्याप्ती वाढवणे, तसेच अंमलबजावणी संस्थांना मार्गदर्शन पुरवणे, यात अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील कार्यस्थळांबाबत माहिती कशी सांगायची हे देखील समाविष्ट आहे.

२८. सदस्यांनी, माहिती प्रभावीपणे पोहोचवण्यासाठी संबंधित कायदे आणि नियमांचे अनुपालन करण्यासाठी मदत तसेच संबंधित घटकांची क्षमता वाढविण्यासाठी उपाय योजिले पाहिजे,

२९. सदस्यांनी तक्रार आणि याचिका सादर करण्याच्या प्रभावी प्रक्रिया सादर करायला हव्यात.

३०. औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे होणारे संक्रमण सुलभ होण्यासाठी सदस्यांनी प्रतिबंधात्मक आणि सुधारणा करता येण्याजोगे उपाय योजले पाहिजेत.

७. संघटना स्वातंत्र्य, सामाजिक संवाद आणि मालक व कामगार संघटनांची भूमिका

३१. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत असणाऱ्यांना संघटना स्वातंत्र्य, तसेच सामूहिक वाटाघाटी करण्याच्या हक्काचे स्वातंत्र्य अबाधित राहिल याची सदस्यांनी काळजी घ्यावी. तसेच संबंधित संघटनेच्या नियमांना अधीन रहात, संघटना स्थापन करण्याचे, स्वतः निवड केलेल्या संघटनेत, फेडरेशनमध्ये, कॉन्फेडरेशनमध्ये सामील होण्याचे स्वातंत्र्य या बाबीही समाविष्ट आहेत.

३२. सदस्यांनी, मालक आणि कामगारांना संघटित होण्याचे आणि सामूहिक वाटाघाटी करण्यास आणि औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या संक्रमणामध्ये सामाजिक संवाद साधण्याचे अधिकार देण्याकरीता आवश्यक सक्षम वातावरण तयार केले पाहिजे.

३३. मालक आणि कर्मचारी संघटनांनी, जेथे उचित असेल तेथे, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील कामगारांना सदस्यत्व आणि सेवा पुरवल्या पाहिजेत.

३४. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या अनुषंगिक धोरणे आणि योजनांची आखणी, अंमलबजावणी, मूल्यांकन तसेच त्यांचा आकृतिबंध तयार करताना, सदस्यांनी मालक आणि कर्मचारी संघटनेच्या सदस्यांशी सल्लामसलत करावी. तसेच त्यांचा सक्रिय सहभाग वाढवण्यास उत्तेजन द्यावे. राष्ट्रीय प्रघातानुसार, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत, कर्मचारी आणि औद्योगिक संघटनांच्या सदस्याधारित प्रतिनिधी संघटनांचे प्रतिनिधी हे देखील यात समाविष्ट झाले पाहिजेत.

३५. औपचारिक अर्थव्यवस्थेकडील मार्गक्रमण सुलभ होण्याच्या दृष्टीने, सदस्य तसेच मालक आणि कर्मचारी संघटना, जिथे अस्तित्वात असतील तिथल्या, मालक आणि कर्मचारी संघटनांची ताकद वाढवण्यासाठी, आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालयाची मदत घेऊ शकतात.

८. माहिती संकलन आणि देखरेख

३६. सदस्यांनी, मालक आणि कर्मचारी संघटनांशी वारंवार सल्लामसलत करून, पुढील गोष्टी कराव्यात :

(ए) जिथे शक्य असेल आणि योग्य वाटेल तिथे, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या आकारात व रचनांवर लिंग, वय, कार्यस्थळ आणि इतर विशिष्ट सामाजिक-आर्थिक वैशिष्ट्यांद्वारे घेतलेल्या आकडेवारीचे विश्लेषण करणे, एकत्रित करणे, माहिती पसरवणे जसे की अनौपचारिक आर्थिक अस्थापनांची संख्या, कार्यरत असलेल्या कामगारांची संख्या किती आहे.

(बी) औपचारिकतेकडे होणाऱ्या संक्रमणावर देखरेख ठेवणे, त्याचे मूल्यमापन करणे.

३७. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील माहिती, सांख्यिकी आणि लक्षणे तयार करताना वापरण्यात आलेल्या संकल्पना, व्याख्या आणि पद्धती विकसित करताना किंवा त्यांचे अवलोकन करताना सदस्यांनी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने तयार केलेले संबंधित मार्गदर्शन विचारात घेतले पाहिजे. जिथे उचित वाटेल तिथे आणि आवश्यक असेल तेथे, २००३ साली, १७व्या आंतरराष्ट्रीय श्रम संख्याशास्त्रज्ञ स्वीकृत औपचारिक रोजगाराबाबतची सांख्यिकी व्याख्या आणि त्यानंतरच्या सुधारणा देखील ध्यानात घ्यायला हव्यात.

९. अंमलबजावणी

३८. सदस्यांनी, मालक आणि कर्मचारी संघटनेच्या प्रतिनिधींशी सल्लामसलत करून या शिफारशी प्रभावीपणे अंमलात आणायला हव्यात. राष्ट्रीय प्रघातानुसार, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत, कर्मचारी आणि औद्योगिक संघटनांच्य सदस्याधारित प्रतिनिधी संघटनांचे प्रतिनिधी हे देखील यात समाविष्ट झाले पाहिजेत.

(ए) राष्ट्रीय कायदे आणि नियम;

(बी) त्रीपक्षीय करार;

(सी) धोरणे आणि उपक्रम;

(डी) सरकारी विभागांमधील आणि सहभागी घटकांमधील परिणामकारक समन्वय;

(इ) संस्थात्मकक्षमता बांधणी आणि संसाधनांचे एकत्रीकरण, आणि

(एफ) राष्ट्रीय कायदे आणि त्याच्या अंमलबजावणीबाबत अन्य उपाय.

३९. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या अनुषंगिक धोरणे आणि योजनांची आखणी, अंमलबजावणी, मूल्यांकन तसेच त्यांचा आकृतिबंध तयार करताना, सदस्यांनी मालक आणि कर्मचारी संघटनेच्या सदस्यांशी सल्लामसलत करावी तसेच त्यांचा सक्रिय सहभाग वाढवण्यास उत्तेजन द्यावे. राष्ट्रीय प्रघातानुसार, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत, कर्मचारी आणि अर्थविषयक औद्योगिक संघटनांच्या प्रतिनिधी सदस्याधारित प्रतिनिधी संघटनांचे प्रतिनिधी हे देखील यात समाविष्ट झाले पाहिजेत.

४०. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडे मार्गक्रमण सुलभ होण्यासाठी करण्यात आलेले उपाय निश्चित करताना, त्यांची व्याप्ती वाढवताना, त्यांचे ठराविक कालाने अवलोकन करताना आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना आणि संयुक्त राष्ट्रांतर्फे देण्यात आलेल्या मार्गदर्शक तत्वांचा सदस्यांनी विचार करावा. ही तत्त्वे परिशिष्टात सूचित करण्यात आली आहेत.

४१. या शिफारशीपैकी कोणतीही शिफारस, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत लागू होणाऱ्या संरक्षणांना कमी करण्याच्या हेतूने करण्यात आलेली आहेत असे मानण्यात येऊ नये.

४२. या परिशिष्टात आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालयाच्या नियामक मंडळाद्वारा सुधारणा करण्यात येऊ शकतात. एकदा असे सुधारित परिशिष्ट नियामक मंडळाद्वारा संमत करण्यात आल्यानंतर आधीचे परिशिष्ट लागू राहणार नाही आणि नवीन परिशिष्ट आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या सदस्यांना उपलब्ध करून देण्यात येईल.

परिशिष्ट

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेकडून औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या संक्रमणाशी निगडीत, आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना

आणि संयुक्त राष्ट्रसंघातर्फे वापरण्यात आलेले संदर्भ

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेचे संदर्भ

फंडामेंटल कन्व्हेन्शन्स

- वेठबिगारकन्व्हेन्शन, १९३०, (क्र. २९) आणि वेठबिगारी कन्व्हेन्शन १९३० संबंधी २०१४ मधील प्रोटोकॉल
- संघटना स्वातंत्र्य आणि संघटनात्मक हक्काचे संरक्षण कन्व्हेन्शन, १९४८ (क्र. ८७)
- संघटना स्वातंत्र्य आणि सामूहिक वाटाघाटी कन्व्हेन्शन, १९४९ (क्र. ९८)
- समान रोजगार कन्व्हेन्शन, १९५१ (क्र. १००)
- वेठबिगारी निर्मूलनकन्व्हेन्शन, १९५७ (क्र. १०५)
- भेदभाव (रोजगार आणि व्यवसाय) कन्व्हेन्शन, १९५८ (क्र. १११)
- किमान वय कन्व्हेन्शन, १९७३ (क्र. १३८)
- बालमजूरीचे घृणास्पद प्रकार कन्व्हेन्शन, १९९९ (क्र. १८२)

प्रशासन कन्व्हेन्शन

- कामगार निरीक्षण कन्व्हेन्शन, १९४७ (क्र. ८१)
- रोजगार धोरणे कन्व्हेन्शन, १९६४ (क्र. १२२)
- कामगार निरीक्षण (कृषी) कन्व्हेन्शन, १९६९ (क्र. १२९)

- त्रीपक्षीय सल्ला (आंतरराष्ट्रीय श्रम मानांकनानुसार) कन्व्हेन्शन, १९७६ (क्र. १४४)

अन्य संदर्भ

संघटना, सामूहिक वाटाघाटी आणि औद्योगिक संबंधांचे स्वातंत्र्य

- ग्रामीण मजूर संघटना कन्व्हेन्शन, १९७५ (क्र. १४१)
- सामूहिक वाटाघाटी कन्व्हेन्शन, १९८१ (क्र. १५४)

संधी आणि वागणूकीच्या समान संधी

- कौटुंबिक जबाबदाऱ्या असलेले कामगार कन्व्हेन्शन, १९८१ (क्र. १५६)

रोजगार धोरणे आणि त्यांचा प्रसार

- रोजगार योजना शिफारशी, १९६४ (क्र. १२२)
- व्यावसायिक पुनर्वसन आणि रोजगार (दिव्यांग व्यक्ती) कन्व्हेन्शन, १९८३ (क्र. १५९)
- रोजगार धोरणे (पूरक तरतुदी) शिफारशी, १९८४ (क्र. १६९)
- खाजगी रोजगार पुरवणाऱ्या संस्था कन्व्हेन्शन, १९९७ (क्र. १८१)
- लघु आणि मध्यम स्वरूपाच्या उद्योगांत रोजगार निर्मिती कन्व्हेन्शन, १९९८ (क्र. १८९)
- सहकारतत्वाचा पुरस्कार शिफारशी, २००२ (क्र. १९३)
- रोजगार संबंध शिफारशी, २००६ (क्र. १९८)

व्यवसाय मार्गदर्शन आणि प्रशिक्षण

- मनुष्यबळ विकास कन्व्हेन्शन, १९७५ (क्र. १४२)
- मनुष्यबळ विकास शिफारशी, २००४ (क्र. १९५)

रोजगार

- श्रमिक कलमे (सार्वजनिक करार) कन्व्हेन्शन, (क्र. ९४) आणि शिफारशी (क्र. ८४) १९४९
- किमान रोजगार ठरवणे कन्व्हेन्शन (क्र. १३१) आणि शिफारशी (क्र. १३५), १९७०

व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य

- व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य कन्व्हेन्शन, १९८१ (क्र. १५५)
- कृषिक्षेत्रातील सुरक्षा आणि आरोग्य कन्व्हेन्शन (क्र. १८४) आणि शिफारशी (क्र. १९२), २००१
- व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य कन्व्हेन्शनच्या प्रसारासाठी आराखडा, २००६ (क्र. १८७)

सामाजिक सुरक्षा

- सामाजिक सुरक्षा (किमान मानांकन) कन्व्हेन्शन, १९५२ (क्र. १०२)
- सामाजिक सुरक्षा मंच शिफारशी, २०१२ (क्र. २०२)

प्रसूती सुरक्षा

- प्रसूती सुरक्षा कन्व्हेन्शन, २००० (क्र. १८३)

स्थलांतरित कामगार

- रोजगार स्थलांतर कन्व्हेन्शन(सुधारित), १९४९ (क्र. ९७)
- स्थलांतरित कामगार (पूरक तरतूदी) कन्व्हेन्शन, १९७५ (क्र. १४३)

एच आय व्ही आणि एडस्

- एच आय व्ही आणि एडस् शिफारशी, २०१० (क्र. २००)

स्थानिक आणि आदिवासी नागरिक

- स्थानिक आणि आदिवासी नागरिक कन्व्हेन्शन, १९८९ (क्र. १६९)

कामगारांची विशिष्ट वर्गवारी

- घरगुती कामगार कन्व्हेन्शन, १९९६ (क्र. १७७)
- घरकाम करणारे कामगार कन्व्हेन्शन(क्र. १८९) आणि शिफारशी (क्र. २०१) २०११

आंतरराष्ट्रीय श्रमिक परिषदेतील ठराव

- शाश्वत उद्योगांच्या विकासासंदर्भात ठराव आणि निष्कर्ष, आंतरराष्ट्रीय श्रमिक परिषदेच्या ९६व्या सत्रात स्वीकृत (२००७)
- युवारोजगाराबाबतीतील पेच संदर्भात ठराव आणि निष्कर्ष, आंतरराष्ट्रीय श्रमिक परिषदेच्या १०१व्या सत्रात स्वीकृत (२०१२)
- रोजगारासंबंधीत दुसऱ्या पुनःचर्चा संदर्भातील ठराव आणि निष्कर्ष, आंतरराष्ट्रीय श्रमिक परिषदेच्या १०३व्या सत्रात स्वीकृत (२०१४)

संयुक्त राष्ट्रसंघ संदर्भ

- मानवी हक्क जागतिक जाहीरनामा, १९४८
- आर्थिक, सामाजिक आणि सांस्कृतिक हक्क आंतरराष्ट्रीय करार, १०६६
- नागरी आणि राजकीय हक्क आंतरराष्ट्रीय करार, १९६६
- सर्व स्थलांतरित कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबातील सदस्यांच्या हक्क संरक्षणाविषयीचा आंतरराष्ट्रीय करार, १९९०

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटन,
४ रूट डेसमॉरीलॉन्स, सीएच - १२११,
जिनिव्हा २२, स्वित्झरलॅण्ड
