

Zalecenie nr 205 dotyczące zatrudnienia i godnej pracy na rzecz pokoju i budowania odporności, z 2017 r.

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 2017 r. na swej 106. sesji,

potwierdzając zasadę zawartą w Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), mówiącą o tym, że powszechny i trwały pokój może być zbudowany jedynie na zasadach sprawiedliwości społecznej,

przywołując Deklarację Filadelfijską z 1944 r., Powszechną Deklarację Praw Człowieka z 1948 r., Deklarację MOP dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz jej działania następcze z 1998 r., jak również Deklarację MOP dotyczącą sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r.,

uwzględniając potrzebę rewizji Zalecenia nr 71 dotyczącego zatrudnienia w okresie przechodzenia od wojny do pokoju z 1944 r., w celu poszerzenia jego zakresu i dostarczenia aktualnych wskazówek dotyczących roli zatrudnienia i godnej pracy w zapobieganiu sytuacjom kryzysowym wynikającym z konfliktów i katastrof, wychodzeniu z nich oraz budowaniu pokoju i odporności,

uwzględniając wpływ i skutki konfliktów i katastrof w odniesieniu do ubóstwa i rozwoju, praw człowieka i ludzkiej godności, godnej pracy i zrównoważonych przedsięwzięciach,

uznając znaczenie zatrudnienia i godnej pracy dla promowania pokoju, zapobiegania sytuacjom kryzysowym wynikającym z konfliktów i katastrof, umożliwienia odbudowy i budowania odporności,

uznając, że kraje przyjmujące uchodźców nie mogą znajdować się w sytuacji konfliktu i katastrofy,

podkreślając potrzebę zapewnienia poszanowania wszystkich praw człowieka i rządów prawa, w tym przestrzegania podstawowych zasad i praw w pracy oraz międzynarodowych standardów pracy, w szczególności praw i zasad związanych z zatrudnieniem i godną pracą,

biorąc pod uwagę potrzebę uznania, że kryzysy wpływają na kobiety i mężczyzn w różny sposób, oraz kluczowego znaczenia równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt w promowaniu pokoju, zapobieganiu kryzysom, umożliwieniu wyjścia z kryzysu i budowaniu odporności,

uznając znaczenie opracowywania, w drodze dialogu społecznego, reakcji w sytuacjach kryzysowych wynikających z konfliktów i katastrof, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, w miarę potrzeb, odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego,

zwracając uwagę na znaczenie stworzenia lub przywrócenia sprzyjającego środowiska dla zrównoważonych przedsięwzięciach, z uwzględnieniem rezolucji i konkluzji dotyczących promowania zrównoważonych przedsięwzięciach, przyjętych przez Międzynarodową

Konferencję Pracy podczas jej 96. sesji w 2007 r., w szczególności dla małych i średnich przedsiębiorstw, w celu stymulowania tworzenia miejsc pracy, ożywienia gospodarczego i rozwoju,

potwierdzając potrzebę opracowania i wzmocnienia środków ochrony socjalnej, jako sposobu zapobiegania kryzysom, umożliwiania wyjścia z kryzysu i budowania odporności,

uznając rolę dostępnych, wysokiej jakości służb publicznych w ożywieniu gospodarczym, rozwoju, działaniach na rzecz odbudowy, zapobieganiu kryzysom i budowaniu odporności,

podkreślając potrzebę międzynarodowej współpracy i partnerstw między regionalnymi i międzynarodowymi organizacjami w celu zapewnienia wspólnych i skoordynowanych działań,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski dotyczące zatrudnienia i godnej pracy na rzecz pokoju i budowania odporności, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji, oraz

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formie zalecenia,

przyjmuje w dniu szesnastego czerwca dwa tysiące siedemnastego roku następujące zalecenie, które otrzyma nazwę Zalecenia dotyczące zatrudnienia i godnej pracy na rzecz pokoju i budowania odporności z 2017 r.:

I. CELE I ZAKRES

1. Niniejsze zalecenie zawiera wskazówki dla Członków dotyczące środków, które należy podjąć w celu tworzenia miejsc pracy i zapewnienia godnej pracy, aby zapobiegać sytuacjom kryzysowym wynikającym z konfliktów i katastrof, umożliwić wyjście z sytuacji kryzysowej oraz budować pokój i odporność.

2. Do celów niniejszego zalecenia i zgodnie z terminologią uzgodnioną na poziomie międzynarodowym:

- a) termin "katastrofa" oznacza poważne zakłócenie funkcjonowania społeczności lub społeczeństwa, niezależnie od jego skali, spowodowane niebezpiecznymi zdarzeniami wiążącymi się z wystąpieniem narażenia, słabości i zmniejszenia potencjału, prowadzące do wystąpienia jednego lub większej liczby poniższych zdarzeń: ofiary wśród ludności, straty materialne, gospodarcze i środowiskowe oraz wpływ na środowisko naturalne oraz
- b) termin "odporność" oznacza zdolność systemu, społeczności lub społeczeństwa narażonego na zagrożenia do stawiania oporu skutkom zagrożenia i adaptacji do nich oraz ich absorbowania, przekształcania i pokonywania w szybki i skuteczny sposób, m.in. poprzez zachowanie i przywrócenie jego podstawowych struktur i funkcji poprzez zarządzanie ryzykiem.

3. Do celów niniejszego zalecenia termin "reagowanie kryzysowe" odnosi się do wszystkich środków dotyczących zatrudnienia i godnej pracy podjętych w odpowiedzi na sytuacje kryzysowe wynikające z konfliktów i katastrof.

4. Niniejsze zalecenie dotyczy wszystkich pracowników i osób poszukujących pracy oraz wszystkich pracodawców, we wszystkich sektorach gospodarki dotkniętych sytuacjami kryzysowymi wynikającymi z konfliktów i katastrof.

5. Zawarte w niniejszym zaleceniu odniesienia do podstawowych zasad i praw w pracy, bezpieczeństwa i zdrowia oraz warunków pracy mają zastosowanie również do pracowników zaangażowanych w reagowanie w sytuacjach kryzysowych, w tym w reagowanie natychmiastowe. Odniesienia zawarte w niniejszym zaleceniu do praw człowieka oraz bezpieczeństwa i higieny pracy mają zastosowanie również do osób pracujących w wolontariacie, uczestniczących w reagowaniu w sytuacjach kryzysowych.

6. Przepisy niniejszego zalecenia pozostają bez uszczerbku dla praw i obowiązków Członków, wynikających z prawa międzynarodowego, w szczególności międzynarodowego prawa humanitarnego, międzynarodowego prawa dotyczącego uchodźców i międzynarodowego prawa dotyczącego praw człowieka.

II. ZASADY PRZEWODNIE

7. Podejmując działania w zakresie zatrudnienia i zapewnienia godnej pracy w odpowiedzi na sytuacje kryzysowe wynikające z konfliktów i katastrof, a także mając na uwadze zapobieganie ich wystąpieniu, Członkowie powinni wziąć pod uwagę następujące kwestie:

- a) promowanie pełnego, produktywnego, swobodnie wybranego zatrudnienia oraz godnej pracy, które mają kluczowe znaczenie dla promowania pokoju, zapobiegania kryzysom, umożliwienia wyjścia z kryzysu i budowania odporności,
- b) potrzebę poszanowania, promowania i realizowania podstawowych zasad i praw w pracy, innych praw człowieka i innych odpowiednich międzynarodowych standardów pracy oraz uwzględnienia innych międzynarodowych instrumentów i dokumentów, mających zastosowanie zależnie od przypadku,
- c) znaczenie dobrego rządzenia i walki z korupcją i klientelizmem;
- d) konieczność przestrzegania krajowych przepisów i polityki oraz wykorzystania lokalnej wiedzy, potencjału i zasobów,
- e) charakter kryzysu i jego wpływ na zdolność rządów, w tym władz regionalnych i lokalnych, organizacji pracodawców i organizacji pracowników oraz innych instytucji krajowych i innych stosownych instytucji, do skutecznego reagowania, z wykorzystaniem niezbędnej międzynarodowej współpracy i pomocy, stosownie do potrzeb,
- f) potrzebę zwalczania dyskryminacji, uprzedzeń i nienawiści ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną lub jakiegokolwiek inne przyczyny,
- g) potrzebę poszanowania, promowania i realizacji równości szans i traktowania kobiet i mężczyzn bez jakiegokolwiek rodzaju dyskryminacji,
- h) konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na grupy ludności i osoby, które na skutek kryzysu znalazły się w szczególnie trudnej sytuacji, w tym, ale nie wyłącznie, dzieci, młodzież, osoby należące do mniejszości, ludy tubylcze i plemienne, osoby

z niepełnosprawnościami, osoby przesiedlone wewnątrz kraju, migranci, uchodźcy i inne osoby przymusowo przesiedlone na terytorium innego państwa,

- i) znaczenie rozpoznawania i monitorowania wszelkich negatywnych i niezamierzonych konsekwencji oraz unikania skutków ubocznych mających szkodliwy wpływ na jednostki, społeczności, środowisko i gospodarkę,
- j) potrzebę sprawiedliwego przejścia w kierunku gospodarki zrównoważonej pod względem środowiskowym, jako środka służącego trwałemu wzrostowi gospodarczemu i postępowi społecznemu,
- k) znaczenie dialogu społecznego,
- l) w miarę potrzeb, znaczenie pojednania narodowego,
- m) potrzebę międzynarodowej solidarności, podziału obciążeń i odpowiedzialności oraz współpracy zgodnie z prawem międzynarodowym oraz
- n) potrzebę ścisłej koordynacji i synergii między pomocą humanitarną a pomocą rozwojową, m.in. w celu promowania pełnego, produktywnego, swobodnie wybranego zatrudnienia i godnej pracy oraz szans na rozwój gospodarczy, unikając powielania wysiłków i mandatów.

III. STRATEGICZNE PODEJŚCIE

8. Członkowie powinni przyjąć wieloetapowe i wielotorowe podejście służące wdrożeniu spójnych i kompleksowych strategii na rzecz promowania pokoju, zapobiegania kryzysom, umożliwienia wyjścia z kryzysu i budowania odporności, które obejmują:

- a) stabilizację źródeł utrzymania i dochodów poprzez natychmiastowe środki ochrony socjalnej i zatrudnienia,
- b) wspieranie lokalnego ożywienia gospodarczego na rzecz zatrudnienia i godnej pracy oraz reintegracji społeczno-ekonomicznej,
- c) wspieranie trwałego i zrównoważonego zatrudnienia i godnej pracy, ochrony socjalnej i integracji społecznej, zrównoważonego rozwoju, tworzenia zrównoważonych przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw, przejścia z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej, sprawiedliwego przejścia w kierunku gospodarki zrównoważonej pod względem środowiskowym oraz dostępu do usług publicznych,
- d) zapewnienie konsultacji i zachęcanie organizacji pracodawców i pracowników do czynnego udziału w planowaniu, wdrażaniu i monitorowaniu środków na rzecz wyjścia z kryzysu i budowania odporności, uwzględniając, w miarę potrzeb, opinie odpowiednich organizacji społeczeństwa obywatelskiego,
- e) przeprowadzanie ocen wpływu krajowych programów odbudowy realizowanych poprzez publiczne i prywatne inwestycje w celu promowania pełnego, produktywnego, swobodnie wybranego zatrudnienia i godnej pracy dla wszystkich kobiet i mężczyzn, w szczególności dla osób młodych i osób z niepełnosprawnościami,
- f) zapewnianie pracodawcom wskazówek i wsparcia, aby umożliwić im podjęcie skutecznych działań w celu identyfikacji ryzyka związanego z naruszeniem praw człowieka i praw pracowniczych w ramach ich działalności lub w odniesieniu do produktów, usług lub operacji, z którymi mogą oni być bezpośrednio powiązani oraz

zapobiegania temu ryzyku i łagodzenia go oraz rozliczania się ze sposobu, w jaki radzą sobie z takim ryzykiem,

- g) stosowanie perspektywy płci we wszystkich działaniach związanych z zapobieganiem kryzysom i reagowaniem na nie, jak również w działaniach związanych z wdrażaniem, monitorowaniem i oceną,
- h) tworzenie ram gospodarczych, społecznych i prawnych na poziomie krajowym w celu wspierania trwałego pokoju i zrównoważonego rozwoju, przy jednoczesnym poszanowaniu praw w pracy,
- i) promowanie dialogu społecznego i zbiorowych negocjacji,
- j) budowanie lub przywracanie instytucji rynku pracy, w tym służb zatrudnienia, w celu stabilizacji i odbudowy,
- k) budowanie potencjału rządów, w tym władz regionalnych i lokalnych, a także organizacji pracodawców i pracowników oraz
- l) podejmowanie, w miarę potrzeb, środków na rzecz reintegracji społeczno-gospodarczej osób dotkniętych kryzysem, w szczególności tych, które wcześniej były związane z siłami i grupami zbrojnymi, m.in. poprzez programy szkoleniowe mające na celu zwiększenie ich szans na zatrudnienie.

9. Reakcja na kryzys w bezpośrednim następstwie konfliktu lub katastrofy powinna obejmować, w miarę potrzeb:

- a) skoordynowaną i inkluzywną ocenę potrzeb z wyraźnym uwzględnieniem perspektywy płci,
- b) niezwłoczną reakcję w celu zaspokojenia podstawowych potrzeb i świadczenia usług, w tym ochrony socjalnej, wsparcia w zakresie zapewnienia środków do życia, podjęcia natychmiastowych środków w celu zapewnienia możliwości zatrudnienia i możliwości uzyskiwania dochodów przez grupy społeczne i poszczególne osoby znajdujące się w szczególnie trudnym położeniu na skutek kryzysu,
- c) pomoc udzielaną w miarę możliwości przez władze publiczne przy wsparciu społeczności międzynarodowej i zaangażowaniu partnerów społecznych i, w miarę potrzeb, odpowiednich organizacji społeczeństwa obywatelskiego i stowarzyszeń lokalnych,
- d) bezpieczne i godne warunki pracy, w tym zapewnienie środków ochrony osobistej i pomocy medycznej dla wszystkich pracowników, w tym osób zaangażowanych w działania ratownicze i rehabilitacyjne oraz
- e) ponowne ustanowienie, w razie potrzeby, instytucji rządowych oraz organizacji pracodawców i pracowników, a także odpowiednich organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

IV. MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA I UZYSKIWANIA DOCHODÓW

10. Aby umożliwić odbudowę i budowanie odporności, Członkowie powinni przyjąć i wdrożyć kompleksową i zrównoważoną strategię na rzecz zatrudnienia, aby promować pełne, produktywne, swobodnie wybrane zatrudnienie i godną pracę dla kobiet i mężczyzn, uwzględniając Konwencję nr 122 dotyczącą polityki zatrudnienia z 1964 r. oraz wskazówki zawarte w odpowiednich rezolucjach Międzynarodowej Konferencji Pracy.

11. Członkowie, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, przyjmują środki o charakterze inkluzywnym w celu promowania pełnego, produktywnego, swobodnie wybranego zatrudnienia oraz godnej pracy oraz możliwości uzyskiwania dochodów poprzez, w miarę potrzeb:

- a) strategię i programy inwestycyjne sprzyjające tworzeniu miejsc pracy, w tym publiczne programy zatrudnienia,
- b) lokalne inicjatywy na rzecz ożywienia gospodarczego i rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem zapewnienia środków do życia zarówno na obszarach wiejskich, jak i miejskich,
- c) stworzenie lub przywrócenie sprzyjającego środowiska dla zrównoważonych przedsiębiorstw, w tym promowanie małych i średnich przedsiębiorstw, a także spółdzielni i innych inicjatyw z zakresu ekonomii społecznej, ze szczególnym naciskiem na inicjatywy ułatwiające dostęp do finansowania,
- d) wspieranie zrównoważonych przedsiębiorstw w celu zapewnienia ciągłości działalności w celu utrzymania i zwiększenia poziomu zatrudnienia oraz umożliwienia tworzenia nowych miejsc pracy i możliwości uzyskiwania dochodów,
- e) ułatwienie sprawiedliwego przejścia w kierunku gospodarki zrównoważonej pod względem środowiskowym jako środka zrównoważonego wzrostu gospodarczego i postępu społecznego oraz tworzenia nowych miejsc pracy i możliwości uzyskiwania dochodów,
- f) wspieranie ochrony socjalnej i zatrudnienia oraz poszanowanie, promowanie i realizowanie podstawowych zasad i praw w pracy osób pracujących w gospodarce nieformalnej oraz zachęcanie pracowników i jednostek gospodarczych funkcjonujących w szarej strefie do przechodzenia do gospodarki formalnej, z uwzględnieniem Zalecenia nr 204 dotyczącego przechodzenia z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej z 2015 r.,
- g) wspieranie sektora publicznego i promowanie partnerstw publiczno-prywatnych odpowiedzialnych społecznie, gospodarczo i środowiskowo oraz innych mechanizmów na rzecz rozwijania umiejętności i potencjału oraz tworzenia miejsc pracy,
- h) tworzenie zachęt dla wielonarodowych przedsiębiorstw do współpracy z przedsiębiorstwami krajowymi w celu tworzenia możliwości produktywnego, swobodnie wybranego zatrudnienia oraz godnej pracy oraz do dochowania należytej staranności w zakresie praw człowieka w celu zapewnienia poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych, z uwzględnieniem Trójstronnej Deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej oraz
- i) w miarę potrzeb, pomoc w zatrudnieniu osób, które wcześniej były powiązane z siłami lub grupami zbrojnymi.

12. W miarę potrzeb i zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, Członkowie powinni opracowywać i realizować aktywne polityki i programy dotyczące rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem grup zmarginalizowanych i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz grup ludności i poszczególnych osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na skutek wystąpienia kryzysu, w tym, między innymi, osób z niepełnosprawnościami, osób przesiedlonych wewnątrz kraju, migrantów i uchodźców,.

13. W odpowiedzi na sytuacje kryzysowe, Członkowie powinni dążyć do zapewnienia możliwości uzyskiwania dochodów, stabilnego zatrudnienia i godnej pracy dla młodych kobiet i mężczyzn, m.in. poprzez:

- a) zintegrowane programy dotyczące szkoleń, zatrudnienia i rynku pracy, dostosowane do sytuacji młodych ludzi rozpoczynających pracę oraz
- b) określone elementy dotyczące zatrudnienia młodych osób zawarte w programach rozbrojenia, demobilizacji i reintegracji, które obejmują poradnictwo psychospołeczne i inne interwencje mające na celu przeciwdziałanie zachowaniom społecznym i przemocy, w celu reintegracji osób rozpoczynających życie cywilne.

14. W przypadku kryzysu skutkującego dużą liczbą osób przesiedlonych wewnątrz kraju, Członkowie powinni:

- a) zapewniać środki do życia, szkolenie i zatrudnienie osobom przesiedlonym wewnątrz kraju w celu wspierania ich integracji społeczno-gospodarczej i integracji na rynku pracy,
- b) budować odporność i wzmacniać zdolność społeczności przyjmujących do promowania możliwości godnego zatrudnienia dla wszystkich, mając na uwadze zapewnienie utrzymania dostępności środków do życia i zatrudnienia dla lokalnych społeczności oraz wzmocnienie ich możliwości przyjmowania osób przesiedlonych wewnątrz kraju oraz
- c) ułatwiać dobrowolny powrót osób przesiedlonych wewnątrz kraju do ich miejsc pochodzenia i ich powrót na rynek pracy, gdy jest to możliwe.

V. PRAWA, RÓWNOŚĆ I NIEDYSKRIMINACJA

15. W odpowiedzi na dyskryminację wynikającą z konfliktów lub katastrof lub nasilającą się z tego powodu, a także podejmując działania na rzecz pokoju, zapobiegania kryzysom, umożliwienia odbudowy i budowania odporności, Członkowie powinni:

- a) szanować, promować i realizować równość szans i traktowania kobiet i mężczyzn bez jakiegokolwiek rodzaju dyskryminacji, z uwzględnieniem Konwencji nr 100 i Zalecenia nr 90 dotyczących jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r. oraz Konwencji nr 111 i Zalecenia nr 111 dotyczących dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.,
- b) poświęcać szczególną uwagę gospodarstwom domowym prowadzonym przez jedną osobę, w szczególności gdy prowadzą je dzieci, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami lub osoby starsze,
- c) podejmować działania w celu zapewnienia, by kobiety, które były zatrudnione w czasie kryzysu i podejmowały się wykonywania szerszego zakresu obowiązków, nie były zastępowane wbrew ich woli przez powracających pracowników płci męskiej,
- d) podejmować działania w celu zapewnienia kobietom prawa do skutecznego i znaczącego udziału w procesach decyzyjnych w kontekście odbudowy i budowania odporności, oraz by ich potrzeby i interesy były traktowane priorytetowo w strategiach i reakcjach, a także w celu promowania i ochrony praw człowieka w odniesieniu do kobiet i dziewcząt,

- e) zapobiegać wszelkim formom przemocy na tle płciowym, w tym gwałtom, wykorzystywaniu seksualnemu i nękanii oraz karać sprawców takich czynów, jak również chronić i wspierać ich ofiary,
- f) poświęcać szczególną uwagę stworzeniu lub przywróceniu warunków stabilności i rozwoju społeczno-gospodarczego grupom ludności, które zostały szczególnie dotknięte przez kryzys, w tym między innymi osobom należącym do mniejszości, ludom tubylczym i plemiennym, osobom przesiedlonym wewnątrz kraju, osobom z niepełnosprawnościami, migrantom i uchodźcom, uwzględniając Konwencję nr 111 i Zalecenie nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r, a także inne odpowiednie międzynarodowe standardy pracy i inne międzynarodowe instrumenty i dokumenty, stosownie do przypadku,
- g) zapewnić konsultacje z osobami należącymi do mniejszości oraz z ludami tubylczymi i plemiennymi, w szczególności za pośrednictwem ich reprezentatywnych instytucji, tam gdzie one istnieją, oraz zapewnić ich bezpośrednie uczestnictwo w procesie podejmowania decyzji, zwłaszcza w przypadku gdy terytoria zamieszkałe lub wykorzystywane przez ludy tubylcze i plemienne oraz ich środowisko zostały dotknięte kryzysem oraz objęte związanymi z nim działaniami na rzecz odbudowy i stabilizacji,
- h) zapewnić, w konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, by osoby z niepełnosprawnościami, w tym osoby, których niepełnosprawność jest konsekwencją konfliktu lub katastrofy, miały zapewnioną możliwość rehabilitacji, edukacji, specjalistycznego poradnictwa zawodowego, szkoleń i przekwalifikowania oraz zatrudnienia, z uwzględnieniem odpowiednich międzynarodowych standardów pracy i innych międzynarodowych instrumentów i dokumentów oraz
- i) zapewnić poszanowanie praw człowieka w odniesieniu do wszystkich migrantów i członków ich rodzin przebywających w kraju dotkniętym kryzysem, na zasadach równości z prawami ludności danego kraju, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów krajowych, a także odpowiednich międzynarodowych standardów pracy i innych międzynarodowych instrumentów i dokumentów, stosownie do przypadku.

16. Zwalczając pracę dzieci spowodowaną lub nasiloną przez konflikty lub katastrofy, Członkowie powinni:

- a) podejmować wszelkie niezbędne środki w celu zapobiegania, wykrywania i eliminowania pracy dzieci w odpowiedzi na sytuacje kryzysowe, uwzględniając Konwencję nr 138 i Zalecenie nr 146 dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.,
- b) podejmować pilne działania mające na celu zapobieganie, wykrywanie i eliminację najgorszych form pracy dzieci, w tym handlu dziećmi i rekrutacji dzieci do ich wykorzystania w konfliktach zbrojnych, uwzględniając Konwencję nr 182 i Zalecenie nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.,
- c) zapewniać programy rehabilitacji, integracji społecznej i szkoleń dla dzieci i młodych osób, które wcześniej były powiązane z siłami i grupami zbrojnymi, aby pomóc im w przystosowaniu się do życia jako osoby cywilne oraz

- d) zapewnić ochronę socjalną dla dzieci, na przykład poprzez zapewnienie środków pieniężnych lub transferów rzeczowych.

17. Zwalczając pracę przymusową lub obowiązkową, spowodowaną lub nasiloną przez konflikty lub katastrofy, Członkowie powinni podjąć natychmiastowe działania w celu zapobiegania, wykrywania i eliminowania wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, w tym handlu ludźmi do celów pracy przymusowej lub obowiązkowej, z uwzględnieniem Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. oraz Protokołu z 2014 r. do Konwencji nr 29, Konwencji nr 105 dotyczącej zniesienia pracy przymusowej z 1957 r. oraz Zalecenia nr 203 dotyczącego środków uzupełniających na rzecz skutecznej likwidacji pracy przymusowej z 2014 r.

VI. EDUKACJA, KSZTAŁCENIE ZAWODOWE I PORADNICTWO ZAWODOWE

18. Zapobiegając sytuacjom kryzysowym i reagując na nie, oraz działając w oparciu o zasadę równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców, Członkowie powinni zapewnić:

- a) niezakłócone świadczenie edukacji lub jej możliwie najszybsze przywrócenie, oraz możliwości korzystania przez dzieci, w tym dzieci przesiedlone wewnątrz kraju, będące migrantami lub uchodźcami, z bezpłatnej, wysokiej jakości edukacji publicznej, m.in. z wykorzystaniem pomocy międzynarodowej, zgodnie ze stosownym prawem międzynarodowym i bez jakiegokolwiek rodzaju dyskryminacji, podczas wszystkich etapów kryzysu i odbudowy oraz
- b) dostępność dla dzieci i młodzieży programów drugiej szansy, które odpowiadają na główne potrzeby wynikające z wszelkich przerw w ich edukacji i szkoleniu.

19. Zapobiegając sytuacjom kryzysowym i reagując na nie, Członkowie powinni, w miarę potrzeb:

- a) opracować lub dostosować krajowy program kształcenia, szkolenia, przekwalifikowania i poradnictwa zawodowego, na podstawie którego prowadzona będzie ocena potrzeb pojawiających się w zakresie umiejętności potrzebnych w odbudowie i zostaną podjęte działania w celu sprostania tym potrzebom, w konsultacji z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi oraz organizacjami pracodawców i pracowników, przy pełnym zaangażowaniu wszystkich stosownych podmiotów publicznych i prywatnych,
- b) dostosować programy nauczania i szkolić nauczycieli i instruktorów w celu promowania:
 - i. pokojowego współistnienia i pojednania na rzecz budowania pokoju i budowania odporności oraz
 - ii. edukacji w zakresie ryzyka związanego z katastrofami, jego ograniczania i świadomości oraz zarządzania nim w celu odbudowy i budowania odporności,
- c) koordynować edukację, szkolenia i usługi w zakresie przekwalifikowania zawodowego na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, w tym szkolnictwo wyższe, staże, szkolenia zawodowe i szkolenia w zakresie przedsiębiorczości, a także umożliwiać

- kobietom i mężczyznom, których kształcenie i szkolenie zostało uniemożliwione lub przerwane, rozpoczęcie lub wznowienie oraz ukończenie edukacji i szkolenia,
- d) rozszerzyć i dostosować programy szkoleń i przekwalifikowania zawodowego w celu zaspokojenia potrzeb wszystkich osób, których zatrudnienie zostało przerwane oraz
 - e) poświęcać szczególną uwagę szkoleniom i wzmocnieniu pozycji ekonomicznej dotkniętej ludności, w tym na obszarach wiejskich i w gospodarce nieformalnej.

20. Członkowie powinni zapewnić kobietom i dziewczętom dostęp do wszelkich programów edukacyjnych i szkoleniowych opracowanych w celu odbudowy i budowania odporności, w oparciu o zasadę równych szans i równego traktowania.

VII. OCHRONA SOCJALNA

21. W odpowiedzi na sytuacje kryzysowe, Członkowie powinni, tak szybko jak to możliwe:

- a) dążyć do zapewnienia podstawowych stałych dochodów, w szczególności osobom, których miejsca pracy lub źródła utrzymania ucierpiały na skutek kryzysu,
- b) opracować, przywrócić lub wzmacniać kompleksowe systemy zabezpieczenia społecznego i inne mechanizmy ochrony socjalnej, z uwzględnieniem ustawodawstwa krajowego i umów międzynarodowych oraz
- c) dążyć do zapewnienia skutecznego dostępu do podstawowej opieki zdrowotnej i innych podstawowych świadczeń socjalnych, w szczególności grupom ludności i osobom, które na skutek kryzysu znalazły się w szczególnie trudnej sytuacji.

22. Aby zapobiegać sytuacjom kryzysowym, umożliwić odbudowę i zwiększać odporność, Członkowie powinni ustanowić, przywrócić lub utrzymać minimalny zakres ochrony socjalnej, oraz dążyć do wyeliminowania luk jeśli chodzi o zasięg ochrony, uwzględniając Konwencję nr 102 dotyczącą minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r., Zalecenie nr 202 dotyczące krajowego minimalnego zakresu ochrony socjalnej z 2012 r. oraz inne stosowne międzynarodowe standardy pracy.

VIII. PRAWO PRACY, ADMINISTRACJA PRACY I INFORMACJE NA TEMAT RYNKU PRACY

23. W procesie wychodzenia z sytuacji kryzysowych Członkowie powinni, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników:

- a) dokonać przeglądu, ustanowić, przywrócić lub wzmocnić ustawodawstwo dotyczące pracy, jeśli jest to konieczne, w tym przepisy dotyczące ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z Deklaracją MOP dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy oraz jej działaniami następczymi z 1998 r. i obowiązującymi międzynarodowymi standardami pracy,
- b) zagwarantować, aby ustawodawstwo dotyczące pracy wspierało generowanie produktywnego, swobodnie wybranego zatrudnienia oraz możliwości godnej pracy,
- c) ustanowić, przywrócić lub wzmocnić, w miarę potrzeb, system administracji pracy, w tym inspekcję pracy i inne właściwe instytucje, uwzględniając Konwencję nr 81 dotyczącą inspekcji pracy z 1947 r., a także system rokowań zbiorowych i zbiorowych układów pracy, z uwzględnieniem Konwencji nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.,

- d) ustanowić, przywrócić lub wzmocnić, w miarę potrzeby, systemy gromadzenia i analizy informacji na temat rynku pracy, koncentrując się w szczególności na grupach ludności najbardziej dotkniętych przez kryzys,
- e) ustanowić, przywrócić lub wzmocnić publiczne służby zatrudnienia, w tym służby zapewniające zatrudnienie szczególnym grupom osób poszukujących pracy po wystąpieniu sytuacji kryzysowej,
- f) uregulować działalność prywatnych biur pośrednictwa pracy, uwzględniając Konwencję nr 181 dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r. oraz
- g) promować synergie między wszystkimi podmiotami działającymi na rynku pracy, aby umożliwić społecznościom lokalnym uzyskanie maksymalnych korzyści z możliwości zatrudnienia generowanych przez inwestycje związane ze wspieraniem pokoju i odbudowy.

IX. DIALOG SPOŁECZNY ORAZ ROLA ORGANIZACJI PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

24. W odpowiedzi na sytuacje kryzysowe, Członkowie powinni, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników:

- a) zagwarantować, że wszystkie środki przewidziane w niniejszym Zaleceniu są opracowywane lub promowane w drodze dialogu społecznego z uwzględnieniem kwestii płci, biorąc pod uwagę Konwencję nr 144 dotyczącą trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r.,
- b) stworzyć sprzyjające warunki dla ustanowienia, przywrócenia lub wzmocnienia organizacji pracodawców i pracowników oraz
- c) w miarę potrzeb, zachęcać do ścisłej współpracy z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

25. Członkowie powinni uznać zasadniczą rolę organizacji pracodawców i pracowników w reagowaniu na sytuacje kryzysowe, uwzględniając Konwencję nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencję nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r., a w szczególności:

- a) wspomagać zrównoważone przedsiębiorstwa, w szczególności małe i średnie przedsiębiorstwa, w podjęciu planowania ciągłości działalności w celu wychodzenia z kryzysu poprzez szkolenia, doradztwo i wsparcie materialne, oraz ułatwiać dostęp do finansowania,
- b) pomagać pracownikom, w szczególności tym, którzy na skutek kryzysu znaleźli się w trudnej sytuacji, w wyjściu z takiej sytuacji przy wykorzystaniu szkoleń, doradztwa i wsparcia materialnego oraz
- c) podejmować działania, aby osiągnąć wyżej wymienione cele w drodze rokowań zbiorowych oraz stosując inne metody dialogu społecznego.

X. MIGRANCI DOTKNIĘCI SYTUACJAMI KRYZYSOWYMI

26. Uwzględniając potrzebę poświęcenia szczególnej uwagi migrantom, zwłaszcza migrującym pracownikom, którzy na skutek kryzysu znaleźli się w szczególnie trudnej sytuacji, Członkowie

powinni podjąć środki, zgodnie z prawem krajowym i obowiązującym prawem międzynarodowym, w celu:

- a) wyeliminowania pracy przymusowej i obowiązkowej, w tym handlu ludźmi,
- b) wspierania, w miarę potrzeb, integracji migrantów ze społeczeństwami przyjmującymi poprzez umożliwienie im dostępu do rynku pracy - w tym możliwości działalności na własny rachunek i możliwości uzyskiwania dochodów - oraz dzięki godnej pracy,
- c) ochrony pracowników migrujących, w tym pracowników z niepewnym statusem zatrudnienia, pracowników migrujących-kobiety, młodych pracowników migrujących i pracowników migrujących z niepełnosprawnościami, we wszystkich sektorach, i dążenia do zapewnienia im praw pracowniczych i bezpiecznego środowiska,
- d) należytego uwzględnienia pracowników migrujących i ich rodzin w kształtowaniu polityki zatrudnienia i programów reagowania na konflikty i katastrofy, w miarę potrzeby oraz
- e) ułatwienia migrantom i ich rodzinom dobrowolnego powrotu z zapewnieniem bezpieczeństwa i godności.

27. Zgodnie ze wskazówkami zawartymi w częściach V, VIII i IX, Członkowie powinni wspierać równość szans i traktowanie wszystkich pracowników migrujących z uwzględnieniem podstawowych zasad i praw w pracy, oraz objęcie ich odpowiednimi krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, a także w szczególności:

- a) pouczać migrantów o ich prawach pracowniczych i ochronie w pracy, w tym poprzez dostarczanie im informacji o prawach i obowiązkach pracowników oraz środkach odwoławczych z tytułu ich naruszenia, w zrozumiałym dla nich języku,
- b) umożliwić migrantom uczestnictwo w reprezentatywnych organizacjach pracodawców i pracowników,
- c) przyjąć środki i wspierać kampanie zwalczające dyskryminację i ksenofobię w miejscu pracy oraz podkreślać pozytywny wkład migrantów, przy aktywnym zaangażowaniu organizacji pracodawców i pracowników oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego oraz
- d) prowadzić konsultacje z organizacjami pracodawców i pracowników oraz, w miarę potrzeb, z innymi odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, w zakresie zatrudniania migrantów oraz angażować je w tym zakresie.

XI. UCHODźCY I OSOBY POWRACAJĄCE

Dostęp uchodźców do rynków pracy

28. Wszelkie środki podejmowane na mocy niniejszej części, w przypadku napływu uchodźców, są uzależnione od:

- a) uwarunkowań krajowych i regionalnych, uwzględniając obowiązujące prawo międzynarodowe, podstawowe zasady i prawa w pracy, jak również ustawodawstwo krajowe oraz
- b) wyzwań i ograniczeń Członków w zakresie ich zasobów i zdolności do skutecznego reagowania, uwzględniając potrzeby i priorytety wyrażane przez najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników.

29. Członkowie powinni uznać zasadnicze znaczenie sprawiedliwego podziału obciążeń i odpowiedzialności. Powinni oni wzmocnić międzynarodową współpracę i solidarność w celu zapewnienia przewidywalnej, zrównoważonej i adekwatnej pomocy humanitarnej i rozwojowej, aby wesprzeć najsłabiej rozwinięte i rozwijające się kraje przyjmujące dużą liczbę uchodźców, w tym pod względem wpływu na ich rynki pracy i zapewnienia ich dalszego rozwoju.

30. Członkowie powinni podjąć odpowiednie środki, aby:

- a) wspierać samodzielność poprzez zwiększanie szans uchodźców na dostęp do źródeł utrzymania i rynków pracy, unikając dyskryminacji wśród uchodźców oraz w sposób, który wspiera także społeczności przyjmujące oraz
- b) opracować politykę krajową i krajowe plany działania przy udziale właściwych organów odpowiedzialnych za zatrudnienie i siłę roboczą, w konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, w celu zapewnienia ochrony uchodźców na rynku pracy, także w zakresie dostępu do godnej pracy i możliwości zdobycia środków do życia.

31. Członkowie powinni gromadzić wiarygodne informacje, aby ocenić wpływ uchodźców na rynki pracy i potrzeby obecnej siły roboczej oraz pracodawców, w celu zoptymalizowania wykorzystania umiejętności i kapitału ludzkiego reprezentowanego przez uchodźców.

32. Członkowie powinni budować odporność i wzmacniać potencjał społeczności przyjmujących poprzez inwestowanie w lokalne gospodarki i wspieranie pełnego, produktywnego i swobodnie wybranego zatrudnienia oraz godnej pracy, a także rozwoju umiejętności miejscowej ludności.

33. Zgodnie ze wskazówkami zawartymi w częściach IV, VI i VII, Członkowie powinni uwzględniać uchodźców, w miarę potrzeb, w działaniach podejmowanych w odniesieniu do zatrudnienia, szkoleń i dostępu do rynku pracy, a w szczególności:

- a) promować ich dostęp do szkoleń technicznych i zawodowych, w szczególności poprzez MOP i programy stosownych interesariuszy, w celu zwiększenia ich umiejętności i umożliwienia im dalszego przekwalifikowania zawodowego, biorąc pod uwagę ewentualną dobrowolną repatriację,
- b) wspierać ich dostęp do możliwości uzyskania formalnego zatrudnienia, programów generowania dochodów i programów przedsiębiorczości, poprzez zapewnienie im szkoleń zawodowych i wskazówek, pomocy w zakresie pośrednictwa pracy oraz możliwości uzyskania pozwolenia na pracę, w zależności od potrzeb, zapobiegając tym samym rozwojowi szarej strefy na rynkach pracy w społecznościach przyjmujących,
- c) ułatwiać uznawanie, certyfikację, akredytację i korzystanie z umiejętności i kwalifikacji uchodźców za pomocą odpowiednich mechanizmów, oraz zapewniać dostęp do zindywidualizowanych szkoleń i możliwości przekwalifikowania zawodowego, w tym intensywnych szkoleń językowych,
- d) zwiększać możliwości publicznych służb zatrudnienia i poprawić współpracę z innymi usługodawcami, w tym z prywatnymi biurami pośrednictwa pracy, w celu wspierania dostępu uchodźców do rynku pracy,

- e) podejmować szczególne wysiłki w celu wsparcia wprowadzenia na rynek pracy kobiet-uchodźców, młodych osób i innych osób znajdujących się w trudnej sytuacji oraz
- f) ułatwiać, w miarę potrzeb, przenoszenie uprawnień do świadczeń związanych z pracą i świadczeń z zabezpieczenia społecznego, w tym emerytur, zgodnie z krajowym ustawodawstwem państwa przyjmującego.

34. Zgodnie ze wskazówkami zawartymi w częściach V, VIII i IX, Członkowie powinni wspierać równość szans i jednakowe traktowanie uchodźców w odniesieniu do podstawowych zasad i praw w pracy, oraz objęcie ich odpowiednimi krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, a także, w szczególności:

- a) pouczać uchodźców o ich prawach pracowniczych i ochronie w pracy, w tym poprzez dostarczanie im informacji o prawach i obowiązkach pracowników oraz środkach odwoławczych z tytułu ich naruszenia, w zrozumiałym dla nich języku,
- b) umożliwić uchodźcom uczestnictwo w reprezentatywnych organizacjach pracodawców i pracowników oraz
- c) podjąć stosowne środki, w tym środki prawne i kampanie zwalczające dyskryminację i ksenofobię w miejscu pracy oraz podkreślać pozytywny wkład migrantów, przy aktywnym zaangażowaniu organizacji pracodawców i pracowników oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

35. Członkowie powinni konsultować się z organizacjami pracodawców i pracowników oraz innymi odpowiednimi interesariuszami w odniesieniu do dostępu uchodźców do rynków pracy oraz angażować je w tym zakresie.

36. Członkowie powinni wspierać państwa przyjmujące w zwiększaniu ich potencjału i odporności, m.in. z wykorzystaniem pomocy rozwojowej, w tym poprzez inwestowanie w społeczności lokalne.

Dobrowolna repatriacja i reintegracja osób powracających

37. Gdy sytuacja w zakresie bezpieczeństwa w kraju pochodzenia uchodźców ulegnie wystarczającej poprawie, Członkowie powinni podjąć współpracę w celu ułatwienia dobrowolnej repatriacji uchodźców zapewniając im bezpieczeństwo i godność, oraz by wspierać ich reintegrację na rynku pracy, m.in. z pomocą organizacji międzynarodowych.

38. Członkowie powinni współpracować z MOP i odpowiednimi interesariuszami w celu opracowania specjalnych programów dla osób powracających, aby ułatwić ich szkolenie zawodowe i reintegrację na rynku pracy.

39. Członkowie powinni współpracować, m.in. korzystając z pomocy odpowiednich organizacji międzynarodowych, w celu wsparcia integracji społeczno-gospodarczej osób powracających w ich krajach pochodzenia, wykorzystując stosowne środki określone w częściach IV-IX, w sposób wspierający gospodarczy i społeczny rozwój lokalnych społeczności.

40. Kierując się zasadą podziału obciążeń i odpowiedzialności, Członkowie powinni wspierać kraje pochodzenia w celu wzmocnienia ich potencjału i zwiększenia odporności, m.in. z wykorzystaniem pomocy rozwojowej, poprzez inwestowanie w społeczności lokalne,

z którymi reintegrują się powracający, oraz wspierając pełne, produktywne, swobodnie wybrane zatrudnienie i godną pracę.

XII. ZAPOBIEGANIE SYTUACJOM KRYZYSOWYM, ŁAGODZENIE ICH NIEKORZYSTNYCH SKUTKÓW I GOTOWOŚĆ NA WYSTĄPIENIE TAKICH SYTUACJI

41. Członkowie powinni podejmować środki, w szczególności w krajach, w których istnieje przewidywalne ryzyko konfliktu lub katastrofy, mające na celu budowanie odporności, w konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników oraz innymi interesariuszami, aby zapobiegać kryzysom, zmniejszać ryzyko ich wystąpienia i przygotować się na ich nadejście, w sposób który wspiera rozwój gospodarczy i społeczny oraz godną pracę, poprzez działania takie jak:

- a) identyfikacja ryzyka oraz ocena zagrożeń i narażenia kapitału ludzkiego, fizycznego, ekonomicznego, środowiskowego, instytucjonalnego i społecznego na poziomie lokalnym, krajowym i regionalnym,
- b) zarządzanie ryzykiem, w tym planowanie ewentualnościowe, wczesne ostrzeżenie, zmniejszanie ryzyka i gotowość na reagowanie w sytuacjach kryzysowych,
- c) zapobieganie niekorzystnym skutkom i ich łagodzenie, m.in. poprzez zarządzanie ciągłością działalności gospodarczej zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, z uwzględnieniem Trójstronnej Deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej oraz Deklaracji MOP dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz działań następczych z 1998 r.

XIII. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

42. Przygotowując się na wystąpienie sytuacji kryzysowych i reagując na nie, Członkowie powinni wzmocnić współpracę i podejmować odpowiednie kroki w drodze porozumień dwustronnych lub wielostronnych, wykorzystując w tym celu m.in. system Narodów Zjednoczonych, międzynarodowe instytucje finansowe i inne regionalne lub międzynarodowe mechanizmy skoordynowanego reagowania. Członkowie powinni w pełni wykorzystywać istniejące porozumienia, ustanowione instytucje i mechanizmy, a także wzmocniać je, w miarę potrzeb.

43. Reakcje w sytuacjach kryzysowych, w tym wsparcie ze strony organizacji regionalnych i międzynarodowych, powinny koncentrować się na zatrudnieniu, godnej pracy i zrównoważonych przedsiębiorstwach, i powinny być zgodne z obowiązującymi międzynarodowymi standardami pracy.

44. Członkowie powinni prowadzić współpracę na rzecz wsparcia pomocy rozwojowej oraz inwestycji sektora publicznego i prywatnego w reagowanie na sytuacje kryzysowe w celu tworzenia godnych i produktywnych miejsc pracy oraz rozwoju przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

45. Organizacje międzynarodowe powinny wzmocnić współpracę i spójność swoich reakcji w sytuacjach kryzysowych w ramach swojego mandatu, w pełni wykorzystując odpowiednie ramy i porozumienia w zakresie polityki międzynarodowej.

46. MOP powinna odgrywać wiodącą rolę we wspieraniu Członków w reagowaniu na sytuacje kryzysowe w oparciu o zatrudnienie i godną pracę, koncentrując się jednocześnie na wspieraniu zatrudnienia, integracji na rynku pracy lub dostępu do niego, w zależności od sytuacji, dostępie do rozwoju potencjału i rozwoju instytucjonalnego, w ścisłej współpracy z władzami regionalnymi i instytucjami międzynarodowymi.

47. Członkowie powinni zacieśnić współpracę międzynarodową, m.in. poprzez dobrowolną i systematyczną wymianę informacji, wiedzy, dobrych praktyk i technologii na rzecz promowania pokoju, zapobiegania kryzysom i ich łagodzenia, umożliwienia odbudowy i budowania odporności.

48. Należy zapewnić ścisłą koordynację i komplementarność reakcji w sytuacjach kryzysowych, w szczególności między pomocą humanitarną i pomocą rozwojową, w celu promowania pełnego, produktywnego, dobrowolnie wybranego zatrudnienia i godnej pracy na rzecz pokoju i odporności.

XIV. POSTANOWIENIE KOŃCOWE

49. Niniejsze zalecenie zastępuje Zalecenie nr 71 dotyczące zatrudnienia w okresie przechodzenia od wojny do pokoju z 1944 r.

Powyższy tekst jest autentycznym tekstem Zalecenia przyjętego należycie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy podczas 106 sesji, która odbyła się w Genewie i została ogłoszona za zamkniętą dnia 16 czerwca 2016 r.

Na dowód czego złożyliśmy nasze podpisy dnia 16 czerwca 2016 r.

Przewodniczący Konferencji

LUIS ERNESTO CARMES

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