

Міжнародна Конференція Праці

РЕКОМЕНДАЦІЯ 205

РЕКОМЕНДАЦІЯ
ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ І ГІДНУ ПРАЦЮ
ЗАДЛЯ МИРУ ТА СТІЙКОСТІ,
ЗАТВЕРДЖЕНА КОНФЕРЕНЦІЄЮ
НА ЇЇ СТО ШОСТІЙ СЕСІЇ
ЖЕНЕВА, 16 ЧЕРВНЯ 2017

**РЕКОМЕНДАЦІЯ
ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ І ГІДНУ ПРАЦЮ
ЗАДЛЯ МИРУ ТА СТІЙКОСТІ**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,
Скликана в Женеві Адміністративною радою

Міжнародного бюро праці, та зібрана на свою 106-ту Сесію
5 червня 2017, та

Знов підтверджуючи принцип, передбачений Статутом
Міжнародної організації праці (МОП), що загальний і
міцний мир може бути встановлений лише в тому випадку,
якщо він базується на соціальній справедливості, та

Нагадуючи про Філадельфійську декларацію (1944), Загальну
декларацію прав людини (1948), Декларацію МОП
основних принципів та прав у світі праці і механізм її
реалізації (1998) та Декларацію МОП про соціальну
справедливість задля справедливої глобалізації (2008), та

Беручи до уваги необхідність перегляду Рекомендації 1944
(№ 71) про зайнятість (перехід від війни до миру), з метою
розширення сфери її застосування та надання сучасного
керівництва щодо ролі зайнятості та гідної праці у
запобіганні, відновленні, розбудові миру та стійкості щодо
кризових ситуацій, які виникають внаслідок конфліктів та
лих, та

Беручи до уваги вплив і наслідки конфліктів та лих для бідності
та розвитку, прав людини та гідності, гідної праці та
стійких підприємств, та

Визнаючи важливість зайнятості та гідної праці для сприяння
миру, запобігання кризовим ситуаціям, що виникають через
конфлікти та лиха, сприяння відновленню та розбудові
стійкості, а також

Визнаючи, що країни, які приймають біженців, можуть не
перебувати в умовах конфліктів та лих, та

Наголошуючи на необхідності забезпечення поваги до всіх прав
людини та верховенства права, включаючи повагу до
основоположних принципів і прав у світі праці та
міжнародних трудових норм, зокрема тих прав і принципів,
які стосуються зайнятості та гідної праці, та

Беручи до уваги необхідність визнання того, що кризи по-
різному впливають на жінок і чоловіків, а також критичну
важливість гендерної рівності та розширення прав і
можливостей жінок і дівчат у просуванні миру, запобіганні
кризам, сприянні відновленню та розбудові стійкості, та

Визнаючи важливість розробки заходів з реагування на кризові
ситуації, що виникають внаслідок конфліктів та лих,
шляхом соціального діалогу, у процесі консультацій із
найбільш представницькими організаціями роботодавців і

працівників і, в залежності від обставин, із відповідними організаціями громадянського суспільства, та

Відзначаючи важливість створення або відновлення сприятливого середовища для сталих підприємств, беручи до уваги резолюцію та Висновки щодо сприяння сталим підприємствам, прийняті Міжнародною конференцією праці на її 96-й сесії (2007), і, зокрема, для малих і середніх підприємств, щоб стимулювати розширення зайнятості, економічне відновлення та розвиток, та

Підтверджуючи необхідність розробки та зміцнення заходів соціального захисту як засобу запобігання кризам, сприяння відновленню та розбудови стійкості, та

Визнаючи роль доступних і якісних публічних послуг в економічному відновленні, розвитку, реконструкції, запобіганні та стійкості, та

Наголошуючи на необхідності міжнародного співробітництва та партнерства між регіональними та міжнародними організаціями для забезпечення спільних та скоординованих зусиль, та

Вирішивши прийняти певні пропозиції щодо зайнятості та гідної праці задля миру та стійкості, що є п'ятим пунктом порядку денного сесії, та

Визначивши, що ці пропозиції матимуть форму Рекомендації, ухвалює цього шістнадцятого дня червня дві тисячі сімнадцятого року наступну Рекомендацію, яка може згадуватися як Рекомендація про зайнятість і гідну працю задля миру та стійкості 2017 року:

I. Мета і сфера застосування

1. Ця Рекомендація містить керівництво для Членів Організації щодо заходів, яких необхідно вжити для забезпечення зайнятості та гідної праці з метою запобігання, відновлення, розбудови миру та стійкості до кризових ситуацій, що виникають внаслідок конфліктів та лих.

2. Стосовно цієї Рекомендації та спираючись на міжнародно узгоджену термінологію:

- (a) термін “лихо” означає серйозне порушення функціонування громади або суспільства у будь-якому масштабі внаслідок взаємодії небезпечних подій із наявними умовами виникнення загроз, вразливістю та потенціалом, що призводить до одного або декількох із наступних наслідків: людські, матеріальні, економічні та екологічні втрати та негативний вплив; та
- (b) термін “стійкість” означає здатність системи, громади або суспільства, що піддаються впливу небезпеки, протистояти, поглинати, пристосовуватися, адаптуватися, трансформуватися і відновлюватися від наслідків небезпеки своєчасно і ефективно, у тому числі шляхом збереження і відновлення своїх основних базових структур і функцій за допомогою управління ризиками.

3. Стосовно цієї Рекомендації, термін “реагування на кризу” відноситься до всіх заходів щодо зайнятості та гідної праці, вжитих у відповідь на кризові ситуації, що виникають внаслідок конфліктів та лих.

4. Ця Рекомендація стосується всіх працівників і шукачів роботи, а також усіх роботодавців у всіх секторах економіки, які постраждали від кризових ситуацій, що виникають внаслідок конфліктів та лих.

5. Посилання в цій Рекомендації на основні принципи та права у світі праці, на безпеку та здоров'я та на умови праці також застосовуються до працівників, залучених до реагування на кризу, у тому числі до негайного реагування. Посилання у цій Рекомендації на права людини, безпеку та здоров'я однаково стосуються осіб, які беруть участь у волонтерській роботі з реагування на кризу.

6. Положення цієї Рекомендації не обмежують права і обов'язки Членів Організації згідно з міжнародним правом, зокрема міжнародним гуманітарним правом, міжнародним правом щодо біженців і міжнародним правом прав людини.

II. Керівні принципи

7. Вживаючи заходів щодо зайнятості та гідної праці у відповідь на кризові ситуації, що виникають внаслідок конфліктів та лих, а також з метою запобігання, Члени Організації повинні враховувати наступне:

- (a) сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці, які є життєво важливими для сприяння миру, запобігання кризам, створення умов для відновленню та розбудови стійкості;
- (b) необхідність поважати, заохочувати та реалізовувати основні принципи та права у світі праці, інші права людини та інші відповідні міжнародні трудові норми, а також брати до уваги інші міжнародні інструменти та документи в залежності від обставин та сфери застосування;
- (c) важливість належного врядування та боротьби з корупцією та клієнтелізмом;
- (d) необхідність поважати національні закони та політики та використовувати місцеві знання, потенціал та ресурси;
- (e) характер кризи та ступінь її впливу на спроможність урядів, включаючи регіональні та місцеві органи влади, організації роботодавців і працівників, а також інші національні та відповідні інституції, забезпечувати ефективне реагування, якщо потрібно, із залученням необхідної міжнародної співпраці та допомоги;
- (f) необхідність боротьби з дискримінацією, упередженням і ненавистю на основі раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національної приналежності, соціального походження, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації або будь-якої іншої підстави;

- (g) необхідність поважати, заохочувати та реалізовувати рівність можливостей і ставлення до жінок і чоловіків без будь-якої дискримінації;
- (h) необхідність приділяти особливу увагу групам населення та окремим особам, які стали особливо вразливими через кризу, враховуючи, але не обмежуючись, дітьми, молоддю, особами, які належать до меншин, корінних народів і народів, які ведуть племінний спосіб життя, особами з інвалідністю, внутрішньо переміщеними особами, мігрантами, біженцями та іншими особами, які вимушено переміщуються через кордони;
- (i) важливість виявлення та моніторингу будь-яких негативних і непередбачуваних наслідків та недопущення розповсюдження шкідливих факторів впливу на окремих осіб, громади, навколишнє середовище та економіку;
- (j) необхідність у справедливому переході до екологічно сталої економіки як засобу для сталого економічного зростання і соціального прогресу;
- (k) важливість соціального діалогу;
- (l) важливість національного примирення, відповідно до обставин;
- (m) потребу у міжнародній солідарності, розподіл навантаження та відповідальності, та співробітництво у відповідності з міжнародним правом; та
- (n) необхідність тісної координації та синергії між гуманітарною допомогою та допомогою в галузі розвитку, у тому числі для сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці та можливостям отримання доходу, уникаючи дублювання зусиль і мандатів.

III. Стратегічні підходи

8. Члени Організації повинні прийняти поетапний багатоплановий підхід, впроваджуючи узгоджені та комплексні стратегії щодо сприяння миру, запобігання кризам, забезпечення відновлення та розбудови стійкості, які включають наступне:

- (a) стабілізацію засобів існування та доходів шляхом негайного соціального захисту та заходів у сфері зайнятості;
- (b) сприяння місцевому економічному відновленню з метою створення можливостей у сфері зайнятості та гідної праці та соціально-економічної реінтеграції;
- (c) сприяння сталій зайнятості та гідній праці, соціальному захисту та соціальному залученню, сталому розвитку, створенню сталих підприємств, зокрема малих і середніх підприємств, переходу від неформальної до формальної економіки, справедливому переходу до екологічно сталої економіки та доступу до публічних послуг;
- (d) забезпечення консультацій і заохочення активної участі організацій роботодавців і працівників у плануванні, впровадженні, а також моніторингу заходів з відновлення та

стійкості, беручи до уваги, в залежності від обставин, погляди відповідних організацій громадянського суспільства;

- (e) проведення оцінок впливу у розрізі аспекту зайнятості щодо національних програм відновлення, які реалізуються через державні та приватні інвестиції, з метою сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці для всіх жінок і чоловіків, зокрема для молоді та осіб з інвалідністю;
- (f) надання рекомендацій і підтримки роботодавцям, щоб вони могли вживати ефективних заходів для виявлення, запобігання, пом'якшення та обліку того, як вони реагують на ризики несприятливого впливу на права людини та трудові права у своїй діяльності або у продуктах, послугах чи операціях, з якими вони можуть бути безпосередньо пов'язані;
- (g) застосування гендерної перспективи при розробці, імплементації, моніторингу та оцінці всіх заходів із запобігання та реагування на кризу;
- (h) створення економічних, соціальних та правових рамок на національному рівні для заохочення міцного та сталого миру та розвитку, із дотриманням при цьому прав у світі праці;
- (i) сприяння соціальному діалогу та колективним переговорам;
- (j) побудова або відновлення інституцій ринку праці, в тому числі служб зайнятості, для стабілізації та відновлення;
- (k) розбудову спроможності урядів, включаючи регіональні та місцеві органи влади, а також організацій роботодавців і працівників; та
- (l) вжиття заходів, відповідно до обставин, для соціально-економічної реінтеграції осіб, які постраждали від кризи, зокрема тих, хто раніше був пов'язаний зі збройними силами та групами, у тому числі за допомогою навчальних програм, спрямованих на покращення їх можливостей для працевлаштування.

9. Реагування на кризу відразу після закінчення конфлікту або лиха має включати, відповідно до обставин:

- (a) скоординовану та інклюзивну оцінку потреб із застосуванням чіткого гендерного виміру;
- (b) термінове реагування для задоволення базових потреб і забезпечення послугами, включаючи соціальний захист, підтримку доступу до засобів існування, негайні заходи щодо зайнятості та створення можливостей отримання доходу для груп населення та окремих осіб, які стали особливо вразливими через кризу;
- (c) допомогу, яка надається, наскільки це можливо, органами державної влади за підтримки міжнародної спільноти, із залученням соціальних партнерів і, відповідно до обставин, відповідних організацій громадянського суспільства та організацій у громадах;

- (d) безпечні та гідні умови праці, включаючи забезпечення засобами індивідуального захисту та медичною допомогою всіх працівників, у тому числі зайнятих у рятувальних і реабілітаційних заходах; та
- (e) відновлення, коли це необхідно, державних установ та організацій роботодавців і працівників, а також відповідних організацій громадянського суспільства.

IV. Зайнятість і можливості отримання доходу

10. При забезпеченні відновлення та розбудови стійкості Члени Організації повинні ухвалювати та впроваджувати комплексну та сталу стратегію зайнятості задля сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці для жінок і чоловіків, беручи до уваги Конвенцію про політику в галузі зайнятості 1964 року (№ 122), і керівництва, надані у відповідних резолюціях Міжнародної конференції праці.

11. Члени Організації, консультуючись із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, в залежності від обставини, повинні затверджувати інклюзивні заходи для сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці та можливостям отримання доходу шляхом:

- (a) інвестиційних стратегій і програм, які ведуть до розширення зайнятості, включаючи державні програми зайнятості;
- (b) місцевого економічного відновлення, з особливим акцентом на засобах існування як у сільській, так і в міській місцевості;
- (c) створення або відновлення сприятливого середовища для сталих підприємств, включаючи сприяння розвитку малих і середніх підприємств, а також кооперативів та інших соціально-економічних ініціатив, з особливим наголосом на ініціативах щодо сприяння доступу до фінансів;
- (d) підтримки сталих підприємств для забезпечення неперервності бізнесу з метою підтримки та розширення рівня зайнятості та створення нових робочих місць та можливостей отримання доходу;
- (e) сприяння справедливому переходу до екологічно сталої економіки як засобу для сталого економічного зростання і соціального прогресу, а також для створення нових робочих місць і можливостей для отримання доходу;
- (f) підтримки соціальні захисту та зайнятості, поваги, просування та реалізації основних принципів і прав у світі праці для тих осіб, які залучені до неформальної економіки, та заохочення переходу працівників та економічних одиниць із неформальної економіки до формальної економіки, беручи до уваги Рекомендацію 2015 року (№ 204) щодо переходу від неформальної до формальної економіки;

- (g) підтримки публічного сектора і просування соціально, економічно та екологічно відповідального державно-приватного партнерства та інших механізмів задля розвитку навичок і потенціалу та розширення зайнятості;
- (h) створення стимулів для багатонаціональних корпорацій для співпраці з національними підприємствами задля створення продуктивної, вільно обраної зайнятості та гідної праці, та впровадження належної обачності щодо прав людини з метою забезпечення поваги до прав людини та трудових прав, беручи до уваги Тристоронню декларацію щодо засад, котрі стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики; та
- (i) сприяння зайнятості осіб, які раніше були пов'язані зі збройними силами та групами, в залежності від обставин.

12. Члени Організації повинні розробляти та застосовувати активну політику та програми на ринку праці, приділяючи особливу увагу знедоленим і маргіналізованим групам і групам населення та особам, які стали особливо вразливими через кризу, включаючи, але не обмежуючись, особами з інвалідністю, внутрішньо переміщеними особами, мігрантами і біженцями, відповідно до національних законів і нормативно-правих актів.

13. Реагуючи на кризові ситуації, Члени Організації мають спрямовуватися на забезпечення можливостей для отримання доходу, стабільну зайнятість і гідну працю для молодих жінок і чоловіків, в тому числі через:

- (a) інтегровані програми щодо навчання, зайнятості та ринку праці, які враховують особливе становище молодих людей, які вступають у світ праці; та
- (b) спеціальні компоненти щодо зайнятості молоді у програмах роззброєння, демобілізації та реінтеграції, які мають включати психосоціальне консультування та інші заходи для боротьби з антисоціальною поведінкою та насильством, з метою реінтеграції в цивільне життя.

14. У разі кризи, яка призвела до великої кількості внутрішньо переміщених осіб, Члени Організації повинні:

- (a) надавати підтримку щодо засобів існування, навчання та зайнятості для внутрішньо переміщених осіб, з метою сприяння їх соціально-економічній інтеграції та інтеграції на ринку праці;
- (b) розбудовувати стійкість і зміцнювати спроможність приймаючих громад сприяти можливостям гідної зайнятості для всіх, з метою забезпечення підтримки засобів існування та зайнятості місцевого населення та зміцнення його здатності приймати внутрішньо переміщених осіб; і
- (c) сприяти добровільному поверненню внутрішньо переміщених осіб до місць їхнього походження та їх реінтеграції на ринку праці, коли це дозволяє ситуація.

V. Права, рівність і недискримінація

15. Реагуючи на дискримінацію, що виникає внаслідок конфліктів чи лих, або посилюється ними, і вживаючи заходів для сприяння миру, запобігання кризам, сприяння відновленню та розбудові стійкості, Члени Організації повинні:

- (a) поважати, заохочувати та реалізувати рівність можливостей і ставлення до жінок і чоловіків без будь-якої дискримінації, враховуючи Конвенцію про рівне винагородження (№ 100) і Рекомендацію (№ 90) 1951 року, та Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і Рекомендацію (№ 111) 1958 року;
- (b) звертати особливу увагу на домогосподарства з одним головою, зокрема коли вони очолюються дітьми, жінками, особами з інвалідністю або особами похилого віку;
- (c) вживати заходів для забезпечення того, щоб жінки, які працювали під час кризи та взяли на себе розширені обов'язки, не були замінені проти їхньої волі, коли робоча сила чоловіків повертається;
- (d) вживати заходів для забезпечення прав і можливостей жінок ефективно та змістовно брати участь у процесах прийняття рішень у контексті відновлення та розбудови стійкості, та щоб їхні потреби та інтереси були пріоритезовані у стратегіях і заходах реагування, та щоб права людини жінок і дівчат заохочувалися та були захищені;
- (e) запобігати і карати всі форми гендерно-зумовленого насильства, в тому числі зґвалтування, сексуальну експлуатацію та домагання, а також захищати жертв та надавати їм підтримку;
- (f) приділяти особливу увагу встановленню або відновленню умов стабільності та соціально-економічного розвитку для груп населення, які особливо постраждали від кризи, включаючи, але не обмежуючись, особами, які належать до меншин, корінними народами і народами, що ведуть племінний спосіб життя, внутрішньо переміщеними особами, особами з інвалідністю, мігрантами і біженцями, беручи до уваги Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і Рекомендацію (№ 111) 1958 року, а також інші релевантні міжнародні трудові норми та інші міжнародні інструменти та документи, відповідно до обставин;
- (g) забезпечувати проведення консультацій з особами, які належать до відповідних меншин, а також корінних і народів, які ведуть племінний спосіб життя, зокрема через їхні представницькі інституції, де вони існують, і прийняття ними безпосередньої участі у процесі прийняття рішень, особливо якщо території, населені або використовувані корінними народами та народами, які ведуть племінний спосіб життя, та їхнє середовище зазнають впливу кризи, та взаємопов'язаних заходів із відновлення та стабілізації;

- (h) забезпечувати, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, що особи з інвалідністю, у тому числі ті, хто набув інвалідності внаслідок конфлікту чи лиха, отримували можливості для реабілітації, освіти, спеціалізованої професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки, та зайнятості, з урахуванням відповідних міжнародних трудових норм та інших міжнародних інструментів і документів; і
- (i) забезпечувати повагу до прав людини всіх мігрантів та членів їхніх сімей, які перебувають у країні, яка постраждала від кризи, на основі рівності з правами національного населення, беручи до уваги відповідні національні положення, а також відповідні міжнародні трудові норми та інші міжнародні інструменти та документи, відповідно до обставин.

16. Стосовно боротьби з дитячою працею, яка виникає внаслідок конфліктів чи лих, або посилюється ними, Члени Організації повинні:

- (a) вживати всіх необхідних заходів для запобігання, виявлення та викорінення дитячої праці під час реагування на кризу, беручи до уваги Конвенцію про мінімальний вік (№ 138) та Рекомендацію (№ 146) 1973 року;
- (b) вчиняти термінові дії для запобігання, виявлення та викорінення найгірших форм дитячої праці, включаючи торгівлю дітьми та вербування дітей для використання у збройних конфліктах, беручи до уваги Конвенцію про найгірші форми дитячої праці (№ 182) та Рекомендацію (№ 190) 1999 року;
- (c) впроваджувати програми реабілітації, соціальної інтеграції та навчання для дітей та молоді, які раніше були пов'язані зі збройними силами та групами, щоб допомогти їм адаптуватися до цивільного життя; та
- (d) забезпечувати надання послуг соціального захисту задля захисту дітей, наприклад, шляхом надання допомоги у грошовій або натуральній формі.

17. У боротьбі з примусовою чи обов'язковою працею, яка має місце через конфлікти та лиха чи посилюється ними, Члени Організації повинні вживати термінових заходів для запобігання, виявлення та викорінення всіх форм примусової чи обов'язкової праці, включаючи торгівлю людьми з метою примусової чи обов'язкової праці, беручи до уваги Конвенцію про примусову працю 1930 року (№ 29) і Протокол до неї від 2014 року, Конвенцію про скасування примусової праці 1957 року (№ 105) і Рекомендацію про примусову працю (додаткові заходи) 2014 року (№ 203).

VI. Освіта, професійна підготовка і орієнтація

18. Запобігаючи кризовим ситуаціям і реагуючи на них, а також керуючись принципом рівних можливостей і ставлення до жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, Члени Організації повинні забезпечувати, щоб:

- (a) освітній процес не порушувався, або був відновлений якнайшвидше, і діти, в тому числі внутрішньо переміщені особи, мігранти чи біженці, мали доступ до безкоштовної, якісної державної освіти, у тому числі за підтримки міжнародної допомоги, у відповідності із доречним міжнародним правом та без будь-якої дискримінації на всіх етапах кризи та відновлення; та
- (b) програми другого шансу для дітей та молоді були доступні та задовольняли ключові потреби, що виникають внаслідок будь-якого переривання їхньої освіти та підготовки.

19. Запобігаючи та реагуючи на кризові ситуації, Члени Організації мають, в залежності від обставин:

- (a) сформулювати або адаптувати національну програму освіти, підготовки, перепідготовки та професійної орієнтації, в межах якої проводитиметься оцінка та реагування щодо нових потреб у навичках, необхідних для відновлення та реконструкції, консультуючись з установами освіти та підготовки та організаціями роботодавців і працівників, повною мірою залучаючи всі відповідні державні і приватні зацікавлені сторони;
- (b) адаптувати навчальні програми та навчати вчителів та інструкторів просуванню:
 - (i) мирного співіснування та примирення для розбудови миру та стійкості; та
 - (ii) навчання з питань ризиків лих, зниження їх небезпеки, обізнаності та управління задля відновлення, реконструкції та стійкості;
- (c) координувати послуги з освіти, професійної підготовки та перепідготовки на національному, регіональному та місцевому рівнях, включаючи вищу освіту, учнівство, професійну підготовку та підприємницьку підготовку, а також надати можливість жінкам і чоловікам, чия освіта та підготовка були унеможливлені або перервані, вступити або відновити та завершити свою освіту та підготовку;
- (d) розширити та адаптувати програми підготовки та перепідготовки для задоволення потреб усіх осіб, чия зайнятість була перервана; та
- (e) приділити особливу увагу підготовці та розширенню економічних можливостей постраждалого населення, у тому числі в сільській місцевості та в неформальній економіці.

20. Члени Організації повинні забезпечувати жінкам і дівчатам доступ на основі рівних можливостей і ставлення до всіх програм освіти та підготовки, розроблених для відновлення та стійкості.

VII. Соціальний захист

21. Реагуючи на кризові ситуації, Члени Організації мають якнайшвидше:

- (a) прагнути забезпечити гарантії базового доходу, зокрема для осіб, котрі втратили робочі місця або засоби існування через кризу;
- (b) розробляти, відновлювати або посилювати комплексні схеми соціального забезпечення та інші механізми соціального захисту з урахуванням національного законодавства та міжнародних угод; та
- (c) прагнути забезпечити ефективний доступ до основної медичної допомоги та інших базових соціальних послуг, зокрема для груп населення та осіб, які стали особливо вразливими через кризу.

22. Для того, щоб запобігти кризам, забезпечити відновлення та розбудову стійкості Члени Організації повинні встановлювати, відновлювати або підтримувати мінімальні рівні соціальні захисту, а також прагнути усунути прогалини щодо охоплення ними, беручи до уваги Конвенцію про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року (№ 102), Рекомендацію щодо мінімальних рівнів соціального захисту 2012 року (№ 202) та інші відповідні міжнародні норми праці.

VIII. Трудове законодавство, адміністрація праці та інформація про ринок праці

23. У процесі відновлення після кризових ситуацій Члени Організації повинні, консультуючись із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників:

- (a) переглянути, прийняти, відновити або посилити трудове законодавство, якщо це необхідно, у тому числі положення щодо охорони праці та безпеки і здоров'я на роботі, відповідно до Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці та механізму її реалізації (1998) та відповідних міжнародних трудових норм;
- (b) забезпечити, щоб трудове законодавство підтримувало створення продуктивної, вільно обраної зайнятості та гідної праці;
- (c) створити, відновити або зміцнити, у разі необхідності, систему адміністрації праці, включаючи інспекцію праці та інші компетентні установи, беручи до уваги Конвенцію про інспекцію праці 1947 року (№ 81), а також систему колективних переговорів і колективних угод, враховуючи Конвенцію про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року (№ 98);
- (d) створити, відновити або покращити, за необхідності, системи для збору та аналізу інформації про ринок праці, зосереджуючись, зокрема, на групах населення, які найбільше постраждали від кризи;
- (e) створити або відновити та зміцнити державні служби зайнятості, у тому числі послуги щодо зайнятості у надзвичайних обставинах;

- (f) забезпечити регулювання діяльності приватних агентств зайнятості з урахуванням Конвенції про приватні агентства зайнятості 1997 року (№ 181); і
- (g) сприяти синергії між усіма суб'єктами ринку праці, щоб дати можливість місцевому населенню отримати максимальну вигоду від можливостей зайнятості, створюваних інвестиціями, пов'язаними із просуванням миру та відновлення.

ІХ. Соціальний діалог і роль організацій роботодавців і працівників

24. Реагуючи на кризові ситуації, Члени Організації повинні, консультуючись із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників:

- (a) забезпечити, щоб усі заходи, передбачені цією Рекомендацією, розроблялися або просувалися через гендерно-інклюзивний соціальний діалог, беручи до уваги Конвенцію про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) 1976 року (№ 144);
- (b) створити сприятливе середовище для заснування, відновлення або зміцнення організацій роботодавців і працівників; і
- (c) заохочувати, у відповідних випадках, тісну співпрацю з організаціями громадянського суспільства.

25. Члени Організації повинні визнати життєво важливу роль організацій роботодавців і працівників у реагуванні на кризу, беручи до уваги Конвенцію про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (№ 87) і Конвенцію про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року (№ 98), а зокрема:

- (a) допомагати сталим підприємствам, особливо малим і середнім підприємствам, здійснити планування неперервності бізнесу для відновлення після криз за допомогою навчання, консультування та матеріальної підтримки, а також полегшувати доступ до фінансів;
- (b) допомагати працівникам, особливо тим, хто став уразливим через кризу, відновлюватися від кризи за допомогою навчання, консультування та матеріальної підтримки; та
- (c) для цих цілей вживати заходів через процес колективних переговорів, а також за допомогою інших методів соціального діалогу.

Х. Мігранти, які постраждали від кризових ситуацій

26. Беручи до уваги те, що особливу увагу слід приділяти мігрантам, особливо трудовим мігрантам, які стали особливо вразливими через кризу, Члени Організації повинні вживати заходів відповідно до національного законодавства та міжнародного права, що застосовується, щоб:

- (a) викоринити примусову або обов'язкову працю, включаючи торгівлю людьми;

- (b) сприяти, в залежності від ситуації, залученню мігрантів до приймаючих суспільств через доступ до ринків праці, включаючи підприємництво та можливості отримання доходу, а також через гідну працю;
- (c) захищати та прагнути забезпечити трудові права та безпечне середовище у всіх секторах для працівників-мігрантів, у тому числі тих, хто має нестабільну зайнятість, жінок-мігрантів, працівників-мігрантів серед молоді та працівників-мігрантів з інвалідністю;
- (d) приділяти належну увагу працівникам-мігрантам та їхнім сім'ям у формуванні трудової політики та програм, що стосуються реагування на конфлікти та лиха, в залежності від ситуації; та
- (e) сприяти добровільному поверненню мігрантів та їхніх сімей в умовах безпеки та гідності.

27. Відповідно до керівництв, наведених у Частинах V, VIII та IX, Члени Організації повинні сприяти рівності можливостей і ставлення до всіх працівників-мігрантів стосовно основних принципів і прав у світі праці, а також розповсюдження відповідних національних трудових законів і нормативно-правових актів, зокрема:

- (a) інформувати мігрантів про їхні трудові права та гарантії захисту, у тому числі шляхом надання інформації щодо прав і обов'язків працівників і засобів правового захисту у випадках порушень, мовою, яку вони розуміють;
- (b) робити можливою участь мігрантів у представницьких організаціях роботодавців і працівників;
- (c) вживати заходів і сприяти проведенню кампаній, спрямованих на боротьбу з дискримінацією та ксенофобією на робочому місці та підкреслювати позитивний внесок мігрантів, за активної участі організацій роботодавців і працівників, а також організацій громадянського суспільства; та
- (d) проводити консультації щодо зайнятості мігрантів та залучати організації роботодавців і працівників та інші відповідні організації громадянського суспільства, в залежності від обставин.

XI. Біженці та репатріанти

Доступ біженців до ринків праці

28. Будь-які заходи, які вживаються відповідно до цієї Частини, у разі напливу біженців залежать від:

- (a) національних та регіональних обставин з урахуванням чинного міжнародного права, основних принципів і прав у світі праці та національного законодавства; та
- (b) викликів та обмежень Членів Організації щодо їхніх ресурсів і можливостей ефективно реагувати, враховуючи потреби, а також пріоритети, висловлені найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників.

29. Члени Організації повинні визнати життєво важливе значення справедливого розподілу тягаря та відповідальності. Вони повинні зміцнювати міжнародну співпрацю та солідарність, щоб надавати передбачувану, сталу та адекватну гуманітарну допомогу та допомогу, спрямовану на розвиток, для підтримки найменш розвинутих країн і країн, що розвиваються, які приймають велику кількість біженців, у тому числі задля усунення наслідків для їхніх ринків праці та забезпечення їх подальшого розвитку.

30. Члени Організації повинні вживати заходів, в залежності від ситуації, для:

- (a) сприяння самодостатності шляхом розширення можливостей для біженців отримувати доступ до засобів існування та ринків праці без дискримінації серед біженців і у такий спосіб, який також підтримує приймаючі громади; та
- (b) формулювання національної політики та національних планів дій залучаючи компетентні органи, відповідальні за питання зайнятості і праці, та консультуючись із організаціями роботодавців і працівників, для забезпечення захисту біженців на ринку праці, в тому числі відносно можливостей щодо доступу до гідної праці та засобів існування.

31. Члени Організації повинні збирати достовірну інформацію для оцінки впливу біженців на ринки праці та потреби наявної робочої сили та роботодавців, щоб оптимізувати використання навичок і людського капіталу, які біженці представляють.

32. Члени Організації повинні розбудовувати стійкість і зміцнювати спроможність приймаючих громад шляхом інвестування у місцеву економіку та сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці та розвитку навичок місцевого населення.

33. Відповідно до керівництв, наведених у Частинах IV, VI та VII, Члени Організації повинні залучати біженців до заходів, які вживаються стосовно зайнятості, навчання та доступу до ринку праці, в залежності від обставин, зокрема:

- (a) сприяти їх доступу до технічної та професійної підготовки, зокрема через програми МОП та відповідних зацікавлених сторін, щоб підвищити їхні навички та дати їм можливість проходити подальшу перепідготовку, беручи до уваги можливу добровільну репатріацію;
- (b) сприяти їх доступу до офіційних можливостей працевлаштування, проектів отримання доходу та підприємницької діяльності, надаючи професійну підготовку та орієнтацію, допомогу у працевлаштуванні та доступ до дозволів для роботи, в залежності від ситуації, запобігаючи тим самим деформалізації ринків праці у приймаючих громадах;
- (c) сприяти визнанню, сертифікації, акредитації та використанню навичок і кваліфікацій біженців за допомогою відповідних механізмів, а також надавати доступ до спеціалізованого

навчання та можливостей перепідготовки, включаючи інтенсивне вивчення мови;

- (d) підвищувати спроможність державних служб зайнятості та покращувати співпрацю з іншими постачальниками послуг, включаючи приватні агентства зайнятості, для підтримки доступу біженців до ринку праці;
- (e) докладати особливих зусиль для підтримки залучення до ринку праці жінок-біженок, молоді та інших осіб, які перебувають у вразливому становищі; та
- (f) сприяти, в залежності від обставин, можливості перенесення виплат, пов'язаних із роботою та соціальним забезпеченням, включаючи пенсії, відповідно до національних нормативних положень приймаючої країни.

34. Відповідно до керівництв, наведених у Частинах V, VIII та IX, Члени організації повинні сприяти рівності можливостей і ставлення до біженців стосовно основних принципів і прав у світі праці, а також розповсюдження відповідних національних трудових законів і нормативно-правових актів, зокрема:

- (a) інформувати біженців про їхні трудові права та гарантії захисту, у тому числі шляхом надання інформації щодо прав і обов'язків працівників і засобів правового захисту у випадках порушень, мовою, яку вони розуміють;
- (b) робити можливою участь біженців у представницьких організаціях роботодавців і працівників; і
- (c) вживати відповідних заходів, включаючи законодавчі заходи та кампанії, які борються із дискримінацією та ксенофобією на робочому місці і підкреслюють позитивні внески біженців, за активної участі організацій роботодавців і працівників, а також організацій громадянського суспільства.

35. Члени Організації повинні проводити консультації та залучати організації роботодавців і працівників та інші відповідні зацікавлені сторони до вирішення питань доступу біженців до ринків праці.

36. Члени Організації повинні підтримувати приймаючі країни для зміцнення їх спроможності та розбудови стійкості, в тому числі шляхом надання допомоги з розвитку, через інвестиції у місцеві громади.

Добровільна репатріація та реінтеграція осіб, які повертаються

37. Коли ситуація з безпекою у країні походження біженців значно покращиться, Члени організації повинні співпрацювати, щоб сприяти добровільній репатріації біженців в умовах безпеки та гідності, а також підтримувати їхню реінтеграцію до ринку праці, у тому числі за допомогою міжнародних організацій.

38. Члени Організації повинні співпрацювати з МОП та відповідними зацікавленими сторонами для розробки конкретних

програм для тих, хто повертається, щоб сприяти їхній професійній підготовці та реінтеграції до ринку праці.

39. Члени Організації повинні співпрацювати, у тому числі за допомогою відповідних міжнародних організацій, задля підтримки соціально-економічної інтеграції осіб, які повертаються у країни свого походження, за допомогою заходів, викладених у Частинах IV–IX, в залежності від обставин, у спосіб, який дозволяє підтримувати економічний і соціальний розвиток місцевого населення.

40. Беручи до уваги принцип розподілу тягаря та відповідальності, Члени Організації повинні підтримувати країни походження у зміцненні їх спроможності та розбудові стійкості, у тому числі шляхом допомоги у сфері розвитку, через інвестування в місцеві громади, в які реінтегруються особи, які повертаються, та за допомогою сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці.

XII. Запобігання, пом'якшення та готовність

41. Члени Організації повинні вживати заходів для розбудови стійкості, зокрема у країнах, в яких мають місце прогнозовані ризики конфлікту або лих, консультуючись із організаціями роботодавців і працівників та іншими зацікавленими сторонами, для запобігання, пом'якшення та підготовки до криз у спосіб, який підтримує економічний і соціальний розвиток і гідну працю за допомогою таких заходів, як:

- (a) ідентифікація ризиків та оцінка загроз і вразливості для людського, фізичного, економічного, екологічного, інституційного та соціального капіталу на місцевому, національному та регіональному рівнях;
- (b) управління ризиками, у тому числі планування на випадок непередбачуваних ситуацій, раннє попередження, зниження ризиків і забезпечення готовності до реагування на надзвичайні ситуації; та
- (c) запобігання та пом'якшення негативних наслідків, у тому числі через управління неперервністю бізнесу, як у публічному, так і у приватному секторах, беручи до уваги Тристоронню декларацію щодо засад, котрі стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики та Декларацію МОП основних принципів та прав у світі праці та механізму її реалізації (1998).

XIII. Міжнародна співпраця

42. Готуючись до кризових ситуацій та реагуючи на них, Члени Організації повинні зміцнювати співпрацю та вживати відповідних заходів за допомогою двосторонніх або багатосторонніх домовленостей, у тому числі через систему Організації Об'єднаних Націй, міжнародні фінансові установи та інші регіональні або

міжнародні механізми скоординованого реагування. Члени Організації повинні повною мірою використовувати наявні домовленості та започатковані інститути та механізми, та зміцнювати їх, якщо це необхідно.

43. Реагування на кризу, включаючи підтримку з боку регіональних і міжнародних організацій, має приділяти центральну увагу зайнятості, гідній праці та сталим підприємствам, і має узгоджуватись із чинними міжнародними трудовими нормами.

44. Члени Організації повинні співпрацювати для сприяння допомозі у сфері розвитку та інвестиціям державного та приватного секторів у реагування на кризу задля створення гідних і продуктивних робочих місць, розвитку бізнесу та самозайнятості.

45. Міжнародні організації повинні зміцнювати свою співпрацю та узгодженість реагування на кризу в рамках своїх мандатів, повною мірою використовуючи відповідні рамки міжнародної політики та домовленості.

46. МОП повинно відігравати провідну роль у наданні допомоги Членам Організації здійснювати реагування на кризу на основі зайнятості та гідної праці, та зосередження уваги на сприянні зайнятості, інтеграції або доступності ринку праці, в залежності від обставин, розвитку спроможності та розбудові інституцій, у тісній співпраці з регіональними та міжнародними установами.

47. Члени Організації повинні зміцнювати міжнародне співробітництво, зокрема шляхом добровільного та систематичного обміну інформацією, знаннями, передовим досвідом і технологіями для сприяння миру, запобігання та пом'якшення криз, сприяння відновленню та розбудові стійкості.

48. Має бути забезпечено тісну координацію та взаємодоповнюваність усіх заходів реагування на кризу, в залежності від обставин, зокрема між гуманітарною допомогою та допомогою у сфері розвитку, для сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці задля миру та стійкості.

XIV. Заключне положення

49. Ця Рекомендація замінює Рекомендацію 1944 року (№ 71) про зайнятість (перехід від війни до миру).