



SENÁT

PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY

11. funkční období

323

Vládní návrh,
kterým se předkládá Parlamentu České republiky
k informaci Doporučení Mezinárodní organizace práce
č. 205 o zaměstnanosti a důstojné práci pro mír
a odolnost, přijaté na 106. zasedání Mezinárodní
konference práce v roce 2017 spolu
se stanoviskem vlády k němu



2018

N á v r h u s n e s e n í

Senátu Parlamentu České republiky

Senát

bere na vědomí

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 205 o zaměstnanosti a důstojné práci pro mír a odolnost, přijaté na 106. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 2017, spolu se stanoviskem vlády k němu.

PŘEDKLÁDACÍ ZPRÁVA

Mezinárodní organizace práce (dále jen "MOP") je mezinárodní vládní organizace založená v roce 1919. Nejvyšším orgánem MOP je Generální konference zástupců členských států – nazývaná také **Mezinárodní konferencí práce** (dále jen "MKP"), která se schází pravidelně jednou ročně zpravidla v Ženevě, sídle MOP.

Mezi hlavní činnosti MOP patří tvorba mezinárodních pracovních a sociálních norem, které jsou přijímány buď ve formě úmluvy (Convention), jež se po ratifikaci členským státem stává pro tento stát mezinárodněprávním závazkem, nebo/a ve formě doporučení (Recommendation), které se neratifikuje a obsahuje nezávazné standardy zpravidla doplňující některou z úmluv.

Na základě článku 19 Ústavy MOP jsou vlády členských států povinny předložit takovéto nově přijaté instrumenty kompetentním orgánům svého státu k informaci nebo k posouzení možnosti ratifikace a vnitrostátního provádění. Těmito orgány se zpravidla rozumí zákonodárné sbory členských států MOP.

Ke splnění této povinnosti vyplývající z členství v MOP se Parlamentu ČR pro informaci předkládá **Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 205 o zaměstnanosti a důstojné práci pro mír a odolnost** (dále jen „Doporučení“), které bylo schváleno na 106. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 2017.

Toto Doporučení bylo přijato za účelem nahrazení staršího Doporučení č. 71 z roku 1944 k zaměstnanosti (o přechodu od války k míru). Nové Doporučení rozšiřuje původní věcný záběr z poválečné obnovy na podporu pracovníků a jejich rodin, jakož i zaměstnavatelů, jak v situacích po ozbrojených konfliktech, tak i po živelních pohromách. Zaměřuje se na potřebu příjmové stabilizace skrze bezprostřední prostředky sociální ochrany a opáření na poli zaměstnanosti. Klíčová je obnova místní ekonomiky a podpora zaměstnanosti v souladu se základními principy zákazu nucené a dětské práce a nediskriminace v kontextu sociálního dialogu.

Jedním z významných sdělení nového Doporučení je potřeba předcházet krizím a posilovat odolnost společnosti vůči konfliktům a katastrofám budováním a podporou připravenosti a akceschopnosti veřejné správy, environmentálně udržitelné ekonomiky, sociálního dialogu, právního státu a občanské společnosti. Další části nového Doporučení obsahují podrobnější vodítka mj. pro oblasti sociální ochrany, služeb zaměstnanosti, prevence, mezinárodní spolupráce jakož i pro situaci migrantů a uprchlíků.

Doporučení, shrnující a kodifikující aktuální shodu tripartitních partnerů (zástupců vlád, zaměstnavatelů a pracovníků), **není mezinárodní smlouvou, nepodléhá ratifikaci a nevyplývají z něj žádné mezinárodněprávní závazky**. Vzhledem k svému doporučujícímu charakteru neobsahuje povinnosti, jež by mohly mít dopad na veřejné rozpočty či podnikatelské prostředí. Doporučení vyzývá k tomu, aby bylo v rámci ochrany zvláště ohrožených skupin přihlíženo ke specifickému postavení žen.

Obsah Doporučení

I. Cíle a rozsah

Základním východiskem, na němž byla příprava nového Doporučení založena, byl význam společenské soudržnosti nejen pro překonávání negativních následků přírodních katastrof a společenských krizí vnitřních i vnějších, ale také jako prevence např. občanských nepokojů. Vzhledem k významné roli, jakou v této oblasti sehrává pracovníě-sociální problematika, si tak Doporučení klade za cíl poskytnout členským státům MOP vodítka pro podporu plné a produktivní zaměstnanosti na základě principů důstojné práce, jakož i zahrnutí sociální podpory do plánování a realizace okamžité podpory obyvatelstva postiženého konfliktem či katastrofou. Jsou definovány základní pojmy katastrofa, odolnost, a reakce na krize. Je zdůrazněno, že Doporučení platí pro všechny pracovníky a uchazeče o zaměstnání a pro všechny zaměstnavatele ve všech hospodářských odvětvích postižených krizovými situacemi.

II. Základní zásady

Při přijímání opatření týkajících se zaměstnanosti a důstojné práce v reakci na krizové situace vyplývající z konfliktů a katastrof a za účelem prevence by členské státy měly vzít v úvahu význam důstojné práce pro mír a předcházení krizím, respektovat lidská práva, včetně požadavku nediskriminace, a věnovat zvláštní pozornost zvláště zranitelným skupinám populace a negativním externalitám přijatých opatření. Zdůrazňuje se i význam ekologicky udržitelného hospodářství a sociálního dialogu a připomíná se potřeba mezinárodní spolupráce a koordinace v oblasti humanitární a rozvojové pomoci.

Vnitrostátní postupy při řešení krizových situací a úprava sociální ochrany a zaměstnanosti vyhovují zásadám uvedeným v této části Doporučení.

III. Strategický přístup

V rámci strategického přístupu k podpoře míru, budování odolnosti, předcházení krizím, a k postkrizové obnově se doporučuje zejména vyvinout úsilí k příjmové stabilitě, podpoře hospodářského růstu a udržitelné zaměstnanosti (včetně budování institucí trhu práce), zajistit základní práva pracovníků, podporovat sociální dialog a vyhodnocovat efektivitu přijatých opatření.

Bezprostřední krizová odezva má zahrnovat koordinované a inkluzivní vyhodnocení potřeb, zajištění uspokojování základních potřeb a poskytování služeb, včetně sociální ochrany, podpory živobytí, okamžitých opatření v oblasti zaměstnanosti a příležitostí k vytváření příjmů pro skupiny obyvatelstva a jednotlivce, kteří byli v důsledku krize obzvláště zranitelní. Pamatováno by mělo být i na dostatečnou vybavenost osob podílejících se na záchranných pracích osobními ochrannými prostředky.

Česká republika jako hospodářsky vyspělý stát s rozvinutými sociálními systémy dlouhodobě naplňuje doporučení směřující k **posilování společenské odolnosti** (právní úprava podnikání, institucí trhu práce, pracovního práva vč. ochrany mzdy, sdružování zaměstnavatelů a pracovníků a kolektivního dialogu).

Základními relevantními právními předpisy pro oblast **krizového řízení** jsou ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, upravující nouzový stav a stav ohrožení státu, a především zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení, zákon č. 320/2015 Sb., o hasičském záchranném sboru, či zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, jakož i související podzákoné předpisy (zejm. nařízení vlády č. 462/2000 Sb.).

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení, obsahuje úpravu úkolů jednotlivých složek veřejné správy (ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy, krajů, obcí, policie a hasičů), a jejich spolupráce. Stanoví povinnosti v oblasti připravenosti na řešení krizových situací v jejich působnosti, zejména pak zřizování pracovišť krizového řízení a krizových štábů, resp. zpracování krizových plánů jakožto základních plánovacích dokumentů obsahujících souhrn krizových opatření a postupů k řešení krizových situací.

Hlavním koordinačním orgánem v přípravě na krizové stavy je Ministerstvo vnitra. Ve smyslu Doporučení hraje významnou roli i Ministerstvo práce a sociálních věcí, zejm. při pomoci lidem řešit sociální a pracovněprávní důsledky, která s případnou krizovou událostí souvisí. Krizový štáb MPSV v této souvislosti zejména shromažďuje a analyzuje informace o vývoji krizové situace a o stavu realizace opatření přijímaných správními úřady a orgány územní samosprávy, navrhuje a připravuje realizaci opatření na základě požadavků Ústředního krizového štábu, Bezpečnostní rady státu a rozhodnutí vlády, připravuje návrhy opatření MPSV k řešení krizové situace vyžadující schválení Bezpečnostní radou státu, vládou nebo Parlamentem České republiky, posuzuje, projednává a operativně koordinuje opatření k řešení krizové situace v resortu práce a sociálních věcí, navrhovaná odbornými útvary ministerstva a přímo řízenými organizačními složkami státu, a zabezpečuje kontrolu jejich plnění, upřesňuje požadavky na zabezpečení činností, které spadají do působnosti resortu, ale jejichž výkon je zajišťován v součinnosti nebo jiným subjektem, či zabezpečuje součinnost s ostatními orgány krizového řízení, včetně územních orgánů a mezinárodních organizací, ke koordinaci opatření v působnosti resortu.

V oblasti zaměstnanosti vypracovávají plány krizové připravenosti krajské pobočky Úřadu práce ČR, které plní v souladu s ustanovením § 4 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů, úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti a státní sociální podpory, které vyžadují připravenost na krizové situace ve smyslu zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení. Pobočky Úřadu práce ČR z hlediska zabezpečení základních potřeb obyvatelstva v období krizových stavů mimo jiné:

- vedou evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání, vydaných pracovních povolení cizincům a osobám bez státní příslušnosti;
- vedou evidenci uchazečů o zaměstnání se změnou pracovní schopnosti;
- zabezpečují výplatu hmotného zabezpečení evidovaných uchazečů o práci;
- zabezpečují organizaci a materiálně technickou přípravu rekvalifikace a profesní přípravy pracovních sil z hlediska potřeb válečného hospodářství;
- zabezpečují organizaci a materiálně technickou přípravu k vyhledávání vhodných osob z řad uchazečů o zaměstnání pro povolávání do pracovní výpomoci nebo pracovní pomoci;
- zabezpečují oblast státní sociální podpory a výplatu dávek.

K okamžité podpoře sociální i příjmové situace obyvatelstva postiženého přírodní katastrofou či krizí viz dále k části VII, zde lze navíc zmínit i zákon č. 12/2002 Sb., o státní pomoci při obnově území, který stanoví zásady pro poskytnutí státní finanční při obnově území postiženého živelní nebo jinou pohromou a postup předcházející poskytnutí státní pomoci. Tuto pomoc na obnovu majetku sloužícího k zabezpečení základních funkcí v dotčeném území, jímž se mj. rozumí i majetek, který bezprostředně slouží k hospodářským činnostem (§ 2 odst. 9 zákona).

Pozornost je v rámci krizového řízení věnována i zvláště ohroženým skupinám obyvatelstva. Ze specifických opatření lze například uvést metodický list č. S 12 Bojového řádu jednotek požární ochrany „Zásady komunikace s osobami se zdravotním postižením na místě zásahu“, který byl vydán v roce 2007, či budování tísňových SMS linek v rámci Hasičského

záchranného sboru pro osoby se sluchovým postižením¹, nebo § 39d a 39e zákona č. 240/2000 Sb., krizového zákona, věnujícího se zajištění evidence údajů o přechodných změnách pobytu osob, jež jsou z důvodu krizové situace nuceny opustit své obydlí.

IV. Zaměstnanost a příležitost k vytváření příjmu

Členské státy by měly mít komplexní a udržitelnou strategii zaměstnanosti a přijmout programy regionální podpory, podpory udržitelného podnikání a odpovědného partnerství veřejného a soukromého sektoru. Aktivní politiky zaměstnanosti mají věnovat pozornost znevýhodněným skupinám.

V případě postkonfliktních situací má být věnována pozornost hospodářské a sociální reintegraci bývalých členů ozbrojených složek a skupin.

Služby zaměstnanosti jsou v ČR tradiční složkou státní správy v oblasti práce a sociálních věcí, a státní politika zaměstnanosti dlouhodobě usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních lidských práv občana.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 byla po projednání se sociálními partnery schválena usnesením vlády z 15. 10. 2014 č. 835. Strategie byla vypracována po rozsáhlém analytickém rozboru stávajícího stavu trhu práce, přístupů politiky zaměstnanosti, její účinnosti a efektivity, zhodnocení souladu s ostatními politikami a strategickými dokumenty, a to jak na národní úrovni, tak úrovni EU, a obsahuje přehled konkrétních opatření v oblasti práce a sociálních věcí. Cílem této strategie je zvýšit celkovou míru zaměstnanosti věkové skupiny občanů 20 – 64 let na cílovou hodnotu 75 % a zároveň splnit dílčí národní cíle (zvýšení zaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti starších, snížení nezaměstnanosti mládeže a snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalitací) přijaté vládou ČR v rámci Strategie EVROPA 2020 a Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. V této souvislosti jsou v rámci Strategie politiky zaměstnanosti identifikovány základní problémy českého trhu práce a následně stanoveny hlavní priority pro aktivity vlády v této oblasti.

Dalším významným souvisejícím programovým dokumentem je **Strategie regionálního rozvoje 2014 – 2020**, schválená usnesením vlády z 15. 5. 2013 č. 344 jakožto nástroj koordinace jednotlivých veřejných politik s vlivem na regionální rozvoj, včetně politiky zaměstnanosti. Ve své příloze vymezuje tzv. hospodářsky problémové oblasti, které by měly být prioritně podpořeny z evropských, národních i krajských programů rozvoje. Jedním z hlavních kritérií tohoto vymezení je i míra nezaměstnanosti. Problematice tvorby pracovních míst je tedy věnována zvýšená pozornost.

Aktivní politika zaměstnanosti (dále také APZ) je uplatňována v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění, a s vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Mezi její nástroje patří:

- společensky účelná pracovní místa;

¹ Problematice situace osob se zdravotním postižením v krizových situacích se v rámci své činnosti věnuje i Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, a je sledována také na úrovni EU – srov. např. Závěry Rady EU o zohledňování zdravotního postižení při zvládání katastrof z 25. 2. 2015.

- veřejně prospěšné práce;
- překlenovací příspěvek na úhradu uznatelných provozních nákladů osobě samostatně výdělečně činné;
- příspěvek na podporu regionální mobility;
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením;
- příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením;
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v § 33 upravuje tzv. zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání poskytovanou uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Znevýhodněné skupiny uchazečů jsou také podporovány v rámci projektů financovaných z fondů EU (Operační program zaměstnanost).

V. Práva, rovnost a nediskriminace

Zdůrazňuje se potřeba usilovat i ve výjimečných podmínkách o dodržování zákazu diskriminace, nucené i dětské práce a věnovat zvláštní pozornost ochraně zvláště zranitelných osob či ohrožených skupin obyvatelstva, trestat všechny formy násilí souvisejícího s pohlavím a zajistit profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením.

Zákaz diskriminace a dětské práce obsažené ve vnitrostátním právu jsou účinné i v době krize, stejně jako relevantní ustanovení zvláštní části trestního zákoníku.

Pracovní povinnost a pracovní výpomoc, které česká legislativa umožňuje v případě nouzového stavu nebo stavu ohrožení státu, vyhovují výjimkám obsaženým v úmluvě MOP č. 29 o nucené práci zmíněné v posledním odstavci této části.

Osoby se zdravotním postižením patří k těm zvláště hroženým skupinám na trhu práce, jimž je v zákoně o zaměstnanosti věnována zvláštní pozornost. Jejich pracovní rehabilitaci se věnuje vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

VI. Školství, odborné vzdělávání a poradenství

S cílem napomáhat vnitřní odolnosti a soudržnosti by členské státy měly formulovat národní vzdělávací programy, jež by měly přispívat k podpoře dovedností reflektujících potřeby trhu práce a napomáhajících tak budoucímu profesnímu uplatnění žactva, a to v konzultaci se sociálními partnery a dalšími relevantními aktéry, měly by rovněž klást důraz na mírové soužití v rámci společnosti. Klíčový je přístup ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace.

V rámci postkrizového managementu by měla být věnována pozornost obnově výuky dětí a nabídce vzdělávacích programů pro osoby, které kvůli krizi či katastrofě nemohly své vzdělávání řádně dokončit.

Listina základních práv a svobod stanoví, že „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“. Článek 33 přitom obsahuje jako jedno ze základních práv právo na vzdělávání. Občanům příslušejícím k národnostním a etnickým menšinám se za podmínek stanovených zákonem zaručuje též právo na vzdělávání v jejich jazyku, jak je uvedeno v článku 25.

Dále dle § 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) je vzdělávání založeno na zásadách „rovného přístupu každého státního občana České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu a zdravotního stavu nebo jiného postavení občana“.

Klíčovými **strategickými a koncepčními dokumenty** jsou Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 a Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020.

Regionální vzdělávací politika je realizována především prostřednictvím Dlouhodobých záměrů vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy jednotlivých krajů, jež stanovují základní směry rozvoje v oblasti vzdělávání v daných krajích. Tento dokument je zpracováván na základě ustanovení § 9 školského zákona. V neposlední řadě je nezbytné zmínit i Krajské akční plány vzdělávání (případně Místní akční plány vzdělávání), které stanovují priority a jednotlivé kroky nutné k dosažení cílů vzdělávací politiky v daném území na základě potřeby, naléhavosti, přínosů a podloženosti reálnými daty a analýzami.

Rovnost žen a mužů jakožto základní lidské právo rovněž upravuje Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, přičemž přímo problematice vzdělávání se věnuje její kapitola 2.5.

Z hlediska prevence a případné reakce na krizové situace je věnována zvláštní pozornost podpoře pracovní síly a rozvíjení schopností přizpůsobovat se změnám. Systém vzdělávání a odborné přípravy musí zajistit, aby byli lidé vybaveni odpovídajícími znalostmi a dovednostmi a to v průběhu celého života. **Celoživotní vzdělávání** klade důraz na kvalitu a úroveň jak počátečního, tak dalšího vzdělávání, což je předpoklad pro uplatnění na trhu práce, tedy jak pro získání nového, tak i udržení si stávajícího zaměstnání. Další vzdělávání je podporováno také v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v oblasti rekvalifikací. V tomto ohledu je klíčové zapojení sociálních partnerů.

Systém odborného vzdělávání je podporován také prostřednictvím **Národní soustavy povolání**, v jejímž rámci jsou vytvářeny a aktualizovány popisy povolání. Hlavním bodem je v tomto ohledu Centrální databáze kompetencí, z níž vychází např. obsah rekvalifikačních kurzů navázaných na tuto soustavu.

Hlavní snahou v oblasti vzdělávání a odborné přípravy je reagovat na změny a budoucí trendy na trhu práce, které souvisí s případnými sociálními a technologickými změnami a připravit případné scénáře a opatření, jak na tyto změny adekvátně reagovat. Z hlediska **poskytování dovedností uplatnitelných na trhu práce** je tak zásadní zabezpečení dostatku relevantních informací, na jejichž základě bude možné predikovat budoucí vývoj trhu práce, včetně jeho kvalifikačních požadavků. Otázce předvídání kvalifikačních potřeb, se aktuálně věnuje projekt Operačního programu Zaměstnanost „Predikce trhu práce – Kompas“, jehož cílem je vytvoření udržitelného systému spolehlivých predikcí a monitoringu trhu práce, který bude propojovat národní a regionální úroveň a jehož výsledky budou reflektovat podstatné dopady technologických trendů na trh práce a specifika regionálního vývoje. Měl by tak přispět ke schopnosti ÚP ČR zabezpečit realizaci APZ a cíleně a individualizovaně poskytovat služby zejména pro nejvíce ohrožené uchazeče o zaměstnání. Významnou složkou procesu je zapojení regionálních partnerů. Ve většině případů se jedná o uskupení označovaná jako teritoriální pakty zaměstnanosti, tj. uskupení sdružující zástupce zaměstnavatelů, státní správy, samosprávy a akademické obce, popřípadě jiných partnerů, na regionální úrovni. Spolupráce na regionální úrovni je rovněž předpokládána v rámci aktivit Akčního plánu Práce 4.0, tj. návrhu opatření MPSV reagujících

na technologické změny a jejich dopady na trh práce v souvislosti s tématem tzv. čtvrté průmyslové revoluce.

Rozvoj digitálních kompetencí je velmi důležitý nejen z hlediska připravenosti pracovní síly na důsledky čtvrté průmyslové revoluce, ale také má celkově pozitivní dopad na zvýšení dovedností a kvalifikace občanů ČR, a to nejen z hlediska zvyšování konkurenceschopnosti ČR v mezinárodním kontextu, ale též např. z hlediska osobnostního rozvoje, odolnosti, připravenosti na změny a zvyšování aktivního zapojení občanů do občanské společnosti. Zvláštní ohledy jsou brány na ohrožené skupiny obyvatel (dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, osoby do 25 let věku, rodiče vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, osoby ohrožené sociálním vyloučením).

Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání směřuje v oblasti prevence a reakce na krizové situace také k utváření a rozvíjení klíčových kompetencí dětí tím, že například vede žáky k aktivnímu přístupu k ochraně zdraví, života, majetku při běžných, rizikových i mimořádných událostech i k poznávání otázek obrany státu a také k úctě k vlastnímu národu i k jiným národům a etnikům, k rozvíjení respektu ke kulturním či jiným odlišnostem (zvláštnostem) lidí, skupin i různých společenství.

Koncepce ochrany obyvatelstva do roku 2020 s výhledem do roku 2030:

Výchova a vzdělávání jsou úzce vázány na začlenění problematiky ochrany obyvatelstva do systému vzdělávání na školách, který umožňuje dlouhodobě působit na jedince formou pravidelné a povinné výuky. Na školní vzdělávání jsou nadstavbově napojeny projekty vybraných institucí, které při realizaci těchto činností spolupracují. Jedná se zejména o základní složky Integrovaného záchranného systému a nestátní neziskové organizace.

VII. Sociální ochrana

V reakci na krizové situace je třeba usilovat o co nejrychlejší zajištění příjmové jistoty, podporovat komplexní systémy sociálního zabezpečení a další mechanismy sociální ochrany a zajistit účinný přístup k základním zdravotním službám.

Systém sociální ochrany v podobě nepojistných sociálních dávek tvoří ucelený a komplexní systém nástrojů sociální politiky, který reaguje na jednotlivé sociální události. Pokud v důsledku krize, či konfliktu jsou tyto sociální události zasaženy, či ovlivněny, systémy adekvátně zareagují například v podobě přiznání dávky či změny výše již poskytované dávky.

Na předcházení a řešení krizových situací prostřednictvím nepojistných sociálních dávek je zaměřen systém pomoci v hmotné nouzi, upravený zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Zákon definuje nepříznivé sociální situace spojené s nedostatečným zabezpečením základní obživy či bydlení a s mimořádnými událostmi a vymezuje dávky, které lze poskytnout osobě či rodině, která nemá dostatečné příjmy a jejíž celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb na společensky přijatelné úrovni. Dále stanovuje, že každá osoba má nárok na poskytnutí základních informací, které vedou k řešení jejich současných problémů, i k předcházení jejich vzniku. Nedílnou součástí pomoci v hmotné nouzi je sociální práce.

Prostřednictvím **mimořádné okamžité pomoci** může být poskytnuta pomoc v situacích nepříznivého a mimořádného charakteru, kdy je potřeba poskytnout pomoc bezprostředně. Zákon o pomoci v hmotné nouzi stanoví několik situací, v nichž lze tuto dávku pomoci v hmotné nouzi poskytnout:

- osobě, ač neplní podmínky hmotné nouze pro opakované dávky, hrozí kvůli nedostatku finančních prostředků vážná újma na zdraví;

- postižení vážnou mimořádnou událostí, jako je např. živelní pohroma (povodeň, vichřice a vyšší stupně větrné pohromy, zemětřesení apod.), požár nebo jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie;
- nedostatek prostředků k úhradě nezbytného jednorázového výdaje spojeného zejména se zaplacením správního poplatku při ztrátě osobních dokladů, při vydání duplikátu rodného listu nebo dokladů potřebných k přijetí do zaměstnání, s úhradou jízdného v případě ztráty peněžních prostředků, případně s úhradou noclehu, nebo k úhradě nákladů spojených s pořízením nebo opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby, nebo k uhrazení odůvodněných nákladů vzniklých v souvislosti se vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí a na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí;
- ohrožení sociálním vyloučením, s ohledem na neuspokojivé sociální zázemí a nedostatek finančních prostředků zejména u osoby, která je propuštěna z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody nebo ze zdravotnického zařízení, psychiatrické léčebny nebo léčebného zařízení pro chorobné závislosti nebo ze školského zařízení pro výkon ústavní či ochranné výchovy nebo z pěstounské péče po dosažení zletilosti, nebo nemá příštíší, nebo jsou její práva a zájmy ohroženy trestnou činností jiné osoby.

Jako ukázkou fungování celého systému v praxi lze připomenout např. materiály MPSV publikované v reakci na povodeň v roce 2013², obsahující vedle dalších rad z pracovní-právní oblasti i informace o dávkách okamžité mimořádné pomoci uvedených výše.

VIII. Pracovní právo, státní správa v pracovní-právní oblasti a informace o trhu práce

V rámci postkrizové obnovy se předpokládá obnova a případně i posílení pracovního práva, státních orgánů v oblasti zaměstnanosti, včetně inspekce práce, a systému sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání a informačního systému o trhu práce.

Uvedené oblasti jsou plně upraveny stávající pracovníprávní legislativou a obnovu příslušných institutů v době po krizi lze považovat za samozřejmou.

IX. Sociální dialog a role zaměstnavatelů a zaměstnanců

Jednotlivá opatření tohoto Doporučení by na vnitrostátní úrovni měla být připravována po projednání se sociálními partnery a v (post-)krizové situaci by měly být vytvářeny podmínky pro obnovu či posílení organizací sociálních partnerů.

Členské státy mají také napomáhat pracovníkům a udržitelným (zejména malým a středním) podnikům dotčeným krizí formou poradenství, materiální podpory a přístupu k finančním prostředkům.

Paragraf 320 zákoníku práce zajišťuje právo organizací sociálních partnerů na projednání návrhů zákonů a ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, a sociálních podmínek.

K podpoře pracovníků a podniků viz výše k části VII, či § 2 odst. 9 zákona č. 12/2002 Sb., o státní pomoci při obnově území.

² https://www.mpsv.cz/files/clanky/15423/povodne_A5.pdf.
https://www.mpsv.cz/files/clanky/15427/publikace_povodne_2013_def.pdf.

X. Migranti zasažení krizovými situacemi

Migranti vč. pracovních migrantů se v důsledku krize mohou snadno stát velmi zranitelnými. Členské státy by proto měly usilovat o eliminaci nucené práce a obchodování s lidmi, zvážit možnost přístupu migrantů na trh práce či k podnikání, dbát na kontrolu a prosazování důstojných pracovních podmínek, podporovat rovné zacházení a příležitosti pro migranty a informovat je o jejich právech a usnadnit jejich dobrovolný návrat do vlasti.

Zákaz nucené práce, resp. obchodování s lidmi je obsažen v § 168 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích je obsažen v § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, resp. při uplatňování práva na zaměstnání v § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Nástroje APZ mohou využívat uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání z řad migrantů mohou být zařazeni do rekvalifikačního kurzu Český jazyk pro cizince. Rekvalifikační kurz Český jazyk pro cizince může pro účely rekvalifikace poskytnout škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem.

V České republice je v souladu se zákonem o zaměstnanosti zaručeno poskytování zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných závažných důvodů potřebují.

V roce 2017 došlo prostřednictvím novelizace zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, k zavedení opatření, která ve svém důsledku posilují práva a ochranu zaměstnaných migrantů. Pro vydání povolení k zaměstnání cizince je nezbytné předložení pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Další úpravou zajišťující ochranu práv cizinců zaměstnaných na základě povolení k zaměstnání bylo zavedení tzv. fikce oprávnění k výkonu zaměstnání. Touto úpravou je řešena situace, kdy v průběhu řízení o žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání správní orgán nebude ve zvláště složitých případech schopen vyřídit žádost o prodloužení povolení k zaměstnání ve lhůtě 30 dnů. Cizinec může tedy být v těchto případech zaměstnán, ale pouze za předpokladu, že je oprávněn legálně pobývat na území České republiky.

Informace o pracovní migraci ze zahraničí, o právech a povinnostech zaměstnanců, o zainteresovaných institucích a asistenčních službách a o službách Úřadu práce České republiky jsou migrantům poskytovány Ministerstvem práce a sociálních věcí na několika platformách: prostřednictvím aktualizovaného Integrovaného portálu v několika jazykových mutacích (https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam), prostřednictvím internetových stránek Státního úřadu inspekce práce nebo prostřednictvím informačního letáku pro cizince v 9 jazykových mutacích (<http://www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy/>) nebo např. prostřednictvím specializované aplikace životních situací pro cizince pracující nebo chystající se pracovat v České republice, která je rovněž v několika jazykových mutacích (<http://praceceskerepublike.cz/>).

Dne 1. listopadu 2015 vstoupila v účinnost Úmluva Rady Evropy o účasti cizinců na veřejném životě na místní úrovni (vyhl. pod č. 51/2015 Sb.m.s.). Týká se všech cizinců včetně cizinců ze zemí mimo Evropskou unii, kteří legálně sídlí na území České republiky. Úmluva zajišťuje migrantům právo šířit své myšlenky bez zásahu státních orgánů, právo zakládat odbory na obranu svých zájmů nebo právo zakládat místní cizinecká sdružení na obranu svých zájmů a projevů kulturní svébytnosti.

Zákonně změny v oblasti zaměstnávání cizinců jsou v rámci meziresortních připomínkových řízení předkládány k připomínkám i sociálním partnerům. K výraznější účasti sociálních

partnerů došlo v rámci přípravy a realizace projektů ekonomické migrace. Tyto projekty jsou úspěšně realizovány od roku 2015 a jejich cílem je zajistit kvalifikovanou pracovní sílu pro český trh práce, kterému tyto síly vzhledem k ekonomické situaci chybějí. Zahájení i změny nejvíce využívaného projektu, tzv. Režimu Ukrajina, byly projednány se všemi sociálními partnery na půdě tripartity. Do realizace tzv. Režimu Ukrajina se přímo zapojily podnikatelské reprezentace (výběrem zaměstnavatelů, kteří využívají výhody tzv. Režimu Ukrajina), čímž tyto podnikatelské reprezentace převzaly díl odpovědnosti za regulaci migrace.

XI. Uprchlíci a navracené osoby

S cílem napomoci ekonomickému osamostatnění se uprchlíků by členské státy měly podporovat přístup uprchlíků na trh práce a k podnikání, včetně související podpory v oblasti vzdělávání a rekvalifikací (např. uznávání kvalifikací), případně usnadňovat přenositelnost nároků na dávky v souvislosti s prací a dávkami sociálního zabezpečení. V rámci podpory rovných příležitostí by měla být přijata opatření k boji proti diskriminaci a xenofobii a podpořeno informování uprchlíku o právech a povinnostech pracovníků a o způsobu nápravy porušení, a to v jazyce, kterému rozumí.

Měla by být podpořena dobrovolná, bezpečná a důstojná repatriace uprchlíků a jejich opětovné začlenění na trh práce.

Členské státy MOP jsou také vyzývány k vzájemné spolupráci při zvládnání uprchlických krizí a podpoře rozvojových zemí, jež se potýkají s velkým množstvím uprchlíků na svém území, resp. zemi původu při posilování jejich odolnosti vůči stávajícím i budoucím krizím.

Poživatelé mezinárodní ochrany, tj. azylanti a poživatelé doplňkové ochrany, mají volný přístup na trh práce. Jejich práva a povinnosti na trhu práce jsou de facto totožná s právy a povinnostmi občanů České republiky.

Žadatelé o mezinárodní ochranu mají možnost vstoupit na trh práce po získání povolení k zaměstnání, které může být vydáno nejdříve po 6 měsících ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany. Lhůta byla z původních 12 měsíců v roce 2015 zkrácena na 6 měsíců.

V souvislosti s přílivem žadatelů o azyl do zemí Evropské unie v roce 2015 byl ve spolupráci dotčených resortů vytvořen informační materiál pro zaměstnavatele o podmínkách zaměstnávání uprchlíků (https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamestnavani-uprchliku).

Státní integrační program (dále jen „SIP“) dle podle usnesení vlády ze dne 20. listopadu 2015 č. 954 a podle zákona o azylu zajišťuje pomoc držitelům mezinárodní ochrany (příhlášku do SIP lze podat až po nabytí právní moci rozhodnutí o udělení mezinárodní ochrany).

V rámci podpory integrace legálně pobývajících cizinců ze třetích zemí bylo zřízeno 13 krajských center na podporu integrace cizinců. Centra mají roli informačních středisek a jsou realizátory a iniciátory integračních opatření v rámci regionu. Zajišťují poskytování informací, poradenství, kurzy češtiny a socio-kulturní orientace cizinců ve společnosti atd. Vytvářejí platformy pro spolupráci v oblasti integrace cizinců v regionu, sdružující veškeré subjekty, které mohou přispět k úspěšné realizaci politiky integrace, případně se zapojují do činnosti již ustavených poradních orgánů. Úkolem těchto center je zároveň podporovat rozvoj občanské společnosti prostřednictvím úzké spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi a dalšími subjekty v daném regionu.

Služby uvedených center jsou zaměřeny především na jazykovou, sociální a ekonomickou soběstačnost cizinců, na jejich schopnost orientace v české společnosti a na vzájemné vztahy mezi cizinci a majoritní společností. Nejčastěji využívanými formami služeb center jsou právní a sociální poradenství, které řeší zejména pobytové záležitosti klientů center a nesnadné životní situace vyplývající z kulturních odlišností či nedostatečné orientace v nové zemi. Důraz je kladen na sociální práci v terénu – streetwork. Velký zájem je o kurzy českého jazyka, jehož zvládnutí je jedním ze základních předpokladů úspěšné integrace cizinců do společnosti. Většina center zajišťuje hlídání dětí a umožňuje tím účast jejich rodičů na kurzech.

V rámci Státního integračního programu (SIP) mají osoby s udělenou mezinárodní ochranou (azylem i doplňkovou ochranou) prostřednictvím generálního poskytovatele integračních služeb (Správa uprchlických zařízení MV) a ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi, k dispozici mj. pomoc při hledání zaměstnání, evidenci na úřadu práce, vyřízení sociálních dávek, v oblasti bydlení a zdravotní péče, vzdělávání vč. nostrifikace vzdělání, rekvalifikace apod. Též mohou bezplatně navštěvovat kurz kultury a demokracie a výuku českého jazyka v rozsahu 400 hodin.

Při repatriaci uprchlíků sice nejsou ze strany ČR realizovány přímo žádné reintegrační programy, v rámci mezinárodní spolupráce a pomoci však byly poskytnuty finanční prostředky např. na podporu reintegračních programů v Pobřeží slonoviny.

XII. Prevence, mitigace a připravenost

Členské státy MOP by měly po projednání se sociálními partnery a dalšími aktéry přijímat opatření k budování odolnosti společnosti, identifikaci a řízení rizik a pro předcházení nepříznivým dopadům či jejich snižování.

V oblasti plánování, organizování a výkonu činností za účelem předcházení vzniku mimořádných událostí a krizových situací, zajištění připravenosti na ně a jejich řešení je hlavní ochrana obyvatelstva, již se věnuje strategický dokument **Koncepce ochrany obyvatelstva do roku 2020 s výhledem do roku 2030**, schválená usnesením vlády z 23. 10. 2013 č. 805. Koncepce v širším pohledu stanoví další postup rozvoje významných oblastí ochrany obyvatelstva, jako je výchova a vzdělávání, síly, věcné zdroje, úkoly ochrany obyvatelstva, krizové řízení, věda a výzkum. Taktéž obsahuje základní úkoly pro realizaci stanovených priorit ochrany obyvatelstva na celé období její platnosti, včetně výhledu do roku 2030.

Cílem koncepce je celkové posílení systému ochrany obyvatelstva za maximálního využití stávajících kapacit a efektivního zapojení kapacit nových. Viz též výše k části III.

XIII. Mezinárodní spolupráce

Členské státy MOP by měly při přípravě na krizové situace a při jejich řešení spolupracovat na bilaterální nebo multilaterální úrovni (vč. výměny informací, osvědčených postupů a potřebných technologií). V rámci reakce na krizi by měla být pozornost věnována mj. zaměstnanosti, důstojné práci a udržitelnému podnikání.

Zahraniční rozvojová a humanitární spolupráce by měla zohledňovat potřebu podpory tvorby pracovních míst a rozvoje podnikání.

V rámci **Evropské unie** probíhá v oblasti civilní obrany spolupráce členských států koordinovaná zejména Pracovní skupinou pro civilní ochranu (PROCIV) a Výborem pro civilní ochranu (CPC). Základním legislativním dokumentem EU v oblasti civilní ochrany je rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1313/2013/EU o zřízení mechanismu civilní

ochrany Společenství. Související tzv. Moduly civilní ochrany jsou jednotky vytvořené z vnitrostátních zdrojů jednoho nebo více členských států na základě Rozhodnutí Komise, pro rychlou reakci na mimořádnou událost. ČR nabízí Moduly zaměřené na řešení následků povodní, zřícených budov, CBRN havárií (chemické, biologické, radiologické a nukleární látky) a zdravotnický modul.

Zahraniční rozvojová spolupráce (ZRS) a humanitární pomoc poskytovaná do zahraničí je pro ČR výrazem solidarity, klíčovým nástrojem zahraniční politiky a investicí do vlastní bezpečnosti. ZRS pomáhá partnerským zemím čelit ekonomickým, sociálním, environmentálním i bezpečnostním problémům, posilovat jejich odolnost, dát perspektivu a lepší budoucnost jejich obyvatelům, a tím snižuje i související rizika i pro obyvatele ČR. Prostřednictvím humanitární pomoci přispívá ČR k záchraně lidských životů a snižování utrpení lidí postižených přírodní katastrofou či konfliktem a napomáhá k rychlé obnově důstojných životních podmínek a ke snižování zranitelnosti obyvatelstva partnerských zemí. Dále jde také o pomoc zemím a regionům zasaženým dlouhodobou, komplexní humanitární krizí. ZRS v součinnosti s humanitární pomocí vytváří možnosti pro cílenou podporu stabilizace zemí postižených konflikty a katastrofami, s přímou návazností obnovy, rozvoje a návazných politických a ekonomických partnerství. V souvislosti s klimatickou změnou roste význam prevence katastrof, jež je rovněž součástí humanitární pomoci.

Klíčovým dokumentem v této oblasti je **Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky na období 2018–2030**, která definuje hlavní geografické a tematické priority pro realizaci ZRS a humanitární pomoci ČR v zahraničí. ČR se zaměřuje zejména na rozvojovou spolupráci s Bosnou a Hercegovinou, Etiopií, Gruzii, Kambodžou, Moldavskem a Zambií; působí také v zemích jako Afghánistán, Palestina, Mongolsko, Kosovo a Srbsko.

Předpokládá se, že v roce 2018 bude na ZRS vynaloženo 1,05 mld. Kč, z toho 696 mil. Kč na rozvojové projekty, 180 mil. Kč na humanitární pomoc a 63 mil. Kč na transformační spolupráci. Na rozvojová stipendia má být dle příslušného usnesení vlády č. 468 ze dne 21. června 2017 vynaloženo 112 mil. Kč.

XIV. Závěrečné ustanovení

Formální konstatování o tom, že nové Doporučení nahrazuje zastaralé Doporučení č. 71 z roku 1944.

Z výše uvedeného vyplývá, že jednotlivá opatření navržená pro dlouhodobé budování soudržnosti společnosti a její odolnosti vůči krizovým situacím v oblasti prevence patří ke standardním a tradičním součástí českého práva, a že případné reakce na katastrofy budou vedeny ve smyslu Doporučení. **Z toho důvodu se nejví potřebuje přijímat na základě tohoto dokumentu nová opatření.**

Vláda proto na svém zasedání dne 22. srpna 2018 přijala usnesení č. 540, kterým Doporučení vzala na vědomí s tím, že jednotlivé resorty budou k zásadám v něm obsaženým přihlížet v rámci svých působností.

V Praze dne 7. září 2018

Předseda vlády:

Ing. Andrej Babiš v.r.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 205
o zaměstnanosti a důstojné práci pro mír a odolnost, 2017

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

Poté, co byla svolána v Ženevě řídicím orgánem Mezinárodního úřadu práce a co se sešla dne 5. června 2017 na svém 106. zasedání a

Potvrzující zásadu ústavy Mezinárodní organizace práce (MOP), že univerzální a trvalý mír může vzniknout pouze tehdy, pokud je založen na sociální spravedlnosti a

Připomínající Filadelfskou deklaraci (1944), Všeobecnou deklaraci lidských práv (1948), Deklaraci Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci a návazných opatřeních (1998) a Deklaraci Mezinárodní organizace práce o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci (2008) a

Vzhledem k potřebě revidovat doporučení o zaměstnanosti (o přechodu od války k míru), 1944 (č. 71) s cílem rozšířit jeho působnost a poskytnout aktuální informace o úloze zaměstnanosti a důstojné práce k prevenci, oživení, míru a odolnosti vůči krizovým situacím vyplývajícím z konfliktů a katastrof a

Vzhledem k dopadu a důsledkům konfliktů a katastrof na chudobu a rozvoj, lidská práva a důstojnost, důstojnou práci a udržitelné podniky a

Uznávající význam zaměstnanosti a důstojné práce za účelem podpory míru, předcházení krizovým situacím vyplývajícím z konfliktů a katastrof, umožnění obnovy a budování odolnosti a

Uznávající, že země, které přijímají uprchlíky, se nemusí nacházet ve stavu konfliktů a katastrof, a

Zdůrazňující potřebu zajistit dodržování všech lidských práv a právního státu, včetně dodržování základních zásad a pracovních práv a mezinárodních pracovních norem, zejména těch práv a zásad týkajících se zaměstnanosti a důstojné práce, a

Vzhledem k tomu, že je třeba uznat, že krize postihují ženy a muže odlišně a kritický význam rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek při prosazování míru, předcházení krizím, umožnění obnovy a budování odolnosti a

Uznávající důležitost rozvíjení reakcí prostřednictvím sociálního dialogu na krizové situace vyplývající z konfliktů a katastrof, po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a případně s příslušnými organizacemi občanské společnosti a

Berouce na vědomí význam vytváření nebo obnovení příznivého prostředí pro udržitelné podniky s přihlédnutím k usnesení a závěrům o podpoře udržitelných podniků, které přijala Mezinárodní konference práce na svém 96. zasedání (2007), a

zejména pro malé a střední podniky stimulovat vytváření pracovních míst, hospodářské oživení a rozvoj a

Potvrzující potřebu rozvíjet a posilovat opatření sociální ochrany jako prostředku k předcházení krizím, umožnění obnovy a budování odolnosti a

Uznávající úlohu dostupných a kvalitních veřejných služeb v hospodářském oživení, rozvoji, úsilí o obnovu, prevenci a odolnosti a

Zdůrazňující potřebu mezinárodní spolupráce a partnerství mezi regionálními a mezinárodními organizacemi s cílem zajistit společné a koordinované úsilí a

Po rozhodnutí o přijetí určitých návrhů týkajících se zaměstnanosti a důstojné práce za mír a odolnost, což je pátý bod agendy zasedání a

Po zjištění, že tyto návrhy mají formu doporučení,

přijímá tohoto šestnáctého června roku dva tisíce sedmnáct následující doporučení, které může být citováno jako doporučení o zaměstnanosti a důstojné práci pro mír a odolnost, 2017:

I. CÍLE A ROZSAH

1. Toto doporučení poskytuje členům pokyny o opatřeních, která mají být přijata s cílem vytvářet zaměstnanost a důstojnou práci pro účely prevence, obnovy, míru a odolnosti vůči krizovým situacím vzniklým v důsledku konfliktů a katastrof.

2. Pro účely tohoto doporučení a na základě mezinárodně dohodnuté terminologie:

a) pojem „katastrofa“ znamená vážné narušení fungování společenství nebo společnosti v jakémkoli měřítku v důsledku nebezpečných událostí v interakci s podmínkami vystavení (vlivům), zranitelnosti a kapacity, které vedou k jednomu nebo více z následujících faktorů: lidské, materiálové, hospodářské a environmentální ztráty a dopady; a

b) výraz „odolnost“ znamená schopnost systému, společenství nebo společnosti vystavené nebezpečí odolávat, absorbovat, přizpůsobit se, přeměňovat a zotavovat se z účinků nebezpečí včas a účinně, a to i prostřednictvím zachování a obnovení základních struktur a funkcí prostřednictvím řízení rizik.

3. Pro účely tohoto doporučení se výrazem „reakce na krize“ rozumí všechna opatření týkající se zaměstnanosti a důstojné práce přijatá v reakci na krizové situace vyplývající z konfliktů a katastrof.

4. Toto doporučení platí pro všechny pracovníky a uchazeče o zaměstnání a pro všechny zaměstnavatele ve všech hospodářských odvětvích postižených krizovými situacemi vyplývajícími z konfliktů a katastrof.

5. Odkazy v tomto doporučení na základní zásady a práva při práci, na bezpečnost a ochranu zdraví a na pracovní podmínky se vztahují také na pracovníky, kteří se zabývají reakcí na krize, a to i při okamžité reakci. Odkazy v tomto doporučení na lidská práva a bezpečnost a ochranu zdraví se vztahují stejně na osoby pracující jako dobrovolníci, které se účastní reakce na krize.

6. Ustanoveními tohoto doporučení nejsou dotčena práva a povinnosti členů podle mezinárodního práva, zejména mezinárodního humanitárního práva, mezinárodního uprchlického práva a mezinárodních norem v oblasti lidských práv.

II. ZÁKLADNÍ ZÁSADY

7. Při přijímání opatření týkajících se zaměstnanosti a důstojné práce v reakci na krizové situace vyplývající z konfliktů a katastrof a za účelem prevence by členové měli vzít v úvahu následující:

- a) podporu plné, produktivní, svobodně zvolené zaměstnanosti a důstojné práce, které jsou zásadní pro podporu míru, předcházení krizím, umožnění obnovy a budování odolnosti;
- b) potřebu respektovat, prosazovat a realizovat základní zásady a práva při práci, další lidská práva a další příslušné mezinárodní pracovní normy a brát v úvahu případné a použitelné jiné mezinárodní nástroje a dokumenty;
- c) význam řádné správy věcí veřejných a boj proti korupci a klientelismu;
- d) potřebu respektovat vnitrostátní právní předpisy a politiky a využívat místní znalosti, kapacity a zdroje;
- e) povahu krize a rozsah jejího dopadu na schopnost vlád, včetně regionální a místní správy, organizací zaměstnavatelů a pracovníků a dalších národních a příslušných institucí s cílem poskytnout účinné reakce s nezbytnou mezinárodní spoluprací a pomocí dle potřeby;
- f) potřebu bojovat proti diskriminaci, předsudkům a nenávisti na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního vykořisťování, sociálního původu, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace nebo jiných důvodů;
- g) potřebu respektovat, prosazovat a realizovat rovnost příležitostí a zacházení pro ženy a muže bez jakékoli diskriminace;
- h) potřebu věnovat zvláštní pozornost skupinám obyvatelstva a jednotlivcům, kteří byli krizí zvláště zranitelní, mimo jiné včetně dětí, mladých lidí, příslušníků menšin, domorodců a zástupců kmenů, osob se zdravotním postižením, migrantů, uprchlíků a dalších osoby násilně přesídlených přes hranice;
- i) význam zjištění a sledování jakýchkoli negativních a nezamýšlených důsledků a zabránění škodlivým účinkům přelévání na jednotlivce, společenství, životní prostředí a hospodářství;
- j) potřebu spravedlivého přechodu k ekologicky udržitelnému hospodářství jako prostředku udržitelného hospodářského růstu a sociálního pokroku;
- k) význam sociálního dialogu;
- l) význam případného národního usmíření;
- m) potřebu mezinárodní solidarity, sdílení zátěže a odpovědnosti a spolupráce v souladu s mezinárodním právem; a

n) potřebu úzké koordinace a synergií mezi humanitární a rozvojovou pomocí, včetně podpory plné, produktivní a svobodně volené zaměstnanosti a příležitosti k důstojné práci a příležitosti k příjmu, přičemž se zamezí duplicitě úsilí a mandátů.

III. STRATEGICKÝ PŘÍSTUP

8. Členové by měli přijmout postupný víceúrovňový přístup, který bude implementovat koherentní a komplexní strategie na podporu míru, předcházení krizím, umožnění obnovy a budování odolnosti, které zahrnují:

a) stabilizaci živobytí a příjmů prostřednictvím okamžitých opatření sociální ochrany a zaměstnanosti;

b) podporu místního hospodářského oživení pro zaměstnanost a příležitosti k důstojné práci a sociálně-ekonomické reintegraci;

c) podporu udržitelné zaměstnanosti a důstojné práce, sociální ochranu a sociální začlenění, udržitelný rozvoj, vytváření udržitelných podniků, zejména malých a středních podniků, přechod od neformální k formální ekonomice, spravedlivý přechod k ekologickému udržitelné hospodářství a přístup k veřejným službám;

d) zajišťování konzultací a podpory aktivní účasti organizací zaměstnavatelů a pracovníků při plánování, provádění a sledování opatření pro obnovu a odolnost s přihlédnutím případně k názorům příslušných organizací občanské společnosti;

e) provádění hodnocení dopadů vnitrostátních programů na oživení zaměstnanosti prováděných prostřednictvím veřejných a soukromých investic s cílem podpořit plné, produktivní, svobodně zvolené zaměstnání a důstojnou práci pro všechny ženy a muže, zejména pro mladé lidi a osoby se zdravotním postižením;

f) poskytování vedení a podpory zaměstnavatelům, aby jim umožnila přijmout účinná opatření k identifikaci, prevenci, zmírnění a zohlednění toho, jak řeší rizika nepříznivých dopadů na lidská práva a pracovní práva v jejich činnostech nebo na výroby, služby nebo operace, na které mohou být přímo napojeny;

g) uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve všech projektech prevence, řešení krizových situací, provádění, monitorování a hodnocení;

h) vytváření hospodářského, sociálního a právního rámce na vnitrostátní úrovni s cílem podpořit trvalý a udržitelný mír a rozvoj při současném respektování práv na pracovišti;

i) podporu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání;

j) budování nebo obnovení institucí trhu práce, včetně služeb zaměstnanosti, a to pro stabilizaci a obnovu;

k) rozvíjení kapacit vlád, včetně regionálních a místních orgánů, a organizací zaměstnavatelů a pracovníků; a

l) případné přijetí opatření k sociálně-ekonomickému opětovnému začlenění osob postižených krizí, zejména těch, které se dříve spojovaly s ozbrojenými silami a skupinami, a to i prostřednictvím vzdělávacích programů zaměřených na zlepšení jejich zaměstnatelnosti.

9. Krizová odezva okamžitě po konfliktu nebo katastrofě by měla podle potřeby zahrnovat:

- a) koordinované a inkluzivní vyhodnocení potřeb s jasnou genderovou perspektivou;
- b) naléhavou reakci na uspokojování základních potřeb a poskytování služeb, včetně sociální ochrany, podpory živobytí, okamžitých opatření v oblasti zaměstnanosti a příležitostí k vytváření příjmů pro skupiny obyvatelstva a jednotlivce, kteří byli v důsledku krize obzvláště zranitelní;
- c) pomoc poskytovanou v rámci možností veřejnými orgány s podporou mezinárodního společenství zapojením sociálních partnerů a případně příslušných organizací občanské společnosti a komunit;
- d) bezpečné a důstojné pracovní podmínky, včetně poskytování osobních ochranných prostředků a lékařské pomoci všem pracovníkům, včetně těch, kteří se zabývají záchrannými a rehabilitačními činnostmi; a
- e) obnovu, kdykoli je to nutné, státních institucí a organizací zaměstnavatelů a pracovníků, jakož i příslušných organizací občanské společnosti.

IV. ZAMĚSTNANOST A PŘÍLEŽITOSTI K VYTVÁŘENÍ PŘÍJMU

10. V rámci podpory obnovy a budování odolnosti by členové měli přijmout a uplatňovat komplexní a udržitelnou strategii zaměstnanosti, která by podporovala plné, produktivní, svobodně zvolené zaměstnání a důstojnou práci pro ženy a muže s přihlédnutím ke znění úmluvy č. 122 o politice zaměstnanosti z roku 1964 a pokynům uvedeným v příslušných rezolucích Mezinárodní konference práce.

11. Členové by po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků měli přijmout inkluzivní opatření s cílem podpořit plné, produktivní, svobodně zvolené zaměstnání a příležitost k důstojné práci a příjmové příležitosti prostřednictvím, tam kde je to vhodné:

- a) investičních strategií a programů zaměřených na zaměstnanost, včetně veřejných programů zaměstnanosti;
- b) iniciativ zaměřených na místní hospodářskou obnovu a rozvoj se zvláštním zaměřením na živobytí ve venkovských i městských oblastech;
- c) vytvoření nebo obnovení vhodného prostředí pro udržitelné podniky, včetně podpory malých a středních podniků, jakož i družstev a jiných iniciativ v oblasti sociální ekonomiky se zvláštním důrazem na iniciativy usnadňující přístup k finančním prostředkům;
- d) podpory udržitelných podniků s cílem zajistit kontinuitu činnosti s cílem udržet a rozšířit úroveň zaměstnanosti a umožnit vytváření nových pracovních příležitostí a příležitostí pro vytváření příjmů;
- e) usnadňování spravedlivého přechodu k ekologicky udržitelnému hospodářství jako prostředku pro udržitelný hospodářský růst a sociální pokrok a pro vytváření nových pracovních příležitostí a příležitostí pro vytváření příjmů;

f) podpory sociální ochrany a zaměstnanosti a respektování, prosazování a realizace základních zásad a práv pracovníků v neformální ekonomice a podpory přechodu pracovníků a hospodářských jednotek v neformální ekonomice do formální ekonomiky s přihlédnutím k doporučení č. 204 k přechodu z neformální do formální ekonomiky z roku 2015;

g) podpory veřejného sektoru a podpory sociálně, ekonomicky a environmentálně odpovědných partnerství veřejného a soukromého sektoru a dalších mechanismů pro rozvoj dovedností a kapacit a vytváření pracovních míst;

h) vytváření pobídek pro nadnárodní podniky, aby spolupracovaly s vnitrostátními podniky s cílem vytvořit produktivní, svobodně zvolené zaměstnání a důstojnou práci a aby provedly náležitou péči v oblasti lidských práv s cílem zajistit dodržování lidských a pracovních práv s přihlédnutím k třístrannému prohlášení o zásadách týkajících se nadnárodních společností a sociální politiky; a

i) usnadnit podle potřeby zaměstnávání osob, které byly dříve spjaty s ozbrojenými silami a skupinami.

12. Členové by měli rozvíjet a uplatňovat aktivní politiky a programy trhu práce se zvláštním zaměřením na znevýhodněné a marginalizované skupiny a skupiny obyvatel a jednotlivce, kteří byli zvláště zranitelní v důsledku krize, včetně, nikoliv však výlučně, osob se zdravotním postižením, vnitřně vysídlených osob, migrantů a uprchlíků, a to v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

13. V reakci na krizové situace by se členové měli snažit poskytovat mladým ženám a mužům příležitosti na vytváření příjmů, stabilního zaměstnání a důstojnou práci prostřednictvím:

a) integrovaných programů odborné přípravy, zaměstnanosti a trhu práce, které řeší specifické situace mladých lidí vstupujících do pracovního prostředí; a

b) konkrétních složek zaměstnanosti mládeže v programech odzbrojení, demobilizace a reintegrace, které zahrnují psychosociální poradenství a další zásahy zaměřené na boj proti chování a násilí proti sociálnímu vyloučení s cílem opětovného začlenění do civilního života.

14. V případě krize, která by vedla k velkému počtu vnitřně vysídlených osob, by členové měli:

a) podporovat živobytí, odbornou přípravu a zaměstnávání vnitřně vysídlených osob s cílem podpořit jejich socioekonomickou integraci a integraci na trhu práce;

b) vybudovat odolnost a posílit schopnost hostitelských komunit podporovat důstojné příležitosti k zaměstnání pro všechny s cílem zajistit zachování živobytí a zaměstnanosti místního obyvatelstva a posílit jejich schopnost hostit vnitřně vysídlené osoby; a

c) usnadnit dobrovolný návrat vnitřně vysídlených osob do míst, odkud pocházejí, a jejich opětovné začlenění na trhy práce, pokud to situace dovolí.

V. PRÁVA, ROVNOST A NEDISKRIMINACE

15. Při reakci na diskriminaci, která vzniká z nebo se zhoršuje v důsledku konfliktů nebo katastrof a při přijímání opatření na podporu míru, předcházení krizím, umožnění obnovy a budování odolnosti by členové měli:

(a) respektovat, prosazovat a realizovat rovnost příležitostí a zacházení pro ženy a muže bez jakékoli diskriminace s ohledem na úmluvu č. 100 o rovném odměňování a doporučení č. 90 z roku 1951 a úmluvu č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) a doporučení č. 111 z roku 1958;

(b) věnovat zvláštní pozornost domácnostem o jednom člověku, zejména pokud v jejich čele stojí děti, ženy, osoby se zdravotním postižením nebo starší osoby;

(c) přijmout opatření, která zajistí, aby ženy, které byly zaměstnány v době krize a převzaly rozšířené povinnosti, nebyly proti své vůli nahrazeny, když se pracovní síly v podobě mužů vrátí;

(d) přijmout opatření, která zajistí, že ženy budou mít pravomoc se účinně a smysluplně účastnit rozhodovacích procesů v souvislosti s oživením a budováním odolnosti a že jejich potřeby a zájmy budou upřednostňovány ve strategiích a reakcích a že lidská práva žen a dívek jsou podporována a chráněna;

(e) předcházet a potrestat všechny formy násilí založeného na pohlaví, včetně znásilnění, sexuálního vykořisťování a obtěžování, a chránit a podporovat oběti;

(f) věnovat zvláštní pozornost vytvoření nebo obnovení podmínek stability a sociálně-ekonomického rozvoje skupin populace, které byly zvláště postiženy krizí, mimo jiné včetně příslušníků menšin, domorodců a kmenů, vnitřně vysídlených osob, osob se zdravotním postižením, přistěhovalců a uprchlíků s přihlédnutím k úmluvě č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) a doporučení č. 111 z roku 1958, jakož i dalším příslušným mezinárodním pracovním normám a případně dalším mezinárodním nástrojům a dokumentům;

(g) zajistit, aby se konzultovaly osoby patřící k příslušným menšinám, domorodému a kmenovému obyvatelstvu, zejména prostřednictvím institucí, které je zastupují, pokud existují, a přímo se podílejí na rozhodovacím procesu, zejména v případě, že území obývaná nebo využívaná původními a domorodými obyvateli a jejich prostředí jsou postižena krizí a související opatření pro obnovu a stabilitu;

(h) po konzultaci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků zajistit, aby osoby se zdravotním postižením, včetně těch, kteří byli zdravotně postiženi v důsledku konfliktu nebo katastrofy, měli příležitost k rehabilitaci, vzdělání, odbornému poradenství, odbornému vzdělávání a rekvalifikaci a zaměstnanosti s přihlédnutím k příslušným mezinárodním pracovním normám a dalším mezinárodním nástrojům a dokumentům;

a

(i) zajistit, aby byla dodržována lidská práva všech přistěhovalců a jejich rodinných příslušníků, kteří pobývají v zemi postižené krizí, a to na základě rovnosti s vnitrostátním obyvatelstvem, a to s přihlédnutím k příslušným vnitrostátním předpisům a příslušným mezinárodním pracovním normám a dalším mezinárodním nástrojům a dokumentům.

16. V boji proti dětské práci, která vzniká nebo se zhoršuje v důsledku konfliktů nebo katastrof, by členové měli:

(a) přijmout veškerá nezbytná opatření k předcházení, identifikaci a odstranění dětské práce v reakcích na krize, a to s přihlédnutím k úmluvě č. 138 o minimálním věku a doporučení č. 146 z roku 1973;

(b) přijmout naléhavá opatření k předcházení, identifikaci a odstranění nejhorších forem dětské práce, včetně obchodování s dětmi a náborem dětí pro jejich využití v ozbrojených konfliktech, a to s přihlédnutím k úmluvě č. 182 o nejhorších formách dětské práce a doporučení č. 190 z roku 1999;

(c) poskytovat programy rehabilitace, sociální integrace a odborné přípravy pro děti a mládež, které byly dříve spojeny s ozbrojenými silami a skupinami, aby jim pomohly přizpůsobit se civilnímu životu; a

(d) zajistit poskytování služeb sociální ochrany na ochranu dětí, například prostřednictvím peněžitých nebo nepeněžitých převodů.

17. V boji proti nucené nebo povinné práci vznikající z nebo zhoršené konflikty nebo katastrofami by členové měli podniknout naléhavé kroky k prevenci, identifikaci a odstranění všech forem nucené nebo povinné práce, včetně obchodování s lidmi za účelem nucené nebo povinné práce, a to s ohledem na úmluvu č. 29 o nucené práci z roku 1930 a její protokol z roku 2014, úmluvu č. 105 o zrušení nucené práce z roku 1957 a doporučení č. 203 o nucené práci (doplňková opatření) z roku 2014.

VI. ŠKOLSTVÍ, ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A PORADENSTVÍ

18. Při předcházení krizovým situacím a reakcích na ně a na základě zásady rovných příležitostí a zacházení pro ženy a muže, dívky a chlapce by členové měli zajistit, aby:

(a) poskytování vzdělání nebylo narušeno nebo je co nejrychleji obnoveno a že děti, včetně těch, které jsou vnitřně vysídleny, přistěhovalců nebo uprchlíků, mají přístup ke svobodnému, kvalitnímu, veřejnému vzdělávání, a to i s podporou mezinárodní pomoci v souladu s příslušným mezinárodním právem a bez jakékoli diskriminace ve všech fázích krize a obnovy; a

(b) byly k dispozici programy druhé šance pro děti a mládež, jež by řešily klíčové potřeby vyplývající z jakéhokoli přerušení jejich vzdělávání a odborné přípravy.

19. Při prevenci a reakci na krizové situace by členové měli, pokud to bude vhodné:

(a) formulovat nebo přizpůsobit národní program vzdělávání, odborné přípravy, rekvalifikace a odborného poradenství, který posoudí a reaguje na vznikající potřeby v oblasti kvalifikace a obnovy po konzultacích s institucemi pro vzdělávání a odbornou přípravu a s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, a zapojily tak všechny relevantní veřejné i soukromé aktéry;

(b) přizpůsobit učební osnovy a školit učitele a instruktory, aby prosazovali:

(i) mírové soužití a smíření za účelem budování míru a odolnosti; a

(ii) vzdělávání o rizicích katastrof, snižování těchto rizik, povědomí o nich a jejich řízení pro obnovu, přestavba a odolnost;

(c) koordinovat vzdělávání, odbornou přípravu a rekvalifikační služby na vnitrostátní, regionální a místní úrovni, včetně odborné přípravy v oblasti vysokoškolského vzdělávání, učňovského vzdělávání, odborného vzdělávání a školení, a umožnit ženám a mužům, kterým nebylo umožněno nebo jim bylo přerušeno vzdělávání, aby obnovili nebo dokončili jejich vzdělávání a odbornou přípravu;

(d) rozšířit a přizpůsobit programy odborné přípravy a rekvalifikace tak, aby vyhovovaly potřebám všech osob, jejichž pracovní poměr byl přerušen; a

(e) věnovat zvláštní pozornost odbornému vzdělávání a hospodářskému posílení postiženého obyvatelstva, a to i ve venkovských oblastech a v neformální ekonomice.

20. Členové by měli zajistit, aby ženy a dívky měly na základě rovných příležitostí a zacházení přístup ke všem vzdělávacím a školícím programům vytvořeným pro obnovu a odolnost.

VII. SOCIÁLNÍ OCHRANA

21. V reakci na krizové situace by členové měli co nejrychleji:

(a) usilovat o zajištění základní příjmové jistoty, zejména pro osoby, jejichž pracovní místa nebo živobytí byly v důsledku krize narušeny;

(b) rozvíjet, obnovovat nebo zlepšovat komplexní systémy sociálního zabezpečení a další mechanismy sociální ochrany, přičemž zohlední vnitrostátní právní předpisy a mezinárodní dohody; a

(c) usilovat o zajištění účinného přístupu k základní zdravotní péči a dalším základním sociálním službám, zejména pro skupiny obyvatelstva a jednotlivce, kteří byli krizí zvláště zranitelní.

22. S cílem předcházet krizím, umožnit obnovit a budovat odolnost by členové měli vytvořit, obnovit nebo udržovat úroveň sociální ochrany a rovněž usilovat o odstranění mezer v jejich pokrytí s přihlédnutím k úmluvě č. 102 o sociálním zabezpečení (minimální norma) z roku 1952, doporučení č. 202 o minimální úrovni sociální ochrany z roku 2012, a dalším příslušným mezinárodním pracovním normám.

VIII. PRACOVNÍ PRÁVO, STÁTNÍ SPRÁVA V PRACOVNĚ-PRÁVNÍ OBLASTI A INFORMACE O TRHU PRÁCE

23. Při postkrizové obnově by členové měli po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků:

(a) v případě potřeby přezkoumat, vytvořit, obnovit nebo posílit pracovní právo, včetně ustanovení o ochraně práce a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a to v souladu s Deklarací Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci a jejího následného procesu z roku 1998 a relevantními mezinárodními pracovními normami;

(b) zajistit, aby pracovní předpisy podporovaly vytváření produktivních, volně volených pracovních příležitostí a příležitostí k důstojné práci;

(c) v případě potřeby zřídit, obnovit nebo posílit systém státní správy v oblasti práce a zaměstnanosti, včetně inspekce práce a dalších příslušných institucí, a to s ohledem na úmluvu č. 81 o inspekci práce z roku 1947, jakož i systém kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv s přihlédnutím k úmluvě č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949;

(d) v případě potřeby vytvářet, obnovovat nebo zlepšovat systémy pro shromažďování a analýzu informací o trhu práce se zaměřením zejména na skupiny obyvatelstva nejvíce postižené krizí;

(e) vytvářet nebo obnovovat a posilovat veřejné služby zaměstnanosti, včetně nouzových služeb zaměstnanosti;

(f) zajistit regulaci soukromých agentur práce s přihlédnutím k úmluvě č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997; a

(g) podporovat synergie mezi všemi aktéry na trhu práce, aby místní obyvatelstvo získalo co největší přínos z pracovních příležitostí vytvořených investicemi spojenými s podporou míru a obnovy.

IX. SOCIÁLNÍ DIALOG A ROLE ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ

24. Při reakci na krizové situace by členové měli po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků:

(a) zajistit, aby všechna opatření uvedená v tomto doporučení byla zpracovávána nebo podporována prostřednictvím genderově inkluzivního sociálního dialogu, a to s přihlédnutím k úmluvě č. 144 o trojstranných poradách (mezinárodní pracovní norma) z roku 1976;

(b) vytvořit příznivé prostředí pro vytváření, obnovu nebo posílení organizací zaměstnavatelů a pracovníků; a

(c) v případě potřeby podporovat úzkou spolupráci s organizacemi občanské společnosti.

25. Členové by měli uznat zásadní úlohu organizací zaměstnavatelů a pracovníků při reakci na krizové situace, a to s přihlédnutím k úmluvě č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948, a úmluvě č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949, a zejména:

a) napomáhat udržitelným podnikům, zejména malým a středním podnikům, aby podnikly plánování krizové činnosti, aby se zotavily z krizí prostřednictvím odborné přípravy, poradenství a materiální podpory a usnadnily přístup k finančním prostředkům;

b) napomáhat zaměstnancům, zejména těm, kteří byli krizí zasaženi, aby se z krize zotavili prostřednictvím odborné přípravy, poradenství a materiální podpory; a

c) přijímat opatření k těmto účelům prostřednictvím procesu kolektivního vyjednávání, jakož i jiných metod sociálního dialogu.

X. MIGRANTI ZASAŽENI KRIZOVÝMI SITUACEMI

26. Vzhledem k tomu, že zvláštní pozornost by měla být věnována migrantům, zejména migrujícím pracovníkům, kteří se v důsledku krize stali obzvláště zranitelnými, měli by členové přijmout opatření v souladu s vnitrostátními právními předpisy a použitelným mezinárodním právem, aby:

(a) odstranili nucenou nebo povinnou práci, včetně obchodování s lidmi;

(b) v případě potřeby prosazovali začlenění migrantů do hostitelských společností prostřednictvím přístupu na trhy práce, včetně příležitostí pro podnikání a příjmy a prostřednictvím důstojné práce;

(c) chránili a usilovali o zajištění pracovních práv a bezpečného prostředí pro migrující pracovníky, včetně těch, kteří se nacházejí v nejistých zaměstnáních, migrujících pracovníků - žen, migrujících pracovníků - mládeže a migrujících pracovníků se zdravotním postižením ve všech odvětvích;

(d) věnovali náležitou pozornost migrujícím pracovníkům a jejich rodinám při vytváření pracovních politik a programů zaměřených na reakce na konflikty a katastrofy podle potřeby; a

(e) usnadnili dobrovolný návrat migrantů a jejich rodin v podmínkách bezpečnosti a důstojnosti.

27. V souladu s pokyny uvedenými v částech V, VIII a IX by členové měli podporovat rovnost příležitostí a zacházení se všemi migrujícími pracovníky, pokud jde o základní zásady a práva v zaměstnání, a pokrytí podle příslušných vnitrostátních pracovních zákonů a nařízení, a zejména:

a) vzdělávat migranty o jejich pracovních právech a ochraně, a to i poskytováním informací o právech a povinnostech pracovníků a o prostředcích nápravy pro porušení předpisů v jazyce, kterému rozumí;

b) umožnit účast migrantů v zastupitelských organizacích zaměstnavatelů a pracovníků;

c) přijímat opatření a pořádat kampaně, které bojují proti diskriminaci a xenofobii na pracovišti, a zdůrazňují pozitivní přínos migrantů s aktivní účastí organizací zaměstnavatelů a pracovníků a občanské společnosti; a

d) konzultovat a zapojovat organizace zaměstnavatelů a pracovníků a případně další příslušné organizace občanské společnosti, pokud jde o zaměstnávání migrantů.

XI. UPRCHLÍCI A NAVRÁCENÉ OSOBY

Přístup uprchlíků na trh práce

28. Jakákoli opatření přijatá podle této části v případě přílivu uprchlíků závisí na:

a) vnitrostátních a regionálních okolnostech, s přihlédnutím k platnému mezinárodnímu právu, základním zásadám a právům v práci a vnitrostátním právním předpisům; a

b) výzvách a omezení členů, pokud jde o jejich zdroje a schopnost účinně reagovat, a to s přihlédnutím k potřebám a prioritám vyjádřeným nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

29. Členové by měli uznat zásadní význam spravedlivého sdílení zátěže a odpovědnosti. Měli by posílit mezinárodní spolupráci a solidaritu tak, aby poskytovaly předvídatelnou, udržitelnou a přiměřenou humanitární a rozvojovou pomoc na podporu nejméně rozvinutých a rozvojových zemí, v nichž se nachází velké množství uprchlíků, a to i pokud se týče řešení důsledků pro jejich trhy práce a zajištění jejich dalšího rozvoje.

30. Členové by měli podle potřeby přijmout opatření k:

(a) podpoře spolehnutí se na sebe tím, že rozšiřují příležitosti uprchlíků k přístupu k příležitostem pro živobytí a trhu práce, aniž by diskriminovaly uprchlíky, a to způsobem, který také podporuje hostitelské komunity; a

(b) formulaci vnitrostátní politiky a vnitrostátních akčních plánů zahrnující příslušné orgány odpovědné za zaměstnanost a práci a po konzultaci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, aby byla zajištěna ochrana uprchlíků na trhu práce, a to i pokud jde o přístup k důstojné práci a příležitosti pro živobytí.

31. Členové by měli shromáždit spolehlivé informace pro posouzení dopadu uprchlíků na trhy práce a potřeby stávající pracovní síly a zaměstnavatelů s cílem optimalizovat využití dovedností a lidského kapitálu, které uprchlíci zastupují.

32. Členové by měli budovat odolnost a posílit kapacitu hostitelských komunit investováním do místních ekonomik a podporou plného, produktivního, svobodně zvoleného zaměstnání a důstojné práce a rozvoje dovedností místního obyvatelstva.

33. V souladu s pokyny uvedenými v částech IV, VI a VII by členové měli zahrnovat uprchlíky do opatření přijatých v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a přístupu na trh práce, a zejména:

(a) podporovat jejich přístup k technickému a odbornému vzdělávání, zejména prostřednictvím MOP a příslušných programů zúčastněných stran, a to s cílem zlepšit jejich dovednosti a umožnit jim další vzdělávání s přihlédnutím k případné dobrovolné repatriaci;

(b) podporovat jejich přístup k formálním pracovním příležitostem, schématům pro vytvoření příjmů a podnikání prostřednictvím odborného vzdělávání a poradenství, pomoci při umisťování pracovních míst a případně přístupu k pracovním povolením, a tím zabránit informalizaci trhů práce v hostitelských komunitách;

(c) usnadňovat uznávání, certifikaci, akreditaci a využívání dovedností a kvalifikací uprchlíků prostřednictvím vhodných mechanismů a poskytovat přístup k šikovným příležitostem pro školení a rekvalifikaci, včetně intenzivního jazykového vzdělávání;

(d) posílit kapacitu veřejných služeb zaměstnanosti a zlepšit spolupráci s dalšími poskytovateli služeb, včetně soukromých agentur práce s cílem podpořit přístup uprchlíků na trh práce;

(e) vyvíjet zvláštní úsilí na podporu začleňování žen uprchlíků na trhu práce, mladých lidí a dalších osob, které jsou v situaci zranitelnosti; a

(f) případně usnadňovat přenositelnost nároků na dávky v souvislosti s prací a dávkami sociálního zabezpečení, včetně důchodů, a to v souladu s vnitrostátními předpisy hostitelské země.

34. V souladu s pokyny uvedenými v části V, VIII a IX by členové měli podporovat rovnost příležitostí a zacházení s uprchlíky, pokud jde o základní zásady a práva v práci a pokrytí v rámci příslušných pracovněprávních předpisů a nařízení, a zejména:

a) vzdělávat uprchlíky o jejich pracovních právech a ochraně, a to i poskytováním informací o právech a povinnostech pracovníků a o způsobu nápravy porušení, a to v jazyce, kterému rozumí;

b) umožnit účast uprchlíků v reprezentativních organizacích zaměstnavatelů a pracovníků; a

c) přijmout vhodná opatření, včetně legislativních opatření a kampaní zaměřených na boj proti diskriminaci a xenofobii na pracovišti, a zdůraznit pozitivní přínos uprchlíků s aktivní účastí organizací zaměstnavatelů a pracovníků a občanské společnosti.

35. Členové by měli konzultovat a zapojovat organizace zaměstnavatelů a pracovníků a další příslušné zúčastněné strany, pokud jde o přístup uprchlíků na trh práce.

36. Členové by měli podporovat hostitelské země, aby posílily svou kapacitu a budovaly odolnost, a to i prostřednictvím rozvojové pomoci, investováním do místních společenství.

Dobrovolná repatriace a opětovná integrace navracených

37. Pokud se bezpečnostní situace v zemi původu uprchlíků dostatečně zlepšila, členové by měli spolupracovat na usnadnění dobrovolné repatriace uprchlíků v podmínkách bezpečnosti a důstojnosti a na podporu jejich opětovného začlenění na trh práce, a to i za pomoci mezinárodních organizací.

38. Členové by měli spolupracovat s Mezinárodní organizací práce a příslušnými zúčastněnými stranami při přípravě specifických programů pro navrátilce, aby usnadnili jejich odborné vzdělávání a opětovné začlenění na trh práce.

39. Členové by měli spolupracovat, a to i za pomoci příslušných mezinárodních organizací, aby podporovali sociálně-ekonomickou integraci navrátilců v jejich zemích původu prostřednictvím opatření stanovených v částech IV až IX způsobem, který podporuje hospodářské a sociální rozvoj místního obyvatelstva.

40. S přihlédnutím k principu sdílení zátěže a odpovědnosti by členové měli podporovat země původu s cílem posílit jejich kapacitu a budovat odolnost, a to i prostřednictvím rozvojové pomoci, investováním do místních komunit, v nichž jsou znovu navrátilci znovu integrováni, a podporou plného, produktivního, svobodně zvoleného zaměstnání a důstojné práce.

XII. PREVENCE, MITIGACE A PŘIPRAVENOST

41. Členové by měli přijmout opatření, zejména v zemích, kde jsou předvídatelná rizika konfliktu nebo katastrofy, aby po konzultaci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a dalšími zainteresovanými stranami vytvořili odolnost za účelem prevence, zmírnění

a přípravy krizí tak, aby podporovali hospodářský a sociální rozvoj a důstojnou práci prostřednictvím opatření jako je:

- a) identifikace rizik a vyhodnocení ohrožení a zranitelnosti lidského, fyzického, hospodářského, environmentálního, institucionálního a sociálního kapitálu na místní, národní a regionální úrovni;
- b) řízení rizik, včetně plánování pro případ mimořádných událostí, systémy včasného varování, snižování rizik a připravenosti na reakce na mimořádné situace; a
- c) předcházení nepříznivým dopadům a jejich zmírnění, vč. řízení kontinuity podnikání ve veřejném i soukromém sektoru s přihlédnutím k Tripartitní deklaraci zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice a Deklaraci MOP o základních zásadách a právech v práci jejího následného procesu z roku 1998.

XIII. MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

42. Při přípravě na krizové situace a při jejich řešení by členové měli posílit spolupráci a podniknout příslušná opatření prostřednictvím dvoustranných nebo mnohostranných dohod, a to i prostřednictvím systému OSN, mezinárodních finančních institucí a dalších regionálních či mezinárodních mechanismů koordinované reakce. Členové by měli plně využívat stávající ujednání a zavedené instituce a mechanismy a případně je posílit.

43. Odpovědi na krize, včetně podpory regionálních a mezinárodních organizací, by měly být zaměřeny především na zaměstnanost, důstojnou práci a udržitelné podniky a měly by být v souladu s platnými mezinárodními pracovními standardy.

44. Členové by měli spolupracovat na podpoře rozvojové pomoci a investic veřejného a soukromého sektoru v reakci na krize za účelem vytváření důstojných a produktivních pracovních míst, rozvoje podnikání a samostatné výdělečné činnosti.

45. Mezinárodní organizace by měly v rámci svých příslušných mandátů posílit svou spolupráci a soudržnost svých reakcí na krize a plně využít příslušných rámců a ujednání mezinárodních politik.

46. Mezinárodní organizace práce by měla hrát vedoucí úlohu při pomoci členům poskytovat reakce na krize založené na zaměstnanosti a důstojné práci a zaměřit se na podporu zaměstnanosti, integraci nebo přístup na trh práce, rozvoj kapacit a budování institucí v úzké spolupráci s regionálními a mezinárodními institucí.

47. Členové by měli posílit mezinárodní spolupráci, a to i prostřednictvím dobrovolné a systematické výměny informací, znalostí, osvědčených postupů a technologií na podporu míru, předcházení krizím a jejich zmírňování, umožnění obnovy a budování odolnosti.

48. V případě potřeby by měla být úzká koordinace a doplňkovost reakcí na krize, zejména mezi humanitární a rozvojovou pomocí, a to s cílem podporovat plně, produktivní, svobodně zvolené zaměstnání a důstojnou práci pro mír a odolnost.

XIV. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

49. Toto doporučení nahrazuje doporučení o zaměstnanosti (o přechodu od války k míru) z roku 1944 (č. 71).

Recommendation concerning employment and decent work for peace and resilience, 2017 (No. 205)

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 106th Session on 5 June 2017, and

Reaffirming the principle in the Constitution of the International Labour Organisation (ILO) that universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice, and

Recalling the Declaration of Philadelphia (1944), the Universal Declaration of Human Rights (1948), the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), and

Taking into account the need to revise the Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944 (No. 71), with a view to broadening its scope and providing up-to-date guidance on the role of employment and decent work in prevention, recovery, peace and resilience with respect to crisis situations arising from conflicts and disasters, and

Considering the impact and consequences of conflicts and disasters for poverty and development, human rights and dignity, decent work and sustainable enterprises, and

Recognizing the importance of employment and decent work for promoting peace, preventing crisis situations arising from conflicts and disasters, enabling recovery and building resilience, and

Recognizing that the countries receiving refugees may not be in situations of conflicts and disasters, and

Emphasizing the need to ensure respect for all human rights and the rule of law, including respect for fundamental principles and rights at work and for international labour standards, in particular those rights and principles relevant to employment and decent work, and

Considering the need to recognize that crises affect women and men differently, and the critical importance of gender equality and the empowerment of women and girls in promoting peace, preventing crises, enabling recovery and building resilience, and

Recognizing the importance of developing responses, through social dialogue, to crisis situations arising from conflicts and disasters, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations and, as appropriate, with relevant civil society organizations, and

Noting the importance of creating or restoring an enabling environment for sustainable enterprises, taking into account the resolution and Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises adopted by the International Labour Conference at its 96th Session (2007), and in particular for small and medium-sized enterprises, to stimulate employment generation, economic recovery and development, and

Affirming the need to develop and strengthen measures of social protection, as a means of preventing crises, enabling recovery and building resilience, and

Recognizing the role of accessible and quality public services in economic recovery, development, reconstruction efforts, prevention and resilience, and

Stressing the need for international cooperation and partnerships among regional and international organizations to ensure joint and coordinated efforts, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to employment and decent work for peace and resilience, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and seventeen the following Recommendation, which may be cited as the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017:

I. OBJECTIVES AND SCOPE

1. This Recommendation provides guidance to Members on the measures to be taken to generate employment and decent work for the purposes of prevention, recovery, peace and resilience with respect to crisis situations arising from conflicts and disasters.

2. For the purposes of this Recommendation and based upon internationally agreed terminology:

(a) the term “disaster” means a serious disruption of the functioning of a community or a society at any scale due to hazardous events interacting with conditions of exposure, vulnerability and capacity, leading to one or more of the following: human, material, economic and environmental losses and impacts; and

(b) the term “resilience” means the ability of a system, community or society exposed to hazards to resist, absorb, accommodate, adapt to, transform and recover from the effects of a hazard in a timely and efficient manner, including through the preservation and restoration of its essential basic structures and functions through risk management.

3. For the purposes of this Recommendation, the term “crisis response” refers to all measures on employment and decent work taken in response to crisis situations arising from conflicts and disasters.

4. This Recommendation applies to all workers and jobseekers, and to all employers, in all sectors of the economy affected by crisis situations arising from conflicts and disasters.

5. The references in this Recommendation to fundamental principles and rights at work, to safety and health and to working conditions apply also to workers engaged in crisis response, including in the immediate response. The references in this Recommendation to human rights and to safety and health apply equally to persons in volunteer work participating in crisis response.

6. The provisions of this Recommendation are without prejudice to the rights and obligations of Members under international law, in particular international humanitarian law, international refugee law and international human rights law.

II. GUIDING PRINCIPLES

7. In taking measures on employment and decent work in response to crisis situations arising from conflicts and disasters, and with a view to prevention, Members should take into account the following:

(a) the promotion of full, productive, freely chosen employment and decent work which are vital to promoting peace, preventing crises, enabling recovery and building resilience;

(b) the need to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, other human rights and other relevant international labour standards, and to take into account other international instruments and documents, as appropriate and applicable;

(c) the importance of good governance and combating corruption and clientelism;

(d) the need to respect national laws and policies and use local knowledge, capacity and resources;

(e) the nature of the crisis and the extent of its impact on the capacity of governments, including regional and local government, employers’ and workers’ organizations, and other national and relevant institutions, to provide effective responses, with the necessary international cooperation and assistance, as required;

(f) the need to combat discrimination, prejudice and hatred on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin, disability, age or sexual orientation or any other grounds;

(g) the need to respect, promote and realize equality of opportunity and treatment for women and men without discrimination of any kind;

(h) the need to pay special attention to population groups and individuals who have been made particularly vulnerable by the crisis, including, but not limited to, children, young persons, persons belonging to minorities, indigenous and tribal peoples, persons with disabilities, internally displaced persons, migrants, refugees and other persons forcibly displaced across borders;

(i) the importance of identifying and monitoring any negative and unintended consequences and avoiding harmful spillover effects on individuals, communities, the environment and the economy;

(j) the need for a just transition towards an environmentally sustainable economy as a means for sustainable economic growth and social progress;

(k) the importance of social dialogue;

(l) the importance of national reconciliation, where applicable;

(m) the need for international solidarity, burden- and responsibility-sharing and cooperation in accordance with international law; and

(n) the need for close coordination and synergies between humanitarian and development assistance, including for the promotion of full, productive, freely chosen employment and decent work and income-generation opportunities, avoiding the duplication of efforts and mandates.

III. STRATEGIC APPROACHES

8. Members should adopt a phased multi-track approach implementing coherent and comprehensive strategies for promoting peace, preventing crises, enabling recovery and building resilience that include:

(a) stabilizing livelihoods and income through immediate social protection and employment measures;

(b) promoting local economic recovery for employment and decent work opportunities and socio-economic reintegration;

(c) promoting sustainable employment and decent work, social protection and social inclusion, sustainable development, the creation of sustainable enterprises, in particular small and medium-sized enterprises, the transition from the informal to the formal economy, a just transition towards an environmentally sustainable economy and access to public services;

(d) ensuring consultation and encouraging active participation of employers' and workers' organizations in planning, implementing and monitoring measures for recovery and resilience, taking into account, as appropriate, the views of the relevant civil society organizations;

(e) conducting employment impact assessments of national recovery programmes implemented through public and private investment in order to promote full, productive, freely chosen employment and decent work for all women and men, in particular for young persons and persons with disabilities;

(f) providing guidance and support to employers to enable them to take effective measures to identify, prevent, mitigate and account for how they address the risks of adverse impacts on human and labour rights in their operations, or in products, services or operations to which they may be directly linked;

(g) applying a gender perspective in all crisis prevention and response design, implementation, monitoring and evaluation activities;

(h) creating economic, social and legal frameworks at the national level to encourage lasting and sustainable peace and development, while respecting rights at work;

(i) promoting social dialogue and collective bargaining;

(j) building or restoring labour market institutions, including employment services, for stabilization and recovery;

(k) developing the capacity of governments, including regional and local authorities, and of employers' and workers' organizations; and

(l) taking measures, as appropriate, for the socio-economic reintegration of persons who have been affected by a crisis, in particular those formerly associated with armed forces and groups, including through training programmes that aim to improve their employability.

9. Crisis response in the immediate aftermath of a conflict or disaster should include, as appropriate:

(a) a coordinated and inclusive needs assessment with a clear gender perspective;

(b) an urgent response to satisfy basic needs and provide services, including social protection, support to livelihoods, immediate employment measures and income-generation opportunities for population groups and individuals who have been made particularly vulnerable by the crisis;

(c) assistance, provided to the extent possible by public authorities with the support of the international community, engaging social partners and, where appropriate, relevant civil society and community-based organizations;

(d) safe and decent working conditions, including the provision of personal protective equipment and medical assistance for all workers, including those engaged in rescue and rehabilitation activities; and

(e) the re-establishment, whenever necessary, of government institutions and of employers' and workers' organizations, as well as of relevant civil society organizations.

IV. EMPLOYMENT AND INCOME-GENERATION OPPORTUNITIES

10. In enabling recovery and building resilience, Members should adopt and implement a comprehensive and sustainable employment strategy to promote full, productive, freely chosen employment and decent work for women and men, taking into account the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), and guidance provided in relevant resolutions of the International Labour Conference.

11. Members should, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, adopt inclusive measures in order to promote full, productive, freely chosen employment and decent work and income-generation opportunities through, as appropriate:

(a) employment-intensive investment strategies and programmes, including public employment programmes;

(b) local economic recovery and development initiatives, with a special focus on livelihoods in both rural and urban areas;

(c) the creation or restoration of an enabling environment for sustainable enterprises, including the promotion of small and medium-sized enterprises as well as of cooperatives and other social economy initiatives, with particular emphasis on initiatives to facilitate access to finance;

(d) supporting sustainable enterprises to ensure business continuity in order to maintain and expand the level of employment and enable the creation of new jobs and income-generation opportunities;

(e) facilitating a just transition towards an environmentally sustainable economy as a means for sustainable economic growth and social progress, and for creating new jobs and income-generation opportunities;

(f) supporting social protection and employment and respecting, promoting and realizing the fundamental principles and rights at work of those in the informal economy and encouraging the transition of workers and economic units in the informal economy to the formal economy, taking into account the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204);

(g) supporting the public sector and promoting socially, economically and environmentally responsible public–private partnerships and other mechanisms for skills and capacity development and employment generation;

(h) creating incentives for multinational enterprises to cooperate with national enterprises in order to create productive, freely chosen employment and decent work and to undertake human rights due diligence with a view to ensuring respect for human and labour rights, taking into account the Tripartite

Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy; and

(i) facilitating the employment of persons formerly associated with armed forces and groups, as appropriate.

12. Members should develop and apply active labour market policies and programmes with a particular focus on disadvantaged and marginalized groups and population groups and individuals who have been made particularly vulnerable by a crisis, including, but not limited to, persons with disabilities, internally displaced persons, migrants and refugees, as appropriate and in accordance with national laws and regulations.

13. In responding to crisis situations, Members should seek to provide income-generation opportunities, stable employment and decent work for young women and men, including through:

(a) integrated training, employment and labour market programmes that address the specific situations of young persons entering the world of work; and

(b) specific youth employment components in disarmament, demobilization and reintegration programmes that incorporate psychosocial counselling and other interventions to address anti-social behaviour and violence, with a view to reintegration into civilian life.

14. In the event of a crisis resulting in large numbers of internally displaced persons, Members should:

(a) support the livelihoods, training and employment of internally displaced persons, with a view to promoting their socio-economic and labour market integration;

(b) build resilience and strengthen the capacity of host communities to promote decent employment opportunities for all, with a view to ensuring that the livelihoods and employment of local populations are maintained and their ability to host internally displaced persons is strengthened; and

(c) facilitate the voluntary return of internally displaced persons to their places of origin and their reintegration into labour markets when the situation allows it.

V. RIGHTS, EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION

15. In responding to discrimination arising from or exacerbated by conflicts or disasters and when taking measures for promoting peace, preventing crises, enabling recovery and building resilience, Members should:

(a) respect, promote and realize equality of opportunity and treatment for women and men without discrimination of any kind, taking into account the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90),

1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958;

(b) pay special attention to single-headed households, in particular when they are headed by children, women, persons with disabilities or elderly persons;

(c) take measures to ensure that women who have been employed during a crisis and have assumed expanded responsibilities are not replaced against their will when the male workforce returns;

(d) take measures to ensure that women are empowered to effectively and meaningfully participate in decision-making processes in the context of recovery and building resilience, and that their needs and interests are prioritized in strategies and responses, and that the human rights of women and girls are promoted and protected;

(e) prevent and punish all forms of gender-based violence, including rape, sexual exploitation and harassment, and protect and support victims;

(f) pay particular attention to establishing or restoring conditions of stability and socio-economic development for population groups that have been particularly affected by a crisis, including, but not limited to, persons belonging to minorities, indigenous and tribal peoples, internally displaced persons, persons with disabilities, migrants and refugees, taking into account the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, as well as other relevant international labour standards and other international instruments and documents, as applicable;

(g) ensure that persons belonging to minorities concerned, and indigenous and tribal peoples are consulted, in particular through their representative institutions, where they exist, and participate directly in the decision-making process, especially if the territories inhabited or used by indigenous and tribal peoples and their environment are affected by a crisis and related recovery and stability measures;

(h) ensure, in consultation with employers' and workers' organizations, that persons with disabilities, including those who acquired a disability as a result of conflict or disaster, are provided with opportunities for rehabilitation, education, specialized vocational guidance, training and retraining, and employment, taking into account relevant international labour standards and other international instruments and documents; and

(i) ensure that the human rights of all migrants and members of their families staying in a country affected by a crisis are respected on a basis of equality with those of national populations, taking into account relevant national provisions, as well as relevant international labour standards and other international instruments and documents, as applicable.

16. In combating child labour arising from or exacerbated by conflicts or disasters, Members should:

(a) take all necessary measures to prevent, identify and eliminate child labour in crisis responses, taking into account the Minimum Age Convention (No. 138) and Recommendation (No. 146), 1973;

(b) take urgent action to prevent, identify and eliminate the worst forms of child labour, including the trafficking of children and the recruitment of children for use in armed conflict, taking into account the Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182) and Recommendation (No. 190), 1999;

(c) provide rehabilitation, social integration and training programmes for children and young persons formerly associated with armed forces and groups to help them readjust to civilian life; and

(d) ensure the provision of social protection services to protect children, for instance through cash or in-kind transfers.

17. In combating forced or compulsory labour arising from or exacerbated by conflicts or disasters, Members should take urgent action to prevent, identify and eliminate all forms of forced or compulsory labour, including trafficking in persons for purposes of forced or compulsory labour, taking into account the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and its Protocol of 2014, the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), and the Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203).

VI. EDUCATION, VOCATIONAL TRAINING AND GUIDANCE

18. In preventing and responding to crisis situations, and on the basis of the principle of equal opportunity and treatment for women and men, girls and boys, Members should ensure that:

(a) the provision of education is not disrupted, or is restored as quickly as possible, and that children, including those who are internally displaced, migrants or refugees, have access to free, quality, public education, including with the support of international aid, in accordance with relevant international law and without discrimination of any kind at all stages of crisis and recovery; and

(b) second chance programmes for children and young persons are available and address key needs arising from any interruption of their education and training.

19. In preventing and responding to crisis situations, Members should, where appropriate:

(a) formulate or adapt a national education, training, retraining and vocational guidance programme that assesses and responds to emerging skills needs for recovery and reconstruction, in consultation with education and training institutions and employers' and workers' organizations, engaging fully all relevant public and private stakeholders;

(b) adapt curricula and train teachers and instructors to promote:

(i) peaceful coexistence and reconciliation for peacebuilding and resilience;
and

(ii) disaster risk education, reduction, awareness and management for recovery, reconstruction and resilience;

(c) coordinate education, training and retraining services at national, regional and local levels, including higher education, apprenticeship, vocational training and entrepreneurship training, and enable women and men whose education and training have been prevented or interrupted to enter or resume and complete their education and training;

(d) extend and adapt training and retraining programmes to meet the needs of all persons whose employment has been interrupted; and

(e) give special attention to the training and economic empowerment of affected populations, including in rural areas and in the informal economy.

20. Members should ensure that women and girls have access, on the basis of equal opportunity and treatment, to all education and training programmes developed for recovery and resilience.

VII. SOCIAL PROTECTION

21. In responding to crisis situations, Members should, as quickly as possible:

(a) seek to ensure basic income security, in particular for persons whose jobs or livelihoods have been disrupted by the crisis;

(b) develop, restore or enhance comprehensive social security schemes and other social protection mechanisms, taking into account national legislation and international agreements; and

(c) seek to ensure effective access to essential health care and other basic social services, in particular for population groups and individuals who have been made particularly vulnerable by the crisis.

22. In order to prevent crises, enable recovery and build resilience, Members should establish, re-establish or maintain social protection floors, as well as seek to close the gaps in their coverage, taking into account the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), and other relevant international labour standards.

VIII. LABOUR LAW, LABOUR ADMINISTRATION AND LABOUR MARKET INFORMATION

23. In recovering from crisis situations, Members should, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations:

(a) review, establish, re-establish or reinforce labour legislation, if necessary, including provisions on labour protection and occupational safety and health at work, consistent with the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) and applicable international labour standards;

(b) ensure that labour laws support the generation of productive, freely chosen employment and decent work opportunities;

(c) establish, re-establish or reinforce, as necessary, the system of labour administration, including labour inspection and other competent institutions, taking into account the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), as well as the system of collective bargaining and collective agreements, taking into account the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98);

(d) establish, restore or enhance, as necessary, systems for the collection and analysis of labour market information, focusing in particular on population groups most affected by the crisis;

(e) establish or restore and strengthen public employment services, including emergency employment services;

(f) ensure the regulation of private employment agencies, taking into account the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181); and

(g) promote synergies among all labour market actors to enable local populations to obtain the maximum benefit from employment opportunities generated by investments related to the promotion of peace and recovery.

IX. SOCIAL DIALOGUE AND ROLE OF EMPLOYERS' AND WORKERS' ORGANIZATIONS

24. In responding to crisis situations, Members should, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations:

(a) ensure that all measures provided for in this Recommendation are developed or promoted through gender-inclusive social dialogue, taking into account the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144);

(b) create an enabling environment for the establishment, restoration or strengthening of employers' and workers' organizations; and

(c) encourage, where appropriate, close cooperation with civil society organizations.

25. Members should recognize the vital role of employers' and workers' organizations in crisis response, taking into account the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), and in particular:

(a) assist sustainable enterprises, particularly small and medium-sized enterprises, to undertake business continuity planning to recover from crises by means of training, advice and material support, and facilitate access to finance;

(b) assist workers, in particular those who have been made vulnerable by the crisis, to recover from the crisis through training, advice and material support; and

(c) take measures for these purposes through the collective bargaining process as well as by other methods of social dialogue.

X. MIGRANTS AFFECTED BY CRISIS SITUATIONS

26. Taking into account that special attention should be given to migrants, especially migrant workers, who have been made particularly vulnerable by crisis, Members should take measures, in accordance with national law and applicable international law, to:

(a) eliminate forced or compulsory labour, including trafficking in persons;

(b) promote, as appropriate, the inclusion of migrants in host societies, through access to labour markets, including entrepreneurship and income-generation opportunities, and through decent work;

(c) protect and seek to ensure labour rights and a safe environment for migrant workers, including those in precarious employment, women migrant workers, youth migrant workers and migrant workers with disabilities, in all sectors;

(d) give due consideration to migrant workers and their families in shaping labour policies and programmes dealing with responses to conflicts and disasters, as appropriate; and

(e) facilitate the voluntary return of migrants and their families in conditions of safety and dignity.

27. Consistent with the guidance provided in Parts V, VIII and IX, Members should promote equality of opportunity and treatment for all migrant workers with regard to fundamental principles and rights at work, and coverage under relevant national labour laws and regulations, and in particular:

(a) educate migrants about their labour rights and protections, including by providing information on the rights and obligations of workers and the means of redress for violations, in a language they understand;

(b) enable the participation of migrants in representative organizations of employers and workers;

(c) adopt measures and facilitate campaigns that combat discrimination and xenophobia in the workplace and highlight the positive contributions of

migrants, with the active engagement of employers' and workers' organizations and of civil society; and

(d) consult and engage employers' and workers' organizations and, as appropriate, other relevant civil society organizations, with respect to employment of migrants.

XI. REFUGEES AND RETURNEES

Refugee access to labour markets

28. Any measures taken under this Part, in the event of refugee influx, are contingent on:

(a) national and regional circumstances, taking into account applicable international law, fundamental principles and rights at work and national legislation; and

(b) Members' challenges and constraints in terms of their resources and capacity to respond effectively, taking into account needs as well as priorities expressed by the most representative organizations of employers and workers.

29. Members should acknowledge the vital importance of equitable burden- and responsibility-sharing. They should reinforce international cooperation and solidarity so as to provide predictable, sustainable and adequate humanitarian and development assistance to support the least developed and developing countries hosting large numbers of refugees, including in terms of addressing the implications for their labour markets and ensuring their continued development.

30. Members should take measures, as appropriate, to:

(a) foster self-reliance by expanding opportunities for refugees to access livelihood opportunities and labour markets, without discriminating among refugees and in a manner which also supports host communities; and

(b) formulate national policy and national action plans, involving competent authorities responsible for employment and labour and in consultation with employers' and workers' organizations, to ensure the protection of refugees in the labour market, including with regard to access to decent work and livelihood opportunities.

31. Members should collect reliable information to assess the impact of refugees on labour markets and the needs of the existing labour force and of employers, in order to optimize the use of skills and human capital that refugees represent.

32. Members should build the resilience and strengthen the capacity of host communities by investing in local economies and promoting full, productive, freely chosen employment and decent work, and skills development of the local population.

33. Consistent with the guidance provided in Parts IV, VI and VII, Members should include refugees in the actions taken with respect to employment, training and labour market access, as appropriate, and in particular:

(a) promote their access to technical and vocational training, in particular through ILO and relevant stakeholder programmes, in order to enhance their skills and enable them to undergo further retraining, taking into account possible voluntary repatriation;

(b) promote their access to formal job opportunities, income-generation schemes and entrepreneurship, by providing vocational training and guidance, job placement assistance, and access to work permits, as appropriate, thereby preventing informalization of labour markets in host communities;

(c) facilitate the recognition, certification, accreditation and use of skills and qualifications of refugees through appropriate mechanisms, and provide access to tailored training and retraining opportunities, including intensive language training;

(d) enhance the capacity of public employment services and improve cooperation with other providers of services, including private employment agencies, to support the access of refugees to the labour market;

(e) make specific efforts to support the inclusion in labour markets of refugee women, young persons and others who are in a situation of vulnerability; and

(f) facilitate, as appropriate, the portability of work-related and social security benefit entitlements, including pensions, in accordance with the national provisions of the host country.

34. Consistent with the guidance provided in Parts V, VIII and IX, Members should promote equality of opportunity and treatment for refugees with regard to fundamental principles and rights at work and coverage under relevant labour laws and regulations, and in particular:

(a) educate refugees about their labour rights and protections, including by providing information on the rights and obligations of workers and the means of redress for violations, in a language they understand;

(b) enable the participation of refugees in representative organizations of employers and workers; and

(c) adopt appropriate measures, including legislative measures and campaigns, that combat discrimination and xenophobia in the workplace and highlight the positive contributions of refugees, with the active engagement of employers' and workers' organizations and of civil society.

35. Members should consult and engage employers' and workers' organizations and other relevant stakeholders with respect to the access of refugees to labour markets.

36. Members should support host countries to strengthen their capacity and build resilience, including through development assistance, by investing in local communities.

Voluntary repatriation and reintegration of returnees

37. When the security situation in the country of origin of refugees has improved sufficiently, Members should collaborate to facilitate the voluntary repatriation of refugees in conditions of safety and dignity, and to support their labour market reintegration, including with the assistance of international organizations.

38. Members should collaborate with the ILO and relevant stakeholders to develop specific programmes for returnees to facilitate their vocational training and reintegration in the labour market.

39. Members should collaborate, including with the assistance of relevant international organizations, to support the socio-economic integration of returnees in their countries of origin, through measures set out in Parts IV to IX, as appropriate, in a manner which supports the economic and social development of local populations.

40. Taking into account the principle of burden- and responsibility-sharing, Members should support countries of origin to strengthen their capacity and build resilience, including through development assistance, by investing in local communities in which returnees are reintegrated and by promoting full, productive, freely chosen employment and decent work.

XII. PREVENTION, MITIGATION AND PREPAREDNESS

41. Members should take measures, in particular in countries in which there are foreseeable risks of conflict or disaster, to build resilience, in consultation with employers' and workers' organizations and other stakeholders, to prevent, mitigate and prepare for crises in ways that support economic and social development and decent work, through actions such as:

(a) identification of risks and evaluation of threats to and vulnerabilities of human, physical, economic, environmental, institutional and social capital at local, national and regional levels;

(b) risk management, including contingency planning, early warning, risk reduction and emergency response preparedness; and

(c) prevention and mitigation of adverse effects, including through business continuity management in both the public and the private sector, taking into account the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998).

XIII. INTERNATIONAL COOPERATION

42. In preparing for and responding to crisis situations, Members should strengthen cooperation and take appropriate steps through bilateral or multilateral arrangements, including through the United Nations system, international financial institutions and other regional or international mechanisms of coordinated response. Members should make full use of existing arrangements and established institutions and mechanisms and strengthen them, as appropriate.

43. Crisis responses, including support by regional and international organizations, should provide for a central focus on employment, decent work and sustainable enterprises, and should be consistent with applicable international labour standards.

44. Members should cooperate to promote development assistance and public and private sector investment in crisis response for the creation of decent and productive jobs, business development and self-employment.

45. International organizations should reinforce their cooperation and the coherence of their crisis responses within their respective mandates, making full use of relevant international policy frameworks and arrangements.

46. The ILO should play a leading role in assisting Members to provide crisis responses based on employment and decent work and focusing on employment promotion, labour market integration or access, as appropriate, capacity development and institution building, in close cooperation with regional and international institutions.

47. Members should strengthen international cooperation, including through the voluntary and systematic exchange of information, knowledge, good practices and technology for promoting peace, preventing and mitigating crises, enabling recovery and building resilience.

48. There should be close coordination of and complementarity among crisis responses, as appropriate, in particular between humanitarian and development assistance, for the promotion of full, productive, freely chosen employment and decent work for peace and resilience.

XIV. FINAL PROVISION

49. This Recommendation supersedes the Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944 (No. 71).

**Stanovisko vlády k Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 205
o zaměstnanosti a důstojné práci pro mír a odolnost,
přijatému na 106. Mezinárodní konferenci práce v roce 2017**

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 205 o zaměstnanosti a důstojné práci pro mír a odolnost bylo sjednáno s cílem reagovat na potřebu koherentní reakce na přírodní katastrofy a další krize způsobem, který by bral v potaz význam pracovních a sociálních podmínek pro postavení osob dotčených těmito krizemi. Doporučení vychází také z toho, že dobře fungující společnost umožňující důstojný život obyvatel je soudržnější a odolnější vůči potenciálním konfliktům přeshraničním i vnitrostátním.

Obsahuje proto základní vodítka jak v oblasti prevence, tak i pro následnou reakci v postkrizovém, rekonstrukčním období. Zdůrazňuje význam funkčních trhů práce, udržitelného podnikání i komplexních sociálních systémů, krizového řízení a plánování, jakož i roli, kterou sehrává sociální dialog při prosazování a provádění udržitelných řešení.

Jednotlivá opatření doporučovaná pro dlouhodobé budování soudržnosti společnosti a její odolnosti vůči krizovým situacím v oblasti prevence patří ke standardním a tradičním součástem českého práva, a požadavky na krizové řízení jsou dostatečně reflektovány ve stávající legislativě – případné reakce na katastrofy tak budou vedeny ve smyslu Doporučení. Z toho důvodu se nejeví potřeba přijímat na základě tohoto dokumentu nová opatření.



USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 22. srpna 2018 č. 540

**o stanovisku vlády k Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 205
o zaměstnanosti a důstojné práci pro mír a odolnost, přijatému
na 106. Mezinárodní konferenci práce v roce 2017**

Vláda

- I. **bere na vědomí** Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 205 o zaměstnanosti a důstojné práci pro mír a odolnost, přijaté na 106. Mezinárodní konferenci práce v roce 2017 (dále jen „Doporučení“), jehož text je obsažen v části III materiálu čj. 690/18;
- II. **schvaluje** stanovisko k Doporučení, obsažené v příloze tohoto usnesení;
- III. **pověřuje** předsedu vlády předložit předsedovi Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky a předsedovi Senátu Parlamentu České republiky k informaci Doporučení a stanovisko uvedené v bodě II tohoto usnesení;
- IV. **ukládá**
 1. 1. místopředsedovi vlády a ministru vnitra pověřenému řízením Ministerstva zahraničních věcí, oznámit generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce předložení Doporučení Parlamentu České republiky podle článku 19 Ústavy Mezinárodní organizace práce,
 2. ministryni práce a sociálních věcí, aby odůvodnila stanovisko k Doporučení uvedené v bodě II tohoto usnesení v orgánech Parlamentu České republiky,
 3. členům vlády přihlížet v rámci své působnosti k Doporučení,
- V. **zmocňuje** předsedu vlády, aby na základě odůvodněné žádosti ministryně práce a sociálních věcí pověřil plněním úkolu podle bodu IV/2 tohoto usnesení jiného člena vlády.

Provedou:

členové vlády

Ing. Andrej Babiš, v. r.
předseda vlády