



International
Labour
Organization

Родова еднаквост и пристојна работа

*Избрани конвенции
и препораки на МОТ
за унапредување
на родовата еднаквост
заклучно со 2012 г.*



Bureau for Gender Equality &
International Labour Standards Department

A GENDER
EQUALITY
T O O L

Родова еднаквост и пристојна работа

Избрани конвенции и препораки на МОТ за
унапредување на родовата еднаквост
заклучно со 2012 г.

Биро за родова еднаквост
и Сектор за меѓународни стандарди на трудот

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протокол 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Меѓутоа, кратки извадоци од нив може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, или преку електронска пошта: rights@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани кај организациите за права за репродукција може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја веб локацијата www.ifrro.org за да ја најдете организацијата со права за репродукција во вашата земја.

ILO Cataloguing in Publication Data

Родова еднаквост и пристојна работа: Избрани конвенции и препораки на МОТ за унапредување на родовата еднаквост заклучно со 2012 г. / International Labour Office, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department. - Geneva: ILO, 2012

ISBN: 978-92-2-830978-2 (print)

ISBN: 978-92-2-830979-9 (web pdf)

International Labour Office Bureau for Gender Equality; International Labour Office International Labour Standards Dept.

gender equality / workers rights / decent work / women workers / working mother / maternity protection / working conditions / ILO Convention / ILO Recommendation / text / égalité des genres / droits des travailleurs / travail décent / travailleuses / mère exerçant un emploi / protection de la maternité / conditions de travail / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / texte / igualdad de géneros / derechos de los trabajadores / trabajo decente / trabajadoras / trabajadora madre de familia / protección de la maternidad / condiciones de trabajo / Convenio de la OIT / Recomendación de la OIT / texto

04.02.3

Ознаките што се користат во изданијата на МОТ, што се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување на какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во врска со нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја поднесуваат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување на некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак за неодобрување.

Изданијата и електронските производи на МОТ може да се добијат во поголемите книжарници и дигиталните платформи за дистрибуција, или директно од ilo@turpin-distribution.com. За повеќе информации посетете ја нашата веб локација: www.ilo.org/publns или контактирајте не на: ilopubs@ilo.org.

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР	v
------------------------	---

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ПРАВА

• Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г., бр. 100 и Препорака бр. 90	3
• Конвенција за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., бр. 111, и Препорака бр. 111	7
• Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г., бр. 87	12
• Конвенција за правото на организирање и склучување колективни договори, 1949 г., бр. 98	14
• Конвенција за минимална возраст, 1973 г., бр. 138 и Препорака бр. 146.....	16
• Конвенција за забрана и итна акција за укинување на најлошите облици на детски труд, 1999 г.	25
• Конвенција за принудна работа, 1930 г., бр. 29 и Препорака бр. 35.....	32
• Препорака за индиректно принудување на работа, 1930 г.....	34
• Конвенција за укинување на принудната работа, 1957 г., бр. 105.....	36

ЗАШТИТА НА МАЈЧИНСТВОТО, РАБОТАТА И СЕМЕЈСТВОТО

• Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 г., бр. 183 и Препорака бр. 191.....	39
• Конвенција за работници со семејни обврски, 1981 г., бр. 156 и Препорака бр. 165.....	46

УНАПРЕДУВАЊЕ НА ВРАБОТНОСТА

• Конвенција за политиката за вработување, 1964 г., бр. 122 и Препорака бр. 122	57
• Конвенција за развој на човечки ресурси, 1975 г., бр. 142, ревидирана со Препорака бр. 195, 2004 г.	80
• Конвенција за престанок на работниот однос, 1982 г., бр. 158 и Препорака бр. 166.....	89
• Препорака за отворање нови работни места во малите и средните претпријатија, 1998 г., бр. 189	99
• Препорака за работниот однос, 2006 г., бр. 198.....	107

ПОСЕБНИ КАТЕГОРИИ

• Препорака за ХИВ и СИДА, 2010 г., бр. 200	113
• Конвенција за домашни работници, 2011 г., бр. 189, и Препорака бр. 201	122
• Конвенција за домородни и племенски народи, 1989 г., бр. 169	134
• Конвенција за миграцијата заради вработување (ревидирана), 1949 г., бр. 97, и Препорака бр. 86.....	143
• Конвенција за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г., бр. 143, и Препорака бр. 151.....	167

РАБОТНИ УСЛОВИ

• Конвенција за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г., бр. 89, Протокол од 1990 година кон Конвенцијата за ноќна работа (жени), бр. 89	181
• Конвенција за ноќна работа, 1990 г., бр. 171, и Препорака бр. 178.....	186
• Конвенција за работа од дома, 1996 г., бр. 177 и Препорака бр. 184	193
• Конвенција за работа со скратено работно време, 1994 г., бр. 175 и Препорака бр. 182.....	201

Предговор

Родовата еднаквост и МОТ

Недискриминацијата и промовирањето на еднаквоста се фундаменталните принципи што лежат во основата на работењето на Меѓународната организација на трудот (МОТ) уште од нејзиното основање во 1919 година. Овие принципи, исто така, претставуваат составен дел од Агендата на МОТ за пристојна работа: промовирање пристојна и продуктивна работа за жените и мажите во услови на слобода, еднаквост, сигурност и човечко достоинство. Сите работници имаат право на пристојна работа, не само оние што работат во формалната економија, туку и самовработените, повремените работници и работниците во неформалната економија, како и оние, претежно жени, што работат во секторот за згрижување и во приватните домови.

Меѓународните стандарди на трудот (конвенции и препораки) се едно од основните средства на МОТ за дејствување во насока на подобрувањето на условите за работа и за живот на жените и мажите и за промовирање еднаквост на работното место за сите работници. Стандардите на МОТ се еднакво применливи за жените и за мажите, со определени исклучоци, особено оние стандарди што се однесуваат на прашања во врска со мајчинството и репродуктивната улога на жената. Меѓутоа, и натаму постои јаз меѓу правата што се утврдени во националните и меѓународните стандарди и реалната ситуација на работниците. Овие права мора да се остваруваат во практиката. Една од позначајните пречки што ги попречуваат работниците во остварувањето на нивните права е недостигот на свеста за нивното постоење. Дисеминацијата на информациите за овие права, според тоа, претставува суштински чекор кон подобрувањето на родовата еднаквост. Оваа публикација е еден од елементите во таквиот процес на дисеминација. Таа собира на едно место, во лесно достапна форма, низа меѓународни стандарди на трудот што се од особено значење за промовирањето на родовата еднаквост во светот на трудот.

Иако е постигнат голем напредок во ратификацијата на фундаменталните стандарди што ја промовираат еднаквоста меѓу жените и мажите и во нивното пренесување во националното право, родовите прашања треба, исто така, да се земат предвид при примената на останатите стандарди на МОТ. Интегрирањето на родовата перспектива во примената на Меѓународните стандарди на трудот:

- помага да се осигури дека жените и мажите имаат еднаков пристап до придобивките што произлегуваат од овие стандарди;
- ги препознава потребите, искуствата и интересите и на жените и на мажите;
- им овозможува на засегнатите страни да управуваат со промените;
- покажува подготвеност за спроведување диференцијални мерки за исполнување на потребите и интересите на мажите и жените; и
- се залага за еднаквост што се постигнува преку практичното спроведување на конвенциите.

Инструменти на МОТ за промовирање на родовата еднаквост

Во однос на дискриминацијата во светот на трудот, Меѓународната организација на трудот го има најсеопфатниот наменски инструмент за ова прашање, имено, Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г. (бр. 111). Оваа конвенција, исто така, е една од најшироко ратификуваните конвенции, при што 169¹ земји ја демонстрираа својата посветеност на принципите што се вградени во оваа конвенција преку нејзиното ратификување. Конвенцијата предвидува дека земјите-членки треба да утврдат и активно да спроведуваат национални политики за промовирање еднаквост на можностите и третманот во однос на вработувањето и занимањето за целите на елиминирањето на дискриминацијата. Наброените забранети основи за дискриминација ги вклучуваат полот и расата, бојата на кожата, верата, политичкото убедување, националното и социјалното потекло. Друга фунда-

¹ Заклучно со август 2011 г.

ментална конвенција е Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г. (бр. 100), што посебно го разгледува прашањето за еднаквото плаќање на мажите и жените за работа со еднаква вредност.² Уште две конвенции се препознаваат како дел од клучниот пакет конвенции за родовата еднаквост: Конвенцијата за работници со семејни обврски, 1981 г. (бр. 156) и Конвенцијата за заштита на мајчинството, 2000 г. (бр. 183).

Дополнителни две фундаментални конвенции имаат особено значење за родовата еднаквост, а тоа се Конвенцијата за слобода на здружувањето и заштита на правото на организирање, 1948 г. (бр. 87) и Конвенцијата за правото на организирање и колективно преговарање, 1949 г. (бр. 98) кои содржат права што го овозможуваат остварувањето на родовата еднаквост. Примената на овие две конвенции е особено важна за остварувањето на сите останати права, вклучувајќи ги човековите права на жените.

Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г. (бр. 138) и Конвенцијата за најлошите облици на детски труд, 1999 г. (бр. 182) повикуваат на итна акција против најлошите облици на детскиот труд, а Конвенцијата бр. 182 посебно предвидува земјите-членки да ја земат предвид посебната ситуација на девојките.

Останатите конвенции со посебни импликации за родовата еднаквост ги вклучуваат конвенциите за промовирање на вработеноста, работните услови (ноќна работа, работа од дома и работа со скратено работно време) и за посебните категории (ХИВ и СИДА, домашни работници, локални и племенски народи и работници мигранти).

По првото објавување на оваа збирка текстови во 2006 година се случија определени постигнувања во однос на Меѓународните стандарди на трудот што доведоа до потребата за ова ажурирање:

- Во 2008 година, Меѓународната конференција на трудот ја донесе *Декларацијата на МОТ за социјална правда заради праведна глобализација*, што ја става родовата еднаквост во основата на Агендата за пристојна работа. Декларацијата јасно наведува дека „родовата еднаквост и недискриминацијата мора да се разгледуваат како меѓусекторски прашања [во четирите стратешки цели што се утврдени во Агендата за пристојна работа: унапредување на вработеноста, социјална заштита, социјален дијалог и основни принципи и права на работа]“.
- Во 2009 година, родовата еднаквост беше предмет на темелни дискусии од страна на земјите-членки на Меѓународната конференција на трудот.³ Дискусиите резултираа со донесување *Резолуција во врска со родовата еднаквост како суштински елемент на пристојната работа*⁴ што му обезбедува на МОТ рамка за XXI век за поддршка на родово одговорни политики во сите свои активности и програми.
- Во 2010 година беше донесена Препораката за ХИВ и СИДА, бр. 200.
- Во 2011 година беше донесена Конвенцијата за домашни работници, бр. 189 и нејзината Препорака бр. 201.
- Треба да се забележи, исто така, дека во 2011 година беше донесена Резолуција за родовата еднаквост и употребата на јазикот во правните текстови на МОТ⁵, со којашто се потврдува важноста на јазикот во унапредувањето на родовата еднаквост, вклучително преку осигурување на еднаквата видливост на жените и на мажите. Во согласност со оваа резолуција, родовата еднаквост треба да биде одразена во употребата на соодветен јазик во службените правни текстови на организацијата.⁶

Инструментите во оваа публикација, како и сите останати конвенции и препораки на МОТ, може да се најдат на www.ilo.org/ilolex/english. Оваа веб-локација, исто така, обезбедува детални информации за меѓународните стандарди на трудот, ратификацијата и надзорниот систем.

Дополнителни информации може да се добијат од Тимот за еднаквост на Одделението за меѓународни стандарди на трудот (egalite@ilo.org) и од Канцеларијата на МОТ за родова еднаквост (gender@ilo.org).

² Ратификувана од 168 земји-членки заклучно со август 2011 г.

³ ILC98, Извештај VI.

⁴ ILC98-PR13, 2009, стр. 64.

⁵ ILC100 PR3, 2011.

⁶ ILC100-PR3-2011-06-0028-1-En.docx/v2

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ПРАВА

- Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г., бр. 100 и Препорака бр. 90
- Конвенција за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., бр. 111, и Препорака бр. 111
- Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г., бр. 87
- Конвенција за правото на организирање и склучување колективни договори, 1949 г., бр. 98
- Конвенција за минимална возраст, 1973 г., бр. 138 и Препорака бр. 146
- Конвенција за најлошите облици на детски труд, 1999 г., бр.182 и Препорака бр. 190
- Конвенција за принудна работа, 1930 г., бр. 29 и Препорака бр. 35
- Конвенција за укинување на принудната работа, 1957 г., бр. 105

ЗАШТИТА НА МАЈЧИНСТВОТО, РАБОТАТА И СЕМЕЈСТВОТО

- Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 г., бр. 183 и Препорака бр. 191
- Конвенција за работници со семејни обврски, 1981 г., бр. 158 и Препорака бр. 165

УНАПРЕДУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНОСТА

- Конвенција за политиката за вработување, 1964 г., бр. 122 и Препорака бр. 122
- Препорака за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г., бр. 169
- Конвенција за развој на човечки ресурси, 1975 г., бр. 142, ревидирана со Препорака бр. 195, 2004 г.
- Конвенција за престанок на работниот однос, 1982 г., бр. 158 и Препорака бр. 166
- Препорака за отворање нови работни места во малите и средните претпријатија, 1998 г., бр. 189
- Препорака за работниот однос, 2006 г., бр. 198

ПОСЕБНИ КАТЕГОРИИ

- Препорака за ХИВ и СИДА, 2010 г., бр. 200
- Конвенција за домашни работници, 2011 г., бр. 189, и Препорака бр. 201
- Конвенција за домородни и племенски народи, 1989 г., бр. 169
- Конвенција за миграцијата заради вработување (ревидирана), 1949 г., бр. 97, и Препорака бр. 86
- Конвенција за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г., бр. 143, и Препорака бр. 151

РАБОТНИ УСЛОВИ

- Конвенција за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г., бр. 89, Протокол од 1990 година кон Конвенцијата за ноќна работа (жени), бр. 89
- Конвенција за ноќна работа, 1990 г., бр. 171, и Препорака бр. 178
- Конвенција за работа од дома, 1996 г., бр. 177 и Препорака бр. 184
- Конвенција за работа со скратено работно време, 1994 г., бр. 175 и Препорака бр. 182

Конвенција бр. 100

Конвенција за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност, 1951 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

- (а) Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата триесет и четврта седница на 6 јуни 1951 година, и
- (б) Одлучи да усвои определени предлози во однос на принципите за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност, што претставува седма точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција, на дваесет и деветти јуни, илјада деветстотини педесет и прва година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за еднакво плаќање, 1951 г.:

Член 1

За целите на оваа конвенција:

- (а) изразот **плаќање** ја опфаќа вообичаената, основната или минималната заработувачка или плата и какви било дополнителни приходи што му се исплаќаат на работникот директно или индиректно било во готово или во натура од страна на работодавачот, а произлегуваат од вработувањето на работникот;
- (б) изразот **еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа од еднаква вредност** се однесува на висината на плаќањата утврдени без дискриминација во однос на полот.

Член 2

1. Секоја членка мора, на начин соодветен на методите што се употребуваат за утврдување на износот на плаќање, да го промовира и, доколку е во склад со таквите методи, да го осигури применувањето на принципот на еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа од еднаква вредност на сите работници.

2. Овој принцип може да се примени со помош на:

- (а) национални закони или прописи;
- (б) законски утврден или признаен механизам за одредување на платите;
- (в) колективни договори меѓу работодавачите и работниците; или
- (г) комбинација од овие различни начини.

Член 3

1. Ако со тоа се олеснува примената на одредбите од оваа Конвенција, мора да се преземат мерки за да се промовира објективна процена на работните места врз основа на работата што се извршува.

2. Методите што ќе се применуваат за оваа процена може да ги одредат властите одговорни за одредување на висината на плаќањата или, таму каде што висината на плаќањата се одредува со колективни договори, страните на колективните договори.

3. Различни висини на плаќање помеѓу работниците што одговараат, без разлика на полот, на разликите што се утврдени со тие објективни процени на работата што треба да се изврши, нема да се сметаат спротивни на принципот на еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа од еднаква вредност.

Член 4

Секоја членка на соодветен начин ќе соработува со засегнатите организации на работодавачите и работниците со цел применување на одредбите од оваа Конвенција.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 90

Препорака за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност, 1951 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата триесет и четврта седница на 6 јуни 1951 година, и

Одлучи да усвои определени предлози во однос на принципите за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност, што претставува седма точка на дневниот ред на седницата, и

Утврди дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г., на дваесет и деветти јуни, илјада деветстотини педесет и прва година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за еднакво плаќање, 1951 г.:

Со оглед на тоа што Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г., утврдува определени општи принципи за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност;

Со оглед на тоа што конвенцијата предвидува дека примената на принципот за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност се промовира или се осигурува со средства што се соодветни на користените методи за утврдување на износот на плаќање во засегнатите земји;

Со оглед на тоа што е пожелно да се наведат определени постапки за прогресивна примена на принципите што се утврдени во конвенцијата;

Со оглед на тоа што истовремено е пожелно сите членки, при примената на овие принципи, да ги земат предвид начините за примена што се покажале како задоволителни во определени земји;

Конференцијата препорачува дека секоја членка треба, во согласност со одредбите од член 2 на конвенцијата, да ги применува следниве одредби и да ја известува Меѓународната канцеларија на трудот, во согласност со барањето на Управниот орган, во врска со преземените мерки за неговото спроведување:

1. Треба да се преземат соодветни активности, по консултации со засегнатите организации на работниците, или, кога не постојат такви организации, со засегнатите работници:

- (а) за осигурување на примената на принципот за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност за сите вработени во министерствата и во агенциите на централната влада; и
- (б) за поттикнување на примената на принципот за вработените во секторите или во агенциите на државната, покраинската или локалната управа, во случајот кога тие имаат надлежност за утврдување на износот на плаќањето.

2. Треба да се преземат соодветни активности, по консултации со засегнатите организации на работодавачи и работници, за да се осигури, во најскоро можно време, примената на принципот за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност во сите занимања, освен оние што се наведени во став 1, во кои износите на плаќањата се предмет на законски прописи или на јавна контрола, особено во однос на:

- (а) утврдувањето на минималниот или друг износ на платата во индустриите и услугите каде што таквите износи се утврдени од страна на државен орган;
- (б) индустриите и претпријатијата што се во државна сопственост или под државна контрола; и
- (в) кога е тоа соодветно, работата што се врши врз основа на јавни договори.

3.

(1) Кога тоа е соодветно во смисла на користените методи за утврдување на износот на плаќањето, треба да се донесе законска одредба за општа примена на принципот за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност.

(2) Надлежниот државен орган треба да ги преземе сите потребни и соодветни мерки за осигурување дека работодавачите и работниците се целосно информирани за таквите законски барања и, кога е тоа соодветно, за нивната примена.

4. Кога, по консултациите со засегнатите организации на работници и работодавачи, ако постојат, не се смета дека е изводливо веднаш да се спроведе принципот за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност, во однос на вработувањето што е опфатено со став 1, 2 или 3, треба да се донесе соодветна одредба, во најскоро можно време, за неговата прогресивна примена преку мерки како што се:

- (а) намалување на разликите меѓу износите на плаќањата за мажите и износите на плаќањата за жените за работа со еднаква вредност;
- (б) ако е во сила систем за зголемувања, обезбедување еднакви зголемувања за мажите и жените работници што вршат работа со еднаква вредност.

5. Кога тоа е соодветно за целите на олеснувањето на утврдувањето на износите на плаќањата во согласност со принципот за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност, секоја членка, во договор со засегнатите организации на работодавачи и работници, треба да воспостави или да го поттикне воспоставувањето методи за објективна процена на работата што треба да се изврши, било преку анализа на работата или преку други постапки, со цел да се обезбеди класификација на работите без оглед на полот; таквите методи треба да се применуваат во согласност со одредбите од член 2 на конвенцијата.

6. За да се овозможи примената на принципот за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност, треба да се преземат соодветни активности, кога тоа е потребно, за зголемување на производната ефикасност на жените работници преку мерки како што се:

- (а) осигурување дека работниците од двата пола имаат еднакви или еквивалентни служби за професионална ориентација или советување за вработување, за стручна обука и за вработување;
- (б) преземање соодветни мерки за охрабрување на жените да ги користат службите за професионална ориентација или советување за вработување, за стручна обука и за вработување;
- (в) обезбедување услуги за социјална помош и заштита што ги задоволуваат потребите на жените работници, особено на оние со семејни обврски, и финансирање на таквите услуги од главните државни фондови или од фондовите за социјално осигурување или индустриска грижа што се финансираат со плаќања што се вршат во однос на работниците независно од нивниот пол; и
- (г) промовирање на еднаквоста на мажите и жените работници во однос на пристапот до занимања и работни места без тоа да биде во спротивност со одредбите на меѓународните прописи и националните закони и прописи во врска со заштитата на здравјето и добросостојбата на жените.

7. Треба да се вложат сите напори за промовирање на јавното разбирање на основите врз коишто се смета дека треба да се спроведува принципот за еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност.

8. Треба да се спроведуваат истражувања што може да бидат пожелни за промовирањето на примената на овој принцип.

Конвенција бр. 111

Конвенција за дискриминација во однос на вработување и занимање, 1958 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата четириесет и втора седница на 4 јуни 1958 година, и

Одлучи да донесе определени предлози во однос на дискриминацијата во областа на вработувањето и занимањето, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција, и

Земајќи предвид дека Декларацијата од Филадельфија потврдува дека сите луѓе, без разлика на расата, вероисповедта или полот, имаат право на остварување на својата материјална добросостојба и духовниот развој во услови на слобода и достоинство, на економска сигурност и еднакви можности, и

Сметајќи дополнително дека дискриминацијата претставува кршење на правата изразени во Универзалната декларација за човекови права,

на дваесет и петти јуни, илјада деветстотини педесет и осма година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г.:

Член 1

1. Во смисла на оваа Конвенција, поимот **дискриминација** вклучува:

- (а) секое разликување, исклучување или давање предност врз основа на расата, бојата на кожата, полот, верата, политичкото мислење, националното или социјалното потекло, што има дејство на поништување или нарушување на еднаквоста на можностите или третманот во вработувањето или занимањето;
- (б) секое друго разликување, исклучување или давање предност што има дејство на поништување или нарушување на еднаквоста на можностите или третманот во вработувањето или занимањето, што може да биде утврдено од засегнатата членка по консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, доколку постојат, и со други соодветни тела.

2. Секое разликување, исклучување или давање предност во однос на некое конкретно работно место врз основа на поврзаните квалификации за тоа работно место не се смета за дискриминација.

3. Во смисла на оваа Конвенција, поимите **вработување** и **занимање** вклучуваат пристап до стручна обука, пристап до вработување и до посебни занимања, и услови за вработување.

Член 2

Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да утврди и да спроведува, со методи соодветни на националните услови и практики, национална политика насочена кон промовирање еднаквост на можностите и третманот во однос на вработување и занимање, со цел елиминирање секаква дискриминација во тој поглед.

Член 3

Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, со методи соодветни на националните услови и практиката, се обврзува:

- (а) да бара соработка од организациите на работодавачите и работниците и други соодветни тела во промовирањето на прифаќањето и спроведувањето на оваа политика;
- (б) да воведи такво законодавство и да промовира такви образовни програми со кои ќе се обезбеди прифаќање и спроведување на политиката;
- (в) да укине секакви статутарни одредби и да измени секакви административни инструкции или практики што не се во согласност со политиката;
- (г) да ја спроведува политиката во однос на вработување под директна контрола на националните власти;
- (д) да обезбеди спроведување на политиката во активностите на професионална ориентација, стручната обука и вработување под управа на националните власти;
- (ѓ) да ги наведе во своите годишни извештаи за примената на Конвенцијата дејствата што ги презела за спроведување на политиката, како и резултатите постигнати со таквите дејства.

Член 4

Какви било мерки што засегаат некое лице кое оправдано е осомничено за вршење, или навистина врши активности против безбедноста на државата, не треба да се сметаат за дискриминаторски, под услов ако засегнатото лице има право на жалба пред надлежно тело што е воспоставено во согласност со националната практика.

Член 5

1. Нема да се сметаат за дискриминација посебни мерки за заштита или помош предвидени со други конвенции или препораки усвоени од Меѓународната конференција на трудот.

2. Секоја членка може, по консултација со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, онаму каде што тие постојат, да одреди дека не се сметаат за дискриминација други посебни мерки наменети за да се задоволат посебните потреби на лица за кои е општо признаено дека од причини како што се пол, возраст, инвалидност, семејни одговорности, социјален или културен статус бараат посебна заштита или помош.

Член 6

Секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција се обврзува да ја применува на нејзини територии надвор од матичната земја, во согласност со одредбите од Уставот на Меѓународната организација на трудот.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 111

Препорака за дискриминацијата во однос на вработувањето и занимањето, 1958 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата четириесет и втора седница на 4 јуни 1958 година, и Одлучи да донесе определени предлози во однос на дискриминацијата во областа на вработувањето и занимањето, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува, Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 година, на дваесет и петти јуни, илјада деветстотини педесет и осма година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г.:

Конференцијата им препорачува на членките да ги применуваат следниве одредби:

I. ДЕФИНИЦИИ

1.

(1) Во смисла на оваа Препорака, поимот **дискриминација** вклучува:

- (а) секое разликување, исклучување или давање предност врз основа на расата, бојата на кожата, полот, верата, политичкото мислење, националното или социјалното потекло, што има дејство на поништување или нарушување на еднаквоста на можностите или третманот во вработувањето или занимањето;
- (б) секое друго разликување, исклучување или давање предност што има дејство на поништување или нарушување на еднаквоста на можностите или третманот во вработувањето или занимањето, што може да биде утврдено од засегнатата членка по консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, доколку постојат, и со други соодветни тела.

(2) Секое разликување, исклучување или давање предност во однос на некое конкретно работно место врз основа на поврзаните квалификации за тоа работно место не се смета за дискриминација.

(3) Во смисла на оваа Препорака, поимите **вработување** и **занимање** вклучуваат пристап до стручна обука, пристап до вработување и до посебни занимања, и услови за вработување.

II. КРЕИРАЊЕ И ПРИМЕНА НА ПОЛИТИКА

2. Секоја членка треба да креира национална политика за спречување на дискриминацијата во вработувањето и занимањата. Оваа политика треба да се применува преку законодавни мерки, колективни договори меѓу репрезентативните организации на работодавачите и

работниците или на каков било друг начин што е во согласност со националните услови и практики, и треба да ги земе предвид следниве принципи:

- (a) промовирањето на еднаквоста на можностите и третманот во однос на вработувањето и занимањето како прашање од јавен интерес;
- (б) сите лица треба, без дискриминација, да уживаат еднаквост на можностите и третманот во однос на:
 - (i) пристапот до услуги за професионална ориентација и вработување;
 - (ii) пристап до обука и вработување по сопствен избор врз основа на личната соодветност за таквата обука или вработување;
 - (iii) напредување во согласност со личните особини, искуството, способноста и трудољубивоста;
 - (iv) сигурност на вработувањето;
 - (v) плата за работа со еднаква вредност;
 - (vi) услови за работа вклучувајќи работно време, периоди на одмор, платени годишни одмори, мерки за безбедност и здравје на работа, како и мерки за социјално осигурување, социјални служби и надоместоци во врска со вработувањето;
- (в) владините агенции треба да применуваат недискриминаторски политики за вработување во сите свои дејности;
- (г) работодавачите не треба да практикуваат или да толерираат дискриминација на кое било лице во однос на неговото ангажирање или обучување за вработување, напредување или задржување на таквото лице на работа, или при утврдувањето на условите за вработување; ниедно лице или организација не треба да го попречува или да се меша, директно или индиректно, во спроведувањето на овој принцип од страна на работодавачите;
- (д) во колективните преговори и индустриските односи, страните треба да го почитуваат принципот на еднаквост на можностите и третманот во однос на вработувањето и занимањето и треба да осигурат дека колективните договори не содржат какви било одредби со дискриминаторска природа во однос на пристапот до, обуката за, напредувањето во, или задржувањето на вработувањето, или во однос на условите на вработувањето;
- (ѓ) организациите на работодавачите и работниците не треба да практикуваат или да толерираат дискриминација во однос на приемот и задржувањето на членовите или во однос на учеството во нивната работа.

3. Секоја членка треба:

- (a) да осигури примена на принципите за недискриминација:
 - (i) во однос на вработувањето под директна контрола на некој државен орган;
 - (ii) во активностите на службите за професионална ориентација, стручна обука и вработување што се под контрола на некој државен орган;
- (б) да го промовира нивното почитување, кога тоа е можно или потребно, во однос на другите вработувања и другите служби за професионална ориентација, стручна обука и вработување, користејќи методи како што се:
 - (i) поттикнување на државните, покраинските и локалните сектори или агенции и индустриите и претпријатијата што се во државна сопственост или контрола да ја осигуруваат примената на принципите;
 - (ii) условување на квалификуваноста за договорите што вклучуваат трошење на јавните средства со почитувањето на принципите;
 - (iii) условување на квалификуваноста за добивање неповратни средства за установите за обука и за издавање лиценци за работа на приватните агенции за вработување или приватните служби за професионална ориентација со почитувањето на принципите.

4. Треба да се основаат соодветни агенции, што треба да бидат помогнати, кога е тоа можно, од советодавни комисии составени од претставници на организациите на работодавачите и работниците, доколку постојат, и на другите заинтересирани тела, за целите на промовирањето на примената на политиката во сите области на јавното и приватното вработување, и особено:

- (а) за преземање на сите можни мерки за поттикнување на јавното разбирање и прифаќање на принципите за недискриминација;
- (б) за примање, разгледување и испитување на жалбите во врска со непочитувањето на политиката и, по потреба, преку помирување, да го осигурат коригирањето на сите практики што се смета дека се спротивни на политиката; и
- (в) дополнително да ги разгледаат сите жалби што не може ефективно да се решат преку постапката за помирување и да даваат мислења или да носат одлуки во врска со начинот за коригирање на откриените дискриминаторски практики.

5. Секоја членка треба да ги укине сите законски одредби и да ги измени сите административни упатства или практики што не се во согласност со политиката.

6. Примената на политиката не треба да влијае штетно врз посебните мерки што се наменети за исполнување на посебните барања на лицата што имаат општо признаени потреби од посебна заштита или помош заради причини како што се полот, возраста, попреченоста, семејните обврски или социјалниот или културниот статус.

7. Какви било мерки што засегаат некое лице што оправдано е осомничено за вршење, или навистина врши активности против безбедноста на државата, не треба да се сметаат за дискриминаторски, под услов ако засегнатото лице има право на жалба пред надлежно тело што е воспоставено во согласност со националната практика.

8. Во однос на работниците доселеници со странско државјанство и членовите на нивните семејства, треба да се земат предвид одредбите на Конвенцијата за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., во врска со еднаквоста на третманот и одредбите на Препораката за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., во однос на укинувањето на ограничувањата на пристапот до вработување.

9. Треба да се воспостави постојана соработка меѓу надлежните органи, претставниците на работодавачите и работниците и соодветните тела за разгледување на дополнителните позитивни мерки за ефективна примена на принципите за недискриминација што може да бидат потребни со оглед на националните околности.

III. КООРДИНАЦИЈА НА МЕРКИТЕ ЗА СПРЕЧУВАЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА ВО СИТЕ ОБЛАСТИ.

10. Органите што се одговорни за борба против дискриминацијата во вработувањето и занимањето треба тесно и постојано да соработуваат со органите што се одговорни за борбата против дискриминацијата во останатите области за да се обезбеди координацијата на мерките што се преземаат во сите области.

Конвенција бр. 87**Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г.**

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, Свикана во Сан Франциско од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата триесет и прва седница на 17 јуни 1948 година; и

Одлучувајќи се за донесување, во форма на Конвенција, определени предлози во однос на слободата на здружувањето и заштитата на правото на организирање, што претставува седма точка на дневниот ред на седницата; и

Сметајќи дека Преамбулата на Уставот на Меѓународната организација на трудот декларира дека „признавањето на принципот на слобода на здружување“ треба да биде средство за подобрување на условите на трудот и воспоставување мир; и

Сметајќи дека Декларацијата од Филадельфија реafirмира дека „слободата на изразување и на здружување се од суштествено значење за одржлив развој“;

Сметајќи дека Меѓународната конференција на трудот, на својата триесетта седница, едногласно ги усвои принципите што треба да ги формираат основите на меѓународното уредување; и

Сметајќи дека Генералното собрание на Обединетите нации на својата втора седница ги потврди овие принципи и побара Меѓународната организација на трудот да продолжи со сите напори за усвојување една или неколку меѓународни конвенции;

на деветти јули, илјада деветстотини четириесет и осма година, ја донесува следнава Конвенција, која може да се наведува како Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г.:

ДЕЛ I. СЛОБОДА НА ЗДРУЖУВАЊЕ*Член 1*

Секоја членка на Меѓународната организација на трудот, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да ги применува следниве одредби.

Член 2

Работниците и работодавачите, без каква било разлика и без претходно одобрување, имаат право да основаат и само врз основа на правилата на односната организација да пристапуваат во организации според сопствен избор.

Член 3

1. Организациите на работниците и работодавачите имаат право да ги изготвуваат сопствените статuti и правила, да ги избираат своите претставници во целосна слобода, да го организираат сопственото управување и активностите, како и да формулираат сопствени програми.

2. Јавните органи мора да се воздржат од какво било мешање што ќе го ограничи ова право или ќе го попречува неговото законито применување во практиката.

Член 4

Организациите на работниците и работодавачите не можат да бидат распуштени или да им се сопре дејствувањето со одлука на управен орган.

Член 5

Организациите на работниците и на работодавачите имаат право да формираат и да се приклучуваат во федерации и конфедерации и секоја таква организација, федерација или конфедерација има право да се зачленува во меѓународни организации на работници и работодавачи.

Член 6

Одредбите од членовите 2, 3 и 4 од оваа Конвенција се применуваат и на федерациите и конфедерациите на организациите на работниците и работодавачите.

Член 7

Добивањето правен статус на организациите на работниците и работодавачите, федерациите и конфедерациите не смее да биде предмет на услови со кои се ограничува примената на одредбите од членовите 2, 3 и 4.

Член 8

1. Во остварувањето на правата обезбедени со оваа Конвенција, работниците и работодавачите и нивните организации, како и останатите лица или организирани заедници, мора да го почитуваат националното законодавство.

2. Националното законодавство не смее биде такво што го ограничува, ниту смее да се применува на начин што ги ограничува гаранциите обезбедени со оваа Конвенција.

Член 9

1. Степенот до којшто гаранциите обезбедени со оваа Конвенција ќе се применат на вооружените сили и полицијата ќе се утврди со националното законодавство.

2. Согласно принципот утврден во член 19, став 8 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, нема да се смета дека ратификацијата на оваа Конвенција од која било членка ја ограничува примената на постојните закони, одлуки, обичаи или договори со кои припадниците на вооружените сили или полицијата уживаат кое било право гарантирано со оваа Конвенција.

Член 10

Во оваа Конвенција, поимот **организација** ја означува секоја организација на работници или работодавачи што ги унапредува и ги штити интересите на работниците или на работодавачите.

ДЕЛ II. ЗАШТИТА НА ПРАВОТО ЗА ОРГАНИЗИРАЊЕ

Член 11

Секоја членка на Меѓународната организација на трудот, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да ги преземе сите неопходни и соодветни мерки за да обезбеди слободно остварување на правото за организирање на работниците и работодавачите.

(Други одредби)

(Завршни одредби)

Конвенција бр. 98**Конвенција за примената на принципите за правото на организирање и колективно договарање, 1949 г.**

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата триесет и втора седница на 8 јуни 1949 година, и Одлучувајќи да усвои определени предлози во однос на примената на принципите на правото на организирање и колективно договарање, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција, на први јули, илјада деветстотини четириесет и деветта година, ја донесува следнава Конвенција, која може да се наведува како Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1949 г.:

Член 1

1. Работниците имаат право на соодветна заштита од постапки на антисиндикална дискриминација во однос на нивното вработување.
2. Таквата заштита треба да се примени посебно во однос на одлуките коишто имаат цел:
 - (а) да условуваат вработување работник со незачленување во синдикат или со напуштање членство во синдикат;
 - (б) да предизвикаат отпуштање од работа или некој друг начин на оштетување на работникот заради причини поврзани со членство во синдикат или заради учество во синдикални активности надвор од работното време или со дозвола на работодавачот во рамките на работното време.

Член 2

1. Организациите на работниците и на работодавачите имаат право на соодветна заштита од какви било постапки со кои тие или нивните претставници или членови се мешаат едни на други во нивното основање, дејствување или управување.
2. Особено постапките што имаат цел да промовираат формирање организации на работници коишто би биле под доминација на работодавачите или организациите на работодавачите, или финансиска или друга поддршка на организациите на работниците со намера ставање на овие организации под контрола на работодавачите или организациите на работодавачите, ќе се сметаат за постапки на мешање во смисла на овој член.

Член 3

Согласно националните услови, мора, ако е потребно, да се воспостават соодветни механизми за да се обезбеди почитување на правото на организирање дефинирано во претходните членови.

Член 4

Мерки соодветни на националните услови мора, ако е потребно, да бидат преземени со цел да се охрабри и да се промовира целосен развој и користење механизми на доброволно договарање помеѓу работодавачите или организациите на работодавачи и организациите на работниците, со цел регулирање на условите на вработување преку колективни договори.

Член 5

1. Степенот до којшто гаранциите обезбедени со оваа Конвенција ќе се применуваат на вооружените сили и полицијата ќе се утврди со националното законодавство.

2. Согласно принципот утврден во член 19, став 8 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, нема да се смета дека ратификацијата на оваа Конвенција од која било членка ја ограничува примената на постојните закони, одлуки, обичаи или договори со кои припадниците на вооружените сили или полицијата уживаат кое било право гарантирано со оваа Конвенција.

Член 6

Оваа Конвенција не ја уредува положбата на јавните службеници кои работат во државната управа, ниту треба да се толкува дека влијае врз нивните права или статус на кој било начин.

(Завршни одредби)

Конвенција бр. 138

Конвенција за минимална возраст за стапување во работен однос, 1973 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата педесет и осма седница на 6 јуни 1973 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на минималната возраст за стапување во работен однос, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

имајќи ги предвид одредбите на Конвенцијата за минимална возраст (индустрија), 1919 г., Конвенцијата за минимална возраст (морепловство), 1920 г., Конвенцијата за минимална возраст (земјоделство), 1921 г., Конвенцијата за минимална возраст (магаџински работници и ложачи), 1921 г., Конвенцијата за минимална возраст (неиндустриски вработувања), 1932 г., Конвенцијата за минимална возраст (морепловство), (ревидирана), 1936 г., Конвенцијата за минимална возраст (индустрија), (ревидирана), 1937 г., Конвенцијата за минимална возраст (неиндустриски вработувања), (ревидирана), 1937 г., Конвенцијата за минимална возраст (риболов), 1959 г. и Конвенцијата за минимална возраст (подземна работа), 1965 г., и

Сметајќи дека е време за воспоставување еден општ инструмент за оваа тема, кој постепено ќе ги замени постојните инструменти што се применуваат за одредени економски сектори, а со цел целосно укинување на детскиот труд, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција, на дваесет и шести јуни, илјада деветстотини седумдесет и трета година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за минимална возраст, 1973 г.:

Член 1

Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да спроведува национална политика чија цел е да обезбеди ефективно укинување на детскиот труд и прогресивно зголемување на минималната дозволена возраст за стапување во работен однос или работа до ниво што е во согласност со целосниот психички и ментален развој на младите луѓе.

Член 2

1. Секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција мора да ја наведе, во изјава придружена на нејзината ратификација, минималната возраст за стапување во работен однос и работа на нејзината територија и на превозните средства регистрирани на нејзина територија; соодветно на членовите 4 и 8 од оваа Конвенција, никој под таа возраст не смее да стапи во работен однос и да работи во кое било занимање.

2. Секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција може со дополнителна изјава да го извести Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот дека одредува минимална возраст повисока од онаа што е претходно утврдена.

3. Минималната возраст утврдена во согласност со став 1 на овој член не смее да биде помала од возраста неопходна за завршување на задолжителното образование и, во секој случај, не смее да биде помала од 15 години.

4. Без оглед на одредбите од ставот 3 на овој член, членка чијашто економија и образовни капацитети се недоволно развиени, по консултација со засегнатите организации на работодавачите и работниците, онаму каде што тие постојат, може иницијално да ја утврди минималната возраст на 14 години.

5. Секоја членка која во согласност со одредбите од претходниот став има утврдено минимална возраст од 14 години мора во своите извештаи за примената на оваа Конвенција, поднесени врз основа на член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, да вклучи изјава:

- (а) дека сè уште постојат причините за таквата примена; или
- (б) дека од наведен датум се откажува од правото на примена на соодветните одредби.

Член 3

1. Минималната возраст за стапување во каков било вид работен однос и работа што според природата или околностите во коишто се извршува може да го загрози здравјето, безбедноста или моралот на младите лица не смее да биде помала од 18 години.

2. Видот на работниот однос, или работата, на којшто се однесува ставот 1 од овој член мора да биде утврден со националните закони, односно прописи или од надлежниот орган по консултација со засегнатите организации на работодавачите и работниците, онаму каде што тие постојат.

3. Без оглед на одредбите од став 1 на овој член, националните закони или прописи или надлежните органи може, по консултации со засегнатите организации на работниците и работодавачите, онаму каде што тие постојат, да го дозволат вработувањето или работата со навршена возраст од 16 години под услов ако здравјето, безбедноста и моралот на засегнатите деца се целосно заштитени и ако децата добиле соодветни посебни упатства или стручна обука во релевантната гранка на активност.

Член 4

1. Доколку е потребно тоа, надлежниот орган, по консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците, кога постојат, може да исклучи од примената на оваа Конвенција ограничени категории вработување или работа, доколку за нив се појавуваат посебни проблеми од суштинска природа во примената.

2. Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција мора да ги наведе во својот прв извештај за примената на Конвенцијата, што го доставува во согласност со член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, сите категории што се исклучени согласно став 1 на овој член, наведувајќи ги причините за тоа исклучување, а во последователните извештаи ќе ги наведе позициите на нејзиното законодавство и практиката во однос на исклучените категории и степенот до којшто Конвенцијата се применува или се предлага да се применува за тие категории.

3. Вработување или работа опфатени со член 3 на оваа Конвенција не смеат да бидат исклучени од примена на Конвенцијата врз основа на овој член.

Член 5

1. Членка што има недоволно развиени економски и административни служби може, по консултација со засегнатите организации на работодавачите и на работниците, онаму каде што тие постојат, првично да го ограничи опфатот на примена на оваа Конвенција.

2. Секоја членка што ги користи одредбите од став 1 на овој член мора да ги утврди, во изјава додадена на нејзината ратификација, гранките на економската активност или видот на претпријатијата на коишто ќе се применуваат одредбите на оваа Конвенција.

3. Одредбите на оваа Конвенцијата мора да се применуваат минимум на: рударството и вадење камен; производство; градежништво; електрична енергија, гас и вода; санитарни услуги; транспорт, складирање и врски; плантажи и други видови земјоделски претпријатија што првенствено вршат производство за комерцијални цели, со исклучок на семејното и производството од мал обем наменето за локална потрошувачка со нередовно вработување најмалку работници.

4. Секоја членка што го ограничила опфатот на примена на оваа Конвенција во согласност со овој член:

- (а) мора да наведе во своите извештаи, врз основа на член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, каква е општата состојба во однос на вработувањето и работата на младите лица и децата во дејностите што се исклучени од примена на оваа Конвенција, како и да информира за каков било постигнат напредок кон поширока примена на одредбите на оваа Конвенција;
- (б) може во кое било време формално да го прошири опфатот на примена преку изјава доставена до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.

Член 6

Оваа Конвенција не се применува на работата извршена од деца и млади лица во училиштата со општо, стручно или техничко образование или други институции за обука, работата на лица на возраст од најмалку 14 години во претпријатија, каде што ваквата работа се извршува под услови утврдени од надлежниот орган, по консултација со засегнатите организации на работодавачите и работниците, онаму каде што тие постојат, а е составен дел од:

- (а) курс за образование или обука за којшто училиштето или установата за обука се првенствено одговорни;
- (б) програма за обука која главно или целосно се изведува во претпријатието и која е одобрена од надлежниот орган; или
- (в) програма за професионално насочување или ориентација дизајнирана да го олесни изборот на занимање или вид обука.

Член 7

1. Националните закони и прописи можат да дозволат вработување или работа на лица од 13 до 15-годишна возраст на лесна работа што:

- (а) е извесно дека не го загрозува нивното здравје или развојот; и
- (б) не е таква што го спречува нивното посетување училиште, нивното учество во професионалната ориентација или програмите за практична обука одобрени од надлежните органи или да влијае врз нивните способности да имаат корист од наставата што ја посетуваат.

2. Националните закони и прописи можат, исто така, да дозволат вработување или работа на лица што се на возраст од најмалку 15 години, меѓутоа сè уште го немаат завршено своето задолжително образование, за работата што ги задоволува барањата утврдени со точките а) и б) од став 1 на овој член.

3. Надлежниот орган мора да ги утврди активностите во коишто вработувањето или работата можат да бидат дозволени според ставовите 1 и 2 на овој член и мора да го определи бројот на часови, како и условите под коишто може да се дозволат ваквото вработување или работа.

4. Без оглед на одредбите од ставовите 1 и 2 на овој член, членка што ги применува одредбите од став 4 на членот 2 може да ги замени возраста од 13 и 15 години со возраста од 12 и 14 години во став 1 и возраста од 15 години со возраст од 14 години во став 2 на овој член.

Член 8

1. По консултација со засегнатите организации на работодавачите и работниците, онаму каде што тие постојат, надлежниот орган може, со дозволите што се издаваат за поединечни случаи, да дозволи исклучоци од забраната за вработување или работа утврдена со член 2 од оваа Конвенција за цели како што е учеството во уметнички изведби.

2. Дозволите што се дадени на таков начин мора да го ограничат бројот на часовите и да ги пропишат условите под коишто се дозволени вработувањето и работата.

Член 9

1. Надлежниот орган мора да ги преземе сите неопходни мерки, вклучувајќи определување соодветни казни, за да се осигури ефективна примена на одредбите на оваа Конвенција.

2. Националните закони, односно прописи или надлежниот орган мора ги определат лицата што се одговорни за спроведување на одредбите со кои се применува оваа Конвенција.

3. Националните закони, односно прописи или надлежниот орган мора да пропишат регистри или останати документи што треба да се чуваат и да бидат достапни кај работодавачот; ваквите регистри или документи треба да содржат имиња, возраст или датум на раѓање, задолжително потврдени со докази, кога тоа е можно, за лицата што ги вработува или што работат кај него, а се на возраст под 18 години.

Член 10

1. Оваа Конвенција ги ревидира, под условите опишани во овој член, Конвенцијата за минимална возраст (индустрија), 1919 г., Конвенцијата за минимална возраст (морепловство), 1920 г., Конвенцијата за минимална возраст (земјоделство), 1921 г., Конвенцијата за минимална возраст (магацински работници и ложачи), 1921 г., Конвенцијата за минимална возраст (неиндустриски вработувања), 1932 г., Конвенцијата за минимална возраст (морепловство), (ревидирана), 1936 г., Конвенцијата за минимална возраст (индустрија), (ревидирана), 1937 г., Конвенцијата за минимална возраст (неиндустриски вработувања), (ревидирана), 1937 г., Конвенцијата за минимална возраст (риболов), 1959 г. и Конвенцијата за минимална возраст (подземна работа), 1965 г.

2. Влегувањето во сила на оваа Конвенција нема да ги затвори за натамошна ратификација Конвенцијата за минимална возраст (морепловство), (ревидирана), 1936 г., Конвенцијата за минимална возраст (индустрија), (ревидирана), 1937 г., Конвенцијата за минимална возраст (неиндустриски вработувања), (ревидирана), 1937 г., Конвенцијата за минимална возраст (рибари), 1959 г. или Конвенцијата за минимална возраст (подземна работа), 1965 г.

3. Конвенцијата за минимална возраст (индустрија), 1919 г., Конвенцијата за минимална возраст (морепловство), 1920 г., Конвенцијата за минимална возраст (земјоделство), 1921 г. и Конвенцијата за минимална возраст (магационери и ложачи), 1921 г., ќе бидат затворени за натамошни ратификации кога сите страни на тие Конвенции ќе се усогласат за затворање со ратификацијата на оваа Конвенција или со изјава што се доставува до Генералниот директор на Меѓународната канцеларијата на трудот.

4. Кога обврските од оваа Конвенција се прифатени:

- (а) од членка што е страна на Конвенцијата за минимална возраст (индустрија), (ревидирана), 1937 г. и кога, согласно член 2 од оваа Конвенција, утврдената минимална возраст не е помала од 15 години, тоа *ipso jure* значи моментално откажување на таа Конвенција;
- (б) во однос на неиндустриските вработувања, како што е дефинирано со Конвенцијата за минимална возраст (неиндустриски вработувања), 1932 г., од членка која е страна на таа Конвенција, тоа *ipso jure* значи моментално откажување на таа Конвенција;
- (в) во однос на неиндустриските вработувањата, како што е дефинирано во Конвенцијата за минимална возраст (неиндустриски вработувања), (ревидирана), 1937 г., од членка која е

страна на таа Конвенција, а согласно член 2 од оваа Конвенција, утврдената минимална возраст не е помала од 15 години, тоа *ipso jure* значи моментално откажување на таа Конвенција;

- (г) во однос на вработувањето во морепловството, членка која е страна на Конвенцијата за минимална возраст (морепловство), (ревидирана), 1936 г., а согласно член 2 од оваа Конвенција, утврдената минимална возраст не е помала од 15 години или членката истакнува дека членот 3 од оваа Конвенција се применува на вработувањето во морепловството, тоа *ipso jure* значи моментално откажување на таа Конвенција;
- (д) во однос на вработувањето во морското риболовство, членка која е страна на Конвенцијата за минимална возраст (рибари), 1959 г., а согласно член 2 од оваа Конвенција, утврдената минимална возраст не е помала од 15 години или членката истакнува дека член 3 од оваа Конвенција се однесува на вработување во морското риболовство, тоа *ipso jure* значи моментално откажување на таа Конвенција;
- (ѓ) од членка која е страна на Конвенцијата за минимална возраст (подземна работа), 1965 г., а каде што минималната возраст не е помала од возраста утврдена согласно член 2 на оваа Конвенција или членката наведува дека таквата возраст се однесува на подземната работа во рударството согласно член 3 од оваа Конвенција, тоа *ipso jure* значи моментално откажување на таа Конвенција, ако и кога влегува во сила оваа конвенција.

5. Прифаќањето на обврските од оваа Конвенција значи:

- (а) откажување на Конвенцијата за минимална возраст (индустрија), 1919 г., согласно член 12 на таа Конвенција;
- (б) во однос на земјоделството, откажување на Конвенцијата за минимална возраст (земјоделство), 1921 г., согласно член 9 на таа Конвенција;
- (в) во однос на вработувањето во морепловството, откажување на Конвенцијата за минимална возраст (морепловство), 1920 г., согласно член 10 на таа Конвенција, како и откажување на Конвенцијата за минимална возраст (магационери и ложачи), 1921 г., согласно член 12 на таа Конвенција, ако и кога влегува во сила оваа конвенција.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 146**Препорака за минимална возраст за стапување во работен однос, 1973 г.**

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата педесет и осма седница на 6 јуни 1973 година, и

Увидувајќи дека ефективното укинување на детскиот труд и прогресивното зголемување на минималната возраст за стапување во работен однос претставува само еден аспект на заштитата и развојот на децата и младите лица, и

Земајќи го предвид интересот на севкупниот систем на Обединетите нации за таквата заштита и развој, и

Усвојувајќи ја Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г., и

Сакајќи дополнително да утврди определени елементи на политиката што се во рамките на надлежностите на Меѓународната организација на трудот, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на минималната возраст за стапување во работен однос, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г.,

на дваесет и шести јуни, илјада деветстотини седумдесет и трета година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за минимална возраст, 1973 г.:

I. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА

1. За осигурување на успешноста на националната политика што е предвидена во член 1 на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г., треба да се даде висок приоритет на планирањето и исполнувањето на потребите на децата и младите лица во националните политики и програми за развој и на прогресивното ширење на меѓусебно поврзаните мерки што се потребни за обезбедување на најдобрите можни услови за физички и ментален развој на децата и младите лица.

2. Во врска со ова, треба да се посвети посебно внимание на следниве области на планирањето и политиката:

- (а) цврсти национални заложби за целосната вработеност, во согласност со Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г., и преземање мерки што се наменети за развој на руралните и урбаните подрачја што е ориентиран кон вработеноста;
- (б) прогресивното проширување на останатите економски и социјални мерки за намалување на сиромаштијата секаде каде што таа постои и за осигурување семеен животен стандард и приходи што не доведуваат до потреба за прибегнување кон економска активност на децата;

- (в) развојот и прогресивното проширување, без каква било дискриминација, на мерките за социјално осигурување и добросостојба на семејствата што се наменети за осигурување издржување на децата, вклучувајќи ги детските додатоци;
- (г) развојот и прогресивното ширење на соодветните служби за образование и професионална ориентација и обука со форма и содржина што се соодветни за потребите на засегнатите деца и млади лица;
- (д) развојот и прогресивното ширење на соодветните служби за заштита и добросостојба на децата и младите лица, вклучувајќи ги вработените млади лица, и за унапредување на нивниот развој.

3. По потреба, треба посебно да се земат предвид потребите на децата и младите лица што немаат семејства или не живеат со своите семејства, како и на децата мигранти и младите лица што живеат и патуваат со своите семејства. Мерките што се преземаат за таа цел треба да вклучуваат обезбедување стипендии и стручна обука.

4. Редовното посетување настава во училиште или учеството во одобрени програми за стручно образование или обука треба да се бара и ефективно да се осигурува до возраст што е најмалку еднаква на возраста што е утврдена за стапување во работен однос во согласност со член 2 на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г.

5.

- (1) Треба да се размисли за мерки како што се подготвителната обука, што не вклучува опасности, за видовите работни односи или работата во однос на коишто минималната возраст што е пропишана во согласност со член 3 на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г., е повисока од возраста за завршување на задолжителното образование.
- (2) Треба да се предвидат аналогни мерки во случаите кога стручните барања за определено занимање вклучуваат минимална возраст за стапување во работен однос што е повисока од возраста за завршување на задолжителното образование.

II. МИНИМАЛНА ВОЗРАСТ

6. Минималната возраст треба да се утврди на истото ниво за сите сектори на економската активност.

7.

- (1) Членките треба да го утврдат како своја цел прогресивното подигнување на 16 години на минималната возраст за стапување во работен однос или работа што е се утврдени во согласност со член 2 на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г.
- (2) Кога минималната возраст за вработување или работа што е опфатена со член 2 на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г., сè уште е под 15 години, треба да се преземат итни мерки за нејзиното зголемување на тоа ниво.

8. Кога не е можно веднаш да се утврди минималната возраст за сите вработувања во земјоделството и во поврзаните активности во руралните подрачја, треба да се утврди минимална возраст најмалку за вработување на плантажи и во други земјоделски претпријатија што се наведени во член 5, став 3 на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г.

III. ОПАСНО ВРАБОТУВАЊЕ ИЛИ РАБОТА

9. Кога минималната возраст за стапување во работен однос за видовите вработувања или работа што веројатно ќе ги доведат во опасност здравјето, безбедноста или моралот на младите лица сè уште е пониска од 18 години, треба да се преземат итни мерки за нејзино зголемување до тоа ниво.

10.

- (1) При утврдувањето на видовите вработувања или работа за коишто се применува член 3 на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г., треба целосно да се земат предвид релевантните меѓународни стандарди на трудот, како што се оние што се однесуваат на опасните супстанции, агенсии или процеси (вклучувајќи го јонизирачкото зрачење), кревањето тешки товари и подземната работа.
- (2) Списокот со релевантните видови вработување или работа треба да се преиспитува периодично и, по потреба, да се ревидира, особено со оглед на напредувањето на научното и технолошкото знаење.

11. Кога, со упатување до член 5 на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г., веднаш не е утврдена минимална возраст за определени гранки на економска активност или за определени видови претпријатија, треба да се утврдат соодветни одредби за минималната возраст што ќе бидат применливи за видовите вработување или работа што носат опасности за младите лица.

IV. УСЛОВИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

12.

- (1) Треба да се преземат мерки за осигурување дека условите под коишто децата и младите лица на возраст под 18 години се вработуваат или работат, достигнуваат и се одржуваат на задоволително ниво. Овие услови треба строго да се контролираат.
- (2) Исто така, треба да се преземат мерки за заштита и надзор врз условите под коишто децата и младите лица поминуваат професионална ориентација и стручна обука во рамките на претпријатија, установите за обука и училиштата за стручно или техничко образование и за изготвување стандарди за нивната заштита и развој.

13.

- (1) Во врска со примената на претходниот став, како и при спроведувањето на член 7, став 3 на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г., треба да се посвети посебно внимание на:
 - (а) обезбедувањето правично плаќање и неговата заштита, земајќи го предвид принципот за еднакво плаќање за еднаква работа;
 - (б) строгото ограничување на часовите што се поминуваат на работа во текот на денот и во текот на седмицата, и забраната на прекувремената работа, со цел да им се овозможи доволно време за образование и обука (вклучувајќи го потребното време за вршење на домашните задачи во врска со тоа), за одмор во текот на денот и за активности за рекреација и разонода;
 - (в) давањето, без можноста за исклучоци, освен во вистински вонредни состојби, период од најмалку 12 последователни часа ноќен одмор и вообичаените неделни денови за одмор;
 - (г) давањето платен годишен одмор од најмалку четири седмици и, во секој случај, не пократок од оној што им се дава на возрасните;
 - (д) опфатот со системите за социјално осигурување, вклучувајќи го осигурувањето во случај на повреда на работното место, системите за здравствена заштита и надоместоци за болест, без оглед на тоа какви се условите за нивното вработување или работа;
 - (ѓ) одржувањето задоволителни стандарди за здравје и безбедност на работа и соодветни упатства и надзор.

(2) Точка (1) од овој став се применува на младите морепловци, под услов ако тие не се опфатени во однос на прашањата што се разработени таму од конвенциите и од препораките на Меѓународната организација на трудот што посебно се однесуваат на вработувањето во морепловството.

V. СПРОВЕДУВАЊЕ

14.

(1) Мерките за осигурување на ефективната примена на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г., и на оваа Препорака треба да вклучуваат:

- (a) зајакнување, по потреба, на инспекцијата на трудот и поврзани служби, на пример, преку посебна обука на инспекторите за откривање злоупотреби во вработувањето или работата на деца и млади лица и за отстранување на таквите злоупотреби; и
- (б) зајакнување на услугите за подобрувањето и инспекцискиот надзор врз обуката во претпријатијата.

(2) Треба да се стави акцент на улогата што може да ја одиграат инспекторите во обезбедувањето информации и совети за ефективните начини за почитување на релевантните одредби и за обезбедувањето на нивното спроведување.

(3) Инспекцијата на трудот и инспекцијата на обуките во претпријатијата треба да бидат тесно координирани за да се обезбеди најголемата можна економска ефикасност и, начелно, службите за администрација на трудот треба тесно да соработуваат со службите што се одговорни за образование, обука, социјална грижа и советување на децата и младите лица.

15. Треба да се посвети посебно внимание на:

- (a) спроведувањето на одредбите во врска со вработувањето во опасни видови вработување или работа; и
- (б) под услов ако образованието или обуката се задолжителни, на спречувањето на вработувањето или работата на деца или млади лица во текот на часовите кога е достапна наставата.

16. Треба да се преземат следниве мерки за олеснување на проверката на возраста:

- (a) јавните власти треба да одржуваат ефективен систем за матична евиденција на родените, што треба да вклучува издавање изводи од матичната книга на родените;
- (б) од работодавачите треба да се бара да водат и да им обезбедат пристап на надлежните органи до регистри или други документи во кои се наведуваат имињата и возраста или датумите на раѓање, уредно потврдени, секогаш кога тоа е можно, не само за децата и младите лица што се вработени од нив, туку и за лицата што посетуваат професионална ориентација или обука во нивните претпријатија;
- (в) на децата и младите лица што работат на улица, на штандови на отворено, во јавни простори, на сезонски занимања или во други околности што ја отежнуваат проверката на евиденцијата на работодавачот, треба да им се издаваат лиценци или други документи што ја потврдуваат нивната квалификуваност за таквата работа.

Конвенција бр. 182

K182

Конвенција за забрана и итна акција за укинување на најлошите облици на детски труд, 1999 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата осумдесет и седма седница на 1 јуни 1999 година, и

Сметајќи дека е потребно да усвои нови инструменти за забрана и елиминација на најлошите облици на детски труд, како главен приоритет за национална и меѓународна акција, вклучувајќи меѓународна соработка и помош, како дополнување на Конвенцијата и Препораката што се однесуваат на минималната возраст за стапување во работен однос, 1973 г., кои остануваат основни инструменти во областа на детскиот труд, и

Сметајќи дека ефективното елиминирање на најлошите облици на детски труд бара итна и сеопфатна акција, имајќи ја предвид важноста на бесплатното основно образование и потребата за отстранување на засегнатите деца од такви видови работа и нивно обезбедување со рехабилитација и социјално интегрирање, решавајќи ги истовремено потребите на нивните семејства,

Потсетувајќи на резолуцијата што се однесува на елиминација на детскиот труд усвоена од Меѓународната конференција на трудот на нејзината осумдесет и трета седница во 1996 година, и

Признавајќи дека детскиот труд во голема мера е предизвикан од сиромаштија и дека долгорочното решение лежи во постојан економски раст што води кон општествен напредок, посебно до намалување на сиромаштијата и универзално образование, и

Потсетувајќи на Конвенцијата за правата на детето, усвоена од Генералното собрание на Обединетите нации на 20 ноември 1989 година, и

Потсетувајќи на Декларацијата на Меѓународната организација за труд за основните принципи и права на работа и дополнителните активности во врска со неа, усвоени од Меѓународната конференција на трудот на нејзината осумдесет и шестата седница во 1998 година, и

Потсетувајќи дека некои од најлошите облици на детски труд се опфатени со други меѓународни инструменти, особено со Конвенцијата за принудна работа, 1930 г., и дополнителната Конвенција на Обединетите нации за укинување на ропството, трговијата со робови и институциите и практиките слични на ропство, 1956 г., и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на детскиот труд, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција;

на седумнаесетти јуни, илјада деветстотини деведесет и деветта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за најлошите облици на детски труд, 1999 г.

Член 1

Секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција мора да преземе итни и ефективни мерки за да обезбеди забрана и елиминирање на детскиот труд.

Член 2

Во смисла на оваа Конвенција, поимот **дете** се однесува на сите лица на возраст под 18 години.

Член 3

Во смисла на оваа Конвенција, изразот **најлоши облици на детски труд** опфаќа:

- (а) сите облици на ропство или практики слични на ропство, како што се продажбата и трговијата со деца, должничкото ропство и кметување, и принудниот или задолжителниот труд, вклучувајќи го принудното или задолжителното регрутирање на децата за нивно користење во вооружени судири;
- (б) користењето, наоѓањето или нудењето дете за проституција, за производство на порнографија или за порнографски настапи;
- (в) употреба, набавување или нудење дете за незаконски активности, особено за производство и препродавање дрога, како што е дефинирано во релевантните меѓународни договори;
- (г) работа што според природата или околностите во коишто се извршува може да го загрози здравјето, безбедноста или моралот на децата.

Член 4

1. Видовите работа што се спомнуваат во член 3(г) мора да се утврдат со националните закони или прописи, или од надлежниот орган, по консултација со засегнатите организации на работодавачите и работниците, земајќи ги предвид релевантните меѓународни стандарди, посебно ставовите 3 и 4 од Препораката за најлошите облици на детски труд, 1999 г.

2. Надлежниот орган мора, по консултација со засегнатите организации на работодавачите и работниците, да идентификува каде постојат така утврдените видови работа.

3. Списокот со видови работа утврдени во согласност со став 1 од овој член мора да се преиспитува периодично и да се ревидира според потребите во консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците.

Член 5

Секоја членка мора, по консултација со организациите на работодавачите и работниците, да воспостави или да определи соодветни механизми за следење на примената на одредбите со кои се спроведува оваа Конвенција.

Член 6

1. Секоја членка мора да изработи и да спроведе акциски програми за приоритетно елиминирање на најлошите облици на детски труд.

2. Таквите акциски програми мора да бидат изработени и спроведени во консултација со релевантни владини институции и организациите на работодавачите и работниците, земајќи ги предвид, ако е соодветно, ставовите на другите засегнати групи.

Член 7

1. Секоја членка мора да ги преземе сите неопходни мерки за да обезбеди ефективна примена и спроведување на одредбите со кои се спроведува оваа Конвенција, вклучувајќи утврдување и примена на казни санкции или, ако е соодветно, други санкции.

2. Секоја членка мора да преземе ефективни и временски одредени мерки, имајќи ја предвид важноста на образованието во елиминирањето на детскиот труд, за:

- (а) да спречи ангажирање деца во најлошите облици на детски труд;
- б) да обезбеди неопходни и соодветни мерки на директна помош за отстранување на децата од најлошите облици на детски труд и нивна рехабилитација и интеграција во општеството;
- (в) да обезбеди пристап до бесплатно основно образование и, каде што е можно и соодветно, стручна обука за сите деца отстранети од најлошите облици на детски труд;
- (г) да ги идентификува и да дојде до децата што се во посебен ризик; и
- (д) да ја има предвид посебната ситуација на девојчињата.

3. Секоја членка мора да определи надлежен орган што ќе биде одговорен за примена на одредбите со кои се спроведува оваа Конвенција.

Член 8

Членките мора да преземат соодветни мерки за обезбедување меѓусебна помош во однос на примената на одредбите на Конвенцијата преку зголемена меѓународна соработка или помош, или преку двете заедно, вклучувајќи ја поддршката за социјалниот и економскиот развој, програмите за искоренување на сиромаштијата и универзалното образование.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 190

П190

Препорака за забрана и итна акција за укинување на најлошите облици на детски труд, 1999 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата осумдесет и седма седница на 1 јуни 1999 година, и

Усвојувајќи ја Конвенцијата за најлошите облици на детски труд, 1999 г., и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на детскиот труд, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за најлошите облици на детски труд, 1999 г.;

на седумнаесетти јуни, илјада деветстотини деведесет и деветта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за најлошите облици на детски труд, 1999 г.

1. Одредбите на оваа Препорака ги надополнуваат одредбите на Конвенцијата за најлошите облици на детски труд, 1999 г. (во натамошниот текст наведена како „Конвенцијата“), и треба да се применуваат во врска со нив.

I. АКЦИСКИ ПРОГРАМИ

2. Акциските програми што се спомнуваат во член б на Конвенцијата треба итно да се дизајнираат и да се спроведат во консултации со релевантните владини институции и организациите на работодавачите и работниците, земајќи ги предвид ставовите на децата што се непосредно засегнати од најлошите облици на детски труд, нивните семејства и, соодветно, на останатите засегнати групи што се посветени на целите на Конвенцијата и на оваа Препорака. Таквите програми треба, меѓу другото, да имаат цел:

- (а) да ги идентификуваат и да ги осудат најлошите облици на детски труд;
- (б) да го спречат ангажирањето на децата во, или нивното отстранување од, најлошите облици на детски труд, заштитувајќи ги од репресалии и обезбедувајќи ја нивната рехабилитација и социјална интеграција преку мерки што ги адресираат нивните образовни, физички и психолошки потреби;
- (в) да посветат посебно внимание на:
 - (i) помладите деца;
 - (ii) женските деца;
 - (iii) проблемот на прикриените работни ситуации во кои најзагрозени се девојчињата;
 - (iv) останатите групи деца што се посебно загрозени или имаат посебни потреби;
- (г) да ги идентификуваат, да ги опфатат и да соработуваат со заедниците во коишто децата се особено загрозени;
- (д) да ги информираат, да ги сензитивираат и да го мобилизираат јавното мислење и засегнатите групи, вклучувајќи ги децата и нивните семејства.

II. ОПАСНА РАБОТА

3. При утврдувањето на видовите работи што се спомнуваат во член 3(г) на Конвенцијата и при утврдувањето каде постојат тие, треба, меѓу другото, да се земе предвид:

- (а) работата што ги изложува децата на физичка, психолошка или сексуална злоупотреба;
- (б) работата под земја, под вода, на опасни височини или во тесни затворени простории;
- (в) работата со опасни машини, опрема и алатки, или работа што вклучува рачна манипулација или пренесување тешки товари;
- (г) работата во нездраво окружување во коешто децата може, на пример, да бидат изложени на опасни супстанции, агенсии или процеси, или на температури, нивоа на бучава или вибрации што може да го загрозат нивното здравје;
- (д) работата под особено тешки услови, како што е работата со долго работно време или ноќната работа, или работата каде што детето без причини е затворено во просториите на работодавачот.

4. За видовите работи што се спомнуваат во член 3(г) на Конвенцијата и во став 3 горе, националните закони или прописи или надлежните органи може, по консултации со засегнатите организации на работниците и работодавачите, да го дозволат вработувањето или работата со навршена возраст од 16 години под услов ако здравјето, безбедноста и моралот на засегнатите деца се целосно заштитени и ако децата добиле соодветни посебни упатства или стручна обука во релевантната гранка на активност.

III. СПРОВЕДУВАЊЕ

5.

- (1) Треба да се собираат и редовно да се ажурираат детални информации и статистички податоци за природата и степенот на детскиот труд за да послужат како основа за утврдување на приоритетите за национална акција за укинување на детскиот труд, особено за итна забрана и елиминација на неговите најлоши облици.
- (2) Во најголема можна мера, таквите информации и статистички податоци треба да вклучуваат податоци што се распределени според пол, старосна група, занимање, гранка на економска активност, статус на вработеност, посетување настава во училиште и географска локација. Треба да се земе предвид важноста на ефективниот систем за евиденција на родените, вклучувајќи го издавањето изводи од матичната евиденција на родените.
- (3) Треба да се собираат и редовно да се ажурираат релевантни податоци за кршењето на националните одредби за забрана и елиминација на најлошите облици на детски труд.

6. Собирањето и обработката на информациите и податоците што се спомнуваат во став 5 треба да се врши со должно почитување на правото на приватност.

7. Информациите што се собрани во согласност со став 5 горе треба редовно да ѝ се праќаат на Меѓународната канцеларија на трудот.

8. Членките треба да воспостават или да дизајнираат соодветни национални механизми за следење на спроведувањето на националните одредби за забрана и елиминација на најлошите облици на детски труд по консултации со организациите на работниците и работодавачите.

9. Членките треба да осигурат дека надлежните органи што имаат одговорности за спроведување на националните одредби за забрана и елиминација на најлошите облици на детски труд меѓусебно соработуваат и ги координираат своите активности.

10. Националните закони или прописи или надлежниот орган треба да утврдат кои лица ќе се сметаат за одговорни во случај на непочитување на националните одредби за забрана и елиминација на најлошите облици на детски труд.

11. Членките треба, во онаа мера во којашто тоа е во согласност со националното законодавство, да соработуваат во меѓународните напори за итната забрана и елиминација на најлошите облици на детски труд преку:

- (а) собирање и разменување информации во врска со кривичните дела, вклучувајќи ги оние во кои се вмешани меѓународни мрежи;
- (б) откривање и кривично гонење на лицата што се вклучени во продажбата и недозволената трговија со деца, или во користењето, наоѓањето или нудењето деца за незаконски активности, за проституција, производство на порнографски материјали или за порнографски настапи;
- (в) регистрирање на сторителите на таквите кривични дела.

12. Членките треба да утврдат дека следниве најлоши облици на детски труд се сметаат за кривични дела:

- (а) сите облици на ропство или практики слични на ропство, како што се продажбата и трговијата со деца, должничкото ропство и кметување, и принудниот или задолжителниот труд, вклучувајќи го принудното или задолжителното регрутирање на децата за нивно користење во вооружени судири;
- (б) користењето, наоѓањето или нудењето дете за проституција, за производство на порнографија или за порнографски настапи; и
- (в) користењето, наоѓањето или нудењето дете за незаконски активности, особено за производство и недозволена трговија со дроги, како што е дефинирано во релевантните меѓународни договори, или за активности што вклучуваат незаконско носење или користење огнено оружје или други оружја.

13. Членките треба да осигурат дека се применуваат казни, вклучувајќи, кога тоа е соодветно, кривични казни за кршењата на националните одредби за забрана и елиминација на сите видови работи што се спомнуваат во член 3(г) на Конвенцијата.

14. Членките треба, исто така, итно да обезбедат други кривични, граѓански или административни правни лекови, кога тоа е соодветно, за осигурување на ефективното спроведување на националните одредби за забрана и елиминација на најлошите облици на детски труд, како што се посебниот надзор врз претпријатијата што ги користеле најлошите облици на детски труд, и, во случаите на упорно кршење, да ја разгледаат можноста за привремено или трајно одземање на дозволите за работа.

15. Останатите мерки што се наменети за забрана и елиминација на најлошите облици на детски труд би можеле да го вклучат следново:

- (а) информирање, сензитивирање и мобилизирање на пошироката јавност, вклучувајќи ги националните и локалните политички лидери, парламентарните пратеници и судството;
- (б) вклучување и обучување на организациите на работодавачите и работниците и граѓанските организации;
- (в) обезбедување соодветна обука за засегнатите владини службеници, особено инспекторите и органите за одржување на јавниот ред и мир и за другите релевантни стручни лица;
- (г) обезбедување судско гонење во матичната земја на државјаните на членката што сториле кривични дела во согласност со нејзините национални одредби за забрана и итна елиминација на најлошите облици на детски труд, дури и во случаите кога овие дела се извршени во некоја друга земја;
- (д) поедноставување на правните и административните постапки и осигурување на нивната соодветност и навременост;
- (ѓ) поттикнување на претпријатијата да развиваат политики за промовирање на целите на Конвенцијата;
- (е) следење и давање публицитет на најдобрите практики за елиминација на детскиот труд;

- (ж) давање публицитет на правните или другите одредби за детскиот труд на различни јазици или дијалекти;
- (з) воспоставување посебни жалбени постапки и утврдување одредби за заштита од дискриминација или репресалии на лицата што легитимно ги изнесуваат на виделина кршењата на одредбите на Конвенцијата, како и воспоставување телефонски линии за помош или лица за контакт и омбудсмани;
- (с) донесување соодветни мерки за подобрување на образовната инфраструктура и на обуката на наставниците за исполнување на потребите на момчињата и девојчињата;
- (и) во најголема можна мера, во националните акциски програми да ги земат предвид:
 - (i) потребата за отворање работни места и за стручна обука за родителите и полнолетните лица во семејствата на децата што работат под условите што се опфатени со Конвенцијата; и
 - (ii) потребата за подигнување на свеста на родителите за проблемот на децата што работат под такви услови.

П190

16. Зајакнатата меѓународна соработка и/или помош меѓу членките за забрана и ефективна елиминација на најлошите облици на детски труд би требало да ги надополнуваат националните напори и може, како што е соодветно, да се развиваат и да се спроведуваат во консултација со организациите на работодавачите и на работниците. Таквата меѓународна соработка и/или помош треба да вклучува:

- (а) мобилизирање ресурси за националните или меѓународните програми;
- (б) заемна правна помош;
- (в) техничка помош, вклучувајќи размена на информации;
- (г) поддршка на социјалниот и економскиот развој, програми за искоренување на сиромаштијата и за универзално образование.

Конвенција бр. 29

Конвенција за принудна или задолжителна работа, 1930 г.

K29

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата четиринаесетта седница на 10 јуни 1930 година, и Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на принудната или задолжителната работа, што се вклучени во првата точка на дневниот ред на седницата, и Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција, на дваесет и осми јуни, илјада деветстотини и триесетта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за принудна работа, 1930 г., за ратификација од членките на Меѓународната организација на трудот во согласност со одредбите од Уставот на Меѓународната организација на трудот:

Член 1

1. Секоја членка на Меѓународната организација на трудот што ја ратификува оваа Конвенција се обврзува да ја забрани употребата на принудна или задолжителна работа во сите нејзини облици во најкраток можен рок.

2. Во однос на ваквата целосна забрана, прибегнување кон принудна или задолжителна работа ќе биде можно, за време на преоден период, само за јавни потреби и како исклучителна мерка, според условите и со гаранции утврдени со оваа Конвенција.

3. По истекот на период од пет години од стапувањето на сила на оваа Конвенција и кога Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот ќе го подготви извештајот согласно член 31 од оваа Конвенција, наведениот Управен орган ќе ја разгледа можноста за забрана на принудната или задолжителна работа во сите свои облици без натамошен преоден период, како и потребата да се стави ова прашање на дневен ред на Конференцијата.

Член 2

1. Во смисла на оваа Конвенција, изразот **принудна или задолжителна работа** значи секоја работа или услуга што се изнудува од некое лице под закана од каква било казна и за којашто наведеното лице не се пријавило доброволно.

2. Меѓутоа, во смисла на оваа Конвенција, изразот **принудна или задолжителна работа** не опфаќа:

- (а) каква било работа или услуга што се бара врз основа на законите за задолжителна воена служба за работа од чисто воен карактер;
- (б) секоја работа или услуга што сочинува дел од нормалните граѓански обврски на државјаните на целосно суверена држава;
- (в) секоја работа или услуга што се бара од некое лице како последица на осудување со судска пресуда, под услов така наведената работа или услуга да се извршува под надзор и контрола на јавен орган и наведеното лице да не е најмалку или ставено на располагање на приватни лица, друштва или здруженија;

- (г) секоја работа или услуга што се бара во случај на вонредна состојба, односно во случај на војна, катастрофа или закани од катастрофа како што е пожар, поплава, глад, земјотрес, големи епидемии или сточни болести, инвазија од животни, инсекти или растителни штетници и, начелно, какви било услови што би го загрозиле постоењето или благосостојбата на целото или на дел од населението;
- (д) помали општествени услуги од таков вид што се извршуваат од членови на заедницата и се од директен интерес за наведената заедница, а со тоа може да се сметаат за нормални граѓански обврски што ги обврзуваат членовите на заедницата, под услов членовите на заедницата или нивните директни претставници да имаат право да бидат консултирани во поглед на потребите за такви услуги.

Член 3

Во смисла на оваа Конвенција, изразот **надлежен орган** значи орган на матичната земја или највисока централна власт на односната територија.

Член 4

1. Надлежниот орган не смее да наметне или да дозволи наметнување принудна или задолжителна работа во корист на приватни лица, друштва или здруженија.

2. Ако постои таква принудна или задолжителна работа во корист на приватни лица, друштва или здруженија, на датумот на кој ратификацијата на Конвенцијата е регистрирана кај Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот, членката мора целосно да ја забрани таквата принудна или задолжителна работа од датумот на кој Конвенцијата влегува во сила за членката.

Член 5

1. Доделени концесии на приватни лица, друштва или здруженија не смеат да вклучуваат каква било форма на принудна или задолжителна работа во производството или собирањето производи што ги користат таквите приватни лица, здруженија или друштва или со кои тие тргуваат.

2. Ако во постојните концесии има одредби за таква принудна или задолжителна работа, таквите одредби се укинуваат во најскоро можно време, со цел да се усогласат со член 1 од оваа Конвенција.

(Членови 6-26: Преодни одредби)

(Завршни одредби)

Препорака бр. 35

Препорака за индиректно принудување на работа, 1930 г.

ПЗ5

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата четиринаесетта седница на 10 јуни 1930 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на индиректното принудување на труд, што е вклучено во првата точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака,

на дваесет и осми јуни, илјада деветстотини триесетта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за принудна работа (индиректно принудување), 1930 г., што треба да се достави до членките на Меѓународната организација на трудот на разгледување за целите на нејзиното спроведување преку националното законодавство или на друг начин, во согласност со одредбите на Уставот на Меѓународната организација на трудот:

Усвојувајќи ја Конвенцијата за принудна или задолжителна работа, и

Сакајќи да ја надополни оваа Конвенција со изјава за принципите што се најсоодветни за обезбедување насоки за политики на членките во напорите за избегнување каква била индиректна принудна на работа што би наметнала преголемо оптоварување за населенијата на териториите во коишто може да се применува конвенцијата,

Конференцијата препорачува дека секоја членка треба да ги земе предвид следниве принципи:

I

Износот на достапниот труд, капацитетите за труд на населението и штетните ефекти што премногу брзите промени во животните и работните навики може да ги имаат врз социјалните состојби на населението се фактори што треба да се земат предвид при носењето одлуки за прашања што се поврзани со економскиот развој на териториите што се во примитивна фаза на развој и, особено, при носењето одлуки за:

- (а) зголемувањето на бројот и опфатот на индустриските, рударските и земјоделските претпријатија на таквите територии;
- (б) населувањето на лица што не се староседелци, доколку го има, што треба да се дозволи;
- (в) давање концесии за шуми или други концесии, со или без карактер на монополи.

II

Пожелноста на избегнувањето на индиректните средства за вештачко зголемување на економскиот притисок врз населенијата за барање вработување за плата, и особено на средствата како што се:

- (а) наметнувањето такви даноци на населенијата што би резултирале во нивното присилување да бараат вработување за плата во приватните претпријатија;

- (б) наметнување ограничувања во однос на поседувањето, населувањето или користењето на земјиштето што би резултирало со отежнување на заработувањето за живот преку самостојно земјоделско производство;
- (в) неправилно проширување на општоприфатеното значење на поимот за скитништво;
- (г) донесување такви закони за движење што како последица би имале ставање на работниците што се на служба кај други лица во поповолна положба во споредба со останатите работници.

III

Пожелноста на избегнувањето какви било ограничувања на доброволното движење на работната сила од една форма на вработување во друга, или од еден реон во друг, што посредно би можело да има ефект на принудување на работниците да се вработуваат во определени индустрии или реони, освен кога таквите ограничувања се сметаат за неопходни во интерес на населението или засегнатите работници.

Конвенција бр. 105

Конвенција за укинување на принудната работа, 1957 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата четириесетта седница на 5 јуни 1957 година, и

Разгледувајќи го прашањето на принудната работа, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Констатирајќи ги одредбите на Конвенцијата за принудна работа, 1930 г., и

Констатирајќи дека Конвенцијата за ропство, 1926 г., предвидува дека мора да се преземат сите неопходни мерки за спречување задолжителната и принудната работа да прераснат во услови слични на ропството, како и дека дополнителната Конвенција за укинување на ропството, трговијата со робови и институциите и практиките слични на ропството, 1956 г., предвидува целосно укинување на должничкото ропство и кметувањето, и

Констатирајќи дека Конвенцијата за заштита на платите, 1949 г., предвидува дека платите мора да се исплаќаат редовно и ги забранува методите на плаќање што ја одземаат можноста на работникот за прекинување на неговиот работен однос, и

Одлучувајќи се за донесување дополнителни предлози во однос на укинувањето определени облици на принудната или задолжителната работа што претставуваат кршење на човековите права што се спомнуваат во Повелбата на Обединетите нации и се потврдени со Универзалната декларација за човековите права, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција,

на дваесет и петти јуни, илјада деветстотини педесет и седма година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за укинување на принудната работа, 1957 г.:

Член 1

Секоја членка на Меѓународната организација на трудот што ја ратификува оваа Конвенција се обврзува да ја забрани и да не користи каков било облик на принудна или задолжителна работа:

- (а) како средство за политичка принуда или воспитување или како казна за имање или изразување политички ставови или гледишта што идеолошки се спротивни на востановениот политички, општествен или економски систем;
- (б) како метод за мобилизирање и користење на трудот за целите на економскиот развој;
- (в) како средство за работна дисциплина;
- (г) како казна за учество во штрајкови;
- (д) како средство за расна, социјална, национална или верска дискриминација.

Член 2

Секоја членка на Меѓународната организација на трудот што ја ратификува оваа Конвенција се обврзува да спроведе ефективни мерки за обезбедување брзо и целосно укинување на принудната или задолжителната работа, како што е утврдено во член 1 на оваа Конвенција.

(Завршни одредби)

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ПРАВА

- Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г., бр. 100 и Препорака бр. 90
- Конвенција за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., бр. 111, и Препорака бр. 111
- Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г., бр. 87
- Конвенција за правото на организирање и склучување колективни договори, 1949 г., бр. 98
- Конвенција за минимална возраст, 1973 г., бр. 138 и Препорака бр. 146
- Конвенција за најлошите облици на детски труд, 1999 г., бр. 182 и Препорака бр. 190
- Конвенција за принудна работа, 1930 г., бр. 29 и Препорака бр. 35
- Конвенција за укинување на принудната работа, 1957 г., бр. 105

ЗАШТИТА НА МАЈЧИНСТВОТО, РАБОТАТА И СЕМЕЈСТВОТО

- Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 г., бр. 183 и Препорака бр. 191
- Конвенција за работници со семејни обврски, 1981 г., бр. 156 и Препорака бр. 165

УНАПРЕДУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНОСТА

- Конвенција за политиката за вработување, 1964 г., бр. 122 и Препорака бр. 122
- Препорака за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г., бр. 169
- Конвенција за развој на човечки ресурси, 1975 г., бр. 142, ревидирана со Препорака бр. 195, 2004 г.
- Конвенција за престанок на работниот однос, 1982 г., бр. 158 и Препорака бр. 166
- Препорака за отворање нови работни места во малите и средните претпријатија, 1998 г., бр. 189
- Препорака за работниот однос, 2006 г., бр. 198

ПОСЕБНИ КАТЕГОРИИ

- Препорака за ХИВ и СИДА, 2010 г., бр. 200
- Конвенција за домашни работници, 2011 г., бр. 189, и Препорака бр. 201
- Конвенција за домородни и племенски народи, 1989 г., бр. 169
- Конвенција за миграцијата заради вработување (ревидирана), 1949 г., бр. 97, и Препорака бр. 86
- Конвенција за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г., бр. 143, и Препорака бр. 151

РАБОТНИ УСЛОВИ

- Конвенција за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г., бр. 89, Протокол од 1990 година кон Конвенцијата за ноќна работа (жени), бр. 89
- Конвенција за ноќна работа, 1990 г., бр. 171, и Препорака бр. 178
- Конвенција за работа од дома, 1996 г., бр. 177 и Препорака бр. 184
- Конвенција за работа со скратено работно време, 1994 г., бр. 175 и Препорака бр. 182

Конвенција бр. 183

Конвенција за ревизија на Конвенцијата за заштита на мајчинството (ревидирана), 2000 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата осумдесет и осма седница на 30 мај 2000 година, и

Констатирајќи ја потребата за ревидирање на Конвенцијата за заштита на мајчинството (ревидирана), 1952 г., и Препораката за заштита на мајчинството, 1952 г., за целите на натамошното унапредување на еднаквоста на сите жени во работната сила, како и на здравјето и безбедноста на мајката и детето, и за целите на признавањето на разновидноста во економскиот и социјалниот развој на членките, како и разновидноста на претпријатијата, и за целите на развојот на заштитата на мајчинството во националното право и практика, и

Констатирајќи ги одредбите на Универзалната декларација за човекови права (1948), Конвенцијата на Обединетите нации за елиминација на сите облици на дискриминација врз жените (1979), Конвенцијата на Обединетите нации за правата на детето (1989), Пекиншката декларација и платформа за акција (1995), Декларацијата на Обединетите нации за еднакви можности и третман на жените работници (1975), Декларацијата на Меѓународната организација за труд за основните принципи и права на работа и дополнителните активности во врска со неа (1998), како и меѓународните конвенции и препораки за трудот што имаат цел осигурување еднакви можности и третман за мажите и жените работници, особено Конвенцијата за работници со семејни обврски, 1981 г., и

Земајќи ги предвид околностите на жените работници и потребата за обезбедување заштита на бременоста, што претставува заедничка одговорност на владата и општеството, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на ревизијата на Конвенцијата и Препораката за заштита на мајчинството (ревидирана), 1952 г., што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција;

на петнаесетти јуни двеилјадита година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 г.

ОПФАТ

Член 1

За целите на оваа Конвенција, поимот **жена** се применува на секое женско лице без каква било дискриминација, а поимот **дете** се применува на секое дете без каква било дискриминација.

Член 2

1. Оваа Конвенција се применува за сите вработени жени, вклучувајќи ги оние во нетипичните облици на зависна работа.

2. Меѓутоа, членката што ја ратификува оваа Конвенција може, по консултации со засегнатите репрезентативните организации на работодавачите и работниците, целосно или делумно, да

исклучи од опфатот на Конвенцијата ограничени категории работници кога примената на Конвенцијата за нив би предизвикала посебни проблеми од суштинска природа.

3. Секоја членка што ја користи можноста што е предвидена во претходниот став, во својот прв извештај за примената на Конвенцијата врз основа на член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, посебно ги наведува сите категории работници што се исклучени на овој начин и причините за нивното исклучување. Во своите последователни извештаи, членката ги опишува преземените мерки за целите на постепеното опфаќање на овие категории работници со одредбите на Конвенцијата.

ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА

Член 3

Секоја членка, по консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, донесува соодветни мерки за осигурување дека бремените жени или доилките не се обврзани да вршат работа што надлежниот орган ја прогласил за штетна за здравјето на мајката или на детето, или кога е проценето дека постои значаен ризик за здравјето на мајката или на детето.

K183

ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО

Член 4

1. Врз основа на лекарско уверение или друга соодветна потврда, како што е утврдено со националното право и практика, во коешто се наведува планираниот датум на породувањето, жената за којашто се применува оваа Конвенција има право на породилно отсуство од најмалку 14 недели.

2. Времетраењето на отсуството што се спомнува во претходниот став се утврдува од секоја членка со изјава што се приложува кон нејзината ратификација на оваа Конвенција.

3. Секоја членка може дополнително да му достави на Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот дополнителна изјава со која се продолжува времетраењето на породилното отсуство.

4. Земајќи ја предвид заштитата на здравјето на мајката и на детето, породилното отсуство вклучува период од шест недели задолжително отсуство по породувањето, освен ако не е поинаку договорено на национално ниво меѓу владата и репрезентативните организации на работодавачите и работниците.

5. Делот од породилното отсуство пред породувањето се продолжува за временскиот период што поминува од планираниот датум на породувањето до вистинскиот датум на породување, без скратување каков било задолжителен дел на отсуството што се користи по породувањето.

ОТСУСТВО ВО СЛУЧАЈ НА БОЛЕСТ ИЛИ КОМПЛИКАЦИИ

Член 5

Врз основа на лекарско уверение, отсуство се одобрува пред или по периодот на породилното отсуство во случај на болест, компликации или ризик од компликации што произлегуваат од бременоста или породувањето. Природата и максималното времетраење на таквото отсуство може да се утврдат во согласност со националното право и практика.

НАДОМЕСТОЦИ

Член 6

1. Се обезбедуваат парични надоместоци во согласност со националните закони и прописи, или на каков било друг начин што е во согласност со националната практика, на жените што се отсутни од работа врз основите што се наведени во членовите 4 и 5.

2. Износите на паричните надоместоци мора да бидат на ниво што осигурува дека жената може да се издржува себеси и своето дете во соодветни здравствени услови и соодветен животен стандард.

3. Ако, врз основа на националното право или практиката, паричните надоместоци што се исплаќаат во однос на отсуството што се спомнува во член 4 се засноваат врз претходната заработка, износот на таквите надоместоци не смее да биде помал од две третини на претходната заработка на жената или од износот на заработката што се зема предвид за целите на пресметката на надоместоците.

4. Ако, врз основа на националното право или практиката, се користат други методи за утврдување на паричните надоместоци што се исплаќаат во однос на отсуството што се спомнува во член 4, износот на таквите надоместоци мора да биде споредлив со износот што се добива во просек со примена на претходниот став.

5. Секоја членка осигурува дека условите за квалификување за паричните надоместоци може да се исполнат од големо мнозинство на жените за коишто се применува оваа Конвенција.

6. Ако некоја жена не ги исполнува условите за квалификување за парични надоместоци врз основа на националните закони и прописи, или на каков било друг начин што е во согласност со националната практика, таа има право на адекватни надоместоци од фондовите за социјална помош, под услов ако го исполнува пропишаниот материјален цензус за таквата помош.

7. Здравствената заштита ѝ се обезбедува на жената и на нејзиното дете во согласност со националните закони и прописи или на каков било друг начин што е во согласност со националната практика. Здравствената заштита се обезбедува за време на периодот пред породување, за време на породувањето и периодот по породување како болничко лекување, кога е тоа потребно.

8. За да се заштити положбата на жените на пазарот на трудот, надоместоците во однос на отсуството што се спомнуваат во членовите 4 и 5 се обезбедуваат преку задолжителното социјално осигурување или јавните фондови, или на начин што е утврден со националното право и практика. Работодавачот не е поединечно одговорен за директните трошоци на каков било паричен надоместок за жена што е вработена од него без неговата посебна согласност за тоа, освен:

- (а) ако така е предвидено во националното право или практика на земјата-членка пред датумот на донесување на оваа Конвенција од страна на Меѓународната конференција на трудот; или
- (б) ако така е дополнително договорено на национално ниво од страна на владата и репрезентативните организации на работодавачите и работниците.

Член 7

1. Се смета дека некоја членка што има недоволно развиена економија и систем за социјално осигурување постапува во согласност со член 6, ставови 3 и 4, ако паричните надоместоци се обезбедуваат во износ што не е понизок од износот што се плаќа во случај на болест или привремена попреченост во согласност со националните закони и прописи.

2. Секоја членка што ја користи можноста што е предвидена во претходниот став, во својот прв извештај за примената на Конвенцијата врз основа на член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, ги образложува причините за тоа и го наведува износот на паричните надоместоци. Во своите следни извештаи, членката ги опишува преземените мерки за постепено зголемување на износот на надоместоците.

ЗАШТИТА НА ВРАБОТУВАЊЕТО И НЕДИСКРИМИНАЦИЈА

Член 8

1. Отпуштањето од работа жена во текот на нејзината бременост или отсуството што се спомнува во членовите 4 и 5, или во текот на временски период што следува по нејзиното враќање на работа, што треба да се пропише со националните закони или прописи, од страна на работодавачот се смета за незаконско, освен ако тоа е направено поради причини што не се поврзани со бременоста, раѓањето на детето и неговите последици или доењето. Товарот на докажувањето дека причините не се поврзани со бременоста, раѓањето на детето и неговите последици или доењето се поднесува од страна на работодавачот.

2. На жената ѝ се гарантира правото да се врати на своето претходно работно место или на соодветно работно место со иста плата по завршувањето на нејзиното породилно отсуство.

Член 9

1. Секоја членка донесува соодветни мерки за да осигури дека мајчинството не претставува извор на дискриминација во вработувањето, вклучувајќи го – без оглед на член 2, став 1 – пристапот до вработување.

2. Мерките што се спомнуваат во претходниот став вклучуваат забрана да се бара од жената што аплицирала за вработување да направи тест за бременост или да поднесе потврда дека направила таков тест, освен кога тоа се бара со националните закони или прописи во однос на работа:

- (а) што е забранета или ограничена за бремените жени или доилките врз основа на националните закони или прописи; или
- (б) кога постои очигледна или значајна опасност за здравјето на жената и на детето.

МАЈКИ ДОИЛКИ

Член 10

1. На жената ѝ се обезбедува правото на една или повеќе паузи во текот на денот или на скратување на работното време за доење на своето дете.

2. Времето во коешто се дозволуваат паузите за доење или скратувањето на работното време, бројот и времетраењето на паузите за доење и постапките за скратување на работното време се утврдуваат со националното право и практика. Овие паузи или скратувањето на работното време се сметаат како редовно работно време и се плаќаат соодветно.

ПЕРИОДИЧЕН ПРЕГЛЕД

Член 11

Секоја членка периодично ја разгледува, во консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, соодветноста на продолжувањето на отсуството што се спомнува во член 4 или зголемувањето на износот или процентот на паричните надоместоци што се спомнуваат во член 6.

СПРОВЕДУВАЊЕ

Член 12

Оваа Конвенција се спроведува преку закони или прописи, освен ако таа не се применува на други начини, како што се колективните договори, арбитражните или судските одлуки, или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 191

Препорака за ревизијата на Препораката за заштита на мајчинството, 2000 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата осумдесет и осма седница на 30 мај 2000 година, и Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на заштитата на мајчинството, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за заштита на мајчинството, 2000 г., (во натамошниот текст наведена како „Конвенцијата“), на петнаесетти јуни двеилјадита година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за заштита на мајчинството, 2000 г.

П191

ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО

1.
 - (1) Членките треба да вложат напори за продолжување на времетраењето на породилното отсуство што се спомнува во член 4 на Конвенцијата најмалку на 18 седмици.
 - (2) Треба да се овозможи продолжување на породилното отсуство во случај на повеќекратна бременост.
 - (3) Колку што е тоа можно, треба да се преземат мерки за осигурување дека жената има право самостојно да го избере времето кога ќе го користи незадолжителниот дел од своето породилно отсуство, пред или по породувањето.

НАДОМЕСТОЦИ

2. Кога тоа е можно и по консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, паричните надоместоци на коишто жената има право во текот на отсуството што се спомнува во членовите 4 и 5 на Конвенцијата треба да се зголемат до целосниот износ на претходните заработувачки на жената или во износот на заработувачките што се зема предвид за целите на пресметката на надоместоците.

3. Колку што е тоа можно, здравствените надоместоци што се предвидуваат во член 6, став 7 на Конвенцијата треба да вклучуваат:

- (а) нега што се обезбедува во ординацијата на лекарот, во домот или во болница или здравствена установа од страна на општ лекар или специјалист;
- (б) постнатална нега што се обезбедува од страна на квалификувана бабица или друга постнатална служба во домот или во болница или друга здравствена установа;
- (в) нега во болница или друга здравствена установа;

- (г) сите потребни лекови и потрошни медицински материјали, прегледи и испитувања што се препишани од страна на лекар или друго стручно лице; и
- (д) стоматолошки и хируршки услуги.

ФИНАНСИРАЊЕ НА НАДОМЕСТОЦИТЕ

4. Сите придонеси за задолжително социјално осигурување од коишто се обезбедуваат надоместоците за породилно отсуство и сите даноци на платите што се собираат за целите на обезбедувањето на таквите надоместоци, без оглед на тоа дали се плаќаат од страна на работодавачот и вработените или само од страна на работодавачот, треба да се плаќаат во однос на вкупниот број вработени мажи и жени, без правење разлики врз основа на полот.

ЗАШТИТА НА ВРАБОТУВАЊЕТО И НЕДИСКРИМИНАЦИЈА

5. Жената треба да има право да се врати, по истекот на нејзиното отсуство што се спомнува во член 5 на Конвенцијата, на своето претходно работно место или на соодветно работно место со иста плата. Периодот на отсуство што се спомнува во членовите 4 и 5 на Конвенцијата треба да биде пресметан во работниот стаж на жената за целите на утврдувањето на нејзините права.

ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА

6.

(1) Членките треба да преземат мерки за осигурување на процената на ризиците на работното место што се поврзани со безбедноста и здравјето на бремената жена или доилката и нејзиното дете. Резултатите од таквата проценка треба да ѝ бидат достапни на засегнатата жена.

(2) Во која било од ситуациите што се спомнуваат во член 3 на Конвенцијата, или кога е идентификуван некој значаен ризик во согласност со алинеја (1) на овој став, треба да се преземат мерки за обезбедување, врз основа на лекарско уверение, кога е тоа соодветно, алтернатива на таквата работа во форма на:

- (а) елиминирање на ризикот;
- (б) приспособување на нејзините услови за работа;
- (в) преместување друго работно место, без намалување на платата, кога таквото приспособување не е можно; или
- (г) платено отсуство, во согласност со националните закони, прописи или практики, кога таквото преместување не е можно.

(3) Мерките што се спомнуваат во алинеја (2) на овој став треба да се преземаат особено во однос на:

- (а) напорна работа што вклучува рачно подигнување, носење, туркање или влечење товар;
- (б) работа што вклучува изложување на биолошки, хемиски или физички агенси што претставуваат опасности за репродуктивното здравје;
- (в) работа што бара посебна рамнотежа;
- (г) работа што вклучува физички замор поради долготрајни периоди на седење или стоење, екстремни температури или вибрации.

(4) Бремената жена или доилката не треба да биде обврзана да работи ноќе ако со лекарско уверение е утврдено дека таквата работа е штетна за нејзината бременост или за доењето.

(5) Жената треба да го задржи правото да се врати на своето работно место или на еквивалентно работно место веднаш штом ќе биде безбедно да го стори тоа.

(6) На жената треба да ѝ се дозволи да го напушти своето работно место, доколку е потребно, по известување на работодавачот, заради лекарски прегледи во врска со нејзината бременост.

МАЈКИ ДОИЛКИ

(7) Врз основа на здравствена потврда или друга соодветна потврда, како што е утврдено со националното право или практиката, зачестеноста и должината на паузите за доење треба да се приспособат кон посебните потреби.

(8) Кога тоа е можно и со согласност од работодавачот и од засегнатата жена, треба да постои можност за комбинирање на времето што е предвидено за дневните паузи за доење на тој начин што ќе се скрати работното време на почетокот или на крајот од работниот ден.

(9) Кога е тоа можно, треба да се обезбеди просторија за доење со соодветни хигиенски услови на работното место или во неговата близина.

П191

СРОДНИ ВИДОВИ ОТСУСТВО

10.

(1) Во случај на смрт на мајката пред истекувањето на постнаталното породилно отсуство, вработениот татко на детето треба да има право да земе отсуство со времетраење еднакво на неискористениот дел од постнаталното породилно отсуство.

(2) Во случај на болест или хоспитализација на мајката по породувањето и пред истекувањето на постнаталното породилно отсуство, кога мајката не може да се грижи за детето, вработениот татко на детето треба да има право да земе отсуство со времетраење еднакво на неискористениот дел од постнаталното породилно отсуство, во согласност со националното право и практика, за да се грижи за детето.

(3) Вработената мајка или вработениот татко на детето треба да имаат право на родителско отсуство во текот на периодот што следува по истекувањето на породилното отсуство.

(4) Периодот во којшто може да се одобри родителското отсуство, времетраењето на отсуството и другите модалитети, вклучувајќи го плаќањето на родителските надоместоци и користењето на распределбата на родителското отсуство меѓу вработените родители, треба да се утврдат со националните закони или прописи или на каков било начин што е во согласност со националната практика.

(5) Во случај кога националното право и практика овозможуваат посвојување, посвоителите треба да имаат пристап до системот за заштита што се нуди од Конвенцијата, особено во однос на отсуството, надоместоците и заштитата на вработувањето.

Конвенција бр. 156

Конвенција за еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените работници: работници со семејни обврски, 1981 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата шеесет и седма седница на 3 јуни 1981 година, и

Земајќи ја предвид Декларацијата од Филадельфија во врска со целите и намената на Меѓународната организација на трудот, што потврдува дека „сите луѓе, без разлика на расата, вероисповедта или полот, имаат право на материјална добросостојба и духовен развој во услови на слобода и достоинство, на економска сигурност и еднакви можности“, и

Имајќи ги предвид одредбите на Декларацијата за еднакви можности и третман на жените работници и на резолуцијата за акцискиот план за унапредување на еднаквите можности и третман на жените работници, усвоени од Меѓународната конференција на трудот во 1975 година, и

Имајќи ги предвид одредбите на меѓународните конвенции и препораки за трудот што имаат цел да осигурат еднакви можности и третман за мажите и жените работници, имено, Конвенцијата и Препораката за еднакво плаќање, 1951 г., Конвенцијата и Препораката за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г. и Дел VIII на Препораката за развој на човечки ресурси, 1975 г., и

Потсетувајќи дека Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., не ги опфаќа изречно разликите што се прават врз основа на семејните обврски, и со оглед на тоа што се потребни дополнителни стандарди во оваа смисла, и

Земајќи ги предвид одредбите на Препораката за вработување (жени со семејни обврски), 1965 г., и имајќи ги предвид промените што се случуваат по нејзиното донесување, и

Констатирајќи дека инструменти за еднакви можности и третман за мажите и жените се усвоени и од Обединетите нации и од други специјализирани агенции, и потсетувајќи, особено, на четиринаесеттиот став од Преамбулата на Конвенцијата на Обединетите нации за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените, 1979 г., што предвидува дека членките се „свесни дека е потребна промена на традиционалната улога на мажите, како и на улогата на жените во општеството и во семејството за да се постигне целосна еднаквост меѓу мажите и жените“, и

Согледувајќи дека проблемите на работниците со семејни обврски се аспекти на пошироките прашања во врска со семејството и општеството што треба да се земат предвид во националните политики, и

Препознавајќи ја потребата за креирање ефективни еднакви можности и третман како меѓу мажите и жените работници со семејни обврски, така и меѓу овие работници и другите работници, и

Сметајќи дека многу од проблемите со коишто се соочуваат сите работници се влошени во случајот на работниците со семејни обврски и препознавајќи ја потребата од подобрување на условите за вториве како преку мерки што се соодветни на нивните посебни потреби,

така и преку мерки што се наменети за подобрување на условите на работниците воопшто,
и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на еднаквите можности и еднаквиот третман на мажите и жените работници: работниците со семејни обврски, што претставува петта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција, на дваесет и трети јуни, илјада деветстотини осумдесет и прва година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за работници со семејни обврски, 1981 г.:

Член 1

1. Оваа Конвенција се применува за мажите и жените работници што имаат обврски кон децата што се издржувани од нив, при што овие обврски им ги ограничуваат можностите за подготовка за, вклучување, учество или напредување во економската активност.

2. Одредбите на оваа Конвенција се применуваат, исто така, за мажите и жените работници што имаат обврски кон останатите членови на нивното потесно семејство што имаат потреба од нивната грижа или помош, при што овие обврски им ги ограничуваат можностите за подготовка за, вклучување, учество или напредување во економската активност.

3. За целите на оваа Конвенција, поимите издржувано дете и друг член на потесното семејство на којшто му е потребна грижа или поддршка значат лицата што се дефинирани како такви во секоја земја на еден од начините што се спомнуваат во член 9 на оваа Конвенција.

4. Работниците што се опфатени врз основа на ставовите 1 и 2 на овој член во натамошниот текст се наведуваат како работници со семејни обврски.

Член 2

Оваа Конвенција се применува за сите гранки на економска активност и за сите категории работници.

Член 3

1. За целите на креирањето ефективни еднакви можности и третман за мажите и жените работници, секоја членка треба да утврди како цел на својата национална политика овозможувањето на лицата со семејни обврски што се во работен однос или сакаат да стапат во работен однос да го остваруваат своето право да го сторат тоа без да бидат предмет на дискриминација и, колку што е тоа можно, без судир меѓу нивното вработување и семејните обврски.

2. За целите на став 1 на овој член, поимот **дискриминација** значи дискриминација во однос на вработувањето и занимањето, како што е дефинирана во членовите 1 и 5 на Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимање), 1958 г.

Член 4

За целите на креирањето ефективни еднакви можности и третман за мажите и жените работници се преземаат сите мерки што се во согласност со националните услови и можности:

- (а) да им се овозможи на работниците со семејни обврски да го остваруваат своето право на слободен избор на вработување; и
- (б) да се земат предвид нивните потреби во условите за вработување и во социјалното осигурување.

Член 5

Дополнително се преземаат сите мерки што се во согласност со националните услови и можности:

- (а) да се земат предвид потребите на работниците со семејни обврски во областа на општественото планирање; и
- (б) да се развиваат или да се унапредуваат општествените служби, јавни или приватни, како што се службите и установите за згрижување на децата и за помош на семејството.

Член 6

Надлежните органи и тела во секоја земја преземаат соодветни мерки за унапредување на информирањето и образованието за подобро запознавање на пошироката јавност со принципот за еднакви можности и третман за мажите и жените работници и со проблемите на работниците со семејни обврски, како и за креирање јавно мислење и окружување што придонесува за надминувањето на овие проблеми.

Член 7

Се преземаат сите мерки што се во согласност со националните услови, вклучувајќи мерки во областа на професионалната ориентација и обуката, за да им се овозможи на работниците со семејни обврски да се интегрираат и да останат интегрирани во работната сила, како и повторно да станат дел од работната сила по отсуството поради таквите обврски.

Член 8

Семејните обврски, сами по себе, не претставуваат оправдана причина за престанок на работниот однос.

Член 9

Одредбите на оваа Конвенција може да се спроведуваат со закони или прописи, колективни договори, правила за работните односи, арбитражни одлуки, судски одлуки или со комбинација од овие средства или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика, со оглед на националните услови.

Член 10

1. Одредбите на оваа Конвенција може да се применуваат во фази, ако е тоа потребно, водејќи сметка за националните услови: Под услов ако таквите преземени мерки за спроведување се применуваат во секој случај за сите работници што се опфатени со член 1, став 1.

2. Секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција во првиот извештај за примената на конвенцијата, што се поднесува врз основа на член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, наведува дали и како планира да ја искористи можноста што ја дава став 1 на овој член, и во последователните извештаи наведува во колкава мера е применета или се планира да се применува Конвенцијата во врска со тоа.

Член 11

Организациите на работодавачите и работниците имаат право да учествуваат, на начин што е соодветен на националните услови и практики, во осмислувањето и примената на мерките што се наменети за спроведување на одредбите на оваа Конвенција.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 165

Препорака за еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените работници: работници со семејни обврски, 1981 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата шеесет и седма седница на 3 јуни 1981 година, и

Земајќи ја предвид Декларацијата од Филадельфија во врска со целите и намената на Меѓународната организација на трудот, што потврдува дека сите луѓе, без разлика на расата, вероисповедта или полот, имаат право на остварување на својата материјална добросостојба и духовен развој во услови на слобода и достоинство, на економска сигурност и еднакви можности, и

Земајќи ги предвид одредбите на Декларацијата за еднакви можности и третман на жените работници и на резолуцијата за акцискиот план за унапредување на еднаквите можности и третман на жените работници, усвоени од Меѓународната конференција на трудот во 1975 година, и

Земајќи ги предвид одредбите на меѓународните конвенции и препораки за трудот што имаат цел да осигурат еднакви можности и третман за мажите и жените работници, имено, Конвенцијата и Препораката за еднакво плаќање, 1951 г., Конвенцијата и Препораката за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г. и Дел VIII на Препораката за развој на човечки ресурси, 1975 г., и

Потсетувајќи дека Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., не ги опфаќа изречно разликите што се прават врз основа на семејните обврски, и со оглед на тоа што се потребни дополнителни стандарди во оваа смисла, и

Земајќи ги предвид одредбите на Препораката за вработување (жени со семејни обврски), 1965 г., и имајќи ги предвид промените што се случуваат по нејзиното донесување, и

Констатирајќи дека инструменти за еднакви можности и третман за мажите и жените се усвоени и од Обединетите нации и од други специјализирани агенции, и потсетувајќи, особено, на четиринаесеттиот став од Преамбулата на Конвенцијата на Обединетите нации за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените, 1979 г., што предвидува дека членките се свесни дека е потребна промена на традиционалната улога на мажите, како и на улогата на жените во општеството и во семејството за да се постигне целосна еднаквост меѓу мажите и жените, и

Согледувајќи дека проблемите на работниците со семејни обврски се аспекти на пошироките прашања во врска со семејството и општеството што треба да се земат предвид во националните политики, и

Препознавајќи ја потребата за креирање ефективни еднакви можности и третман како меѓу мажите и жените работници со семејни обврски, така и меѓу овие работници и другите работници, и

Сметајќи дека многу од проблемите со коишто се соочуваат сите работници се влошени во случајот на работниците со семејни обврски и препознавајќи ја потребата од подобрување на условите за вториве како преку мерки што се соодветни на нивните посебни потреби,

така и преку мерки што се наменети за подобрување на условите на работниците воопшто,
и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на еднаквите можности и еднаквиот третман на мажите и жените работници: работниците со семејни обврски, што претставува петта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака,

на дваесет и трети јуни, илјада деветстотини осумдесет и прва година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за работници со семејни обврски, 1981 г.:

I. ДЕФИНИЦИЈА, ОПФАТ И СРЕДСТВА ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ

1.

(1) Оваа Конвенција се применува за мажите и жените работници што имаат обврски кон децата што се издржувани од нив, при што овие обврски им ги ограничуваат можностите за подготовка за, вклучување, учество или напредување во економската активност.

(2) Одредбите на оваа Препорака се применуваат, исто така, за мажите и жените работници што имаат обврски кон останатите членови на нивното потесно семејство што имаат потреба од нивната грижа или поддршка, при што овие обврски им ги ограничуваат можностите за подготовка за, вклучување, учество или напредување во економската активност.

(3) За целите на оваа Препорака, поимите **издржувано дете** и **друг член на потесното семејство на којшто му е потребна грижа или поддршка** значат лицата што се дефинирани како такви во секоја земја на еден од начините што се спомнуваат во став 3 на оваа Препорака.

(4) Работниците што се опфатени врз основа на алинеите (1) и (2) на овој став во натамошниот текст се наведуваат како работници со семејни обврски.

2. Оваа Препорака се применува за сите гранки на економска активност и за сите категории работници.

3. Одредбите на оваа Препорака може да се спроведуваат со закони или прописи, колективни договори, правила за работните односи, арбитражни одлуки, судски одлуки или со комбинација од овие средства или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика, со оглед на националните услови.

4. Одредбите на оваа Препорака може да се применуваат во фази, ако е тоа потребно, водејќи сметка за националните услови: Под услов ако таквите преземени мерки за спроведување се применуваат во секој случај за сите работници што се опфатени со став 1, алинеја (1).

5. Организациите на работодавачите и работниците треба да имаат право да учествуваат, на начин што е соодветен на националните услови и практики, во осмислувањето и примената на мерките што се наменети за спроведување на одредбите на оваа Препорака.

II. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА

6. За целите на креирањето ефективни еднакви можности и третман за мажите и жените работници, секоја членка треба да утврди како цел на својата национална политика овозможувањето на лицата со семејни обврски што се во работен однос или сакаат да стапат во работен однос да го остваруваат своето право да го сторат тоа без да бидат предмет на дискриминација и, колку што е тоа можно, без судир меѓу нивното вработување и семејните обврски.

7. Во рамките на национална политика за унапредување еднакви можности и третман за мажите и жените работници треба да се усвојат и да се применуваат мерки за целите на спречувањето на директната и индиректната дискриминација врз основа на брачниот статус или семејните обврски.

8.

(1) За целите на ставовите 6 и 7 горе, поимот **дискриминација** значи дискриминација во однос на вработувањето и занимањето, како што е дефинирана во членовите 1 и 5 на Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г.

(2) Во текот на преоден период, посебните мерки што се наменети за постигнување ефективна еднаквост меѓу мажите и жените работници не треба да се сметаат за дискриминаторски.

9. За целите на постигнувањето ефективни еднакви можности и третман за мажите и жените работници, треба да се преземат сите мерки што се во согласност со националните услови и можности:

- (а) да им се овозможи на работниците со семејни обврски да го остваруваат своето право на стручна обука и на слободен избор на вработување;
- (б) да се земат предвид нивните потреби во условите за вработување и во социјалното осигурување; и
- (в) да се развиваат или да се унапредуваат јавни или приватни служби и установи за згрижување на децата, семејни услуги и други општествени служби.

10. Надлежните органи и тела во секоја земја треба да преземат соодветни мерки за унапредување на информирањето и образованието за подобро запознавање на пошироката јавност со принципот за еднакви можности и третман за мажите и жените работници и со проблемите на работниците со семејни обврски, како и за креирање јавно мислење и окружување што придонесува за надминувањето на овие проблеми.

11. Надлежните органи и тела во секоја земја треба да преземат соодветни мерки:

- (а) за спроведување или промовирање на потребните истражувања на различните аспекти на вработувањето на работниците со семејни обврски со цел да се обезбедат објективни информации што може да претставуваат основа за солидни политики и мерки; и
- (б) за промовирање образование што ќе го поттикне споделувањето на семејните обврски меѓу мажите и жените и ќе им овозможи на работниците со семејни обврски подобро да ги усогласат своите работни и семејни обврски.

III. ОБУКА И ВРАБОТУВАЊЕ

12. Треба да се преземат сите мерки што се во согласност со националните услови за да им се овозможи на работниците со семејни обврски да се интегрираат и да останат интегрирани во работната сила, како и повторно да станат дел од работната сила по отсуството поради таквите обврски.

13. Во согласност со националната политика и практика, на работниците со семејни обврски треба да им се обезбедат можности за стручна обука и, кога е тоа можно, аранжмани за платено отсуство заради образование.

14. Услуги што може да бидат неопходни за да им се овозможи на работниците со семејни обврски да станат дел од, или повторно да се вклучат во работната сила, во рамките на постојните услуги за сите работници или, во отсуство на таквите услуги, во согласност со националните услови; тие треба да вклучуваат услуги за професионална ориентација, советување, информирање и вработување што се бесплатни за работниците, се обезбедуваат од страна на соодветно обучени лица и се способни да одговорат соодветно на посебните потреби на работниците со семејни обврски.

15. Работниците со семејни обврски треба да уживаат еднакви можности и третман како останатите работници во однос на подготовките за вработување, пристапот до вработување, напредувањето на работното место и сигурноста на вработувањето.

16. Брачниот статус, семејната ситуација или семејните обврски не треба како такви да претставуваат оправдани причини за одбивање или за прекинување на работниот однос.

IV. УСЛОВИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

17. Треба да се преземат сите мерки што се во согласност со националните услови и можности и со легитимните интереси на останатите работници за да се осигури дека условите за вработување се такви што им овозможуваат на работниците со семејни обврски усогласување на своите работни и семејни обврски.

18. Особено внимание треба да се посвети на општите мерки за подобрување на условите за работа и квалитетот на работниот живот, вклучувајќи мерки што се наменети за:

- (а) прогресивното намалување на бројот на работните часови во текот на денот и за намалување на прекувремената работа, и
- (б) пофлексибилни аранжмани за работа, периоди за одмор и годишни одмори, земајќи ги предвид степенот на развој и посебните потреби на земјата и на различните сектори на активност.

19. Секогаш кога тоа е можно и соодветно, посебните потреби на работниците, вклучувајќи ги оние што произлегуваат од семејните обврски, треба да се земат предвид во случајот на организирањето на работата во смени и при распределувањето ноќна работа.

20. Семејните обврски и прашањата како што се местото на вработување на сопругникот и можностите за образование на децата треба да се земат предвид во случајот на преместување на работниците од една на друга локација.

21.

(1) За целите на заштитата на работниците со скратено работно време, привремените работници и домашните работници, од кои голем број имаат семејни обврски, условите под коишто се вршат овие видови работа треба да бидат соодветно регулирани и контролирани.

(2) Условите за вработување, вклучувајќи го опфатот со социјално осигурување, за работниците со скратено работно време и за привремените работници треба, во најголема можна мера, да бидат еднакви на условите на вработувањето за работниците со полно работно време и за работниците на неопределено време, соодветно; во соодветните случаи, нивното право може да се пресметува врз пропорционална основа. (3) На работниците со скратено работно време треба да им се даде можноста да добијат или да се вратат на вработување со полно работно време кога ќе се ослободи такво работно место и кога ќе престанат да постојат околностите што довеле до нивното распоредување на работно место со скратено работно време.

22.

(1) Кој било од двајцата родители треба да има можност, во рамките на периодот што следува веднаш по породилното отсуство, да добие отсуство од работа (родителско отсуство) без да мора да се откаже од вработувањето и со заштита на правата што произлегуваат од работниот однос.

(2) Времетраењето на периодот што следува по породилното отсуство и времетраењето и условите на отсуството од работа што се спомнува во алинеја (1) на овој став треба да се утврдат во секоја земја со користење еден од начините што се спомнуваат во став 3 на оваа Препорака.

(3) Отсуството од работа што се спомнува во алинеја (1) на овој став може да се воведува постепено.

23.

(1) Треба да биде можно работникот, маж или жена, што има семејни обврски во однос на издржувано дете да добие отсуство од работа во случај на болест на детето.

(2) Треба да биде можно работникот со семејни обврски да добие отсуство од работа во случај на болест на некој друг член на потесното семејство на којшто му е потребна негата или поддршката од тој работник.

(3) Времетраењето и условите на отсуството од работа што се спомнува во алинеите (1) и

(2) на овој став треба да се утврдат во секоја земја со користење еден од начините што се спомнуваат во став 2 на оваа Препорака.

V. УСЛУГИ И УСТАНОВИ ЗА ЗГРИЖУВАЊЕ НА ДЕЦАТА И ПОМОШ НА СЕМЕЈСТВОТО

24. За целите на утврдувањето на опфатот и карактерот на потребните услуги и установи за згрижување на децата и помош на семејството за да им се помогне на работниците со семејни обврски да ги исполнат своите работни и семејни обврски, надлежните органи треба, во соработка со засегнатите јавни и приватни организации, особено со организациите на работодавачите и работниците, и во рамките на своите ресурси за собирање информации, да преземат мерки што може да бидат потребни и соодветни:

- (а) за собирање и објавување соодветни статистички податоци за бројот на работници со семејни обврски што се во работен однос или бараат вработување и бројот и возраста на нивните деца и на останатите издржувани лица за коишто е потребна нега; и
- (б) за утврдување, преку систематски истражувања што се спроведуваат конкретно во локалните заедници, на потребите и приоритетите во однос на услугите и установите за згрижување на децата и помош на семејството.

25. Надлежните органи треба, во соработка со засегнатите јавни и приватни организации, да преземат соодветни чекори за осигурување дека услугите и установите за згрижување на децата и помош на семејството ги исполнуваат потребите и приоритетите што се утврдени на таков начин; за оваа цел тие треба, земајќи ги предвид националните и локалните околности и можности, особено:

- (а) да го поттикнат и да го овозможат воспоставувањето, особено во локалните заедници, планови за систематски развој на услуги и установи за згрижување на децата и помош на семејството, и
- (б) самите да организираат, или да го поттикнат и да го овозможат обезбедувањето адекватни и соодветни услуги и установи за згрижување на децата и помош на семејството, што ќе бидат бесплатни или за кои ќе се плаќа некој разумен износ во согласност со платежната способност на работниците и што треба да бидат развиени врз флексибилни основи и треба да ги исполнуваат потребите на децата на различни возрасти, или на другите издржувани лица на коишто им е потреба нега, како и потребите на работниците со семејни обврски.

26.

(1) Услугите и установите за згрижување на децата и помош на семејството од сите видови треба да бидат во согласност со стандардите што се утврдени и се надгледуваат од страна на надлежните органи.

(2) Таквите стандарди треба да ги пропишат, особено, потребната опрема и хигиенско-техничките барања за обезбедените услуги и установи, како и бројот и квалификациите на вработените.

(3) Надлежните органи треба да обезбедат или да помогнат да се осигури обезбедувањето соодветна обука на различните нивоа на лицата што се потреби за кадровско екипирање на услугите и установите за згрижување на децата и помош на семејството.

VI. СОЦИЈАЛНО ОСИГУРУВАЊЕ

27. На работниците со семејни обврски треба да им бидат достапни, кога е тоа потребно, надоместоци за социјално осигурување, даночни олеснувања и други соодветни мерки што се во согласност со националната политика.

28. Во текот на отсуството од работа што се спомнува во ставовите 22 и 23, засегнатите работници може, во согласност со националните услови и практики, и на еден од начините што се спомнуваат во став 3 на оваа Препорака, да бидат заштитени со социјално осигурување.

29. Работникот не треба да биде исклучен од опфатот со социјално осигурување со упатување до дејноста што ја врши неговиот или нејзиниот сопружник и правото на надоместоци што произлегува од таквата дејност.

30.

(1) Семејните обврски на некој работник не треба да претставуваат елемент што се зема предвид при утврдувањето дали понуденото вработување е соодветно во смисла на тоа дека одбивањето на понудата би можело да доведе до губење или привремено запирање на надоместокот во случај на невработеност.

(2) Конкретно, кога понуденото вработување вклучува преселување на друга локација, прашањата што треба да бидат земени предвид треба да го вклучуваат местото каде што работи сопружникот и можностите за образование на децата.

31. При примената на ставовите од 27 до 30 на оваа Препорака, членката чијашто економија е недоволно развиена може да ги земе предвид достапните национални ресурси и аранжмани за социјално осигурување.

VII. ПОМОШ ВО ИСПОЛНУВАЊЕТО НА СЕМЕЈНИТЕ ОБВРСКИ

32. Надлежните органи и тела во секоја земја треба да промовираат јавни и приватни активности што може да го олеснат товарот што произлегува од семејните обврски на работниците.

33. Треба да се преземат сите мерки што се во согласност со националните услови и можности за развој на услуги за помош и нега во домот што се соодветно регулирани и надгледувани и што на работниците со семејни обврски може да им обезбедат, по потреба, стручна помош по разумна цена што е во согласност со нивната платежна моќ.

34. Бидејќи голем број од мерките што се наменети за подобрување на условите на работниците воопшто може да имаат поволно влијание врз работниците со семејни обврски, надлежните органи и тела во секоја земја треба да промовираат јавни и приватни активности што може да предизвикаат обезбедувањето на услугите во заедницата, како што се јавниот превоз, снабдувањето со вода и енергија во, или блиску до капацитетите за сместување на работниците и капацитетите за сместување со планови за заштеда на трудот, што соодветствуваат на потребите на работниците.

VIII. ЕФЕКТ ВРЗ ПОСТОЈНИТЕ ПРЕПОРАКИ

35. Оваа препорака ја заменува Препораката за вработување (жени со семејни обврски), 1965 г.

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ПРАВА

- Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г., бр. 100 и Препорака бр. 90
- Конвенција за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., бр. 111, и Препорака бр. 111
- Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г., бр. 87
- Конвенција за правото на организирање и склучување колективни договори, 1949 г., бр. 98
- Конвенција за минимална возраст, 1973 г., бр. 138 и Препорака бр. 146
- Конвенција за најлошите облици на детски труд, 1999 г., бр. 182 и Препорака бр. 190
- Конвенција за принудна работа, 1930 г., бр. 29 и Препорака бр. 35
- Конвенција за укинување на принудната работа, 1957 г., бр. 105

ЗАШТИТА НА МАЈЧИНСТВОТО, РАБОТАТА И СЕМЕЈСТВОТО

- Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 г., бр. 183 и Препорака бр. 191
- Конвенција за работници со семејни обврски, 1981 г., бр. 158 и Препорака бр. 165

УНАПРЕДУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНОСТА

- Конвенција за политиката за вработување, 1964 г., бр. 122 и Препорака бр. 122
- Препорака за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г., бр. 169
- Конвенција за развој на човечки ресурси, 1975 г., бр. 142, ревидирана со Препорака бр. 195, 2004 г.
- Конвенција за престанок на работниот однос, 1982 г., бр. 158 и Препорака бр. 166
- Препорака за отворање нови работни места во малите и средните претпријатија, 1998 г., бр. 189
- Препорака за работниот однос, 2006 г., бр. 198

ПОСЕБНИ КАТЕГОРИИ

- Препорака за ХИВ и СИДА, 2010 г., бр. 200
- Конвенција за домашни работници, 2011 г., бр. 189, и Препорака бр. 201
- Конвенција за домородни и племенски народи, 1989 г., бр. 169
- Конвенција за миграцијата заради вработување (ревидирана), 1949 г., бр. 97, и Препорака бр. 86
- Конвенција за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г., бр. 143, и Препорака бр. 151

РАБОТНИ УСЛОВИ

- Конвенција за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г., бр. 89, Протокол од 1990 година кон Конвенцијата за ноќна работа (жени), бр. 89
- Конвенција за ноќна работа, 1990 г., бр. 171, и Препорака бр. 178
- Конвенција за работа од дома, 1996 г., бр. 177 и Препорака бр. 184
- Конвенција за работа со скратено работно време, 1994 г., бр. 175 и Препорака бр. 182

Конвенција бр. 122

Конвенција за политиката за вработување, 1964 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата четириесет и осма седница на 17 јуни 1964 година, и

Сметајќи дека Декларацијата од Филадельфија ја признава формалната обврска на Меѓународната организација на трудот за промовирање меѓу различните земји во светот на програми за постигнување целосна вработеност и за подобрување на животните стандарди, и дека Преамбулата на Уставот на Меѓународната организација на трудот предвидува борба против невработеноста и обезбедување плата што осигурува соодветни услови за живот, и

Сметајќи дополнително дека во согласност со одредбите на Декларацијата од Филадельфија, Меѓународната организација на трудот има одговорност да го разгледа и да го земе предвид дејството на економските и финансиските политики врз политиката за вработување со оглед на основната цел дека „сите луѓе, без разлика на расата, вероисповедта или полот, имаат право на материјална добросостојба и духовен развој во услови на слобода и достоинство, на економска сигурност и еднакви можности“, и

Сметајќи дека Универзалната декларација за човекови права предвидува дека „секој има право на работа, на слободен избор на вработувањето, на правични и поволни услови за работа и на заштита од невработеност“, и

Имајќи ги предвид одредбите на постојните меѓународни конвенции и препораки за трудот со непосредно значење за политиката за вработување, особено Конвенцијата и Препораката за службите за вработување, 1948 г., Препораката за професионална ориентација, 1949 г., Препораката за стручна обука, 1962 г. и Конвенцијата и Препораката за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., и

Сметајќи дека овие инструменти треба да се вклучат во пошироката рамка на меѓународна програма за економска експанзија врз основа на целосното, продуктивното и слободно избраното вработување, и

Одлучувајќи да донесе определени предлози во однос на политиката за вработување, што се вклучени во осмата точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција, на деветти јули, илјада деветстотини шеесет и четврта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за политиката за вработување, 1964 г.:

Член 1

1. За целите на поттикнување на економскиот раст и развој, зголемувањето на животниот стандард, исполнувањето на барањата за работна сила и решавање на проблемот на невработеноста и недоволната вработеност, секоја членка формулира и следи, како своја основна цел, активна политика наменета за унапредување на целосното, продуктивното и слободно избраното вработување.

2. Оваа политика има цел да осигури дека:

- (а) има работа за сите лица што се достапни за работа и што бараат работа;
- (б) таквата работа колку што е можно е попродуктивна;
- (в) постои слобода на изборот на вработувањето и најцелосна можност за секој работник да ги стекне потребните квалификации за работата што е соодветна за него и да ги користи своите вештини и таленти на таквата работа, без оглед на неговата раса, боја на кожата, пол, вера, политичко мислење и национално или социјално потекло.

3. Оваа политика соодветно ги зема предвид стадиумот и нивото на економскиот развој и заемните односи меѓу целите за вработеноста и останатите економски и социјални цели, и се спроведува преку методи што се соодветни на националните услови и практики.

Член 2

Секоја членка, со методи и во обем што се соодветни во согласност со националните услови:

- (а) одлучува за, и повторно ги разгледува, во рамките на координирана економска и социјална политика, мерките што треба да се донесат за постигнување на целите што се наведени во член 1;
- (б) ги презема потребните чекори, вклучувајќи, кога е тоа соодветно, донесување програми, за примена на овие мерки.

Член 3

Во примената на оваа Конвенција, претставниците на лицата што се засегнати од мерките што треба да се преземат, и особено претставниците на работодавачите и работниците, се консултираат во врска со политиките за вработување, за целосно да се земе предвид нивното искуство и нивните ставови и да се обезбеди нивната целосна соработка во формулирањето и во обезбедувањето поддршка за таквите политики.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 122

Препорака за политиката за вработување, 1964 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата четириесет и осма седница на 17 јуни 1964 година, и

Сметајќи дека Декларацијата од Филадельфија ја признава формалната обврска на Меѓународната организација на трудот за промовирање меѓу различните земји во светот на програми за постигнување целосна вработеност и за подобрување на животните стандарди, и дека Преамбулата на Уставот на Меѓународната организација на трудот предвидува борба против невработеноста и обезбедување плата што осигурува соодветни услови за живот, и

Сметајќи дополнително дека во согласност со одредбите на Декларацијата од Филадельфија, Меѓународната организација на трудот има одговорност да го разгледа и да го земе предвид дејството на економските и финансиските политики врз политиката за вработување со оглед на основната цел дека сите луѓе, без разлика на расата, вероисповедта или полот, имаат право на материјална добросостојба и духовен развој во услови на слобода и достоинство, на економска сигурност и еднакви можности, и

Сметајќи дека Универзалната декларација за човекови права предвидува дека секој има право на работа, на слободен избор на вработувањето, на правични и поволни услови за работа и на заштита од невработеност, и

Имајќи ги предвид одредбите на постојните меѓународни конвенции и препораки за трудот со непосредно значење за политиката за вработување, особено Конвенцијата и Препораката за службите за вработување, 1948 г., Препораката за професионална ориентација, 1949 г., Препораката за стручна обука, 1962 г. и Конвенцијата и Препораката за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., и

Сметајќи дека овие инструменти треба да се вклучат во пошироката рамка на меѓународна програма за економска експанзија врз основа на целосното, продуктивното и слободно избраното вработување, и

Одлучувајќи да донесе определени предлози во однос на политиката за вработување, што се вклучени во осмата точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака,

на деветти јули, илјада деветстотини осумдесет и шеста година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за политиката за вработување, 1964 г.:

I. ЦЕЛИ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1.

(1) За целите на поттикнување на економскиот раст и развој, зголемувањето на животниот стандард, исполнувањето на барањата за работна сила и решавањето на проблемот на невработеноста и недоволната вработеност, секоја членка треба да формулира и да следи, како своја основна цел, активна политика наменета за унапредувањето на целосното, продуктивното и слободно избраното вработување.

(2) Оваа политика треба да има цел да осигури дека:

- (а) има работа за сите лица што се достапни за работа и што бараат работа;
 - (б) таквата работа колку што е можно е попродуктивна;
 - (в) постои слобода на изборот на вработувањето и најцелосна можност за секој работник да ги стекне потребните квалификации за работата што е соодветна за него и да ги користи своите вештини и таленти на таквата работа, без оглед на неговата раса, боја на кожата, пол, вера, политичко мислење и национално или социјално потекло.
- (3) Оваа политика треба соодветно да ги земе предвид стадиумот и нивото на економскиот развој и заемните односи меѓу целите за вработеноста и останатите економски и социјални цели, и треба да се спроведува преку методи што се соодветни на националните услови и практики.

II. ОПШТИ ПРИНЦИПИ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

2. Целите на политиката за вработување треба да бидат јасно и јавно утврдени, секогаш кога тоа е можно, во облик на квантитативни цели за економски раст и вработеност.

3. Претставниците на работодавачите и работниците и нивните организации треба да се консултираат при креирањето на политиките за развој и користење на човечките ресурси и треба да се бара од нив да соработуваат во спроведувањето на таквите политики во духот на Препораката за консултации (индустриско и национално ниво), 1960 г.

4.

(1) Политиката за вработување треба да се заснова врз аналитички истражувања на сегашната и идната големина и распределба на работната сила, вработеноста, невработеноста и недоволната вработеност.

(2) Треба да се посветат соодветни ресурси на собирањето статистички податоци, на изготвувањето аналитички истражувања и на дистрибуирањето на резултатите.

5.

(1) Секоја членка треба да ја препознае важноста на надградбата на производните средства и целосниот развој на човечките ресурси, на пример, преку образование, професионална ориентација и обука, здравствени услуги и услуги за домување, и треба да вложи напори за постигнување и одржување соодветна рамнотежа на расходите за овие различни цели.

(2) Секоја членка треба да ги преземе соодветните мерки за да им помогне на работниците, вклучувајќи ги младите луѓе и на другите нови учесници на пазарот на трудот, во наоѓањето соодветно и продуктивно вработување и во нивното приспособување кон променливите потреби на економијата.

(3) При примената на овој став треба посебно да се земат предвид Препораката за професионална ориентација, 1949 г., Препораката за стручна обука, 1962 г. и Конвенцијата и Препораката за службите за вработување, 1948 г.

6.

(1) Политиката за вработување треба да биде координирана со, и да се спроведува во рамките на севкупната економско-социјална политика, вклучувајќи го економското планирање или програмирање во земјите каде што тие се користат како инструменти на политиката.

(2) Секоја членка треба, во консултации со, и земајќи ја предвид самостојноста и одговорноста во определени области на, засегнатите работодавачи и работници и нивните организации, да го испита односот меѓу мерките на политиката за вработување и останатите поважни одлуки во сферата на економско-социјалната политика за целите на постигнувањето на нивното заемно дополнување и зајакнување.

7.

(1) Кога постојат лица што се достапни за работа и бараат работа, а за коишто не се очекува дека ќе има работа на располагање во разумно кратко време, владата треба да разгледа и да објасни со изјава за јавноста како ќе бидат исполнети нивните потреби.

(2) Секоја членка треба, во најголемата можна мера што ја дозволуваат нејзините достапни ресурси и нивото на економскиот развој, да усвои мерки што ги земаат предвид меѓународните стандарди во областа на социјалното осигурување и ставот 5 на оваа Препорака за да им помогне

на невработените и недоволно вработените лица во текот на сите периоди на невработеност во исполнувањето на нивните основни потреби и на потребите на лицата што се издржувани од нив, како и да им помогне во приспособувањето кон можностите за идно корисно вработување.

III. ОПШТИ И СЕЛЕКТИВНИ МЕРКИ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Општи согледувања

8. Проблемите со вработеноста, што може да се припишат на флукуациите во економската активност, на структурните промени и особено на несоодветното ниво на активност, треба да се решаваат преку:

- (а) општи мерки на економската политика; и
- (б) селективни мерки што се непосредно поврзани со вработеноста на поединечни работници или категории работници.

9. Изборот на соодветните мерки и нивното темпирање треба да се засноваат врз внимателно проучување на причините за невработеноста, со цел да се разграничат различните видови.

Општи мерки: Долгорочно

10. Треба да се осмислат општи економски мерки за унапредување на економија со постојан раст и разумен степен на стабилност, што го обезбедува најдоброто окружување за успехот на селективните мерки на политиката за вработување.

Општи мерки: Краткорочно

11.

(1) Треба да се планираат и да се спроведуваат мерки од краткорочен карактер за спречување на појавата на општа невработеност или недоволна вработеност што е поврзана со несоодветно ниво на економска активност, како и за неутрализирање на инфлацискиот притисок што е поврзан со непостоењето рамнотежа на пазарот на трудот. Во времето кога овие услови се присутни или постои закана за нивната појава, треба да се преземе акција за зголемување или, кога е тоа соодветно, за намалување на приватната потрошувачка, на приватните инвестиции и/или на владините тековни или инвестициски расходи.

(2) Со оглед на важноста на темпирањето на противмерките, без оглед на тоа дали се насочени против рецесијата, инфлацијата или останатите неурамнотежености, владите треба, во согласност со националното уставно право, да имаат овластувања што го дозволуваат воведувањето или менувањето на таквите мерки во краток рок.

Селективни мерки

12. Треба да се планираат и да се преземаат мерки за изедначување на сезонските флукуации на вработеноста. Особено, треба да се спроведе соодветна акција за порамномерна распределба на побарувачката за производите и услугите на работниците што работат во сезонски занимања во текот на целата година или за отворање комплементарни работни места за таквите работници.

13.

(1) Треба да се планираат и да се спроведуваат мерки за спречување на појавата и растот на невработеноста и недоволната вработеност што произлегуваат од структурните промени, како и за унапредување и овозможување на приспособувањето на производството и вработеноста кон таквите промени.

(2) За целите на оваа Препорака, поимот **структурна промена** значи долгорочна и значителна промена што се случува во форма на промени на побарувачката, појава на нови извори за понудата, што може да бидат домашни или странски (вклучувајќи набавки на стоки од земји со пониски трошоци на производство) или нови производни техники, или, пак, промени во големината на работната сила.

(3) Двојната цел на мерките за приспособување кон структурните промени треба да биде:

- (а) стекнување на најголемите можни придобивки од економскиот и техничкиот напредок;
- (б) заштита од финансиски и други тешкотии на групи и поединци чијашто вработеност е погодена од структурните промени.

14.

(1) За оваа цел, и за да се избегне загубата на производството што е поврзана со доцнењата во пополнувањето на слободните работни места, членките треба да воспостават и соодветно да финансираат програми што ќе им помогнат на работниците да најдат и да се приспособат кон нови работни места.

(2) Таквите програми треба да вклучуваат:

- (а) работење на ефективна служба за вработување, земајќи ги предвид одредбите на Конвенцијата и Препораката за службите за вработување, 1948 г.;
- (б) обезбедување или промовирање установи за обука и преквалификација што се наменети да им овозможат на работниците да ги стекнат потребните квалификации за трајно вработување во занимањата што бележат раст, земајќи ги предвид одредбите на Препораката за стручна обука, 1962 г.;
- (в) координирање на политиката за домување со политиката за вработување преку обезбедување соодветни капацитети за домување и јавни услуги во местата каде што има слободни работни места, и преку обезбедување субвенции за преселување на работниците и лицата што се издржувани од нив од страна на работодавачот или од јавните средства.

15. Посебен приоритет треба да им се даде на мерките што се наменети за решавање на сериозниот, а во некои земји и растечкиот проблем на невработеноста кај младите луѓе. Во аранжманите за младите лица што се предвидени во Конвенцијата и во Препораката за службите за вработување, 1948 г., Препораката за професионална ориентација, 1949 г., Препораката за стручна обука, 1962 г., треба во целост да се земат предвид трендовите на структурните промени, со цел да се осигури развојот и користењето на капацитетите на младите лица во однос на променливите потреби на економијата.

16. Треба да се направат напори за исполнување на посебните потреби на категориите лица што се соочуваат со посебни тешкотии како резултат на структурните промени или заради други причини, како што се повозрасните работници, лицата со попречености и останатите работници што би имале проблеми да го променат своето место на живеење или своето занимање.

17. Посебно внимание треба да им се посвети на потребите за вработување и примања на помалку развиените региони и подрачјата во коишто структурните промени засегаат поголем број работници, за да се постигне порамномерна распределба на економската активност низ целата земја и на тој начин да се осигури продуктивно искористување на сите ресурси.

18.

(1) Во случајот на структурни промени од исклучителен обем, мерките од видовите што се предвидуваат во ставовите од 13 до 17 на оваа Препорака може да биде потребно да бидат придружени од мерки за избегнување масовни и брзи релоцирања и за распределување на влијанието на промената или промените во разумен временски период.

(2) Во таквите случаи, владите, во консултации со сите засегнати страни, треба навремено да размислат за утврдувањето на најдобрите начини, од привремена или вонредна природа, за олеснување на приспособувањето на засегнатите индустрии кон структурните промени и треба да преземат соодветни активности.

19. Треба да се воспостави соодветен механизам за промовирање и олеснување на приспособувањето на производството и вработувањето кон структурните промени, со јасно дефинирани одговорности во однос на прашањата што се утврдени во ставовите од 13 до 18 на оваа Препорака.

20.

(1) Политиката за вработување треба да го земе предвид општоприфатеното искуство дека технолошкиот напредок и подобрената продуктивност резултираат со можности за поголеми слободни активности и поинтензивни образовни активности.

(2) Треба да се вложат напори за искористување на овие можности преку методи што се соодветни на националните услови и практики и на условите во секоја индустрија; овие методи може да вклучуваат:

- (а) намалување на работното време без намалување на платите во рамките на Препораката за скратување на работното време, 1962 г.;

- (б) подолги платени годишни одмори;
- (в) подоцнежнo вклучување во работната сила, комбинирано со понапредно образование и обука.

IV. ПРОБЛЕМИ НА ВРАБОТНОСТА ШТО СЕ ПОВРЗАНИ СО ЕКОНОМСКАТА НЕРАЗВИЕНОСТ

Политика за инвестиции и приходи

21. Во земјите во развој, политиката за вработување треба да претставува клучен елемент на политиката за унапредување на растот и правичната поделба на националните приходи.

22. За целите на постигнување брз раст на производството, инвестициите и вработеноста, членките треба да бараат мислење и активно учество од работодавачите и работниците и од нивните организации во изготвувањето и примената на националната политика за економски развој, како и за различните аспекти на социјалната политика, во согласност со Препораката за консултации (индустриско и национално ниво), 1960 г.

23.

(1) Во земјите каде што недостигот на можности за вработување се поврзува со недостигот на капитал, треба да се преземат сите соодветни мерки за зголемување на домашните заштеди и за поттикнување на приливот на финансиски средства од другите земји и од меѓународните агенции, со цел да се зголеми продуктивното вложување без тоа да го загрози државниот суверенитет или економската независност на земјите-кориснички.

(2) За целите на рационалното искористување на ресурсите што им се достапни на овие земји и за зголемување на вработеност во нив, во најголема можна мера, би било пожелно тие да ги координираат своите инвестиции и останатите развојни активности со оние на другите земји, особено на земјите од истиот регион.

Унапредување на индустриската вработеност

24.

(1) Членките треба да ја земат предвид суштинската потреба за отворање претпријатија, јавни или приватни, што се засноваат врз достапните сировини и енергетски ресурси, што соодветствуваат на променливиот модел на побарувачката на домашните и странските пазари и што користат модерни технологии и соодветно истражување за да создадат дополнителни можности за вработување врз долгорочна основа.

(2) Членките треба да ги вложат сите напори за постигнување стадиум на индустрискиот развој што осигурува, во рамките на урамнотежената економија, максимално економично производство на готови производи со искористување на локалната работна сила.

(3) Посебно внимание треба да им се посвети на мерките за промовирање на ефикасното производство со ниска цена на чинење, диверзификацијата на економијата и рамномерен регионален економски развој.

25. Освен унапредувањето на модерниот индустриски развој, членките треба, во согласност со техничките барања, да ја разгледаат можноста за зголемување на вработеноста преку:

- (а) произведување, или промовирање на производството на повеќе стоки и услуги за кои е потребен поголем труд;
- (б) промовирање повеќе трудово-интензивни техники, во околности кога тие ќе овозможат поефикасно искористување на достапните ресурси.

26. Треба да се преземат мерки:

- (а) за промовирање на поцелосното искористување на постојните индустриски капацитети до онаа мера до којашто тоа е во согласност со барањата на домашните и извозните пазари, на пример, преку пообемно воведување повеќекратни смени, при што треба да се посвети соодветно внимание на обезбедувањето погодности за работниците во ноќната смена и на

потребата за обучување доволен број на клучните вработени за да се овозможи ефикасно работење во повеќе смени;

- (б) за креирање занаети и индустрии од мал обем и нивно помагање во приспособувањето кон технолошките постигнувања и промените на пазарните услови, така што тие ќе бидат способни да обезбедуваат повеќе можности за вработување без да станат зависни од заштитни мерки или посебни привилегии што би го попречиле економскиот раст; за оваа цел треба да се охрабри развојот на задруги и треба да се вложат напори за воспоставување комплементарни односи меѓу малите и големите индустрии и да се развиваат нови пазари за индустриските производи.

Промовирање на руралното вработување

27.

(1) Во рамките на интегрирана национална политика, земјите со голема недоволна рурална вработеност треба да стават посебен акцент на општата програма за промовирање на продуктивното вработување во руралниот сектор преку комбинација од институционални и технички мерки што се потпираат во најголема можна мера врз напорите на засегнатите лица. Таквата програма треба да се темели врз соодветно истражување на природата, зачестеноста и регионалната распределба на недоволната рурална вработеност.

(2) Основните цели треба да бидат креирањето стимулации и социјални услови што се поволни за поцелосно искористување на локалната работна сила во руралниот развој и подобрувањето на продуктивноста и квалитетот на производството. Средствата што се соодветни за локалните услови треба да се утврдуваат, кога е тоа можно, преку соодветни истражувања и иницирање повеќенаменски пилот-проекти.

(3) Посебно внимание треба да се посвети на потребата за промовирање на можностите за продуктивно вработување во земјоделството и сточарството.

(4) Институционалните мерки за промовирање на продуктивното вработување во руралниот сектор треба да вклучуваат аграрни реформи, приспособени кон потребите на земјата, вклучувајќи земјишни реформи и подобрување на аграрната структура; реформи на методите за оданочување на земјиштето; проширување на кредитните линии; развој на подобри маркетиншки капацитети; и промовирање на задружното организирање во однос на производството и маркетингот.

Раст на населението

28. Земјите каде што населението бележи брз пораст, и особено оние земји во кои тоа веќе создава големи притисоци врз економијата, треба да ги проучат економските, социјалните и демографските фактори што влијаат врз растот на населението за целите на донесувањето економски и социјални политики што обезбедуваат подобра рамнотежа меѓу растот на можностите за вработување и растот на работната сила.

V. АКТИВНОСТИ НА РАБОТОДАВАЧИТЕ И РАБОТНИЦИТЕ ВО НИВНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

29.

(1) Работодавачите и работниците во јавните и приватните сектори, како и нивните организации, треба да ги преземат сите можни мерки за промовирање на постигнувањето и одржувањето целосно, продуктивно и слободно избрано вработување.

(2) Конкретно, тие треба:

- (а) да се консултираат меѓусебно и, кога е тоа соодветно, со надлежните јавни органи, служби за вработување или слични институции, колку што е можно порано, за целите да договорат заемно прифатливи приспособувања кон промените во состојбата со вработеноста;
- (б) да ги проучуваат трендовите на економската состојба и на состојбата со вработеноста, како и на техничкиот напредок, и да предлагаат, кога е тоа соодветно, навремени активности од страна на владите и јавните и приватните претпријатија што може да ги заштитат, во рамките на општите интереси, сигурноста на вработувањето и можностите за вработување на работниците;
- (в) да промовираат пошироко разбирање на економската заднина, на причините за промените на можностите за вработување во конкретните занимања, индустрии и/или региони, и за потребата географската мобилност или мобилноста во однос на занимањата на работната сила;
- (г) да се стремат кон создавањето клима што, без тоа да ги загрози државниот суверенитет, економската независност или слободата на здружување, ќе поттикне зголемување и на домашните и на странските инвестиции, со позитивни ефекти врз економскиот развој на земјата;
- (д) да обезбедат или да бараат обезбедување капацитети како што се установите за обука и преквалификација и обезбедување на поврзаните финансиски надоместоци;
- (ѓ) да промовираат политики за плати, надоместоци и цени што се во согласност со целите за целосната вработеност, економскиот раст, подобрените животни стандарди и монетарната стабилност, без загрозување на легитимните цели што се остваруваат од страна на работодавачите и работниците и од нивните организации; и
- (е) да го почитуваат принципот на еднакви можности и третман во однос на вработувањето и занимањето, земајќи ги предвид одредбите на Конвенцијата и Препораката за дискриминација (вработување и занимања), 1958г.

(3) Во консултации и соработка, соодветно, со организациите на работниците и/или со претставниците на работниците на ниво на претпријатие, и со оглед на националните економско-социјални услови, треба да се преземат мерки од страна на претпријатијата за неутрализирање на невработеноста, да им се помогне на работниците да најдат нови работни места, да се зголеми бројот на достапните работни места и да се сведат на минимум последиците од невработеноста; таквите мерки може да вклучуваат:

- (а) преквалификација за други работни места во рамките на претпријатието;
- (б) трансфери во рамките на претпријатието;
- (в) внимателно разгледување на пречките за зголемување на работата во смени и мерки за нивното надминување;
- (г) известување на работниците чијшто работен однос треба да престане колку што е можно порано, соодветно известување на јавните власти и определен облик на заштита на примањата на работниците на коишто им престанал работниот однос, земајќи ги предвид одредбите на Препораката за престанок на работниот однос, 1963 г.

VI. МЕЃУНАРОДНА АКЦИЈА ЗА ПРОМОВИРАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ ЗА ВРАБОТНОСТА

30. Членките, со соодветна помош од меѓувладините и останатите меѓународни организации, треба да соработуваат во рамките на меѓународна акција за промовирање на целите за вработеноста и треба, во своите внатрешни економски политики, да се обидуваат да ги избегнуваат мерките што може да имаат штетни последици за ситуацијата со вработеноста и општата економска стабилност во останатите земји, вклучувајќи ги земјите во развој.

31. Членките треба да придонесат за сите напори за проширување на меѓународната трговија како средство за промовирање на економскиот раст и зголемување на можностите за вработување. Конкретно, тие треба да ги преземат сите можни мерки за намалување на неповолните последици врз нивото на вработеноста од флукуациите на меѓународните трговски правила и проблемите со платниот биланс и ликвидноста.

32.

(1) Индустијализираните земји треба, во своите економски политики, вклучувајќи ги политиките за економска соработка и за зголемување на побарувачката, да ја земат предвид потребата за зголемување на вработеноста во останатите земји, особено во земјите во развој.

(2) Тие треба, онолку брзо колку што тоа го дозволуваат нивните околности, да преземат мерки за прифаќање на зголемениот увоз на производи, било готови производи, преработки и полупроизводи, или, пак, примарни производи, што може економично да се произведуваат во земјите во развој, на тој начин промовирајќи ја трговската размена и зголемената вработеност во извозно ориентираното производство.

33. Меѓународната миграција на работниците заради вработување, што соодветствува на економските потреби на земјите на доселување и иселување, вклучувајќи ја миграцијата од земјите во развој во индустијализираните земји, треба да се олесни, земајќи ги предвид одредбите на Конвенцијата и Препораката за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., и на Конвенцијата за еднаков третман (социјална сигурност), 1962 г.

34.

(1) Во меѓународната техничка соработка преку мултилатерални и билатерални канали треба да се посвети посебно внимание на потребите за развој на активни политики за вработување.

(2) За оваа цел, таквата соработка треба да вклучува:

- (а) совети во однос на политиката за вработување и организацијата на пазарот на трудот, како суштински елементи во областа на општото развојно планирање и програмирање; и
- (б) соработка во однос на обуката на квалификуван локален персонал, вклучувајќи го техничкиот и раководниот персонал.

(3) Програмите за техничка соработка што се поврзани со обуката треба да имаат цел да им обезбедат на земјите во развој соодветни капацитети за обука во земјата или во регионот. Тие треба, исто така, да вклучуваат соодветни одредби за снабдувањето со опрема. Како комплементарна мерка, треба да се обезбедат и капацитети за обука на државјаните на земјите во развој во индустијализираните земји.

(4) Членките треба да ги вложат сите напори за олеснување на ослободувањето од работа, како од владиниот, така и од невладиниот сектор, во соодветни временски периоди, на висококвалификувани експерти од различните области на политиката за вработување за работа во земјите во развој. Таквите напори треба да вклучуваат аранжмани што ќе направат ова прераспределување да биде привлечно за засегнатите експерти.

(5) При изготвувањето и спроведувањето на програмите за техничка соработка, треба да се бара активно учество на организациите на работодавачите и на работниците во засегнатите земји.

35. Членките треба да ја поттикнуваат меѓународната размена на технолошките процеси за целите на зголемување на продуктивноста и вработеноста преку средства како што се лиценцирањето и останатите облици на индустриска соработка.

36. Претпријатијата во странска сопственост треба да ги задоволуваат своите потреби за кадровско екипирање преку вработување и обучување локални вработени, вклучувајќи го и раководниот и надзорниот персонал.

37. Треба да се утврдат аранжмани, кога тоа е соодветно на регионална основа, за периодични дискусии и размени на искуства во однос на политиките за вработување, особено за политиките за вработување во земјите во развој, со соодветна помош од Меѓународната канцеларија на трудот.

VII. СУГЕСТИИ ВО ВРСКА СО МЕТОДИТЕ ЗА ПРИМЕНА

38. При примената на одредбите на оваа Препорака, секоја членка на Меѓународната организација на трудот и засегнатите организации на работодавачите и на работниците треба да се раководат, доколку тоа е можно и пожелно, од сугестиите во врска со методите за примена што се утврдени во анексот.

АНЕКС

СУГЕСТИИ ВО ВРСКА СО МЕТОДИТЕ ЗА ПРИМЕНА

I. ОПШТИ И СЕЛЕКТИВНИ МЕРКИ НА ПОЛИТИКАТА
ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1.

(1) Секоја членка треба:

- (a) да врши континуирано истражување за големината и распределбата на работната сила и за природата и обемот на невработеноста и недоволната вработеност и со нив поврзаните трендови, вклучувајќи, кога е тоа можно, анализи за:
 - (i) дистрибуцијата на работна сила по возраст, пол, група на занимања, квалификации, региони и економски сектори; можните идни трендови за секоја од овие категории; и ефектите на демографските фактори, особено во земјите во развој со брз раст на населението и влијанието на технолошката промена врз таквите трендови;
 - (ii) обемот на продуктивното вработување што е тековно достапно и веројатно ќе биде достапно во различни времиња во иднината во различните економски сектори, региони и групи занимања, земајќи ги предвид проектираните промени на побарувачката и продуктивноста;
- (б) да вложува енергични напори, особено преку пописи и анкетни истражувања на примерок, да ги подобрува статистичките податоци што се потребни за таквите истражувања;
- (в) да врши и да ги промовира собирањето и анализата на тековните показатели за економската активност, и проучувањето на трендовите во развојот на нови техники во различните сектори на индустријата, и во земјата и во странство, особено во однос на автоматизацијата, со цел, меѓу другото, да ги разграничи краткорочните флукуации од долгорочните структурни промени;
- (г) да изготвува краткорочни прогнози за вработеноста, недоволната вработеност и невработеноста доволно рано и доволно детално за да обезбеди основа за навремена акција за спречување или поправање на невработеноста или на недостигот на работна сила;
- (д) да спроведува и да промовира студии за методите и резултатите на политиките за вработување во другите земји.

(2) Членките треба да вложат напори за да им обезбедат на оние што се одговорни за колективното договарање информации за резултатите на студиите за ситуацијата со вработеноста што се спроведуваат во Меѓународната канцеларија на трудот и на други места, вклучувајќи ги студиите за влијанието на автоматизацијата.

2. Постигнувањето на социјалните цели на политиката за вработување бара координирање на политиката за вработување со останатите мерки на економско-социјалната политика, особено со мерките што влијаат врз:

- (a) инвестициите, производството и економскиот раст;
- (б) растот и распределбата на приходите;
- (в) социјалната сигурност;
- (г) фискалните и монетарните политики, вклучувајќи ги антиинфлациските и девизните политики; и
- (д) промовирањето послободно движење на стоките, капиталот и работната сила меѓу земјите.

3. За целите на промовирањето на стабилноста на производството и вработеноста, треба да се разгледа можноста за поголемо искористување на фискалните или квазифискалните мерки што се наменети за вршење автоматско стабилизирачко влијание и за одржување задоволително ниво на приходи на потрошувачите и инвестициите.

4. Мерките што се наменети за стабилизирање на вработеноста може дополнително да вклучуваат:

- (а) фискални мерки во однос на даночните стапки и инвестициските расходи;
- (б) стимулирање, или ограничување, на економската активност преку соодветни мерки на монетарната политика;
- (в) зголемена, или намалена, потрошувачка за јавни работи или други јавни инвестиции од фундаментална природа, на пример, патишта, железници, пристаништа, училишта, центри за обука и болници; членките треба да планираат за време на периодите на висока вработеност да имаат определен број проекти за јавни работи што се корисни но може да се одложат за време на периодите на рецесија;
- (г) мерки од посебнифичен карактер, како што се зголемените владини нарачки за некоја конкретна гранка на индустријата во којашто рецесијата се заканува да предизвика привремено опаѓање на нивото на активност.

5. Мерките за изедначување на сезонските флукуации на вработеноста може да вклучуваат:

- (а) примена на нови техники што овозможуваат вршење на работата во услови под коишто тоа би било невозможно без таквите техники;
- (б) обучување на работниците што работат на сезонски занимања за комплементарни занимања;
- (в) планирање за неутрализирање на сезонската невработеност или недоволна вработеност; посебно внимание треба да се посвети на координирањето на активностите на различните јавни органи и на приватните претпријатија што вршат градежни работи, за да се осигури континуитетот на активноста за исполнување на потребите за вработување на работниците.

6.

(1) Природата на посебните тешкотии на коишто може да наидат лицата од категориите што се спомнуваат во став 16 на Препораката како резултат на структурните промени треба да се утврди од страна на надлежниот орган и треба да се препорачаат соодветни мерки.

(2) Треба да се преземат посебни мерки за обезбедување соодветна работа за овие групи и за ублажување на нивните тешкотии.

(3) Во случаите кога повозрасните или инвалидизираните работници се соочуваат со големи тешкотии во приспособувањето кон структурните промени, треба да се обезбедат соодветни надоместоци за таквите работници во рамките на системот за социјална сигурност, вклучувајќи, кога е тоа соодветно, пензиски надоместоци на возраст што е пониска од вообичаено пропишаната возраст.

7.

(1) Кога со структурните промени се погодени поголем број работници што се концентрирани во некое конкретно подрачје, и особено кога конкурентните предности на тоа подрачје како целина се влошени, членките треба да обезбедат и треба, преку предвидување ефективни стимулации и во консултации со претставниците на работодавачите и работниците, да ги охрабрат поединечните претпријатија да обезбедат дополнителни вработувања во тоа подрачје врз основа на сеопфатните политики за регионален развој.

(2) Мерките што се преземаат за оваа цел може да вклучуваат:

- (а) диверзификација на постојните претпријатија или промовирање нови индустрии;
- (б) јавни работи или други јавни инвестиции, вклучувајќи го проширувањето или основањето јавни претпријатија;
- (в) информирање и советување на новите индустрии во врска со условите за основање;

- (г) мерки за зголемување на атрактивноста на подрачјето за новите индустрии, на пример, преку повторно градење или подобрување на инфраструктурата, или преку обезбедување посебни кредитни линии, привремени субвенции или привремени даночни олеснувања, или обезбедување физички капацитети како што се индустриските зони;
- (д) приоритетен третман при распределбата на владините нарачки;
- (ѓ) соодветни напори за обесхрабрување на прекумерната индустриска концентрација.

(3) Таквите мерки треба да го земат предвид видот на вработеноста што различните подрачја, поради своите ресурси, пристапот до пазарите и други економски фактори, може најсоодветно да го обезбедат.

(4) Границите на подрачјата што добиваат посебен третман треба да се утврдат по внимателно проучување на можните последици за другите, особено соседните подрачја.

II. ПРОБЛЕМИ НА ВРАБОТНОСТА ШТО СЕ ПОВРЗАНИ СО ЕКОНОМСКАТА НЕРАЗВИЕНОСТ

8. Мерките за зголемување на домашните заштеди и за поттикнување на приливот на финансиски средства од другите земји, за целите на зголемување на продуктивните инвестиции, може да вклучуваат:

- (а) мерки што се конзистентни на одредбите на Конвенција за принудна работа, 1930 г. и Конвенцијата за укинување на принудната работа, 1957 г., и се преземаат во рамките на систем за соодветни минимални стандарди на трудот и во консултација со работодавачите и работниците и нивните организации за користење на расположливата работна сила, придружена од минимум дефицитарни средства, за зголемување на стапката на зголемување на капиталот;
- (б) мерки за пренасочување на заштедите и инвестициите од непродуктивните употреби на употреби што се наменети за унапредување на економскиот развој и вработеноста;
- (в) мерки за зголемување на заштедите:
 - (i) преку скратување на несуштинската потрошувачка, земајќи ја соодветно предвид потребата за одржување адекватни стимулации; и
 - (ii) преку шеми за заштеди, вклучувајќи ги придонесните системи за социјална сигурност и шемите за мали заштеди;
- (г) мерки за развој на локалните пазари на капиталот за олеснување на трансформирањето на заштедите во продуктивни инвестиции;
- (д) мерки за поттикнување на реинвестирањето во земјата на разумен дел на добивката од странските инвестиции, како и за враќање и спречување на одливот на националниот капитал за целите на неговото насочување кон продуктивното инвестирање.

9.

(1) Мерките за зголемување на вработеноста преку поттикнување трудово-интензивни производи и техники може да вклучуваат:

- (а) промовирање трудово-интензивни производни методи преку:
 - (i) анализи на работните процеси за зголемување на ефикасноста на модерните трудово-интензивни дејности;
 - (ii) истражување и дисеминација на информации за трудово-интензивни техники, особено во врска со јавните работи и градежништвото;
- (б) даночни олеснувања и повластен третман во однос на увозните или другите квоти за засегнатите претпријатија;

- (в) целосно истражување на техничките, економските и организациските можности за трудо-во-интензивни градежни работи, како што се повеќенаменските проекти за изградба на речните долини и за изградба на железници и автопати.

(2) При утврдувањето дали е трудо-во-интензивен некој конкретен производ или техника, треба да се посвети внимание на тоа со колкав удел капиталот и трудот се ангажирани не само во завршните процеси, туку во сите фази на производството, вклучувајќи го производството на материјалите, енергијата и останатите барања; треба, исто така, да се посвети внимание на тоа во колкава мера зголемената достапност на некој производ ќе генерира зголемена побарувачка за работна сила и за капитал, соодветно.

10. Институционалните мерки за промовирање продуктивно вработување во руралниот сектор може, покрај оние што се предвидени во став 27 на Препораката, да вклучуваат промовирање програми за развој на заедницата, што се во согласност со одредбите на Конвенцијата за принудна работа, 1930 г. и Конвенцијата за укинување на принудната работа, 1957 г., за поттикнување на активното учество на засегнатите лица, и особено на работодавачите и работниците и нивните организации, во планирањето и спроведувањето на локалните проекти за економско-социјален развој, како и за охрабрување на користењето во таквите проекти на локална работна сила, материјали и финансиски ресурси што инаку би можеле да останат неискористени или да се искористат непродуктивно.

11. Средствата што се соодветни за локалните услови за целосното искористување на локалната работна сила во руралниот развој може да вклучуваат:

- (а) локални капитални градежни проекти, особено проекти што се поволни за брзо зголемување на земјоделското производство, како што се малите и средните градежни проекти за наводнување и одведување води, изградбата на капацитети за складирање и пристапни патишта и развојот на локалниот превоз;
- (б) урбанизација и населување;
- (в) повеќе трудо-во-интензивни методи за огледување, зголемување на сточарството и диверзификација на земјоделското производство;
- (г) развој на други продуктивни дејности, како што се шумарството и рибарството;
- (д) унапредување на руралните социјални услуги како што се образовните, станбените и здравствените услуги;
- (ѓ) развој на одржливи мали претпријатија и занаети во руралните области, како што е локалната преработка на земјоделските производи и производството на едноставни производи за широка потрошувачка и деловни средства што се потребни во областа.

12.

(1) Во согласност со став 5 на Препораката и земајќи ги предвид одредбите на Препораката за стручна обука, 1962 г., земјите во развој треба да вложат напори за искоренување на неписменоста и за промовирање на стручната обука за работниците во сите сектори, како и соодветна професионална обука за научниот, техничкиот и раководниот персонал.

(2) Треба да се земе предвид потребата за обучување на инструктори и работници за спроведување на подобрувањата и модернизацијата на земјоделството.

Препорака бр. 169

Препорака за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г.

- Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата седумдесетта седница на 6 јуни 1984 година, и
- Земајќи ги предвид постојните меѓународни стандарди што се содржани во Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г., како и во другите меѓународни инструменти на трудот што се однесуваат на определени категории работници, особено Конвенцијата и Препораката за работници со семејни обврски, 1981 г., Препораката за повозрасни работници, 1980 г., Конвенцијата и Препораката за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., Конвенцијата за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г., и Препораката за работници мигранти, 1975 г.,
- Потсетувајќи на одговорноста на Меѓународната организација на трудот, што произлегува од Декларацијата од Филадельфија, за разгледување и земање предвид на дејството на економските и финансиските политики врз политиката за вработување со оглед на основната цел дека сите луѓе, без разлика на расата, вероисповедта или полот, имаат право на материјална добросостојба и духовен развој во услови на слобода и достоинство, на економска сигурност и еднакви можности,
- Потсетувајќи дека Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, усвоен од страна на Генералното собрание на Обединетите нации во 1966 година, предвидува признавање, меѓу другото, на правото на работа, што го опфаќа правото на секое лице на можност за заработување за живот преку слободно избрана или прифатена работа, и за преземање на соодветните мерки за постепено постигнување на целосното остварување и заштита на ова право.
- Потсетувајќи, исто така, на одредбите на Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените, усвоена од страна на Генералното собрание на Обединетите нации во 1979 година,
- Согледувајќи ја, со оглед на зголемената меѓусебна зависност во рамките на светската економија и на ниските стапки на економски раст во последниве години, потребата за координирање на економските, монетарните и социјалните политики на национално и меѓународно ниво, за вложување напори за намалување на диспаритетот меѓу развиените земји и земјите во развој и за воспоставување нов меѓународен економски поредок, со цел да искористат во најголема можна мера ресурсите за развој и за создавање можности за вработување и, оттаму, за борба против невработеноста и недоволната вработеност,
- Земајќи го предвид влошувањето на можностите за вработување во најголемиот број индустријализирани земји и земји во развој и изразувајќи го уверувањето дека сиромаштијата, невработеноста и нееднаквите можности се неприфатливи во смисла на хуманоста и социјалната правда, може да предизвикаат социјални тензии и на тој начин да создадат услови што може да го загрозат мирот и да го доведат во прашање остварувањето на правото на работа, што вклучува слободен избор на вработувањето, правични и поволни услови за работа и заштита од невработеност,
- Сметајќи дека Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г., треба да се вклучи во пошироката рамка на Декларацијата за принципите и програмите за акција, донесена во 1976 година од страна на Трипартитната светска конференција за вработување, распределба на приходите и социјалниот напредок и меѓународната поделба на трудот, и на

резолуцијата за дополнителните активности во врска со Светската конференција за вработување, донесена од страна на Меѓународната конференција на трудот во 1979 година, Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на политиката за вработување, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г., на дваесет и шести јуни, илјада деветстотини осумдесет и четврта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г.

I. ОПШТИ ПРИНЦИПИ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. Промовирањето целосно, продуктивно и слободно избрано вработување што е предвидено во Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г., треба да се смета како средство за практично остварување на правото на работа.

2. Целосното признавање на правото на работа од страна на членките треба да биде поврзано со спроведувањето економско-социјални политики што се наменети за промовирање целосно, продуктивно и слободно избрано вработување.

3. Промовирањето целосно, продуктивно и слободно избрано вработување треба биде приоритет и интегрален дел на економско-социјалните политики на членките и, кога е тоа соодветно, нивните планови за задоволување на основните потреби на населението.

4. Членките треба да посветат посебно внимание на најефикасните мерки за зголемување на вработеноста и производството и да формулираат политики и, кога е тоа соодветно, програми наменети за олеснување на зголеменото производство и правична распределба на основните стоки и услуги и правична распределба на приходите низ целата земја, со цел да ги задоволат основните потреби на населението во согласност со Декларацијата за принципите и програмите за акција на Светската конференција за вработување.

5. Во согласност со националната практика, политиките, плановите и програмите што се спомнуваат во ставовите 3 и 4 на оваа Препорака треба да се изготвуваат и да се спроведуваат во консултации и во соработка со организациите на работодавачите и на работниците и со другите организации што ги застапуваат засегнатите лица, особено оние во руралниот сектор што се опфатени со Конвенцијата и Препораката за организациите на руралните работници, 1975 г.

6. Економските и финансиските политики, и на национално и на меѓународно ниво, треба да го одразуваат приоритетот што треба да им се даде на целите што се спомнуваат во ставовите 3 и 4 на Препораката.

7. Политиките, плановите и програмите што се спомнуваат во ставовите 3 и 4 на оваа Препорака треба да бидат насочени кон елиминирањето на сите видови дискриминација и осигурување за сите работници еднакви можности и третман во однос на пристапот до вработување, условите за вработување, платите и примањата, професионалната ориентација, стручната обука и кариерниот развој.

8. Членките треба да преземат мерки за ефективна борба против незаконитото вработување, т.е. вработувањето што не е во согласност со барањата на националните закони, прописи и практики.

9. Членките треба да преземат мерки за овозможување на прогресивниот премин на работниците од неформалниот сектор, каде што тој постои, во формалниот сектор.

10. Членките треба да донесат политики и да преземат мерки што, земајќи ги предвид националното право и практика, треба:

- (а) да го олеснат приспособувањето кон структурните промени на глобално ниво, секторско ниво и на ниво на претпријатие и повторното вработување на работниците што ги загубиле своите работни места како резултат на структурни и технолошки промени; и
- (б) да го заштитат вработувањето, или да го олеснат повторното вработување, на работниците што се погодени во случај на продажба, пренос, затворање или релокација на некое друштво, погон или опрема.

11. Во согласност со националното право и практика, методите за остварување на политиките за вработување може да вклучуваат склучување колективни договори за прашања што се од значење за вработувањето, како што се:

- (а) промовирање и заштита на вработувањето;
- (б) економско-социјални последици на реструктурирањето и рационализацијата на гранки на економската активност и претпријатија;
- (в) реорганизација и кратење на работното време;
- (г) заштита на посебни групи; и
- (д) информирање за економски, финансиски и прашања во врска со вработувањето.

12. Членките треба, во консултации со организациите на работодавачите и работниците, да преземат ефективни мерки за охрабрување на мултинационалните претпријатија да ги спроведуваат и да ги промовираат особено политиките за вработување што се утврдени во Трипартилната декларација за принципите во врска со мултинационалните претпријатија и социјалната политика, 1977 година, и за осигурување дека се избегнуваат негативните ефекти на инвестициите на мултинационалните претпријатија врз вработеноста и се поттикнуваат позитивни ефекти.

13. Со оглед на зголемената меѓусебна зависност во рамките на светската економија, членките треба, покрај мерките што се преземаат на национално ниво, да ја зајакнуваат меѓународната соработка за да ја осигурат успешноста на борбата против невработеноста.

II. ПОЛИТИКА ЗА НАСЕЛЕНИЕТО

14.

(1) Покрај осигурувањето на постоењето доволно можности за вработување, политиките за развој и вработување би можеле, кога тоа е соодветно и во согласност со националното право и практика, да вклучуваат политики и програми за населението што се наменети за осигурување на промовирањето на добросостојбата на семејството и семејното планирање преку програми за информирање и доброволно образование за прашања поврзани со населението.

(2) Членки, особено земјите во развој, во соработка со националните и меѓународните невладини организации, би можеле:

- (а) да посветат посебно внимание во своите политики и програми за населението на едукацијата на постојните и потенцијалните родители за придобивките на планирањето на семејството;
- (б) во руралните области, да посветат посебно внимание на зголемувањето на бројот на здравствените установи и општински центри што нудат услуги за планирање семејство, како и на бројот на обучени лица за обезбедување на овие услуги; и
- (в) во урбаните области, да посветат посебно внимание на итната потреба за изградба на соодветната инфраструктура и подобрување на условите за живот, особено во сиромашните квартали.

III. ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ И ОБЕСПРАВЕНИТЕ ГРУПИ И ЛИЦА

15. Во контекстот на севкупната политика за вработување, членките треба да донесат мерки за одговарање на потребите на сите категории лица што често имаат тешкотии при наоѓањето трајно вработување, како што се определени жени, определени млади работници, лицата со попречености, повозрасните работници, долгорочно невработените лица и работниците мигранти што законито престојуваат на нивната територија. Овие мерки треба да бидат во согласност со одредбите на меѓународните конвенции и препораки на трудот што се однесуваат на вработувањето на овие групи и со условите за вработување што се утврдени во националното право и практика.

16. Земајќи ги предвид националните услови и во согласност со националното право и практика, мерките што се спомнуваат во став 15 на оваа Препорака би можеле да вклучуваат, меѓу другото, и:

- (а) општо образование што е достапно за сите и програми за професионална ориентација и стручна обука за да им се помогне на овие лица да најдат работа и да ги подобрат своите можности за вработување и своите приходи;
- (б) создавање систем за обука што се поврзан и со образовниот систем и со светот на трудот;
- (в) служби за советување и вработување што треба да им помогнат на лицата да влезат во пазарот на трудот и да најдат вработување што соодветствува на нивните вештини и склоности;
- (г) програми што креираат вработување за плата во посебни региони, области или сектори;
- (д) програми за приспособување кон структурните промени;
- (ѓ) мерки за континуирана обука и преквалификација;
- (е) мерки за професионална рехабилитација;
- (ж) помош за доброволна мобилност; и
- (з) програми за промовирање на самовработувањето и работничките задруги.

17.

(1) Треба да се преземаат други посебни мерки за младите луѓе. Особено:

- (а) јавните и приватните институции и претпријатија треба да се охрабрат да ангажираат и да обучуваат млади луѓе на начини што се соодветни на националните услови и практики;
- (б) иако треба да се даде приоритет на интегрирањето на младите лица во редовното вработување, може да се воспостават посебни програми за целите на вработување на младите лица врз доброволна основа за спроведувањето на општествените проекти, особено локалните проекти што имаат социјален карактер, имајќи ги на ум одредбите на Препораката за посебните програми за младите лица, 1970 г.;
- (в) треба да се воспостават посебни програми што вклучуваат паралелно работење и обучување за да им се помогне на младите луѓе во наоѓањето на првата работа;
- (г) можностите за обука треба да бидат приспособени кон техничкиот и економскиот развој и треба да се подобри квалитетот на обуката;
- (д) треба да се преземат мерки за олеснување на преминот од училиште на работа и за промовирање на можностите за вработување по завршувањето на обуката;
- (ѓ) истражувањето на изгледите за вработување треба да се промовира како основа за рационална политика за стручна обука; и
- (е) треба да се заштитат безбедноста и здравјето на младите работници.

(2) Мерките што се спомнуваат во алинеја (1) на овој став треба да се следат внимателно за да се осигури дека резултираат со корисни ефекти врз вработеноста на младите луѓе.

(3) Овие мерки треба да бидат во согласност со одредбите на меѓународните конвенции и препораки на трудот што се однесуваат на вработувањето на младите лица и со условите за вработување што се утврдени во националното право и практика.

18. Може да се обезбедуваат стимулации што се соодветни на националните услови и практики за да се олесни спроведувањето на мерките што се спомнуваат во ставовите од 15 до 17 на оваа Препорака.

19. Во согласност со националното право и практика, треба да се спроведат целосни и навремени консултации за формулирањето, примената и следењето на мерките и програмите што се спомнуваат во ставовите од 15 до 18 на оваа Препорака меѓу надлежните органи и организациите на работодавачите и работниците и останатите засегнати организации.

IV. ТЕХНОЛОШКИ ПОЛИТИКИ

20. Еден од основните елементи на националната развојна политика треба да биде олеснувањето на развојот на технологијата како средство за зголемување на производниот потенцијал и за постигнување на значајните развојни цели во врска со создавањето можности за вработување и задоволување на основните потреби. Технолошките политики треба, земајќи го предвид стадиумот на економскиот развој, да придонесат за подобрувањето на условите за работа и скратувањето на работното време и да вклучуваат мерки за спречување на губењето на работните места.

21. Членките треба:

- (а) да го охрабрат истражувањето за изборот, усвојувањето и развојот на нови технологии и за нивните ефекти врз обемот и структурата на вработеноста, условите за вработување, обуката, содржината на работата и барањата за вештини; и
- (б) да го поттикнат истражувањето на технологиите што се најсоодветни за специфичните услови во земјите, преку осигурување на вклучувањето независни истражувачки институти.

22. Членките треба да вложат напори за осигурување преку соодветни мерки:

- (а) дека системите за образование и обука, вклучувајќи ги програмите за преквалификација, им нудат на работниците доволно можности за приспособување кон изменетите барања за вработување што произлегуваат од технолошките промени;
- (б) дека се посветува посебно внимание на најдоброто можно искористување на постојните и идните вештини; и
- (в) дека негативните ефекти на технолошките промени врз вработеноста, работните и животните услови и врз здравјето и безбедноста на работа се елиминирани во можната мера, особено преку вклучување на ергономските прашања и прашањата во врска со безбедноста и здравјето во фазата на дизајнирање на новите технологии.

23. Членките треба, преку сите методи што се соодветни на националните услови и практики, да го промовираат користењето соодветни нови технологии и да ги гарантираат или да ги подобрат врските и консултациите меѓу различните единици и организации што се засегнати од овие прашања и репрезентативните организации на работодавачите и работниците.

24. Засегнатите организации на работодавачите и работниците и претпријатијата треба да се охрабрат да помогнат во дисеминацијата на општите информации за технолошките избори, во промовирањето на технолошките врски меѓу големите и малите претпријатија и во воспоставувањето релевантни програми за обука.

25. Во согласност со националната практика, членките треба да ги поттикнуваат организациите на работодавачите и работниците да склучуваат колективни договори на национално ниво, секторско ниво и на ниво на претпријатија за социјалните последици од воведувањето на новите технологии.

26. Членките треба, колку што е тоа можно и во согласност со националното право и практика, да ги поттикнуваат претпријатијата, кога тие во своето работење воведуваат технолошки промени што веројатно ќе имаат значајни последици за работниците во претпријатието:

- (а) да ги вклучат работниците и/или нивните претставници во планирањето, воведувањето и користењето на новите технологии, односно да ги информираат за ефектите и можностите што ги нудат таквите нови технологии и да ги консултираат однапред со цел да постигнат договори;
- (б) да промовираат подобра организација на работното време и подобра дистрибуција на вработеноста;
- (в) да ги спречуваат и да ги ублажуваат во најголема можна мера сите негативни ефекти на технолошките промени врз работниците; и
- (г) да промовираат инвестиции во технологија што би го поттикнала, директно или индиректно, создавањето работни места и би придонела за прогресивното зголемување на производството и за задоволувањето на основните потреби на населението.

V. НЕФОРМАЛЕН СЕКТОР

27.

(1) Националната политика за вработување треба да ја препознае важноста на неформалниот сектор како извор на работни места, т.е. на економските активности што се вршат надвор од институционализираните економски структури.

(2) Треба да се изготвуваат програми за промовирање на вработувањето за да се поттикне семејната работа и независната работа во индивидуални работилници, како во урбаните, така и во руралните подрачја.

28. Членките треба да преземат мерки за промовирање комплементарни односи меѓу формалните и неформалните сектори и за обезбедување поголем пристап на претпријатијата од неформалниот сектор до ресурси, пазари за производите, кредити, инфраструктура, капацитети за обука, техничка експертиза и подобрени технологии.

29.

(1) При преземањето на мерките за зголемување на можностите за вработување и за подобрување на условите за работа во неформалниот сектор, членките треба да вложат напори за овозможување на постепено интегрирање на овој сектор во националната економија.

(2) Членките треба да го земат предвид фактот дека интегрирањето на неформалниот сектор во формалниот сектор може да ја намали неговата способност за апсорпција на работната сила и за генерирање приходи. Сепак, тие треба да се обидуваат постепено да го прошират опфатот на регулаторните мерки и на неформалниот сектор.

VI. МАЛИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

30. Националната политика за вработување треба да ја земе предвид важноста на малите претпријатија како работодавачи и да го препознае придонесот на локалните иницијативи за отворање работни места кон борбата против невработеноста и кон економскиот раст. Овие претпријатија, што може да бидат во различни облици, како, на пример, мали традиционални претпријатија, задруги и здруженија, нудат можности за вработување, особено за работниците што имаат посебни тешкотии.

31. По консултации и во соработка со организациите на работодавачите и работниците, членките треба да ги преземат потребните мерки за промовирање на комплементарните односи меѓу претпријатијата што се спомнуваат во став 30 на ова Препорака и останатите претпријатија, за подобрување на условите за работа во овие претпријатија и за подобрување на нивниот пристап кон пазари за производите, кредити, техничка експертиза и подобрени технологии.

VII. РЕГИОНАЛНИ РАЗВОЈНИ ПОЛИТИКИ

32. Во согласност со националното право и практика, членките треба да ја препознаат важноста на рамномерниот регионален развој како начин за ублажување на социјалните проблеми и проблемите со вработеноста што се предизвикани од нееднаквата распределба на природните ресурси и неадекватната мобилност на производните средства, како и на поправањето на нееднаквата распределба на растот и вработеноста меѓу регионите и областите во рамките на една земја.

33. Треба да се преземат мерки, по консултации и во соработка со претставниците на засегнатото население и особено со организациите на работодавачите и работниците, со цел да се промовира вработеноста во недоволно развиените или пасивните области, пропаднатите индустриски и земјоделски области, граничните зони и, начелно, деловите од земјата што не добиле доволно користи од националниот развој.

34. Земајќи ги предвид националните услови и плановите и програмите на секоја членка, мерките што се спомнуваат во став 33 на оваа Препорака би можеле да вклучуваат, меѓу другото, и:

- (а) креирање и развој на полови и центри на раст со добри изгледи за генерирање вработувања;
- (б) развивање и интензивирање на регионалниот потенцијал, земајќи ги предвид човечките и природните ресурси на секој регион и потребата за кохерентен и рамномерен регионален развој;
- (в) зголемување на бројот и големината на средните и малите градови за урамнотежување на растот на големите градови;
- (г) подобрување на достапноста, дистрибуцијата и пристапот до суштинските услуги што се потребни за исполнување на основните потреби;
- (д) охрабрување на доброволната мобилност на работниците во секој регион и меѓу различните региони во земјата преку соодветни мерки за социјална помош, истовремено вложувајќи напори за промовирање задоволителни услови за живот и работа во нивните матични подрачја;
- (ѓ) инвестирање заради подобрувања на регионалните инфраструктури, услужни и административни структури, вклучувајќи го распределувањето на потребниот персонал и обезбедувањето можности за обука и преквалификација; и
- (е) унапредување на учеството на заедницата во утврдувањето и спроведувањето на мерките за регионален развој.

VIII. ЈАВНИ ИНВЕСТИЦИИ И ПОСЕБНИ ПРОГРАМИ ЗА ЈАВНИ РАБОТИ

35. Членките би можеле да спроведуваат економско и социјално одржливи јавни инвестиции и посебни програми за јавни работи, особено за целите на креирање и одржување вработувања и зголемување на приходите, намалување на сиромаштијата и подобро исполнување на основните потреби во подрачјата со широко распространета невработеност и недоволна вработеност. Таквите програми треба, кога тоа е можно и соодветно:

- (а) да посветуваат посебно внимание на создавањето можности за вработување на обесправените групи;
- (б) да вклучуваат рурални и урбани инфраструктурни проекти, како и изградба на капацитети за задоволување на основните потреби во руралните, урбаните и субурбаните подрачја и зголемени продуктивни инвестиции во сектори како што се енергетиката и телекомуникациите;
- (в) да придонесат за зголемувањето на стандардот на социјалните услуги во области како што се образованието и здравствената заштита;
- (г) да се дизајнираат и да се спроведуваат во рамките на развојните планови, ако ги има, и во консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците;
- (д) да ги идентификуваат лицата што треба да бидат корисници на програмите, да ја утврдат достапната работна сила и да ги дефинираат критериумите за избор на проектите;
- (ѓ) да осигурат дека работниците се ангажираат врз доброволна основа;
- (е) да осигурат дека работната сила не се одвлекува од други продуктивни активности;
- (ж) да обезбедат услови за вработување што се во согласност со националното право и практика, и особено со законските одредби што го уредуваат пристапот до вработување, работното време, плаќањето, платените годишни одмори, безбедноста и здравјето на работа и надоместоците за повреди на работното место; и
- (з) да ја овозможат стручната обука на работниците што се ангажирани во таквите програми, како и преквалификацијата на оние што, поради структурните промени во производството и вработеноста, морале да ги променат своите работни места.

IX. МЕЃУНАРОДНА ЕКОНОМСКА СОРАБОТКА И ВРАБОТУВАЊЕ

36. Членките треба да го промовираат развојот на меѓународната трговска размена за да си обезбедат меѓусебна помош во остварувањето на растот на вработеноста. За оваа цел, тие треба да соработуваат во рамките на меѓународните тела што се вклучени во олеснувањето одржливи и заемно корисни зголемувања на меѓународната трговија, техничката помош и инвестициите.

37. Имајќи ги предвид нивните одговорности во однос на останатите надлежни меѓународни тела, членките треба, за целите на осигурувањето на ефективност на политиките за вработување, да ги усвојат следниве цели:

- (а) промовирање на растот на производството и на светската трговска размена во услови на економска стабилност и раст на вработеноста, во контекстот на меѓународната соработка за развој и врз основа на еднакви права и заемни погодности;
- (б) препознавање дека меѓусебната зависност на државите, што произлегува од сè поголемото интегрирање на светската економија, треба да го помогне креирањето клима во која државите може, секогаш кога тоа е соодветно, да утврдуваат заеднички политики наменети за промовирање на правичната распределба на социјалните трошоци и користи од структурното усогласување, како и поправична меѓународна распределба на приходите и богатството, на начин што ќе им овозможи на земјите во развој да го апсорбираат зголемувањето на својата работна сила, а на развиените земји да ги зголемат своите нивоа на вработеност и да ги намалат трошоците за приспособување на засегнатите работници;
- (в) координирање на националните политики во врска со трговијата, структурните промени и усогласувањето за да овозможат поголемо учество на земјите во развој во светското индустриско производство во рамките на отворен и правичен светски систем за трговска размена, стабилизирање на цените на трговските стоки на нивоа на плаќање што се прифатливи и за производителите и за потрошувачите, и охрабрување на инвестициите во производството и преработката на трговските стоки во земјите во развој;
- (г) поттикнување мирно решавање на споровите меѓу земјите и постигнување спогодби за намалување на вооружувањето со што ќе се постигне безбедност за сите земји, како и прогресивно пренесување на расходите за вооружување и повторна конверзија на индустријата за оружје кон производството на основните производи и услуги, особено оние што се наменети за задоволување на основните потреби на населението и потребите на земјите во развој;
- (д) вложување напори за постигнување договор за усогласено дејствување на меѓународно ниво со цел да се подобри меѓународниот економски систем, особено во финансиската сфера, така што ќе се унапреди вработеноста во развиените земји и во земјите во развој;
- (ѓ) зголемување на заемната економска и техничка соработка, особено меѓу земјите на различни нивоа на економски развој и со различни социјални и економски системи, преку размена на искуства и развој на комплементарни капацитети, особено во областите на вработувањето и човечките ресурси и изборот, развојот и трансферот на технологијата во согласност со заемно прифатеното право и практика во врска со правата на приватна сопственост;
- (е) создавање услови за одржлив, неинфлаторен раст на светската економија и за воспоставување подобрен меѓународен монетарен систем што би довел до воспоставувањето нов меѓународен економски поредок; и
- (ж) осигурување поголема стабилност на девизните курсеви, намалување на должничкото оптоварување на земјите во развој, обезбедување долгорочна финансиска помош со ниски трошоци за земјите во развој и донесување политики за усогласување што ги промовираат вработеноста и задоволувањето на основните потреби.

38. Членките треба:

- (а) да го промовираат трансферот на технологиите со цел да им овозможат на земјите во развој да ги приспособат, врз основа на правични и разумни комерцијални услови, оние технологии што се најсоодветни за унапредувањето на вработеноста и задоволувањето на основните потреби; и

- (б) да преземат соодветни мерки за создавање и одржување на вработеноста и за обезбедување можности за обука и за преквалификација. Таквите мерки би можеле да вклучуваат воспоставување национални, регионални или меѓународни фондови за приспособување за да се помогне позитивното приспособување на индустриите и работниците што се засегнати од промените во светската економија.

Х. МЕЃУНАРОДНА МИГРАЦИЈА И ВРАБОТУВАЊЕ

39. Членките, земајќи ги предвид меѓународните конвенции и препораки на трудот за работниците мигранти, треба, во случајот на меѓународна миграција, да донесат политики наменети за:

- (а) создавање повеќе можности за вработување и подобри услови за работа во земјите на иселување за да се намали потребата за мигрирање заради наоѓање вработување; и
- (б) осигурување дека меѓународната миграција се одвива под услови што промовираат целосно, продуктивно и слободно избрано вработување.

40. Членките што вообичаено или често примаат значаен број странски работници за целите на нивното вработување треба, кога таквите работници доаѓаат од земји во развој, да вложуваат напори за поцелосна соработка во развојот на таквите земји, преку соодветно интензивирани движење на капиталот, зголемување на трговската размена, трансфер на техничко знаење и помош во стручното оспособување на локалните работници, за да воспостават ефективна алтернатива за мигрирањето заради вработување и да им помогнат на засегнатите земји во подобрувањето на нивната ситуација во однос на економијата и вработеноста.

41. Земјите што вообичаено или често се соочуваат со значителни одливи на своите државјани за целите на вработување во странство треба, под услов ако таквите мерки не се во спротивност со правото на секое лице да напушти која било земја, вклучително и сопствената, да преземат мерки преку законодавството, договори со организациите на работодавачите и работниците, или на каков било друг начин што е во согласност со националните услови и практики, за спречување на злоупотребите во фазата на вработување или заминување, што може да резултираат со незаконски влез или престој и вработување во некоја друга земја.

42. Земјите на иселување што се во развој, за да го олеснат доброволното враќање на своите државјани што поседуваат дефицитарни вештини, треба:

- (а) да ги обезбедат потребните стимулации; и
- (б) да побараат соработка од земјите што ги вработуваат нивните државјани, како и од Меѓународната канцеларија на трудот и останатите меѓународни или регионални тела што се засегнати од таквото прашање.

43. Членките, како земјите на вработување, така и земјите на потекло, треба да преземат соодветни мерки за:

- (а) спречување на злоупотребите при регрутирањето на работната сила за работа во странство;
- (б) спречување на експлоатирањето на работниците мигранти; и
- (в) осигурување на целосното остварување на правата на слобода на здружување и организирање и колективно договарање.

44. Членките, како земјите на вработување, така и земјите на потекло, треба, кога е тоа неопходно, целосно земајќи ги предвид постојните меѓународни конвенции и препораки на трудот што се однесуваат на работниците мигранти, да склучуваат билатерални и мултилатерални договори во врска со прашања како што се правото на влез и престој, заштитата на правата што произлегуваат од работниот однос, промовирањето на можностите за образование и обука за работниците мигранти, социјалната сигурност и обезбедувањето помош за работниците и членовите на нивните семејства што сакаат да се вратат во својата земја на потекло.

Конвенција бр. 142

Конвенција за професионалната ориентација и стручната обука во развојот на човечките ресурси, 1975 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата шеесетта седница на 4 јуни 1970 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на развојот на човечките ресурси: професионалната ориентација и стручната обука, што претставува шеста точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција, на дваесет и трети јуни, илјада деветстотини седумдесет и петта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за развој на човечки ресурси, 1975 г.:

Член 1

1. Секоја членка донесува и развива сеопфатни и координирани политики и програми за професионална ориентација и стручна обука што се тесно поврзани со вработувањето, особено преку јавните служби за вработување.

2. Овие политики и програми соодветно ги земаат предвид:

- (а) потребите, можностите и проблемите за вработување, како на регионално, така и на национално ниво;
- (б) стадиумот и нивото на економскиот, социјалниот и културниот развој; и
- (в) заемните односи меѓу развојот на човечките ресурси и останатите економски, социјални и културни цели.

3. Политиките и програмите се спроведуваат со методи што се соодветни на националните услови.

4. Политиките и програмите се наменети за подобрување на способноста на поединецот да ги разбере и, поединечно или колективно, да влијае врз работното и општественото окружување.

5. Политиките и програмите ги поттикнуваат и им овозможуваат на сите лица, врз еднаква основа и без каква било дискриминација, да ги развиваат и да ги користат своите способности за работа во сопствен интерес и во согласност со сопствените аспирации, водејќи сметка за потребите на општеството.

Член 2

Земајќи ги предвид горенаведените цели, секоја членка воспоставува и развива отворени, флексибилни и комплементарни системи за општо, техничко и стручно образование, образовна и професионална ориентација и стручна обука, без оглед на тоа дали овие активности се вршат во рамките на формалниот систем за образование или надвор од него.

Член 3

1. Секоја членка постепено ги проширува своите системи за професионална ориентација, вклучувајќи постојано информирање за можностите за вработување, со цел да осигури дека им се достапни сеопфатни информации и најопшти можни упатства на сите деца, младите и возрасните лица, вклучувајќи соодветни програми за сите хендикепирани лица и лица со попречености.

2. Таквите информации и упатства содржат податоци за изборот на занимањето, стручната обука и поврзаните можности за образование, состојбата во врска со вработувањето и изгледите за вработување и напредување, условите за работа, безбедноста и хигиената на работа и други аспекти на работниот живот во различните сектори на економска, социјална и културна активност и на сите нивоа на одговорност.

3. Информациите и упатствата се дополнуваат со информации за општите аспекти на колективните договори и за правата и обврските на сите засегнати страни во согласност со трудовото право; овие информации се обезбедуваат во согласност со националното право и практика, земајќи ги предвид соодветните функции и задачи на засегнатите организации на работодавачите и работниците.

Член 4

Секоја членка постепено ги проширува, ги приспособува и ги усогласува своите системи за стручна обука за исполнување на потребите за стручна обука во текот на целиот живот и на младите и на возрасните лица во сите сектори на економијата и во сите гранки на економска активност, како и на сите нивоа на вештини и одговорности.

Член 5

Политиките и програмите за професионална ориентација и стручна обука се формулираат и се спроведуваат во соработка со организациите на работодавачите и работниците и, кога е тоа соодветно и во согласност со националното право и практика, со други заинтересирани тела.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 195

Препорака за развој на човечки ресурси,
2004 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата деведесет и втора седница на 1 јуни 2004 година, и

Констатирајќи дека образованието, обуката и доживотното учење имаат значаен придонес за унапредувањето на интересите на поединците, претпријатијата, економијата и општеството како целина, особено земајќи го предвид пресудното значење на постигнувањето целосна вработеност, искоренување на сиромаштијата, социјална вклученост и одржлив економски раст на светската економија, и

Повикувајќи ги владите, работодавачите и работниците да ги обноват своите заложби за доживотно учење: владите преку вложување и создавање услови за зајакнување на образованието и обуката на сите нивоа; претпријатијата преку обучување на своите вработени; и поединците преку искористување на можностите за образование, обука и доживотно учење, и

Констатирајќи дека образованието, обуката и доживотното учење имаат фундаментално значење и треба да претставуваат составен дел на, и да бидат во согласност со сеопфатни економски, фискални и социјални политики и програми и политиките и програмите за пазарот на трудот што се важни за одржливиот економски раст, создавањето вработувања и социјален развој, и

Констатирајќи дека на голем број земји во развој им е потребна поддршка во изготвувањето, финансирањето и спроведувањето соодветни политики за образование и обука за остварување на човечкиот развој, економскиот раст и растот на вработеноста, како и за искоренување на сиромаштијата, и

Констатирајќи дека образованието, обуката и доживотното учење се фактори што придонесуваат за личниот развој, пристапот до култура и активно граѓанство, и

Потсетувајќи дека остварувањето пристојна работа за работниците, без оглед на тоа каде се наоѓаат, е примарна цел на Меѓународната организација на трудот, и

Земајќи ги предвид правата и принципите што се вградени во релевантните инструменти на Меѓународната организација на трудот, особено во:

- (а) Конвенцијата за развој на човечки ресурси, 1975 г.; Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г.; Препораката за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г.; и Конвенцијата и Препораката за платено отсуство заради образование, 1974 г.;
- (б) Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работа;
- (в) Трипартитната декларација за принципите што се однесуваат на мултинационалните претпријатија и социјалната политика;
- (г) заклучоците во врска со обуката и развојот на човечките ресурси, донесени на 88-та седница (2000 г.) на Меѓународната конференција на трудот, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на обуката и развојот на човечките ресурси, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака;

на седумнаесетти јуни, две илјади и четврта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за развој на човечки ресурси, 2004 г.

I. ЦЕЛ, ОПФАТ И ДЕФИНИЦИИ

1. Членките треба, врз основа на социјален дијалог, да формулираат, да применуваат и да вршат преглед на политики за развој на човечките ресурси, образование, обука и доживотно учење што се во согласност со економските, фискалните и социјалните политики.

2. За целите на оваа Препорака:

- (а) поимот **доживотно учење** ги опфаќа сите активности за учење што се преземаат во текот на целиот живот за развој на компетенциите и квалификациите;
- (б) поимот **компетенции** ги опфаќа знаењето, вештините и практичното искуство што се применуваат и што се усовршуваат во определен контекст;
- (в) поимот **квалификации** значи формален израз на стручните или професионалните способности на работникот што се признаени на меѓународно, национално или на ниво на сектор;
- (г) поимот **вработливост** се однесува на преносните компетенции и квалификации што ја зајакнуваат способноста на поединецот да ги искористува достапните можности за образование и обука за да обезбеди и за да задржи пристојна работа, да напредува во рамките на претпријатието и меѓу работните места и за да се справи со промените на технологијата и на условите на пазарот на трудот.

3. Членките треба да утврдат политики за развој на човечките ресурси, образование, обука и доживотно учење што:

- (а) овозможуваат доживотно учење и вработливост како дел од низата мерки на политиките што се наменети за создавање пристојни работни места, како и за постигнување одржлив економски и социјален развој;
- (б) им придаваат еднакво значење на економските и социјалните цели, го нагласуваат одржливиот економски развој во контекст на економијата што е предмет на глобализацијата и општеството што се заснова врз знаење и вештини, како и на развојот на компетенциите, унапредувањето на пристојната работа, задржувањето на работата, социјалната вклученост и намалувањето на сиромаштијата;
- (в) ја нагласуваат важноста на иновациите, конкурентноста, продуктивноста, растот на економијата, отворањето пристојни работни места и вработливоста на луѓето, сметајќи дека иновациите создаваат нови можности за вработување и бараат нови пристапи кон образованието и обуката за задоволување на побарувачката за нови вештини;
- (г) се занимаваат со предизвикот на трансформирање на активностите во неформалната економија во пристојна работа што е целосно интегрирана во главните текови на економскиот живот; политиките и програмите треба да се развиваат за целите на отворањето пристојни работни места и можности за образование и обука, како и за потврдување на претходно стекнатото знаење и вештините за да им се помогне на работниците и работодавачите при преминот во формалната економија;
- (д) ги промовираат и ги одржуваат јавните и приватните инвестиции во потребната инфраструктура за искористување на информатичката и комуникациската технологија во образованието и обуката, како и во обуката на наставниците и обучувачите, користејќи локални, национални и меѓународни мрежи за соработка;
- (ѓ) ја намалуваат нерамноправноста во однос на учеството во образованието и обуката.

4. Членките треба:

- (а) да им го признаат на сите правото на образование и обука и, во соработка со социјалните партнери, да работат на осигурување на пристапот до доживотното учење за сите;
- (б) да признаат дека остварувањето на доживотното учење треба да се заснова врз јасни заложби: на владите преку вложување и создавање услови за зајакнување на образованието и обуката на сите нивоа; на претпријатијата преку обучување на своите вработени; и на поединците преку развивање на своите компетенции и кариери.

II. РАЗВОЈ И СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА

5. Членките треба:

- (а) да утврдат, со вклучување на социјалните партнери, национална стратегија за образование и обука, како и да воспостават рамка за водење на политиките за обука на национално, регионално и локално ниво, како и на ниво на сектор и претпријатие;
- (б) да развиваат социјални и други политики за поддршка и да креираат економско окружување и стимулации за да ги поттикнат претпријатијата да вложуваат во образование и обука, поединците да ги развиваат своите компетенции и кариери и да ги оспособат и да ги мотивираат сите да учествуваат во програмите за образование и обука;
- (в) да го овозможат развојот на систем за образование и обука што е во согласност со националните услови и практики;
- (г) да ја преземат примарната одговорност за вложување во квалитетно образование и обука пред вработувањето, препознавајќи дека квалификуваните наставници и обучувачи што работат под пристojни услови се од суштинско значење;
- (д) да воспостават национална рамка на квалификации за овозможување на доживотното учење, помагање на претпријатијата и агенциите за вработување да ги усогласат понудата и побарувачката на вештини, водење на поединците при вршењето на изборот на обуката и кариерата и олеснување на признавањето на претходното образование и претходно стекнатите вештини, компетенции и искуства; оваа рамка треба да одговори на променливите технологии и трендовите на пазарот на трудот и да ги препознае регионалните и локалните разлики, без да ја изгуби транспарентноста на националното ниво;
- (е) да ги зајакнуваат социјалниот дијалог и колективното договарање на меѓународно, национално, регионално и локално ниво, како и на ниво на сектор и претпријатие како основен принцип за развој на системот и за релевантноста, квалитетот и исплатливоста на програмите;
- (ж) да промовираат еднакви можности за жените и мажите во однос на образованието, обуката и доживотното учење;
- (з) да го унапредуваат пристапот до образование, обука и доживотно учење за луѓето со посебни потреби што се утврдени на национално ниво, како што се младите, луѓето со пониско ниво на квалификации, лицата со попречености, мигрантите, повозрасните работници, домородното население, етничките малцинства и социјално исклучените лица; и за работниците во малите и средните претпријатија, во неформалната економија, во руралниот сектор и самовработените лица;
- (с) да им обезбедат поддршка на социјалните партнери за да им овозможат да учествуваат во социјалниот дијалог во врска со обуката;
- (с) да ги поддржат и да им помогнат на поединците, преку политики и програми за образование, обука и доживотно учење и други политики и програми, да развиваат и да применуваат претприемачки вештини за креирање пристojна работа за себе и за останатите.

6.

- (1) Членките треба да воспостават, да одржуваат и да подобруваат координиран систем за образование и обука во рамките на концептот за доживотно учење, земајќи ја предвид примарната одговорност на владата за образование и обука пред вработувањето и за обучување на невработените, како и препознавајќи ја улогата на социјалните партнери во натамошното усовршување, особено клучната улога на работодавачите за обезбедување можности за стекнување работно искуство.
- (2) Образованието и обуката пред вработувањето вклучуваат задолжително основно образование што опфаќа основно знаење, писменост и математички способности и соодветно користење на информатичко-комуникациската технологија.

7. Членките треба да ги разгледаат стандардите во однос на споредливите земји, региони и сектори при носењето на одлуките за вложување во образованието и обуката.

III. ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ПРЕД ВРАБОТУВАЊЕ

8. Членките треба:

- (а) да ја прифатат својата одговорност за образованието и обуката пред вработување и, во соработка со социјалните партнери, да го подобрат пристапот до нив за сите заради зголемување на вработливоста и овозможување на социјалната вклученост;
- (б) да развиваат методи за неформално образование и обука, особено за возрасните лица што во својата младост биле лишени од можности за образование и обука;
- (в) да го поттикнуваат користењето на новите информатичко-комуникациски технологии во учењето и обуката во онаа мера во којашто тоа е можно;
- (г) да осигурат обезбедување информации и упатства за професионална ориентација, пазарот на трудот и развојот на кариерата и советување за вработување, дополнети со информации за правата и обврските на сите засегнати страни во согласност со законите и другите форми на прописи во областа на трудот;
- (д) да осигурат дека програмите за образование и обука пред вработување се релевантни и дека се одржува нивниот квалитет;
- (е) да осигурат дека се развиваат и се зајакнуваат системи за стручно образование и обука за обезбедување соодветни можности за развој и сертификација на вештини што имаат значење за пазарот на трудот.

IV. РАЗВОЈ НА КОМПЕТЕНЦИИ

9. Членките треба:

- (а) да го унапредуваат, со вклучување на социјалните партнери, тековното идентификување на трендовите во однос на компетенциите што им се потребни на поединците, претпријатијата, економијата и општеството како целина;
- (б) да ја препознаат улогата на социјалните партнери, претпријатијата и работниците во обуката;
- (в) да ги поддржат иницијативите на социјалните партнери во областа на обуката во бипартитниот дијалог, вклучувајќи го колективното договарање;
- (г) да обезбедат позитивни мерки за стимулирање вложување и учество во обука;
- (д) да го признаат учењето на работното место, вклучувајќи го формалното и неформалното учење, и работното искуство;
- (е) да го промовираат ширењето на учењето и обуката на работното место преку:
 - (i) искористување на најквалитетните работни искуства со коишто се подобруваат вештините;
 - (ii) организирање обука на, и надвор од работното место со јавни и приватни даватели на обука и поголемо искористување на информатичко-комуникациската технологија; и
 - (iii) користење на новите форми на учење заедно со соодветни социјални политики и мерки за овозможување на учеството во обуката;
- (ж) да ги охрабрат јавните и приватните работодавачи да ги усвојуваат најдобрите практики за развој на човечките ресурси;
- (з) да развиваат стратегии, мерки и програми за еднакви можности за промовирање и спроведување обуки за жени, како и за посебни групи и економски сектори, и за луѓето со посебни потреби, за целите на намалувањето на нееднаквоста;
- (с) да промовираат еднакви можности за, и пристап до услуги за кариерно насочување и усовршување на вештините за сите работници, како и поддршка за преквалификација на работниците чишто работни места се загрозени;
- (с) да ги повикаат мултинационалните претпријатија да обезбедат обука за сите нивоа на своите вработени во матичната земја и во земјите-домаќини, за исполнување на потребите на претпријатијата и придонесување за развој на земјата;

- (и) да го промовираат развојот на правични политики и можности за обука за сите вработени во јавниот сектор, препознавајќи ја улогата на социјалните партнери во овој сектор;
- (ј) да промовираат политики за поддршка што ќе им овозможат на поединците да ги усогласат своите семејни и работни обврски со интересите за доживотно учење.

V. ОБУКА ЗА ПРИСТОЈНА РАБОТА И СОЦИЈАЛНО ВКЛУЧУВАЊЕ

10. Членките треба да ја признаат:

- (а) примарната одговорност на владата за обуката на невработените, оние што сакаат да се вклучат или да се вратат на пазарот на трудот и за луѓето со посебни потреби, за развој и зголемување на нивната вработливост за обезбедување пристојна работа, во приватниот и во јавниот сектор, преку мерки како што се стимулациите и помошта;
- (б) улогата на социјалните партнери во поддржувањето, преку политики за развој на човечките ресурси и други мерки, на вработувањето на невработените и луѓето со посебни потреби;
- (в) улогата на локалните власти и заедници и на другите заинтересирани страни во спроведувањето програми за луѓето со посебни потреби.

VI. РАМКА ЗА ПРИЗНАВАЊЕ И СЕРТИФИКАЦИЈА НА ВЕШТИНИТЕ

11.

(1) Треба да се донесат мерки, во консултација со социјалните партнери и користејќи ја националната рамка на квалификации, за промовирање на развојот, спроведувањето и финансирањето транспарентен механизам за оценување, сертификација и признавање на вештините, вклучувајќи го претходното образование и претходно стекнатото искуство, без оглед на тоа во која земја биле стекнати и дали биле стекнати формално или неформално.

(2) Таквата методологија за оценување треба да биде објективна, недискриминаторска и поврзана со стандардите.

(3) Националната рамка треба да вклучува веродостоен систем за сертификација што ќе осигури дека вештините се преносни и се признаваат во сите сектори, индустрии, претпријатија и образовни установи.

12. Треба да се усвојат посебни прописи за осигурување на признавањето и сертификацијата на вештините и квалификациите на работниците мигранти.

VII. ДАВАТЕЛИ НА ОБУКА

13. Членките треба, во соработка со социјалните партнери, да го промовираат обезбедувањето разновидни обуки за исполнување на различните потреби на поединците и претпријатијата и за осигурување висококвалитетни стандарди, признавање и преносливост на компетенциите и квалификациите во рамките на националната рамка за осигурување на квалитетот.

14. Членките треба:

- (а) да воспостават рамка за сертификација на квалификациите на давателите на обука;
- (б) да ги утврдат улогите на владата и на социјалните партнери во промовирањето на ширењето и диверзификацијата на обуката;
- (в) да го вклучат осигурувањето на квалитетот во јавниот систем и да го промовираат неговиот развој во рамките на приватниот пазар на обуки и да ги оценуваат исходите на образованието и обуката;
- (г) да изготват стандарди за квалитет за обучувачите и да создадат можности за обучувачите да ги исполнат таквите стандарди.

VIII. УСЛУГИ ЗА ПОДДРШКА ЗА КАРИЕРНО НАСОЧУВАЊЕ И ОБУКА

15. Членките треба:

- (a) да му осигурат и да му овозможат на поединецот, во текот на целиот живот, учество во, и пристап до информации, професионална ориентација и кариерно насочување, услуги за вработување и помош во техниките за барање работа и услуги за поддршка на обуката;
- (б) да го промовираат и да го овозможат користењето на информатичко-комуникациската технологија, како и на традиционалните најдобри практики за професионална ориентација, кариерно насочување и услуги за поддршка на обуката;
- (в) да ги утврдат, во консултации со социјалните партнери, улогите и одговорностите на службите за вработување, давателите на обуки и останатите релевантни даватели на услуги во врска со професионалната ориентација и кариерното насочување;
- (г) да обезбедуваат информации и насоки за претприемништвото, да ги промовираат претприемачките вештини и да ја подигнуваат свеста меѓу едукаторите и обучувачите за важната улога на претпријатијата, меѓу другите, во создавањето раст и пристојна работа.

IX. ИСТРАЖУВАЊЕ ВО ОБЛАСТА НА РАЗВОЈОТ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ, ОБРАЗОВАНИЕТО, ОБУКАТА И ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ

16. Членките треба да го оценат влијанието на своите политики за образование, обука и доживотно учење врз постигнатиот напредок во однос на постигнувањето на поопштите цели на човечкиот развој, како што се создавањето пристојни вработување и искоренувањето на сиромаштијата.

17. Членките треба да ги развијат своите национални капацитети, како и да го овозможат и да го помогнат развојот на капацитетите на социјалните партнери, за анализирање на трендовите на пазарот на трудот и на развојот на човечките ресурси и обуката.

18. Членките треба:

- (a) да собираат информации, категоризирани според полот, возраста и други посебни социо-економски карактеристики, за нивоата на образование, квалификациите, активностите за обука, и за вработеноста и приходите, особено при организирањето на редовните анкетни истражувања на населението, така што ќе може да се утврдат трендовите и да се врши компаративна анализа за обезбедување насоки за креирањето на политиките;
- (б) да воспостават бази на податоци и квантитативни и квалитативни показатели, категоризирани според полот, возраста и други карактеристики, за националниот систем за обука и да собираат податоци за обуката во приватниот сектор, земајќи го предвид влијанието на собирањето на податоците врз претпријатијата;
- (в) да собираат информации за компетенциите и новите трендови на пазарот на трудот од повеќе различни извори, вклучувајќи лонгитудинални истражувања, што не се ограничени на традиционалните класификации на занимањата.

19. Членките треба, во консултации со социјалните партнери и земајќи го предвид влијанието на собирањето на податоците врз претпријатијата, да го поддржат и да го овозможат истражувањето на развојот на човечките ресурси и обуката, што би можело да вклучува:

- (a) методологии за учење и обука, вклучувајќи ја употребата на информатичко-комуникациската технологија во обуката;
- (б) рамки за признавање вештини и квалификации;
- (в) политики, стратегии и рамки за развој на човечките ресурси и обука;
- (г) вложување во обука, како и ефективността и влијанието на обуката;

- (д) идентификација, мерење и прогнозирање на трендовите во понудата и побарувачката на компетенции и квалификации на пазарот на трудот;
- (ѓ) идентификување и надминување на пречките за пристап до обука и образование;
- (е) идентификување и надминување на родовата пристрасност при оценувањето на компетенциите;
- (ж) изготвување, објавување и дисеминација на извештаи и документација за политиките, анкетните истражувања и достапните податоци.

20. Членките треба да ги користат информациите што се добиени преку истражувањата за обезбедување насоки за планирање, спроведување и оценување на програмите.

Х. МЕЃУНАРОДНА И ТЕХНИЧКА СОРАБОТКА

21. Меѓународната и техничката соработка во развојот на човечките ресурси, образованието, обуката и доживотното учење треба:

- (а) да развива механизми за ублажување на негативното влијание врз земјите во развој на одливот на квалификуваните лица преку миграцијата, вклучувајќи мерки за зајакнување на системите за развој на човечките ресурси во земјите на потекло, препознавајќи дека креирањето поволни услови за економски раст, инвестициите, креирањето пристојни вработувања и човечкиот развој ќе имаат позитивен ефект врз задржувањето на квалификуваната работна сила;
- (б) да промовира поголеми можности за жените и мажите за добивање пристојна работа;
- (в) да промовира градење на националните капацитети за реформирање и развој на политиките и програмите за обука, вклучувајќи го градењето на капацитетите за социјален дијалог и градењето партнерски односи во обуката;
- (г) да го промовира развојот на претприемништвото и пристојната работа и размената на искуствата за меѓународните најдобри практики;
- (д) да го зајакнува капацитетот на социјалните партнери за придонесување за динамичките политики за доживотно учење, особено во однос на новите димензии на регионалното економско интегрирање, миграциите и појавата на мултикултурното општество;
- (ѓ) да го промовира признавањето и преносливоста на вештините, компетенциите и квалификациите на национално и меѓународно ниво;
- (е) да ги зголеми техничката и финансиската помош за земјите во развој и да промовира, на нивото на меѓународните финансиски институции и агенции за финансирање, кохерентни политики и програми што ги поставуваат образованието, обуката и доживотното учење во центарот на развојните политики;
- (ж) да ги земе предвид посебните проблеми на задолжените земји во развој, да истражува и да применува иновативни методи за обезбедување дополнителни средства за развој на човечките ресурси;
- (з) да ја промовира соработката меѓу владите и меѓу нив и социјалните партнери, приватниот сектор и меѓународните организации за сите останати прашања и стратегии што се опфатени во овој инструмент.

Конвенција бр. 158

Препорака за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, 1982 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата шеесет и осма седница на 2 јуни 1982 година, и

Земајќи ги предвид меѓународните стандарди што се содржани во Препораката за престанок на работниот однос, 1963 г., и

Констатирајќи дека по донесувањето на Препораката за престанок на работниот однос, 1963 г., се случила значајни промени во правото и практиката на голем број земји-членки во однос на прашањата што се опфатени со таа препорака, и

Сметајќи дека, со оглед на таквите промени, е потребно да се донесат нови меѓународни стандарди во однос на ова прашање, особено со оглед на сериозните проблеми во оваа област што произлегуваат од економските тешкотии и технолошките промени со коишто се соочија голем број земји во последните години,

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на престанокот на работниот однос на иницијатива на работодавачот, што претставува петта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција;

на дваесет и втори јуни, илјада деветстотини осумдесет и втора година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за престанок на работниот однос, 1982 г.:

П195

ДЕЛ I. МЕТОДИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ, ОПФАТ И ДЕФИНИЦИИ*Член 1*

Одредбите на оваа Конвенција се спроведуваат преку закони или прописи, освен ако таа не се применува на други начини, како што се колективните договори, арбитражните или судските одлуки, или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика.

Член 2

1. Оваа Конвенција се применува за сите гранки на економска активност и за сите вработени лица.

2. Членката може да ги исклучи следниве категории вработени лица од сите или од некои од одредбите на оваа Конвенција:

- (а) работниците што се ангажирани врз основа на договор за вработување на определено време или за определена задача;
- (б) работниците што се на пробна работа или приправнички стаж што е утврден однапред и со разумно времетраење;

(в) работниците што се ангажирани повремено за пократки временски периоди.

3. Се обезбедуваат соодветни заштитни мерки против користењето договори за вработување на определено време што имаат цел да се избегне заштитата што произлегува од оваа Конвенција.

4. Доколку тоа е потребно, може да се преземаат мерки од страна на надлежните органи или преку соодветните механизми во земјата, по консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците, кога постојат, за исклучување од примената на оваа Конвенција, или определени одредби од неа, категории вработени лица чиешто услови на вработување се уредуваат со посебни аранжмани што како целина обезбедуваат заштита што е најмалку еднаква на заштитата што се обезбедува со Конвенцијата.

5. Доколку е потребно тоа, може да се преземаат мерки од страна на надлежните органи или преку соодветните механизми во земјата, по консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците, кога постојат, за исклучување од примената на оваа Конвенција, или определени одредби од неа, други ограничени категории вработени лица за кои што се појавуваат посебни проблеми од суштинска природа со оглед на посебните услови на вработувањето на засегнатите работници, или големината или природата на претпријатието што ги вработува.

6. Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција во својот прв извештај за примената на Конвенцијата, што го доставува во согласност со член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, ги наведува сите категории што се исклучени согласно ставовите 4 и 5 на овој член, наведувајќи ги причините за тоа исклучување, а во последователните извештаи ги наведува позициите на нејзиното право и практика во однос на исклучените категории и степенот до којшто се применува Конвенцијата или се предлага да се применува за тие категории.

Член 3

За целите на оваа Конвенција, изразите **престанок** и **престанок на работниот однос** значат престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот.

K158

ДЕЛ II. СТАНДАРДИ ЗА ОПШТА ПРИМЕНА

ОДДЕЛ А. ОПРАВДУВАЊЕ ЗА ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 4

Работниот однос на работникот не престанува, освен ако не постои оправдана причина за таквиот престанок што е поврзана со способноста или однесувањето на работникот, или се заснова врз оперативните потреби на претпријатието, установата или службата.

Член 5

Следниве причини, меѓу другото, не претставуваат оправдани причини за престанок на работниот однос:

- (а) членство во синдикат или учество во синдикални активности надвор од работното време или, со согласност од работодавачот, во текот на работното време;
- (б) барање на функцијата претставник на работниците, т.е. сегашно или поранешно постапување во тоа својство;
- (в) поднесување жалба или учество во постапка против работодавачот што вклучува наводна повреда на правата или прописите или обраќање на надлежните административни органи;

- (г) раса, боја на кожата, пол, брачен статус, семејни обврски, бременост, вера, политичко мислење, национално или социјално потекло;
- (д) отсуство од работа за време на породилно отсуство.

Член 6

1. Привременото отсуство од работа поради болест или повреда не претставува оправдана причина за престанок на работниот однос.

2. Дефиницијата за тоа што претставува привременото отсуство од работа, степенот до којшто треба да се бара здравствена потврда и можните ограничувања на примената на став 1 на овој член се утврдуваат во согласност со методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на оваа Конвенција.

ОДДЕЛ Б. ПОСТАПКА ПРЕД ИЛИ ВО ВРЕМЕТО НА ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 7

Работниот однос на работникот не престанува заради причини што се поврзани со однесувањето или извршувањето на работните задачи пред тој да добие можност да се брани од изнесените тврдења, освен ако од работодавачот оправдано не може да се очекува да обезбеди таква можност.

ОДДЕЛ В. ПОСТАПКА ЗА ПОДНЕСУВАЊЕ ЖАЛБА ПРОТИВ ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 8

1. Работникот што смета дека неговиот работен однос престанал неоправдано има право да поднесе жалба против таквиот престанок пред непристрасно тело, како што е суд, работнички трибунал, арбитражна комисија или арбитер.

2. Ако престанокот на работниот однос е одобрен од надлежен орган, примената на став 1 на овој член може да се измени во согласност со националното право и практика.

3. Може да се смета дека работникот се откажал од своето право на поднесување жалба против престанокот на неговиот работен однос ако тој не го искористи тоа право во разумен рок по престанокот на работниот однос.

Член 9

1. Телата што се спомнуваат во член 8 на оваа Конвенција се овластуваат да ги разгледуваат дадените причини за престанок на работниот однос и останатите околности што се поврзани со случајот и да донесат одлука за тоа дали бил оправдан престанокот.

2. За да се обезбеди дека работникот не мора сам да го поднесува товарот на докажувањето дека престанокот на работниот однос не бил оправдан, методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на Конвенцијата ја предвидуваат едната или другата или двете следни можности:

- (а) товарот на докажување на постоењето оправдана причина за престанокот на работниот однос, како што е утврдено во член 4 на оваа Конвенција, се поднесува од страна на работодавачот;

(б) телата што се спомнуваат во член 8 на оваа Конвенција се овластуваат да донесуваат заклучоци во врска со причината за престанокот на работниот однос земајќи ги предвид доказите што се обезбедени од страните и во согласност со постапките што се предвидени во националното право и практика.

3. Во случај на престанок на работниот однос што се тврди дека е поради причини што се засноваат врз оперативните потреби на претпријатието, установата или службата, телата што се спомнуваат во член 8 на оваа Конвенција се овластуваат да утврдат дали престанокот навистина бил поради овие причини, но во колкава мера тие се овластуваат и да одлучуваат дали овие причини се доволни за да го оправдаат престанокот на работниот однос се утврдува преку методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на оваа Конвенција.

Член 10

Ако телата што се спомнуваат во член 8 на оваа Конвенција утврдат дека престанокот на работниот однос е неоправдан и ако тие не се овластени или сметаат дека не е можно, во согласност со националното право и практика, да го прогласат престанокот за неоправдан и/или да наредат или да предложат враќање на работникот на работа, тие се овластени да наредат плаќање соодветно обесштетување или друг надоместок што сметаат дека е соодветен.

ОДДЕЛ Г. ОТКАЗЕН РОК

Член 11

Работникот чијшто работен однос треба да престане има право на разумен отказан рок или надоместок во замена за тоа, освен ако не е виновен за сериозна повреда на работната дисциплина, т.е. повреда на работната дисциплина што е со таква природа што би било неразумно да се бара од работодавачот да го задржи на работа за време на отказниот рок.

ОДДЕЛ Д. ОТПРЕМНИНА И ДРУГ ВИД ЗАШТИТА НА ПРИМАЊАТА

Член 12

1. Работникот чијшто работен однос престанал има право, во согласност со националното право и практика, на:

- (а) надоместок за отпремнина или други слични надоместоци во износ што треба да се заснова, меѓу другото, врз работниот стаж и висината на платата и што се исплаќа директно од работодавачот или од фонд што е основан со придонеси од работодавачите; или
- (б) надоместоци од осигурување или помош во случај на невработеност, или други облици на социјално осигурување, како што се надоместоците за старосна или инвалидска пензија, во согласност со вообичаените услови што се применуваат за таквите надоместоци; или
- (в) комбинација од таквата отпремнина и надоместоци.

2. На работникот што не ги исполнува потребните услови за надоместок од осигурување во случај на невработеност или помош врз основа на шема со општ опфат не мора да му се исплати каква било отпремнина или надоместок што се спомнуваат во став 1, алинеја (а) на овој член единствено поради тоа што тој не добива некаков надоместок во случај на невработеност во согласност со став 1, алинеја (б).

3. Може да се предвиди, преку методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на оваа Конвенција, губењето на правото на отпремнината или надоместоците што се спомнуваат во став 1, алинеја (а) на овој член во случај на престанок на работниот однос поради сериозна повреда на работната дисциплина.

ДЕЛ III. ДОПОЛНИТЕЛНИ ОДРЕДБИ ВО ВРСКА СО ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПОРАДИ ЕКОНОМСКИ, ТЕХНОЛОШКИ, СТРУКТУРНИ ИЛИ СЛИЧНИ ПРИЧИНИ

ОДДЕЛ А. КОНСУЛТАЦИИ СО ПРЕТСТАВНИЦИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 13

1. Кога работодавачот размислува за престанок на работниот однос на работниците поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, тој:

- (а) навремено им обезбедува на засегнатите претставници на работниците релевантни информации, вклучувајќи ги причините за планираните отпуштања од работа, бројот и категориите на работниците што веројатно ќе бидат погодени и периодот во којшто е планирано да се извршат отпуштањата;
- (б) им дава, во согласност со националното право и практика, на засегнатите претставници на работниците, колку што е можно порано, можност за консултации за мерките што треба да се преземат за избегнување или сведување на најмала мера на престаноците на работните односи и мерките за ублажување на штетните последици од престанокот на работниот однос за засегнатите работници, како што е наоѓањето алтернативно вработување.

2. Применливоста на став 1 на овој член може да се ограничи со методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на оваа Конвенција на случаите каде што бројот на работници за чијшто престанок на работниот однос се размислува изнесува најмалку определен број или процент од работната сила.

3. За целите на овој член, изразот **засегнати претставници на работниците** значи претставници на работниците на кои таквиот статус им е признаен со националното законодавство или практика, во согласност со Конвенцијата за работнички претставници, 1971 г.

K158

ОДДЕЛ Б. ИЗВЕСТУВАЊЕ НА НАДЛЕЖНИОТ ОРГАН

Член 14

1. Кога работодавачот размислува за престанок на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, тој го известува, во согласност со националното право и практика, надлежниот орган за тоа во најскоро можно време, обезбедувајќи ги релевантните информации, вклучувајќи писмена изјава за причините за таквиот престанок на работните односи, бројот и категориите на работниците што веројатно ќе бидат погодени и временскиот период во којшто се планира да се извршат престаноците на работните односи.

2. Националните закони или прописи може да ја ограничат применливоста на став 1 на овој член на случаите каде што бројот на работници за чијшто престанок на работниот однос се размислува изнесува најмалку определен број или процент од работната сила.

3. Работодавачот го известува надлежниот орган за престаноците на работните односи што се спомнуваат во став 1 на овој член во определен минимален рок пред извршувањето на престаноците на работните односи, при што таквиот рок се утврдува со националните закони или прописи.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 166

Препорака за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, 1982 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата шеесет и осма седница на 2 јуни 1982 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на престанокот на работниот однос на иницијатива на работодавачот, што претставува петта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за престанок на работниот однос, 1982 г.;

на дваесет и втори јуни, илјада деветстотини осумдесет и втора година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за престанок на работниот однос, 1982 г.:

I. МЕТОДИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ, ОПФАТ И ДЕФИНИЦИИ

1. Одредбите на оваа Препорака може да се спроведуваат со националните закони или прописи, колективни договори, правила за работните односи, арбитражни одлуки или судски одлуки, или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика, како што е соодветно со оглед на националните услови.

2.

(1) Оваа Препорака се применува за сите гранки на економска активност и за сите вработени лица.

(2) Членката може да ги исклучи следниве категории вработени лица од сите или од некои од одредбите на оваа Препорака:

- (а) работниците што се ангажирани врз основа на договор за вработување на определено време или за определена задача;
- (б) работниците што се на пробна работа или приправнички стаж што е утврден однапред и со разумно времетраење;
- (в) работниците што се ангажирани повремено за пократки временски периоди.

(3) Доколку е потребно тоа, може да се преземаат мерки од страна на надлежните органи или преку соодветните механизми во земјата, по консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците, кога постојат, за исклучување од примената на оваа Препорака или определени одредби од неа категории вработени лица чиишто услови на вработување се уредуваат со посебни аранжмани што како целина обезбедуваат заштита што е најмалку еднаква на заштитата што се обезбедува со Препораката.

(4) Доколку е потребно тоа, може да се преземаат мерки од страна на надлежните органи или преку соодветните механизми во земјата, по консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците, кога постојат, за исклучување од примената на оваа Препорака или определени одредби од неа други ограничени категории вработени лица за кои се појавуваат посебни проблеми од суштинска природа со оглед на посебните услови на вработувањето на засегнатите работници, или големината или природата на претпријатието што ги вработува.

3.

(1) Треба да се обезбедат соодветни заштитни мерки против користењето договори за вработување на определено време со цел да се избегне заштитата што произлегува од Конвенцијата за престанок на работниот однос, 1982 г., и од оваа Препорака.

(2) За оваа цел, на пример, може да се предвидат одредби за едно или повеќе од следниве:

- (a) ограничување на употребата на договори за вработување на определено време во случаите кога, поради природата на работата што треба да се изврши или поради околностите во коишто треба да се изврши работата, или поради интересите на работникот, работниот однос не може да биде со неопределено времетраење;
- (б) сметање на договорите за вработување на определено време, освен во случаите што се спомнуваат во точка (а) на оваа алинеја, за договори за вработување на неопределено време;
- (в) сметање на договорите за вработување на определено време, ако тие се продолжуваат еднаш или повеќе пати, освен во случаите што се спомнуваат во точка (а) на оваа алинеја, за договори за вработување на неопределено време.

4. За целите на оваа Препорака, поимите **престанок** и **престанок на работниот однос** се однесуваат на престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот.

II. СТАНДАРДИ ЗА ОПШТА ПРИМЕНА

Оправдување за престанокот на работниот однос

5. Покрај основите што се спомнуваат во член 5 на Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., следниве не треба да претставуваат оправдани причини за престанок на работниот однос:

- (a) возраста, во согласност со националното право и практика во однос на пензионирањето;
- (б) отсуство од работа поради задолжително служење воен рок или други граѓански обврски, во согласност со националното право и практика.

6.

(1) Привременото отсуство од работа поради болест или повреда не треба да претставува оправдана причина за престанок на работниот однос.

(2) Дефиницијата за тоа што претставува привременото отсуство од работа, степенот до којшто треба да се бара здравствена потврда и можните ограничувања на примената на алинеја (1) на овој став треба да се утврдат во согласност со методите за спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака.

Постапка пред или во времето на престанокот на работниот однос

7. Работниот однос на некој работник не треба да престане поради лошо однесување од таков вид што, во согласност со националното право или практика, би го оправдало престанокот на работниот однос само ако се повтори во еден или повеќе наврати, освен ако работодавачот не му дал соодветно писмено предупредување на работникот.

8. Работниот однос на работникот не треба да престане поради незадоволителни резултати во работењето, освен ако работодавачот не му дал соодветни упатства и писмено предупредување на работникот, а работникот продолжил да ги врши своите работни должности на незадоволителен начин по истекувањето на разумен временски период за подобрување.

9. Работникот треба да има право да добие помош од друго лице во својата одбрана, во согласност со член 7 на Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., против тврдењата во однос на неговото однесување или извршување на работните задачи што може да резултираат во престанок на неговиот работен однос; ова право може да се утврди преку методите за спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака.

10. Работодавачот треба да се смета дека се откажал од своето право да го прекине работниот однос на работникот поради лошо однесување ако не го стори тоа во определен разумен рок откако добил сознанија за лошото однесување.

11. Работодавачот може да ги консултира претставниците на работниците пред носењето на конечната одлука во поединечните случаи на престанок на работниот однос.

12. Работодавачот треба да го извести работникот во писмена форма за одлуката за престанок на неговиот работен однос.

13.

(1) Работникот што е известен за престанокот на работниот однос или чиј што работен однос престанал треба да има право да добие, на барање, писмена изјава од својот работодавач за причината или причините за престанокот на работниот однос.

(2) Алинејата (1) на овој став не треба да се применува во случајот на колективни отпуштања поради причините што се спомнуваат во членовите 13 и 14 на Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., ако е следена постапката што е предвидена во неа.

Постапка за поднесување жалба против престанокот на работниот однос

14. Треба да се предвиди одредба за користење постапка за помирување пред или за време на жалбената постапка против престанокот на работниот однос.

15. Јавните органи, претставниците на работниците и организациите на работниците треба да вложат напори за осигурување дека работниците се целосно информирани за можностите за жалба што им се на располагање.

Време на отсуство од работа во текот на отказниот рок

16. Во текот на отказниот рок што се спомнува во член 11 на Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., работникот треба, за целите на барање друго вработување, да има право на разумно време на отсуствување од работа без губење на платата, во време што е погодно за двете страни.

Потврда за работен однос

17. Работникот чијшто работен однос престанал треба да има право да добие, на барање, потврда од работодавачот во која се наведуваат само датумите на неговото стапување во работен однос и престанокот на работниот однос и видот на работата или работите за кои бил вработен; меѓутоа, на барање на работникот, оваа потврда или посебна потврда може да содржи оценка на неговото однесување и извршување на работните задачи.

Отпремнина и друг вид заштита на примањата

18.

(1) Работникот чијшто работен однос престанал треба да има право, во согласност со националното право и практика, на:

- (а) надоместок за отпремнина или други слични надоместоци, во износ што треба да се заснова, меѓу другото, врз работниот стаж и висината на платата и што се исплаќа директно од работодавачот или од фонд што е основан со придонеси од работодавачите; или
- (б) надоместоци од осигурување или помош во случај на невработеност, или други облици на социјално осигурување, како што се надоместоците за старосна или инвалидска пензија, во согласност со вообичаените услови што се применуваат за таквите надоместоци; или
- (в) комбинација од таквата отпремнина и надоместоци.

(2) На работникот што не ги исполнува потребните услови за надоместок од осигурување во случај на невработеност или помош врз основа на шема со општ опфат не мора да му се исплати каква било отпремнина или надоместок што се спомнуваат во алинеја (1) (а) на овој став единствено поради тоа што тој не добива некаков надоместок во случај на невработеност во согласност со алинеја (1) (б).

(3) Може да се предвиди, преку методите за спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака, губењето на правото на отпремнината или надоместоците што се спомнуваат во ставот (1) (a) на овој став во случај на престанок на работниот однос поради грубо кршење на работната дисциплина.

III. ДОПОЛНИТЕЛНИ ОДРЕДБИ ВО ВРСКА СО ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПОРАДИ ЕКОНОМСКИ, ТЕХНОЛОШКИ, СТРУКТУРНИ ИЛИ СЛИЧНИ ПРИЧИНИ

19.

(1) Сите засегнати страни треба да се обидат да го избегнат или да го сведат на најмала можна мера престанокот на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, без тоа да го доведе во прашање ефикасното работење на претпријатието, погонот или службата, и да ги ублажат штетните последици на секој престанок на работниот однос поради овие причини за засегнатиот работник или работници.

(2) Кога тоа е соодветно, надлежниот орган треба да им помогне на страните во барањето решенија за проблемите што произлегуваат од планираните отпуштања од работа.

Консултации за значајните промени во претпријатието

20.

(1) Кога работодавачот размислува за воведување значајни промени во производството, програмата, организацијата, структурата или технологијата што веројатно ќе повлекуваат отпуштања од работа, работодавачот треба да се консултира со засегнатите претставници на работниците во најскоро можно време, меѓу другото, за воведувањето на таквите промени, нивните можни ефекти и за мерките за избегнување или ублажување на штетните ефекти на таквите промени.

(2) За да им овозможи на засегнатите претставници на работниците да земат ефективно учество во консултациите што се спомнуваат во алинеја (1) на овој став, работодавачот треба навремено да им ги обезбеди сите релевантни информации за планираните значајни промени и за нивните веројатни ефекти.

(3) За целите на овој став, поимот **засегнати претставници на работниците** значи претставници на работниците на кои таквиот статус им е признаен со националното законодавство или практика, во согласност со Конвенцијата за работничките претставници, 1971 г.

Мерки за избегнување или сведување на престанокот на работниот однос на најмала мера

21. Мерките што треба да се земат предвид за целите на избегнувањето или сведувањето на најмала можна мера на престанокот на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа би можеле да вклучуваат, меѓу другото, ограничување на вработувањето, распределување на намалувањето на работната сила во текот на определен временски период за да се овозможи природното намалување на работната сила, интерни прераспоредувања, обука и преквалификација, доброволно предвремено пензионирање со соодветна заштита на приходите, ограничување на прекувремената работа и скратување на редовното работно време.

22. Кога се смета дека привременото скратување на редовното работно време веројатно би довело до избегнување или сведување на најмала можна мера на престанокот на работниот однос на работниците поради привремени економски тешкотии, треба да се размисли за делумно надоместување за загубените примања поради неработењето со редовно работно време, што се финансираат со соодветни методи во согласност со националното право и практика.

Критериуми за избор за престанок на работниот однос

23.

(1) Изборот од страна на работодавачот на работниците чијшто работен однос треба да престане поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа треба да се изврши врз основа на критериуми, утврдени однапред, секогаш кога тоа е можно, што соодветно

ги земаат предвид и интересите на претпријатието, погонот или службата и интересите на работниците.

(2) Овие критериуми, нивниот редослед според приоритетот и нивното релативно значење треба да се утврдуваат во согласност со методите на спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака.

Приоритет за повторно вработување

24.

(1) Работниците чијшто работен однос престанал поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа треба да добијат определен приоритет за повторно вработување ако работодавачот повторно вработува работници со споредливи квалификации, под услов ако, во рамките на даден временски период по времето на напуштањето, тие изразиле желба да бидат повторно вработени.

(2) Таквиот приоритет за повторно вработување може да биде ограничен на определен временски период.

(3) Критериумите за приоритетот за повторно вработување, прашањето во врска со задржувањето на правата – особено правата што произлегуваат од работниот стаж – во случајот на повторно вработување, како и условите што ги уредуваат платите на повторно вработените работници, треба да се утврдат во согласност со методите за спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака.

Ублажување на ефектите од престанокот на работниот однос

25.

(1) Во случај на престанок на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, вработувањето на засегнатите работници на соодветни алтернативни работни места во најскоро можно време, со обука и преквалификација, кога е тоа соодветно, треба да се промовира преку мерки што се соодветни на националните околности, што треба да се преземаат од страна на надлежниот орган, по можност во соработка со работодавачот и засегнатите претставници на работниците.

(2) Кога е тоа можно, работодавачот треба да им помогне на засегнатите работници во барањето соодветно алтернативно вработување, на пример, преку директни контакти со другите работодавачи.

(3) При помагањето на засегнатите работници во наоѓањето соодветно алтернативно вработување или обука и преквалификација, може да се земе предвид Конвенцијата и Препораката за развој на човечки ресурси, 1975 г.

26.

(1) За целите на ублажувањето на негативните ефекти на престанокот на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, треба да се земе предвид обезбедувањето заштита на приходите во текот на какви било курсеви за обука или преквалификација и за делумно или целосно надоместување на трошоците што се поврзани со обуката и преквалификацијата и со наоѓањето и прифаќањето вработување за кое е потребно менување на местото на живеење.

(2) Надлежниот орган треба да размисли за обезбедување финансиски средства за целосна или делумна поддршка на мерките што се спомнуваат во алинеја (1) на овој став, во согласност со националното право и практика.

IV. ЕФЕКТ ВРЗ ПРЕТХОДНАТА ПРЕПОРАКА

27. Оваа Препорака и Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., ја заменуваат Препораката за престанок на работен однос, 1963 г.

Препорака бр. 189

Препорака за општите услови за поттикнување на отворањето нови работни места во малите и средните претпријатија, 1998 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата осумдесет и шеста седница на 2 јуни 1998 година, и

Препознавајќи ја потребата за остварување на економската, социјалната и духовната добросостојба и развојот на поединците, семејствата, заедниците и народите,

Свесна за важноста на отворањето нови работни места во малите и средните претпријатија,

Потсетувајќи на резолуцијата за промовирање на малите и средните претпријатија, донесена од Меѓународната конференција на трудот на нејзината 72-ра седница во 1986 година, како и на Заклучоците што се утврдени во резолуцијата за политиките за вработување во глобалниот контекст, донесена од страна на Конференцијата на нејзината 83-та седница во 1996 година,

Констатирајќи дека малите и средните претпријатија, како критичен фактор за економскиот раст и развој, се сè поодговорни за отворањето на најголемиот број работни места насекаде во светот и може да помогнат во создавањето поволно окружување за иновирање и претприемништво,

Разбирајќи ја посебната вредност на продуктивните, одржливите и квалитетните работни места,

Констатирајќи дека малите и средните претпријатија обезбедуваат потенцијал за жените и останатите традиционално обесправени групи да добијат пристап под подобри услови до можности за продуктивно, одржливо и квалитетно вработување,

Уверена дека промовирањето на почитувањето на Конвенцијата за принудна работа, 1930 г., Конвенцијата за слобода на здружувањето и заштита на правото на организирање, 1948 г., Конвенцијата за правото на организирање и колективно преговарање, 1949 г., Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г., Конвенцијата за укинување на принудната работа, 1957 г., и Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., ќе го зајакне отворањето квалитетни работни места во малите и средните претпријатија и особено дека промовирањето на почитувањето на Конвенцијата и Препораката за минимална возраст, 1973 г., ќе им помогне на членките во нивните напори за елиминирање на детскиот труд,

Уверена, исто така, дека донесувањето нови одредби за отворањето работни места во малите и средните претпријатија, што треба да се земе предвид заедно со:

- (а) релевантните одредби на останатите меѓународни конвенции и препораки на трудот, соодветно, како што се Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г., и Препораката за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г., Препораката за задруги (земји во развој), 1966 г., Конвенцијата и Препораката за развој на човечки ресурси, 1975 г., и Конвенцијата и Препораката за здравје и безбедност на работа, 1981 г.; и
- (б) други докажани иницијативи на МОТ за промовирање на улогата на малите и средните претпријатија во отворањето одржливи работни места и поттикнување соодветна и општа примена на социјалната заштита, вклучувајќи ја програмата Започни и подобри го своето

претпријатие и други програми, како и работата на Меѓународниот центар за обука на МОТ во обуката и подобрувањето на вештините,

ќе им обезбеди вредни насоки на членките во врска со креирањето и спроведувањето на политиките за отворање работни места во малите и средните претпријатија,

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на општите услови за поттикнување на отворањето нови работни места во малите и средните претпријатија, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака;

на седумнаесетти јуни, илјада деветстотини деведесет и осма година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за отворањето нови работни места во малите и средните претпријатија, 1998 г.

I. ДЕФИНИЦИЈА, ЦЕЛ И ОПФАТ

1. Членките треба, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, да ги дефинираат малите и средните претпријатија со упатување до критериуми што може да се сметаат за соодветни, земајќи ги предвид националните социјални и економски услови, при што се разбира дека оваа флексибилност не ги спречува членките да постигнат заемно договорени дефиниции за целите на собирањето и анализата на податоците.

2. Членките треба да донесат мерки што се соодветни на националните услови и што се во согласност со националната практика за да ја признаат и да ја промовираат фундаменталната улога што може да ја одиграат малите и средните претпријатија во однос на:

- (а) промовирањето целосно, продуктивно и слободно избрано вработување;
- (б) поголемиот пристап до можности за заработување приходи и создавање богатство што водат кон продуктивно и одржливо вработување;
- (в) одржлив економски раст и способност за флексибилно реагирање на промените;
- (г) зголемено економско учество на обесправените и маргинализираните групи во општеството;
- (д) зголемени домашни заштеди и инвестиции;
- (ѓ) обука и развој на човечки ресурси;
- (е) рамномерен регионален и локален развој;
- (ж) обезбедување стоки и услуги што се подобро приспособени кон потребите на локалниот пазар;
- (з) пристап до подобрен квалитет на работа и услови за работа што може да придонесат за подобар квалитет на животот, како и да им овозможат на поголем број луѓе да добијат пристап до социјална заштита;
- (с) стимулирање иновации, претприемништво, технолошки развој и истражување;
- (и) пристап до домашни и меѓународни пазари; и
- (ј) унапредување на добрите односи меѓу работодавачите и работниците.

3. За целите на промовирањето на фундаменталната улога на малите и средните претпријатија што се спомнува во став 2, членките треба да донесат соодветни мерки и механизми за спроведување за заштита на интересите на работниците во таквите претпријатија, обезбедувајќи им ја основната заштита што е достапна во согласност со другите релевантни инструменти.

4. Одредбите на оваа Препорака се применуваат за сите гранки на економска активност и за сите видови мали и средни претпријатија, независно од формата на сопственост (на пример, приватни и јавни друштва, задруги, командитни друштва, семејни претпријатија и трговци поединци).

II. РАМКА НА ПОЛИТИКИ И ПРАВНА РАМКА

5. За да создадат окружување што го поттикнува растот и развојот на малите и средните претпријатија, членките треба:

- (a) да донесуваат и да спроведуваат соодветни фискални, монетарни и политики за вработување за промовирање оптимално економско окружување (во однос, особено, на инфлацијата, каматните стапки и девизните курсеви, оданочувањето, вработувањето и социјалната стабилност);
- (б) да утврдуваат и да применуваат соодветни законски одредби во однос на, особено, сопственичките права, вклучувајќи ја интелектуалната сопственост, локацијата на претпријатијата, извршувањето на договорите, лојалната конкуренција, како и на адекватното социјално и трудово законодавство;
- (в) да ја подобруваат атрактивноста на претприемништвото преку избегнување мерки на политиките и законски мерки што ги ставаат во неповолна положба оние што сакаат да станат претприемачи.

6. Мерките што се спомнуваат во став 5 треба да бидат надополнети од политики за промовирање ефикасни и конкурентни мали и средни претпријатија што се способни да обезбедуваат продуктивно и одржливо вработување под соодветни социјални услови. За оваа цел, членките треба да земат предвид политики:

(1) што создаваат услови кои:

- (a) им обезбедуваат на сите претпријатија, без оглед на нивната големина или вид:
 - (i) еднакви можности во однос, особено, на пристапот до кредити, надворешната трговска размена и увозните влезните материјали; и
 - (ii) правично оданочување;
- (б) ја осигуруваат недискриминаторската примена на трудовото законодавство, со цел да се подобри квалитетот на вработувањето во малите и средните претпријатија;
- (в) го промовираат почитувањето од страна на малите и средните претпријатија на меѓународните стандарди на трудот во врска со детскиот труд;
- (2) ги отстрануваат ограничувањата на развојот и растот на малите и средните претпријатија што произлегуваат особено од:

- (a) тешкотиите во пристапот до кредити и пазари на капиталот;
- (б) ниските нивоа на техничките и раководните вештини;
- (в) несоодветните информации;
- (г) ниските нивоа на продуктивност и квалитет;
- (д) недоволниот пристап до пазарите;
- (ѓ) тешкотиите во пристапот до нови технологии;
- (е) недостигот на транспортна и комуникациска инфраструктура;
- (ж) несоодветни, неадекватни или прекумерно оптоварувачки барања за регистрација, лиценцирање, известување или други административни барања, вклучувајќи ги оние што претставуваат дестимулации за вработување, без тоа да биде во спротивност со нивото на условите за вработување, ефективност на инспекцијата на трудот или системот за надзор на условите за работа и сродните прашања;
- (з) недоволната поддршка за истражување и развој;
- (с) тешкотиите во пристапот до јавни и приватни можности за набавки;
- (3) вклучуваат посебни мерки и стимулации што имаат цел да му помогнат и да го надградат неформалниот сектор за тој да стане дел од организираниот сектор.

7. За целите на формулирањето на таквите политики, членките треба, кога е тоа соодветно:

- (1) да собираат национални податоци за секторот на мали и средни претпријатија, опфаќајќи ги, меѓу другото, квантитативните и квалитативните аспекти на вработувањето, истовремено

осигурувајќи дека ова нема да резултира со непотребни административни оптоварувања за малите и средните претпријатија;

(2) да спроведат сеопфатна проверка на влијанието на постојните политики и прописи врз малите и средните претпријатија, со посветување посебно внимание на влијанието на програмите за структурни усогласувања врз отворањето на новите работни места;

(3) да го ревидираат трудовото и социјалното законодавство, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, за да утврдат дали:

- (а) таквото законодавство ги исполнува потребите на малите и средните претпријатија и истовремено осигурува адекватна заштита и услови за работа за нивните работници;
- (б) постои потреба за дополнителни мерки во однос на социјалната заштита, како што се доброволните шеми, кооперативните иницијативи и друго;
- (в) таквата социјална заштита е проширена на работниците во малите и средните претпријатија и дали постојат соодветни одредби за осигурување на усогласеноста со прописите за социјална сигурност во областите како што се надоместоците за здравствена заштита, болест, невработеност, старосна пензија, повреди на работното место, семејни надоместоци, надоместоци за мајчинство, инвалидитет и надоместоци за преживевани членови на семејството.

8. Во периодите на економски тешкотии, владите треба да вложат напори за обезбедување силна и ефективна помош за малите и средните претпријатија и за нивните работници.

9. При формулирањето на овие политики, членките:

- (1) може да консултираат, покрај најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, други засегнати и надлежни страни, како што тие сметаат дека е соодветно;
- (2) треба да ги земат предвид другите политики во области како што се фискалните и монетарните прашања, трговијата и индустријата, вработеноста, трудот, социјалната заштита, родовата еднаквост, безбедноста и здравјето на работа и градењето на капацитетите преку образование и обука;
- (3) треба да воспостават механизми за ревидирање на овие политики, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, и да ги ажурираат.

III. РАЗВОЈ НА КУЛТУРА НА ПРЕТПРИЕМНИШТВО

10. Членките треба да донесат мерки, изготвени во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, за создавање и јакнење на културата на претприемништво што поттикнува иницијативи, креирање претприемништво, продуктивност, свест за животната средина, квалитет, добри работни и индустриски односи и адекватни социјални практики што се правични. За оваа цел, членките треба да размислат за:

(1) развој на претприемачки ставови, преку системот и програмите за образование, претприемништво и обука што се поврзани со потребите на работните места и постигнување економски раст и развој, со посебен акцент на важноста на добрите работни односи и на повеќекратните стручни и раководни вештини што им се потребни на малите и средните претпријатија;

(2) вложување напори, преку соодветни средства, за поттикнување попозитивни ставови кон преземањето ризици и деловниот неуспех преку препознавање на нивната вредност како искуство за учење, истовремено препознавајќи го нивното влијание и врз претприемачите и врз работниците;

(3) поттикнување на процесот за доживотно учење за сите категории работници и претприемачи;

(4) осмислување и спроведување, со целосно вклучување на засегнатите организации на работодавачи и работници, кампањи за подигнување на свеста за промовирање на:

- (а) почитување на владеењето на правото и работничките права, подобри услови за работа, повисока продуктивност и подобрен квалитет на стоките и услугите;

- (б) претприемачки примери и шеми за наградување, земајќи ги соодветно предвид посебните потреби на жените и на обесправените и маргинализираните групи.

IV. РАЗВОЈ НА ЕФЕКТИВНА ИНФРАСТРУКТУРА ЗА ОБЕЗБЕДУВАЊЕ УСЛУГИ

11. За подобрување на растот, потенцијалот за отворање нови работни места и конкурентноста на малите и средните претпријатија, треба да се земе предвид расположливоста и достапноста на низа услуги за директна и индиректна поддршка за нив и за нивните работници, што треба да вклучуваат:

- (а) помош пред основањето, помош за основање и помош за развој на новите претпријатија;
- (б) изготвување деловен план и последователни активности;
- (в) деловни инкубатори;
- (г) услуги за информирање, вклучувајќи совети во врска со владините политики;
- (д) консултантски услуги и услуги за истражување;
- (ѓ) подобрување на раководните и стручните вештини;
- (е) промовирање и развој на обука во претпријатијата;
- (ж) поддршка за обука за безбедност и здравје на работа;
- (з) помош во надградбата на писменоста, математичката писменост, компјутерските компетенции и основните нивоа на образование на раководителите и вработените;
- (с) пристап до енергетска, телекомуникациска и физичка инфраструктура како што е снабдувањето со вода, електрична енергија, простории, транспорт и патишта, што се обезбедува директно или преку посредници од приватниот сектор;
- (и) помош во разбирањето и примената на трудовото законодавство, вклучувајќи ги одредбите за работничките права, како и помош за развојот на човечките ресурси и промовирањето на родовата еднаквост;
- (ј) правни, сметководствени и финансиски услуги;
- (к) поддршка за иновации и модернизација;
- (л) совети во врска со технологијата;
- (љ) совети за ефективна примена на информатичко-комуникациските технологии во деловниот процес;
- (м) пристап до пазари на капиталот, кредити и гаранции за заеми;
- (н) совети за управување со финансии, кредити и долгови;
- (њ) промовирање на извозот и на трговските можности на домашниот и на меѓународните пазари;
- (о) помош за пазарни истражувања и маркетинг;
- (п) помош во дизајнирање, развој и презентација на производи;
- (р) управување со квалитетот, вклучувајќи тестирање и мерење на квалитетот;
- (с) услуги за пакување;
- (т) услуги за управување со животната средина.

12. Колку што е тоа можно, услугите за поддршка што се спомнуваат во став 11 треба да се развиваат и да се спроведуваат за осигурување оптимална релевантност и ефикасност преку средства како што се:

- (а) приспособување на услугите и нивното обезбедување кон посебните потреби на малите и средните претпријатија, земајќи ги предвид актуелните економски, социјални и културни услови, како и разликите во однос на големината, секторот и степенот на развој на претпријатијата;

- (б) осигурување на активното учество на малите и средните претпријатија и на најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците во утврдувањето на услугите што треба да се понудат;
- (в) вклучување на јавниот и приватниот сектор во обезбедувањето на таквите услуги преку, на пример, организациите на работодавачите и работниците, полујавни организации, приватни консултанти, технолошки паркови, деловни инкубатори и преку самите мали и средни претпријатија;
- (г) децентрализирање на обезбедувањето на услугите, на тој начин физички приближувајќи ги до малите и средните претпријатија во најголемата можна мера;
- (д) промовирање лесен пристап до интегрирана низа од ефективни услуги преку „едношалтерски“ аранжмани или преку служби за упатување;
- (ѓ) целеење кон постигнувањето самоодржливост на давателите на услуги преку разумно ниво на поврат на трошоците за малите и средните претпријатија и други извори, на таков начин што ќе се избегне нарушувањето на пазарите за таквите услуги и ќе се зголеми потенцијалот на малите и средните претпријатија за отворање нови работни места;
- (е) осигурување на професионализмот и отчетноста во управувањето со обезбедувањето на услугите;
- (ж) воспоставување механизми за континуирано следење, оценување и ажурирање на услугите.

13. Услугите треба да бидат осмислени на таков начин што ќе вклучуваат пристапи за зголемување на продуктивноста и други пристапи за унапредување на ефикасноста и им помагаат на малите и средните претпријатија да ја одржуваат својата конкурентност на домашниот и на меѓународните пазари, истовремено подобрувајќи ги трудовите практики и условите за работа.

14. Членките треба да им го олеснат пристапот на малите и средните претпријатија до финансии и кредити под задоволителни услови. Во врска со ова:

(1) кредитните и другите финансиски услуги треба, во најголема можна мера, да се обезбедуваат под комерцијални услови за да се осигури нивната одржливост, со исклучок на особено ранливите групи претприемачи;

(2) треба да се преземат дополнителни мерки за поедноставување на административните постапки, намалување на трошоците на трансакциите и надминување на проблемите во врска со несоодветниот залог преку, на пример, создавањето невладини малопродажни финансиски агенции и развојни финансиски институции што работат на намалувањето на сиромаштијата;

(3) малите и средните претпријатија може да се поттикнат да се организираат во заеднички гарантни асоцијации;

(4) треба да се поттикне создавањето организации за претприемачки капитал и други организации што се специјализирани за помагање на малите и средните претпријатија.

15. Членките треба да размислат за соодветни политики за подобрување на сите аспекти на вработувањето во малите и средните претпријатија преку осигурување на недискриминаторската примена на заштитното трудово и социјално законодавство.

16. Членките треба, дополнително:

(1) да го олеснуваат, кога е тоа соодветно, развојот на организации и институции што може ефективно да ги поддржат растот и конкурентноста на малите и средните претпријатија. Во оваа смисла, треба да се земат предвид консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците;

(2) да размислат за соодветни мерки за промовирање на кооперативните врски меѓу малите и средните претпријатија и поголемите претпријатија. Во врска со ова, треба да се преземат мерки за заштита на легитимните интереси на засегнатите мали и средни претпријатија и на нивните работници;

(3) да размислат за мерки за промовирање на врските меѓу малите и средните претпријатија за поттикнување на размената на искуства, како и за споделување на ресурсите и ризиците. Во врска со ова, малите и средните претпријатија би можеле да се охрабрат да формираат структури како што се конзорциумите, мрежите и производните и услужните задруги, земајќи ја предвид важноста на улогата на организациите на работодавачите и работниците;

(4) да размислат за посебни мерки и стимулации за лицата што имаат аспирации да станат претприемачи од избрани категории на населението, како што се жените, долгорочно невработените лица, лицата што се погодени од структурните приспособувања или од рестриктивни и дискриминаторски практики, лицата со попречености, демобилизираните воени лица, младите лица, вклучувајќи ги дипломците, повозрасните работници, етничките малцинства и домородните и племенските народи. Деталното утврдување на овие категории треба да се изврши земајќи ги предвид националните социо-економски приоритети и околности;

(5) да размислат за посебни мерки за подобрување на комуникацијата и односите меѓу владините агенции и малите и средните претпријатија, како и најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, за целите на подобрувањето на ефективноста на владините политики што се насочени кон отворањето нови работни места;

(6) поттикнување на поддршката за женското претприемништво, препознавајќи ја сè поголемата важност на жените во економијата, преку мерки што се посебно наменети за жените што се или би сакале да станат претприемачи.

V. УЛОГИ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА РАБОТОДАВАЧИТЕ И РАБОТНИЦИТЕ

17. Организациите на работодавачите или работниците треба да размислат за придонесување за развојот на малите и средните претпријатија на следниве начини:

- (а) артикулирање пред владите на прашањата од интерес за малите и средните претпријатија или нивните работници, соодветно;
- (б) обезбедување директни услуги за поддршка во области како што се обуката, советувањето, полесниот пристап до кредити, маркетинг, совети за индустриските односи и промовирање врски со поголемите претпријатија;
- (в) соработка со националните, регионалните и локалните институции, како и со меѓувладините регионални организации што обезбедуваат поддршка за малите и средните претпријатија во области како што се обуката, советувањето, отворањето претпријатија и контролата на квалитетот;
- (г) учество во совети, работни групи или други тела на национално, регионално и локално ниво, што се воспоставени за решавање важни економски и социјални прашања, вклучувајќи ги политиките и програмите, што ги засегаат малите и средните претпријатија;
- (д) промовирање и учество во развојот на економско корисно и општествено прогресивно реструктурирање (со користење средства како што се преквалификацијата и промовирањето на самовработувањето) со соодветни мрежи за социјална сигурност;
- (ѓ) учество во промовирањето на размената на искуства и воспоставувањето врски меѓу малите и средните претпријатија;
- (е) учество во следењето и анализата на социјалните прашања и прашањата во врска со пазарот на трудот што ги засегаат малите и средните претпријатија во врска со прашања како што се условите за вработување, условите за работа, социјалната заштита и стручната обука и промовирање поправни мерки, кога тоа е соодветно;
- (ж) учество во активности за зголемување на квалитетот и продуктивноста, како и за промовирање етички стандарди, родова еднаквост и недискриминација;

- (з) изготвување студии за малите и средните претпријатија, собирање статистички и други видови информации од значење за секторот, вклучувајќи статистички податоци што се дисагрегирани според пол и возраст, и споделување на овие информации, како и на најдобрите практики, со останатите национални и меѓународни организации на работодавачите и работниците;
- (с) обезбедување услуги и совети за работничките права, трудовото законодавство и социјалната заштита за работниците во малите и средните претпријатија.

18. Малите и средните претпријатија и нивните работници треба да се охрабрат да бидат соодветно претставувани, со целосно почитување на слободата на здружување. Во врска со ова, организациите на работодавачите и работниците треба да ја разгледаат можноста за проширување на своето членство за да ги вклучат малите и средните претпријатија.

VI. МЕЃУНАРОДНА СОРАБОТКА

19. Треба да се поттикнува соодветна меѓународна соработка во следниве области:

- (а) воспоставување заеднички пристапи кон собирањето споредливи податоци за поддршка на креирањето на политиките;
- (б) размена на информации, дисагрегирани според пол, возраст и други релевантни варијабели, за најдобрите практики во смисла на политики и програми за отворање работни места и за зголемување на квалитетот на вработувањето во малите и средните претпријатија;
- (в) создавање врски меѓу националните и меѓународните тела и институции што се вклучени во развојот на малите и средните претпријатија, вклучувајќи ги организациите на работодавачите и работниците, за овозможување:
 - (i) размена на персонал, искуства и идеи;
 - (ii) размена на материјали за обука, методологии за обука и референтни материјали;
 - (iii) составување збирки од податоци од наодите од истражувањата и останатите квантитативни и квалитативни податоци, дисагрегирани според пол и возраст, за малите и средните претпријатија и за нивниот развој;
 - (iv) воспоставување меѓународни партнерства и сојузи на мали и средни претпријатија, аранжмани за изведување работи и други комерцијални врски;
 - (v) развој на нови механизми, користејќи ја модерната информатичка технологија, за размена на информации меѓу владите, организациите на работодавачите и организациите на работниците за стекнатото искуство во однос на промовирањето на малите и средните претпријатија;
- (г) меѓународни средби и групи за дискусии за пристапите кон отворањето нови работни места преку развој на малите и средните претпријатија, вклучувајќи поддршка за женското претприемништво. Слични пристапи кон отворањето нови работни места и претприемништвото би биле корисни и за обесправените и маргинализираните групи;
- (д) систематско истражување во низа различни контексти и земји на клучните фактори за успех во промовирањето мали и средни претпријатија, што се ефикасни и способни да отвораат нови работни места со добри услови за работа и соодветна социјална заштита;
- (ѓ) промовирање на пристапот на малите и средните претпријатија и нивните работници до националните и меѓународните бази на податоци во области како што се можностите за вработување, пазарни информации, закони и прописи, технолошки и стандарди за производи.

20. Членките треба да ја промовираат содржината на оваа Препорака кај другите меѓународни тела. Членките треба, исто така, да бидат отворени за соработка со таквите тела, кога е тоа соодветно, при оценувањето и спроведувањето на одредбите на оваа Препорака, и да ја земат предвид истакнатата улога на МОТ во промовирањето на отворањето работни места во малите и средните претпријатија.

Препорака бр. 198

Препорака за работниот однос, 2006 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата деведесет и петта седница на 31 мај 2006 година, и

Сметајќи дека се нуди заштита во согласност со националните закони и прописи и со колективните договори што се поврзани со постоењето работен однос меѓу работодавачот и вработениот, и

Сметајќи дека законите и прописите и нивното толкување треба да бидат компатибилни со целите на пристојната работа, и

Сметајќи дека правото за вработувањето или за трудот се обидува, меѓу другото, да утврди што може да претставува нееднаква положба во преговорите меѓу страните во работниот однос, и

Сметајќи дека заштитата на работниците е во основата на овластувањата на Меѓународната организација на трудот, и во согласност со принципите што се утврдени во Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работа, 1998 г., и Агендата за пристојна работа, и

Сметајќи дека тешкотиите при утврдувањето дали постои или не постои работен однос во ситуациите кога соодветните права и обврски на засегнатите страни не се јасни, кога постои обид за прикривање на работниот однос, или кога постојат неадекватности или ограничувања во правната рамка, или во нејзиното толкување и примена, и

Констатирајќи дека постојат ситуации кога договорните аранжмани може да имаат ефект на лишување на работниците од заштитата што им припаѓа, и

Препознавајќи дека постои улога за меѓународно насочување на членките во постигнувањето на таквата заштита преку националното право и практика, и дека таквото насочување треба да остане релевантно со текот на времето, и

Дополнително препознавајќи дека таквата заштита треба да биде достапна за сите, особено за работниците од ранливите категории, и дека таа треба да се заснова врз право што е ефикасно, ефективно и сеопфатно, со експедитивни исходи и што поттикнува доброволно почитување, и

Препознавајќи дека националната политика треба да биде резултат на консултациите со социјалните партнери и треба да им обезбеди насоки на засегнатите страни на работното место, и

Препознавајќи дека националната политика треба да промовира економски раст, отворање работни места и пристојна работа, и

Сметајќи дека глобализацијата на економијата ја зголеми мобилноста на работниците што имаат потреба од заштита, најмалку против заобиколувањето на националната заштита преку изборот на правото, и

Констатирајќи дека, во рамката на транснационалното обезбедување услуги, важно е да се утврди кој може да се смета за работник во работен однос, какви права има работникот и кој е работодавачот, и

Сметајќи дека тешкотиите во утврдувањето на постоењето на работниот однос може да предизвикаат сериозни проблеми за засегнатите работници, нивните заедници и за општеството како целина, и

Сметајќи дека неизвесноста во однос на постоењето на работниот однос треба да се реши за да се гарантира правична конкуренција и ефективна заштита на работниците што се во работен однос на начин што е соодветен на националното право или практика, и

Констатирајќи дека сите релевантни меѓународни стандарди на трудот, особено оние што се однесуваат на посебната ситуација на жените, како и оние што се однесуваат на опфатот на работниот однос, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на работниот однос, што претставува петта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака;

на петнаесетти јуни, две илјади и шеста година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за работниот однос, 2006 г.

I. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА ЗА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ВО РАБОТЕН ОДНОС

1. Членките треба да формулираат и да применуваат национална политика за преглед во определени интервали и, по потреба, појаснување и приспособување на делокругот на релевантните закони и прописи, со цел да гарантира ефективна заштита за работниците што вршат работа во контекст на работен однос.

2. Природата и обемот на заштитата што им се дава на работниците во работен однос треба да се утврдат со националното право или практика, или со двете, земајќи ги предвид релевантните меѓународни стандардни на трудот. Таквото право или практика, вклучувајќи ги елементите што се однесуваат на делокругот, опфатот и одговорноста за спроведување, треба да бидат јасни и соодветни за да осигуруваат ефективна заштита за работниците што се во работен однос.

3. Националната политика треба да се формулира и да се спроведува во согласност со националното право и практика и во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците.

4. Националната политика треба најмалку да вклучува мерки за:

- (а) обезбедување насоки за засегнатите страни, особено за работодавачите и работниците, за ефективното утврдување на постоењето на работниот однос и за разликата меѓу вработените и самовработените работници;
- (б) борба против прикриените работни односи во контекст на, на пример, други односи што може да ја вклучуваат употребата на други облици на договорни аранжмани што го прикриваат вистинскиот правен статус, укажувајќи дека прикриениот работен однос се случува кога работодавачот третира некој поединец како лице што не е вработено на начин што го сокрива неговиот или нејзиниот вистински правен статус на вработено лице, и дека може да се јават ситуации во коишто договорните аранжмани имаат ефект на лишување на работниците од заштитата што им припаѓа;
- (в) осигурување стандарди што се применливи за сите облици на договорни аранжмани, вклучувајќи ги оние што вклучуваат повеќе страни, така што вработените работници ќе ја добијат заштитата што им припаѓа;
- (г) осигурување дека стандардите што се применливи за сите облици на договорни аранжмани утврдуваат кој е одговорен за заштитата што е содржана во нив;
- (д) обезбедување ефективен пристап за засегнатите страни, особено за работодавачите и работниците, до соодветни, експедитивни, евтини, правични и ефикасни постапки и механизми за решавање на спорите во врска со постоењето и условите на работниот однос;
- (ѓ) осигурување на почитувањето и ефективната примена на законите и прописите во врска со работниот однос; и
- (е) обезбедување соодветна и адекватна обука за релевантните меѓународни стандарди на трудот, компаративното право и судската практика за судството, арбитражите, посредниците, инспекторите на трудот и други лица што се одговорни за решавање спорови и спроведување на националните закони и стандарди за вработување.

5. Членките треба, во националната политика, посебно да го земат предвид осигурувањето ефективна заштита за работниците што се особено погодени од неизвесноста во однос на постоењето на работниот однос, вклучувајќи ги жените работници, како и најголемиот дел на работници од ранливите категории, младите работници, повозрасните работници, работниците во неформалната економија, работниците мигранти и работниците со попречености.

6. Членките треба:

- (а) во својата национална политика посебно да ја земат предвид родовата димензија со оглед на тоа што жените работници преовладуваат во определени занимања и сектори во коишто постои висок удел на прикриени работни односи, или каде што постојат нејасности во однос на толкувањето на работниот однос; и
- (б) да имаат јасни политики за родовата еднаквост и подобро спроведување на релевантните закони и договори на национално ниво за да може ефективно да се адресира родовата димензија.

7. Во контекстот на транснационалното движење на работниците:

- (а) при утврдувањето на рамката на националната политика, членката треба, по консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, да го земе предвид донесувањето соодветни мерки во рамките на својата надлежност и, кога е тоа соодветно, со други членки, така што ќе обезбеди ефективна заштита и спречување на злоупотребите на работниците мигранти на својата територија што може да бидат погодени од неизвесноста во однос на постоењето на работниот однос;
- (б) кога работниците се регрутираат во една земја за работа во некоја друга земја, засегнатите членки може да ја земат предвид можноста за склучување билатерални договори за спречување на злоупотребите и измамничките практики што имаат цел да ги избегнат постојните аранжмани за заштита на работниците во контекст на работниот однос.

8. Националната политика за заштита на работниците во работен однос не треба да се меша во вистинските граѓански и комерцијални односи, истовремено осигурувајќи дека поединците во работен однос ја добиваат заштитата што им припаѓа.

II. УТВРДУВАЊЕ НА ПОСТОЕЊЕТО РАБОТЕН ОДНОС

9. За целите на националната политика за заштита на работниците што се во работен однос, утврдувањето на постоењето на таквиот однос треба да се води првенствено од фактите што се однесуваат на извршувањето на работата и плаќањето на работникот, без оглед на тоа како е карактеризиран односот во кој било аранжман, договорен или друг, што предвидува поинаку и може да биде склучен меѓу страните.

10. Членките треба да промовираат јасни методи за обезбедување насоки за работниците и работодавачите во однос на утврдувањето на постоењето на работниот однос.

11. За целите на олеснувањето на утврдувањето на постоењето работен однос, членките треба, во рамките на националната политика што се спомнува во оваа Препорака, да ја разгледаат можноста за следново:

- (а) да дозволат широк опсег средства за утврдување на постоењето работен однос;
- (б) предвидување законска претпоставка дека работниот однос постои кога е присутен еден или повеќе релевантни показатели; и
- (в) утврдување, по претходни консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, дека работниците со определени карактеристики, воопшто или во некој конкретен сектор, мора да се сметаат или за вработени или за самовработени.

12. За целите на националната политика, што се спомнува во оваа Препорака, членките може да го земат предвид јасното утврдување на условите што се применуваат за утврдување на постоењето работен однос, на пример, подреденоста или зависноста.

13. Членките треба да ја разгледаат можноста за утврдување во своите закони и прописи, или на друг начин, посебни показатели за постоењето на работниот однос. Таквите показатели може да вклучуваат:

- (а) факт дека работата: се врши во согласност со упатствата и под контрола на некоја друга страна; вклучува интегрирање на работникот во организацијата на претпријатието; се врши исклучиво или првенствено во корист на друго лице; мора да се врши лично од работникот; се врши во рамките на посебно работно време или на работно место што се утврдено или договорено од страната што ја бара работата; е со конкретно времетраење и има определен континуитет; бара достапност на работникот; или вклучува обезбедување алатки, материјали и машини од страната што ја бара работата;
- (б) периодично плаќање надоместок на работникот; фактот што таквиот надоместок претставува единствен или главен извор на приходи на работникот; обезбедување плаќање во натура како, на пример, во храна, сместување или превоз; признавање на правата како што се неделниот одмор и годишните одмори; плаќање од страната што ја бара работата за патувањето на работникот за целите на вршење на работата; или отсуството на финансиски ризик за работникот.

14. Решавањето на спорите во врска со постоењето и условите на работниот однос треба да биде предмет на работа на индустриски или други трибунали или арбитражни органи до коишто работниците и работодавачите имаат ефективен пристап во согласност со националното право и практика.

15. Надлежниот орган треба да донесе мерки за целите на осигурувањето на почитувањето и спроведувањето на законите и прописите во врска со работниот однос во врска со различните аспекти што се земени предвид во оваа Препорака, на пример, преку службите за инспекција на трудот и нивната соработка со администрацијата за социјално осигурување и даночните органи.

16. Во врска со работниот однос, националните администрации на трудот и нивните поврзани служби треба редовно да го следат спроведувањето на своите програми и процеси. Посебно внимание треба да се посвети на занимањата и секторите со висок удел на жени работници.

17. Членките треба да развијат, како дел од националната политика што се спомнува во оваа Препорака, ефективни мерки што се наменети за отстранување на стимулациите за прикривање на работниот однос.

18. Во рамките на националната политика, членките треба да ја промовираат улогата на колективното договарање и социјалниот дијалог како средства, меѓу другите, за наоѓање решенија за прашањата во врска со опфатот на работниот однос на национално ниво.

III. СЛЕДЕЊЕ И СПРОВЕДУВАЊЕ

19. Членките треба да воспостават соодветен механизам, или да искористат некој постоен механизам за следење на случувањата на пазарот на трудот и во организацијата на работата, и за формулирање совети за донесување и спроведување мерки за работниот однос во рамките на националната политика.

20. Најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците треба да бидат застапени, на еднакво рамниште, во механизмот за следење на случувањата на пазарот на трудот и во организацијата на работата. Покрај тоа, овие организации треба да се консултираат во рамките на механизмот онолку често колку што е потребно и, секогаш кога тоа е можно и корисно, врз основа на експертски извештаи или технички студии.

21. Членките треба, во најголема можна мера, да собираат информации и статистички податоци и да вршат истражувања за промените во распоредот и структурата на работата на национално и секторско ниво, земајќи ја предвид дистрибуцијата на мажите и жените и другите релевантни фактори.

22. Членките треба да воспостават посебни национални механизми за да осигурат дека работните односи може ефективно да се идентификуваат во рамките на транснационалното обезбедување услуги. Треба да се земе предвид развојот на систематски контакти и размени на информации од оваа област со другите земји.

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ПРАВА

- Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г., бр. 100 и Препорака бр. 90
- Конвенција за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., бр. 111, и Препорака бр. 111
- Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г., бр. 87
- Конвенција за правото на организирање и склучување колективни договори, 1949 г., бр. 98
- Конвенција за минимална возраст, 1973 г., бр. 138 и Препорака бр. 146
- Конвенција за најлошите облици на детски труд, 1999 г., бр. 182 и Препорака бр. 190
- Конвенција за принудна работа, 1930 г., бр. 29 и Препорака бр. 35
- Конвенција за укинување на принудната работа, 1957 г., бр. 105

ЗАШТИТА НА МАЈЧИНСТВОТО, РАБОТАТА И СЕМЕЈСТВОТО

- Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 г., бр. 183 и Препорака бр. 191
- Конвенција за работници со семејни обврски, 1981 г., бр. 158 и Препорака бр. 165

УНАПРЕДУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНОСТА

- Конвенција за политиката за вработување, 1964 г., бр. 122 и Препорака бр. 122
- Препорака за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г., бр. 169
- Конвенција за развој на човечки ресурси, 1975 г., бр. 142, ревидирана со Препорака бр. 195, 2004 г.
- Конвенција за престанок на работниот однос, 1982 г., бр. 158 и Препорака бр. 166
- Препорака за отворање нови работни места во малите и средните претпријатија, 1998 г., бр. 189
- Препорака за работниот однос, 2006 г., бр. 198

ПОСЕБНИ КАТЕГОРИИ

- Препорака за ХИВ и СИДА, 2010 г., бр. 200
- Конвенција за домашни работници, 2011 г., бр. 189, и Препорака бр. 201
- Конвенција за домородни и племенски народи, 1989 г., бр. 169
- Конвенција за миграцијата заради вработување (ревидирана), 1949 г., бр. 97, и Препорака бр. 86
- Конвенција за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г., бр. 143, и Препорака бр. 151

РАБОТНИ УСЛОВИ

- Конвенција за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г., бр. 89, Протокол од 1990 година кон Конвенцијата за ноќна работа (жени), бр. 89
- Конвенција за ноќна работа, 1990 г., бр. 171, и Препорака бр. 178
- Конвенција за работа од дома, 1996 г., бр. 177 и Препорака бр. 184
- Конвенција за работа со скратено работно време, 1994 г., бр. 175 и Препорака бр. 182

Препорака бр. 200

Препорака во врска со ХИВ и СИДА и светот на трудот (2010)

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 99-та седница на 2 јуни 2010 година, и

Нагласувајќи дека ХИВ и СИДА имаат сериозно влијание врз општеството и економиите, во светот на трудот, во неговиот формален и неформален сектор, врз работниците, нивните семејства и лицата што ги издржуваат, врз организациите на работодавачите и работниците и врз јавните и приватните претпријатија и ја попречуваат можноста за добивање пристојна работа и одржлив развој, и

Упатувајќи на важноста на улогата на Меѓународната организација на трудот во третирањето на прашањата поврзани со ХИВ и СИДА во светот на трудот и потребата организацијата да ги зајакне своите напори за постигнување социјална правда и борба против дискриминацијата и стигматизацијата поврзани со ХИВ и СИДА во сите аспекти на своето работење и мандат, и

Потсетувајќи на важноста од намалување на неформалната економија преку постигнување пристојна работа и одржлив развој, со цел подобра мобилизација на светот на трудот во одговорот на ХИВ и СИДА, и

Нагласувајќи дека високите нивоа на социјална и економска нееднаквост, недостигот на информации и свесност, недостигот на доверливост и недоволниот пристап и придржување до терапија, го зголемуваат ризикот за пренесување ХИВ, стапките на смртност, бројот на деца што загубиле еден или и двајцата родители и бројот на работници што се вклучени во неформална работа, и

Имајќи предвид дека сиромаштијата, социјалната и економската нееднаквост и невработеноста го зголемуваат ризикот од недостиг на пристап до превенција, третман, грижа и поддршка, а со тоа се зголемува ризикот за пренос, и

нагласувајќи дека стигмата, дискриминацијата и заканата за губење на работното место за луѓето засегнати од ХИВ или СИДА претставуваат пречки да се дознае сопствениот ХИВ-статус, со што се зголемува ранливоста на работниците во однос на ХИВ и се прекршува нивното право на социјални бенефиции, и

Земајќи предвид дека ХИВ и СИДА имаат поголемо влијание врз ранливите и групите под ризик, и

Имајќи предвид дека ХИВ влијае и врз мажите и врз жените, иако жените и девојките се под поголем ризик и поранливи во однос на ХИВ-инфекцијата и се диспропорционално погодени од пандемијата на ХИВ во споредба со мажите, како резултат на родовата нееднаквост, а според тоа, зајакнувањето на жените е клучен фактор во глобалниот одговор кон ХИВ и СИДА, и

Потсетувајќи на важноста на заштитата на работниците преку сеопфатни програми за безбедност и здравје при работа, и

Потсетувајќи на вредноста на Кодексот практики на МОТ во врска со ХИВ/СИДА и светот на трудот од 2001 година, како и потребата да се зајакне неговото влијание, знаејќи дека постојат ограничувања и недостатоци во неговото спроведување, и

Нагласувајќи ја потребата од промоција и спроведување на меѓународните конвенции и препораки за трудот и другите меѓународни инструменти што се важни за ХИВ и СИДА и светот на

трудот, вклучително оние што го промовираат правото на највисок можен стандард во однос на здравјето и стандардите за пристоен живот, и

Потсетувајќи на специфичната улога на организациите на работодавачи и работници во промоцијата и поддршката на националните и меѓународните напори како одговор на ХИВ и СИДА во, и преку светот на трудот, и

Нагласувајќи ја важната улога на работната средина во однос на информирањето за, и пристапот до превенција, третман, грижа и поддршка во националниот одговор кон ХИВ и СИДА, и

Потврдувајќи ја потребата од продолжување и зголемување на меѓународната соработка, особено во контекст на Заедничката програма на Обединетите нации за ХИВ/СИДА, за поддршка на напорите да се реализира оваа Препорака, и

Потсетувајќи на вредноста од соработката на национално, регионално и меѓународно ниво со структурите што се справуваат со ХИВ и СИДА, вклучително здравствениот сектор и соодветните организации, особено оние што ги застапуваат луѓето кои живеат со ХИВ, и

потврдувајќи ја потребата од воспоставување меѓународен стандард, со цел да се дадат упатства за владите и организациите на работодавачи и работници во дефинирањето на нивните улоги и одговорности на сите нивоа, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на ХИВ и СИДА и светот на трудот, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака;

на седумнаесетти јуни, две илјади и десетта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за ХИВ и СИДА, 2010.

I. ДЕФИНИЦИИ

1. За целите на оваа Препорака:

- а) *ХИВ* се однесува на вирусот што е причинител на имунолошки недостаток кај човекот, вирус што го оштетува човечкиот имунолошки систем. Инфекцијата може да се спречи со помош на соодветни мерки;
- б) *СИДА* се однесува на синдромот на стекнат имунолошки недостаток, кој резултира од напредни фази на ХИВ-инфекцијата и се карактеризира со опортунистички инфекции или тумори поврзани со ХИВ, или и двете;
- в) *лица што живеат со ХИВ* се лицата што се инфицирани со ХИВ;
- г) *стигма* значи општествено обележување, кое, поврзано со определено лице, најчесто предизвикува маргинализација или претставува пречка кон целосното уживање на правото на социјален живот од страна на лицето инфицирано со ХИВ или засегнато од ХИВ;
- д) *дискриминација* значи какво било разграничување, исклучување или претпочитање, кое има како последица поништување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработување или во професијата, како што е предвидено со Конвенцијата и Препораката против дискриминација (вработување и занимање), 1958 г.;
- ѓ) *засегнати лица* значи лицата чии животи се промениле од ХИВ или СИДА, како последица од поширокото влијание на пандемијата;
- е) *разумно приспособување* значи секоја измена или приспособување на работата или работната средина, во разумни граници, што ќе му овозможи на лицето што живее со ХИВ или СИДА да добие пристап до, или да учествува или да напредува во работата;
- ж) *ранливост* значи нееднакви можности, социјално исклучување, невработеност или несигурно вработување, што резултира од социјални, културни, политички и економски фактори кои придонесуваат тоа лице да биде поподложно на ХИВ-инфекцијата и на развивање СИДА;
- з) *работно место* се однесува на секое место каде што работниците ги вршат работните активности; и
- с) *работник* се однесува на сите лица што работат под која било форма или договор.

II. ОПФАТ

2. Оваа препорака ги опфаќа:

- (a) сите работници што работат под сите форми или договори и на сите работни места, вклучувајќи:
 - (i) лица на кое било работно место или која било професија;
 - (ii) оние што посетуваат обука, вклучително практиканти и приправници;
 - (iii) волонтери;
 - (iv) лица што бараат работа и лица што аплицирале за работа; и
 - (v) отпуштени или суспендирани работници;
- (б) сите сектори од економијата, вклучително јавниот и приватниот сектор и формалната и неформалната економија; и
- (в) вооружените сили и униформираните служби.

III. ОПШТИ ПРИНЦИПИ

3. Следните општи принципи би требало да се применуваат за сите активности од националниот одговор кон ХИВ и СИДА во светот на трудот:

- (a) одговорот кон ХИВ и СИДА треба да се препознае како придонесување за остварувањето на човековите права и основните слободи и родовата еднаквост за сите, вклучително работниците, нивните семејства и лицата што ги издржуваат;
- (б) ХИВ и СИДА треба да се прифатат и да се третираат како прашање поврзано со работното место, што треба да биде вклучено во основните елементи од националниот, регионалниот и меѓународниот одговор кон пандемијата, со целосно учество на организациите на работодавачи и работници;
- (в) не треба да има дискриминација или стигматизација на работниците, особено на лицата што бараат работа или што аплицирале за работно место, врз основа на нивниот реален или претпоставен ХИВ-статус или фактот што припаѓаат на различни региони од светот или сегменти од популацијата за кои се смета дека се под поголем ризик или се поранливи во однос на ХИВ-инфекцијата;
- (г) основен приоритет треба да биде превенцијата на сите начини на пренесување ХИВ;
- (д) работниците, нивните семејства и лицата што ги издржуваат треба да имаат пристап до, и да може да ја искористат превенцијата, третманот, грижата и поддршката во однос на ХИВ и СИДА, а работното место треба да игра соодветна улога во олеснувањето на пристапот до овие услуги;
- (е) треба да се согледа и да се зајакне учеството на работниците и нивното вклучување во создавањето, спроведувањето и процената на националните програми и програмите на работните места;
- (ж) работниците треба да имаат корист од програмите за да ги спречат специфичните ризици од пренесување ХИВ и другите преносливи болести, како што е туберкулозата, на работното место;
- (з) работниците, нивните семејства и лицата што ги издржуваат треба да уживаат заштита на нивната приватност, вклучително доверливост поврзана со ХИВ и СИДА, особено во однос на нивниот ХИВ-статус;
- (с) од ниту еден работник не треба да се бара да подлежи на тест за ХИВ или да го соопшти својот ХИВ-статус;
- (с) мерките за третирање на прашањето за ХИВ и СИДА во светот на трудот треба да бидат дел од националните развојни политики и програми, вклучително оние поврзани со трудот, образованието, социјалната заштита и здравјето; и
- (и) заштита на работниците во професиите што се особено изложени на ризикот од пренесување ХИВ.

IV. НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ И ПРОГРАМИ

4. Членките треба:

- (а) да усвојат национални политики и програми за ХИВ и СИДА и светот на трудот, како и за здравјето и безбедноста на работното место, онаму каде што такви сè уште нема; и
- (б) да ги интегрираат своите политики и програми за ХИВ и СИДА и светот на трудот во развојните планови и стратегиите за намалување на сиромаштијата, вклучително пристојна работа, одржливи претпријатија и стратегии за генерирање приходи, соодветно.

5. При развојот на националните политики и програми, надлежните тела треба да го земат предвид Кодексот практики за ХИВ/СИДА на МОТ од 2001 година и другите подоцнежни ревизии, другите соодветни инструменти на Меѓународната организација на трудот, како и други меѓународни упатства на оваа тема.

6. Националните политики и програми треба да ги изготвуваат надлежните тела, во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, како и организациите што ги застапуваат лицата што живеат со ХИВ, земајќи ги предвид ставовите на релевантните сектори, особено здравствениот сектор.

7. При развојот на националните политики и програми, надлежните тела треба да ја имаат предвид улогата на работното место во превенцијата, третманот, грижата и поддршката, вклучително промоцијата на доброволно советување и тестирање, во соработка со локалните заедници.

8. Членките треба да ја искористат секоја можност за дисеминација на информации во врска со своите политики и програми за ХИВ и СИДА и светот на трудот, преку организациите на работодавачи и работници, другите релевантни субјекти поврзани со ХИВ и СИДА, како и преку каналите за јавно информирање.

Дискриминација и промоција на еднаквите можности и третман

9. Владите, во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, треба да обезбедат заштита еднаква на онаа што се предвидува според Конвенцијата против дискриминација (вработување и занимање), 1958 г., со цел превенција на дискриминацијата врз основа на реалниот или претпоставениот ХИВ-статус.

10. Реалниот или претпоставениот ХИВ-статус не треба да биде основа за дискриминација што би спречила вработување или континуирана работа или полагање право на еднакви можности, во согласност со одредбите од Конвенцијата против дискриминација (вработување и занимање), 1958 г.

11. Реалниот или претпоставениот ХИВ-статус не треба да биде причина за престанок на работниот однос. Привременото отсуство од работното место поради болест или обврски за грижа за друго лице, поврзани со ХИВ или СИДА, треба да се третира на ист начин како и отсуствата поради други здравствени причини, имајќи ја предвид Конвенцијата за престанок на работниот однос, 1982 г.

12. Во случај кога постојните мерки против дискриминација на работното место не се соодветни за ефикасна заштита од дискриминација во однос на ХИВ и СИДА, членките треба да ги приспособат овие мерки или да ги заменат со нови и да овозможат нивно ефикасно и транспарентно спроведување.

13. Лицата со заболување поврзано со ХИВ не треба да бидат лишени од можноста да продолжат со вршење на својата работа, со разумно приспособување ако тоа е потребно, сè додека се здравствено способни да го прават тоа. Треба да се охрабруваат мерките за прераспределба на тие лица да работат приспособено на нивните способности, да најдат друга работа преку обуки или да им се олесни нивното враќање на работа, земајќи ги предвид соодветните инструменти на Меѓународната организација на трудот и на Обединетите нации.

14. Треба да се преземат мерки на, или со помош на работното место, со цел намалување на пренесувањето ХИВ и намалување на неговото влијание преку:

- (а) обезбедување почитување на човековите права и основните слободи;
- (б) обезбедување родова еднаквост и зајакнување на жените;
- (в) реализација на активности за спречување и забрана на насилство и вознемирување на работното место;

- (г) промовирање активно учество и на жените и на мажите во одговорот на ХИВ и СИДА;
- (д) промовирање на вклучувањето и зајакнувањето на сите работници, без оглед на нивната сексуална ориентација и дали припаѓаат на ранлива група; (ѓ) промовирање на заштитата на сексуалното и репродуктивно здравје и сексуалните и репродуктивните права на жените и мажите; и
- (е) обезбедување ефикасна заштита на личните податоци, вклучително и медицинските податоци.

Превенција

15. Стратегиите за превенција треба да се приспособат на националните околности и видот на работно место и треба да ги имаат предвид родовите, културните, социјалните и економските прашања.

16. Програмите за превенција треба да го предвидат следното:

- (а) точни, најнови, релевантни и навремени информации да бидат обезбедени и достапни за сите во културно чувствителен формат и јазик, преку различните достапни канали на комуникација;
- (б) сеопфатни програми за образование што ќе им помогнат на жените и на мажите да го разберат и да го намалат ризикот од сите начини на пренесување ХИВ, вклучително пренесување од мајка на дете, како и да ја разберат важноста од промена на ризичното однесување поврзано со инфекцијата;
- (в) ефикасни мерки за безбедност и здравје при работа;
- (г) мерки што ќе ги охрабрат работниците да го знаат сопствениот ХИВ-статус преку доброволно советување и тестирање;
- (д) пристап до сите начини на превенција, вклучително, но не ограничено на гарантирана достапност на неопходните средства, особено машки и женски кондоми и, каде што е соодветно, информации за нивната правилна употреба, како и достапност на профилакса по изложувањето;
- (ѓ) ефикасни мерки за намалување на високоризичните однесувања, вклучувајќи мерки за групите под најголем ризик, во насока на намалување на инциденцијата на ХИВ; и
- (е) стратегии за намалување на штетите врз основа на насоките објавени од Светската здравствена организација (СЗО), Заедничката програма на ОН за ХИВ/СИДА (UN-AIDS) и Канцеларијата за дрога и криминал на Обединетите нации (UNODC) и други релевантни насоки.

Третман и грижа

17. Членките треба да осигурат дека нивните национални политики и програми за здравствените интервенции на работното место ќе бидат дефинирани во консултации со работодавачите и работниците и нивните претставници и дека тие ќе бидат поврзани со услугите на јавното здравство. Тие треба да понудат најширок опсег соодветни и ефикасни интервенции за спречување ХИВ и СИДА и за справување со нивното влијание.

18. Членките треба да обезбедат работниците што живеат со ХИВ и лицата издржувани од нив да имаат целосен пристап до здравствената заштита, без разлика дали таа е обезбедена од јавното здравство, системите за социјално осигурување или приватно осигурување или други модели. Членките, исто така, треба да обезбедат активности за информирање и подигнување на свеста на работниците, за да им овозможат полесен пристап до здравствената заштита.

19. Сите лица што се опфатени со оваа Препорака, вклучително и работниците што живеат со ХИВ и нивните семејства и лицата што се издржувани од нив, треба да имаат право на здравствени услуги.

Овие услуги треба да вклучуваат пристап до бесплатно или ценовно достапно:

- (а) доброволно советување и тестирање;

- (б) антиретровирусна терапија и обука, информирање и поддршка за придржување до неа; (в) соодветна исхрана што одговара на терапијата;
- (г) третман за опортунистички инфекции и сексуално преносливи инфекции, како и други заболувања поврзани со ХИВ, особено туберкулозата; и
- (д) програми за поддршка и превенција за лицата што живеат со ХИВ, вклучително психосоцијална поддршка.

20. Не треба да постои дискриминација на работниците или лицата што се издржувани од нив, врз основа на реалниот или претпоставениот ХИВ-статус во пристапот до системите за социјална заштита и шемите на професионално осигурување, или во врска со бенефициите во рамките на тие шемии, вклучително за здравствена заштита и попреченост, како и смрт и бенефициите за наследниците.

Поддршка

21. Програмите за грижа и поддршка треба да вклучуваат мерки за разумно приспособување на работното место за лицата што живеат со ХИВ или заболувања поврзани со ХИВ, имајќи ги предвид посебните национални околности. Работата треба да биде организирана на начин што ќе може да се приспособи на епизодниот карактер на ХИВ и СИДА, како и на можните несакани дејства од терапијата.

22. Членките треба да го промовираат задржувањето на работа и вработувањето на лицата што живеат со ХИВ. Членките треба да земат предвид проширување на поддршката во периодите на вработеност и невработеност, вклучително, каде што е неопходно, можности што генерираат приходи за лицата што живеат со ХИВ или лицата засегнати од ХИВ или СИДА.

23. Онаму каде што може да се воспостави непосредна врска помеѓу работата и ризикот од инфекција, СИДА-та и инфекцијата со ХИВ треба да се разгледуваат како професионално заболување или несреќен случај, во согласност со националните процедури и дефиниции, како и имајќи ја предвид Препораката за списокот професионални заболувања, 2002 г., како и другите соодветни инструменти на Меѓународната организација на трудот.

Тестирање, приватност и доверливост

24. Тестирањето мора да биде единствено на доброволна основа и без никакви присилувања, а програмите за тестирање мора да бидат усогласени со меѓународните упатства за доверливоста, советувањето и за согласноста.

25. Тестирањето за ХИВ или другите форми на испитувања за ХИВ не треба да се бараат од работниците, вклучувајќи ги и работниците мигранти, лицата што бараат работа и оние што аплицираат за работа.

26. Резултатите од ХИВ-тестирањето треба да бидат доверливи и да не претставуваат закана за пристапот до работа, стаж, сигурноста на работното место или можностите за напредување.

27. Земјите на потекло, транзит или дестинација не треба да бараат од работниците, вклучувајќи ги работниците мигранти, лицата што бараат работа и оние што аплицираат за работа, да откриваат информации во врска со ХИВ, за себеси или за другите. Пристапот до ваквите информации треба да биде уреден со правила за доверливост што ќе бидат во согласност со Кодексот практики за заштита на личните податоци на работниците на МОТ од 1997 година, како и другите релевантни меѓународни стандарди за заштита на податоците.

28. Работниците мигранти или лицата што мигрираат заради работа не треба да бидат исклучени од мигрирање од страна на земјите на потекло, транзит или дестинација, врз основа на нивниот реален или претпоставен ХИВ-статус.

29. Членките треба да дефинираат лесно достапни постапки за решавање спорови, кои ќе обезбедат компензација за работниците во случај на прекршување на нивните права наведени погоре.

Безбедност и здравје при работа

30. Работната средина треба да биде безбедна и здрава, со цел спречување на преносот на ХИВ на работното место, земајќи ја предвид Конвенцијата и Препораката за безбедност и здравје при работа, 1981 г., Конвенцијата и Препораката за промотивната рамка за безбедноста и здравјето при работа, 2006 г., како и другите релевантни меѓународни инструменти, како што се упатствата на Заедничката меѓународна канцеларија за трудот и СЗО.

31. Мерките за безбедност и здравје што ќе ги спречат работниците да се изложат на ХИВ на работното место вклучуваат универзални предупредувања, мерки за спречување несреќи и опасности, како што се организациските мерки, техничка контрола и контрола на работните практики, во соодветни случаи, опрема за лична заштита, контролни мерки за животната средина и постекс-позициска профилакса, како и други безбедносни мерки за минимизирање на ризикот од инфицирање со ХИВ и туберкулоза, особено во професиите што се најризични, вклучувајќи го секторот на здравствената заштита.

32. Во случај кога има можност за изложување на ХИВ на работното место, работниците треба да бидат информирани и обучени за начините на пренесување и мерките за спречување на изложувањето и инфицирањето. Членките треба да преземат мерки за да обезбедат превенција, безбедност и здравје во согласност со соодветните стандарди.

33. Мерките за подигнување на свеста треба да нагласат дека ХИВ не се пренесува со вообичаен физички контакт и дека присуството на лице што живее со ХИВ не треба да се смета за опасност на работното место.

34. Професионалните здравствени услуги и механизмите на работното место поврзани со безбедноста и здравјето при работа треба да се справуваат со ХИВ и СИДА, имајќи ја предвид Конвенцијата и Препораката за професионалните здравствени услуги, 1985 г., како и упатствата за здравствените услуги и ХИВ/СИДА на МОТ/СЗО од 2005 година и сите други нивни подоцнежни верзии, како и другите релевантни меѓународни инструменти.

Деца и млади лица

35. Членките треба да преземат мерки за борба против детскиот труд и трговијата со деца, кои можат да резултираат од смрт или заболување на членови од семејството или старателите што се должи на СИДА и за намалување на ранливоста на децата во однос на ХИВ, земајќи ја предвид Декларацијата на МОТ за основните принципи и правата при работа, од 1998 година, Конвенцијата и Препораката за минималната возраст, 1973 г., како и Конвенцијата и Препораката за најлошите облици на детски труд, 1999 г. Треба да се преземат посебни мерки за заштита на овие деца од сексуална злоупотреба и сексуална експлоатација.

36. Членките треба да преземат мерки за заштита на младите работници од ХИВ-инфекција и да ги вклучат посебните потреби на децата и младите во одговорот на ХИВ и СИДА во националните политики и програми. Тие треба да вклучуваат објективно образование за сексуалното и репродуктивното здравје, особено дисеминација на информации во врска со ХИВ и СИДА преку стручни обуки и во програмите и услугите за вработување на младите.

П200

V. СПРОВЕДУВАЊЕ

37. Националните политики и програми за ХИВ и СИДА и светот на трудот треба:

- (a) да се спроведат, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници и другите засегнати страни, вклучително соодветните јавни и приватни структури за професионално здравје, преку еден или комбинација од следните начини:
 - (i) националните закони и прописи;
 - (ii) колективните договори;
 - (iii) националните и политиките и програмите за активности на работното место; и
 - (iv) секторските стратегии, со особено внимание на секторите каде што луѓето кои се опфатени со оваа Препорака се изложени на најголем ризик;

- (б) да ги вклучат правосудните тела надлежни за прашањата во областа на трудот и административните тела од областа на трудот во планирањето и спроведувањето на политиките и програмите, а во овој контекст треба да им се обезбедат обуки;
- (в) да обезбедат мерки во националното законодавство и регулативите за справување со прекршувањето на приватноста и доверливоста и друга заштита што ја предвидува оваа препорака;
- (г) да обезбедат соработка и координација меѓу јавните тела и засегнатите јавни и приватни служби, вклучително програмите за осигурување и другите типови програми;
- (д) да ги промовираат и да ги поддржат сите претпријатија да ги спроведат националните политики и програми, вклучително преку сопствените мрежи за набавка и дистрибуција, со учество на организации на работодавачи и работници и да обезбедат усогласување на претпријатијата што функционираат во зоните на извоз;
- (ѓ) да го промовираат социјалниот дијалог, вклучувајќи консултации и преговори, во согласност со Конвенцијата за трипартитни консултации (Меѓународни стандарди за труд), 1976 г., како и други форми на соработка меѓу владините тела, работодавачите од јавниот и приватниот сектор и работниците и нивните претставници, земајќи ги предвид ставовите на персоналот одговорен за професионалното здравје, специјалистите за ХИВ и СИДА и другите страни, вклучително организациите што ги застапуваат лицата што живеат со ХИВ, меѓународните организации, релевантните организации од невладиниот сектор и националните координативни механизми;
- (е) да бидат формулирани, спроведени, редовно ревидирани и ажурирани, земајќи ги предвид најновите научни и општествени случувања и потребата за родово и културно интегрирање;
- (ж) да бидат координирани со другите политики и програми од областа на трудот, социјалното осигурување и здравствените политики и програми; и
- (з) да обезбедат членките да создадат услови и начини за спроведување, имајќи ги предвид националните околности, како и капацитетот на работодавачите и работниците.

Социјален дијалог

38. Спроведувањето на политиките и програмите за ХИВ и СИДА треба да биде врз основа на соработка и доверба меѓу работодавачите и работниците и нивните претставници и владите, со активно учество на лицата што живеат со ХИВ на нивните работни места.

39. Организациите на работодавачи и работници треба да го промовираат подигнувањето на свеста во однос на ХИВ и СИДА, вклучувајќи превенција и недискриминација преку обезбедување обуки и информации за своите членови. Тие треба да бидат чувствителни во однос на родовите и културните прашања.

Образование, обука, информирање и консултации

40. Обуката, упатствата за безбедност и сите неопходни насоки на работното место поврзани со ХИВ и СИДА треба да бидат обезбедени во јасна и лесно достапна форма за сите работници, а особено, за работниците мигранти, нововработените или неискусните работници, младите работници и лицата што посетуваат обука, вклучувајќи ги и лицата на стаж и приправниците. Обуката, упатствата и насоките треба да ги имаат предвид родовите и културните прашања и да бидат приспособени на карактеристиките на работното место, земајќи ги предвид факторите на ризик по работната сила.

41. Работодавачите, раководителите и претставниците на работниците треба да имаат пристап до најновите научни и социо-економски информации, а каде што е соодветно, до образование и обука за ХИВ и СИДА, со цел да им помогнат при преземањето соодветни мерки на работното место.

42. Работниците, вклучувајќи ги стажантите, лицата на обука и волонтерите, треба да добијат информации за подигнување на свеста и соодветна обука за постапките за контрола на ХИВ-инфекцијата, во контекст на несреќите на работното место и првата помош. Работниците чии занимања ги изложуваат на ризик од изложување на човечка крв, крвни производи или други телесни течности, треба да добијат дополнителна обука за превенција при изложување, постапки за регистрирање состојба на изложување и постекспозициска профилакса.

43. Работниците и нивните претставници треба да имаат право да бидат информирани и консултирани за мерките што се преземаат за спроведување на политиките и програмите поврзани со ХИВ и СИДА на работното место. Претставниците на работниците и работодавачите треба да учествуваат во инспекциите на работното место, во согласност со националната практика.

Јавни служби

44. Треба да се ревидира и, ако е неопходно, да се зајакне улогата што ја имаат во одговорот на ХИВ и СИДА трудовите административни служби, вклучувајќи го трудовиот инспекторат, и правосудните органи надлежни за трудови прашања.

45. Системите на јавното здравство треба да се зајакнат и да бидат во согласност со Насоките за здравствените служби и ХИВ/СИДА на МОТ/СЗО од 2005 година, како и сите подоцнежни верзии, со цел да се овозможи поголем пристап кон превенција, третман, грижа и поддршка, како и намалување на дополнителниот притисок врз јавните служби, особено здравствените работници, предизвикан од ХИВ и СИДА.

Меѓународна соработка

46. Членките треба да соработуваат преку билатерални и мултилатерални договори, со нивно учество во мултилатерален систем или преку други ефикасни средства, со цел да се реализира оваа Препорака.

47. Земјите на потекло, транзит и дестинација треба да преземат мерки да обезбедат пристап до превенција од ХИВ, третман, услуги на грижа и поддршка за работниците мигранти, како и да се склучат договори меѓу засегнатите земји во случај кога тоа е соодветно.

48. Треба да се охрабрува меѓународна соработка меѓу членките, нивните структури задолжени за ХИВ и СИДА и соодветните меѓународни организации и треба да вклучуваат систематска размена на информации за сите преземени мерки за одговор на пандемијата од ХИВ.

49. Членките и мултилатералните организации треба да посветат посебно внимание за координација и неопходните ресурси за задоволување на потребите на сите земји, особено земјите со поголема застапеност, во развивање на меѓународните стратегии и програми за превенција, третман, грижа и поддршка поврзани со ХИВ.

50. Членките и меѓународните организации треба да вложат напори за намалување на цената на набавките од секаков вид, наменети за превенција, третман и грижа за инфекцијата предизвикана од ХИВ и другите опортунистички инфекции и тумори поврзани со ХИВ.

VI. ПОСЛЕДОВАТЕЛНИ АКТИВНОСТИ

51. Членките треба да воспостават соодветен механизам или да користат постојни механизам за следење на случувањата поврзани со нивната национална политика за ХИВ и СИДА и светот на трудот, како и да формулираат насоки за нивно усвојување и спроведување.

52. Во механизмот за следење на состојбите поврзани со националната политика, на еднаква основа, треба да бидат вклучени најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците. Дополнително, во рамките на механизмот, овие организации треба да се консултираат секогаш, кога тоа е неопходно, имајќи ги предвид ставовите на организациите на лицата што живеат со ХИВ, експертските извештаи или техничките студии.

53. Членките, колку што е можно, треба да прибираат детални информации и статистички податоци и да спроведуваат истражување за развојот на национално и секторско ниво, поврзано со ХИВ и СИДА и светот на трудот, земајќи ја предвид застапеноста на мажите и жените и другите релевантни фактори.

54. Дополнително на известувањето според членот 19 од Уставот на меѓународната организација на трудот, националните извештаи што се поднесуваат до UNAIDS и извештаите во рамките на релевантните меѓународни инструменти би можеле да ги содржат и редовните извештаи за преземените активности врз основа на оваа Препорака.

Конвенција бр. 189

Конвенција за пристојна работа за домашните работници, 2011 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 100-та седница на 1 јуни 2011 година, и

Земајќи ја предвид заложбата на Меѓународната организација на трудот за унапредување на пристојната работа за сите преку постигнување на целите на Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работа и Декларацијата на МОТ за социјална правда заради праведна глобализација, и

Препознавајќи го значајниот придонес на домашните работници кон светската економија, што вклучува зголемени можности за вработување за плата за мажите и жените работници со семејни обврски, поголем опфат за грижа за повозрасните лица, децата и лицата со попречености и значителни преноси на приходи во и меѓу земјите, и

Сметајќи дека домашната работа и натаму е потценета и невидлива и првенствено се врши од жени и девојчиња, од кои голем број се мигранти или припадници на обесправените заедници и се особено чувствителни на дискриминација во однос на условите за вработување и работа, како и на други кршења на човековите права, и

Сметајќи, исто така, дека во земјите во развој со историски слабите можности за формално вработување, домашните работници учествуваат со значаен процент во националната работна сила и остануваат една од најмаргинализираните категории, и

Потсетувајќи дека меѓународните конвенции и препораки на трудот се применуваат за сите работници, вклучувајќи ги домашните работници, освен ако не е предвидено поинаку, и

Констатирајќи го посебното значење за домашните работници на Конвенцијата за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г. (бр. 97), Конвенцијата за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г. (бр. 143), Конвенцијата за работници со семејни обврски, 1981 г. (бр. 156), Конвенцијата за приватни агенции за вработување, 1997 г. (бр. 181), и Препораката за работниот однос, 2006 г. (бр. 198), како и Мултилатералната рамка на МОТ за трудова миграција: Необврзувачки принципи и упатства за пристап кон трудовата миграција што се заснова врз права (2006), и

Препознавајќи дека поради посебните услови под коишто се врши домашната работа, пожелно е да се надополнат општите стандарди со стандарди што се карактеристични за домашните работници за да им се овозможи целосно да ги остваруваат своите права, и

Потсетувајќи на другите релевантни меѓународни инструменти како што е Универзалната декларација за човекови права, Меѓународниот пакт за граѓанските и политичките права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Меѓународната конвенција за укинување на сите облици на расна дискриминација, Конвенцијата на Обединетите нации за елиминација на сите облици на дискриминација врз жените, Конвенцијата на Обединетите нации против транснационалниот организиран криминал, и особено нејзиниот Протокол за превенција, спречување и казнување на трговијата со луѓе, особено со жени и деца, и нејзи-

ниот Протокол против шверцувањето мигранти по копнен, воден или воздушен пат, Конвенцијата за правата на детето и Меѓународната конвенција за заштита на правата на сите работници мигранти и членовите на нивните семејства, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на пристојната работа за домашните работници, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција; на шеснаесетти јуни, две илјади и единаесетта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за домашни работници, 2011 г.

Член 1

За целите на оваа конвенција:

- (а) изразот домашна работа значи работа што се врши во, или за некое домаќинство или домаќинства;
- (б) изразот домашен работник значи секое лице што врши домашна работа во рамките на работен однос;
- (в) лице што врши домашна работа само повремено или периодично и не е во работен однос не се смета домашен работник.

Член 2

1. Конвенцијата се применува за сите домашни работници.

2. Членката што ја ратификува оваа Конвенција може, по консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, кога тие постојат, со организациите што се однесуваат на домашните работници и оние на работодавачите на домашни работници, целосно или делумно да исклучи од своето поле на примена:

- (а) категории работници на коишто на друг начин им се обезбедува, во најмала мера, еднаква заштита;
- (б) ограничени категории работници за коишто се јавуваат посебни проблеми од суштинска природа.

3. Секоја членка што ја користи можноста што е предвидена со претходниот став, во своите извештаи за примената на Конвенцијата во согласност со член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, посебно ги наведува сите категории работници што се исклучени на овој начин и причините за нивното исклучување и, во последователните извештаи, ги наведува сите мерки што се преземени за проширување на примената на Конвенцијата на засегнатите работници.

Член 3

1. Секоја членка презема мерки за осигурување на ефективното унапредување и заштита на човековите права на сите домашни работници, како што е утврдено во оваа Конвенција.

2. Секоја членка, во однос на домашните работници, ги презема мерките што се утврдени во оваа Конвенција за почитување, унапредување и остварување на основните принципи и права на работа, посебно:

- (а) слободата на здружување и ефективното признавање на правото на колективно договарање;
- (б) укинувањето на сите форми на принуден или задолжителен труд;
- (в) ефективното укинување на детскиот труд; и
- (г) укинувањето на дискриминацијата во однос на вработувањето и занимањето.

3. При преземањето мерки за осигурување дека домашните работници уживаат слобода на здружување и ефективно признавање на правото на колективно договарање, членките го зашти-

туваат правото на домашните работници и на работодавачите на домашни работници да основаат и, во согласност со правилата на засегнатата организација, да се приклучат на организации, сојузи и конфедерации по сопствен избор.

Член 4

1. Секоја членка утврдува минимална возраст за стапување во работен однос за домашните работници што е во согласност со одредбите на Конвенцијата за минимална возраст, 1973 г. (бр. 138), и Конвенцијата за најлошите облици на детски труд, 1999 г. (бр. 182), и не смее да биде пониска од онаа што е утврдена со националните закони и прописи за работниците воопшто.

2. Секоја членка презема мерки за осигурување дека работата што ја вршат домашните работници на возраст под 18 години и над минималната возраст за стапување во работен однос не ги лишува од задолжителното образование, или не ги нарушува нивните можности за учество во натамошното образование или стручна обука.

Член 5

Секоја членка презема мерки за осигурување дека домашните работници уживаат ефективна заштита од сите облици на злоупотреба, вознемирување и насилство.

Член 6

Секоја членка презема мерки за осигурување дека домашните работници, исто како работниците воопшто, уживаат правични услови на вработување, како и пристојни услови за работа и, ако живеат во домаќинството, пристојни услови за живот и почитување на нивната приватност.

Член 7

Секоја членка презема мерки за осигурување дека домашните работници се информираат за нивните услови за вработување на соодветен и лесно разбирлив начин што може да се потврди и дека, кога тоа е можно, преку писмени договори, во согласност со националните закони, прописи или колективни договори, особено за:

- (а) името и адресата на работодавачот и на работникот;
- (б) адресата на вообичаеното работно место или работни места;
- (в) датумот на започнување и, кога договорот е за определено време, неговото времетраење;
- (г) видот на работата што треба да се врши;
- (д) платата, методот за пресметка и периодите на плаќање;
- (ѓ) редовното работно време;
- (е) платениот годишен одмор и дневните и неделните периоди за одмор;
- (ж) обезбедувањето храна и сместување, ако е применливо;
- (з) периодот на пробна работа или приправнички стаж, ако е применливо;
- (с) условите за репатријација, ако е применливо; и
- (и) условите во врска со престанокот на работниот однос, вклучувајќи го отказниот рок од страна на домашниот работник или работодавачот.

Член 8

1. Со националните закони и прописи се предвидува дека домашните работници мигранти што се регрутирани во една земја за вршење домашна работа во некоја друга земја добиваат понуда за работа во писмена форма, или договор за вработување што е важечки во земјата каде што треба да се врши работата, што ги вклучуваат условите за вработување што се спомнуваат во

член 7, пред поминувањето на државните граници за целите на вршењето на домашната работа од понудата или договорот.

2. Претходниот став не се применува за работници што уживаат слобода на движење за целите на вработување врз основа на билатерални, регионални или мултилатерални договори, или во рамките на регионални области на економска интеграција.

3. Членките преземаат мерки за меѓусебна соработка за осигурување на ефективната примена на одредбите на оваа Конвенција за домашните работници мигранти.

4. Секоја членка ги утврдува, преку закони, прописи или други мерки, условите под коишто домашните работници мигранти имаат право на репатријација по истекувањето или престанокот на договорот за вработување врз чијашто основа биле регрутирани.

Член 9

Секоја членка презема мерки за осигурување дека домашните работници:

- (а) може слободно да се договорот со својот работодавач или потенцијален работодавач за тоа дали ќе живеат во домаќинството;
- (б) што живеат во домаќинството не се обврзани да останат во домаќинството или со членовите на домаќинството во текот на дневните или неделните периоди за одмор или во текот на годишниот одмор; и
- (в) имаат право да ги задржат своите патни исправи и документите за лична идентификација.

Член 10

1. Секоја членка презема мерки за осигурување еднаков третман меѓу домашните работници и останатите работници во однос на редовното работно време, надоместокот за прекувремена работа, дневните и неделните периоди за одмор и платениот годишен одмор во согласност со националните закони, прописи или колективни договори, земајќи ги предвид посебните карактеристики на домашната работа.

2. Неделниот одмор изнесува најмалку 24 последователни часа.

3. Периодите кога домашните работници не се слободни да располагаат со своето време како што ќе посакаат и остануваат на располагање на домаќинството за да одговорат на можните повици се сметаат за работно време во обемот што е утврден во националните закони, прописи или колективни договори, или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика.

Член 11

Секоја членка презема мерки за да осигури дека домашните работници добиваат минимална плата, во случаите кога е утврдена таква минимална плата, и дека нивните надоместоци се утврдуваат без дискриминација врз основа на полот.

Член 12

1. Домашните работници се плаќаат директно, во готово, во редовни временски интервали, најмалку еднаш месечно. Освен ако не е утврдено поинаку во националните закони, прописи или колективни договори, плаќањето може да се врши со банкарска трансакција, банкарски чек, поштенски чек, платен налог или на друг законит начин на плаќање, со согласноста од засегнатиот работник.

2. Националните закони, прописи, колективни договори или арбитражни одлуки може да предвидат плаќање ограничен дел од надоместокот за домашните работници во форма на плаќање во натура што не е помалку поволно од тоа што е општо применливо за останатите категории работници, под услов ако се преземени мерки за осигурување дека работникот е согласен

за таквите плаќања во натура, дека тие се за лична употреба и во корист на работникот и дека паричната вредност што се припишува на таквите плаќања е правична и разумна.

Член 13

1. Секој домашен работник има право на безбедно и здраво работно окружување. Секоја членка презема, во согласност со националните закони, прописи и практики, ефективни мерки, соодветно земајќи ги предвид посебните карактеристики на домашната работа, за осигурување на безбедноста и здравјето на работа за домашните работници.

2. Мерките што се спомнуваат во претходниот став може да се применуваат постепено, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, кога тие постојат, со организациите што ги застапуваат домашните работници или оние што ги застапуваат работодавачите на домашните работници.

Член 14

1. Секоја членка презема соодветни мерки, во согласност со националните закони и прописи и соодветно земајќи ги предвид посебните карактеристики на домашната работа, за да осигури дека домашните работници уживаат услови што не се помалку поволни од оние што се применуваат за останатите работници во однос на заштитата од социјалното осигурување, вклучително во однос на мајчинството.

2. Мерките што се спомнуваат во претходниот став може да се применуваат постепено, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, кога тие постојат, со организациите што ги застапуваат домашните работници или оние што ги застапуваат работодавачите на домашните работници.

Член 15

1. За ефективна заштита на домашните работници, вклучувајќи ги домашните работници мигранти, што се регрутирани или вработени од страна на приватни агенции за вработување, од практиките на злоупотреби, секоја членка:

- (а) ги утврдува условите што го уредуваат работењето на приватните агенции за вработување што регрутираат и вработуваат домашни работници, во согласност со националните закони, прописи и практики;
- (б) осигурува дека постојат соодветни механизми и постапки за разгледување жалби, наводни злоупотреби и измамнички практики во врска со активностите на приватните агенции за вработување во однос на домашните работници;
- (в) ги донесува сите потребни и соодветни мерки во рамките на својата надлежност и, кога е тоа соодветно, во соработка со други членки, за обезбедување адекватна заштита и спречување на злоупотребите на домашните работници што се регрутирани или вработени на нејзината територија од страна на приватни агенции за вработување. Овие мерки вклучуваат закони или прописи што ги утврдуваат соодветните обврски на приватната агенција за вработување и на домаќинството кон домашните работници и предвидуваат казни, вклучувајќи забрана на оние приватни агенции за вработување што вршат измамнички практики и злоупотреби;
- (г) ја разгледува можноста, кога домашните работници се регрутирани во една земја за работа во некоја друга земја, за склучување билатерални, регионални или мултилатерални договори за спречување на злоупотребите и измамничките практики во регрутирањето, распоредувањето и вработувањето; и
- (д) презема мерки за осигурување дека надоместоците што ги наплаќаат приватните агенции за вработување не се одбиваат од платата на домашните работници.

2. При примената на секоја од одредбите од овој член, секоја членка ги консултира најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, кога тие постојат, со организаци-

ите што ги застапуваат домашните работници или оние што ги застапуваат работодавачите на домашните работници.

Член 16

Секоја членка презема мерки за осигурување, во согласност со националните закони, прописи и практики, дека сите домашни работници, самостојно или преку претставник, имаат ефективен пристап до судови, трибунали или други механизми за решавање спорови под услови што не се помалку поволни од оние што се применуваат за останатите работници.

Член 17

1. Секоја членка воспоставува ефективни и достапни механизми и средства за осигурување на почитувањето на националните закони и прописи за заштита на домашните работници.

2. Секоја членка развива и спроведува мерки за инспекција на трудот, спроведување на законите и казнување, земајќи ги соодветно предвид посебните карактеристики на домашната работа, во согласност со националните закони и прописи.

3. Под услов ако се компатибилни со националните закони и прописи, таквите мерки ги утврдуваат условите под коишто може да се дозволи пристап до просториите во домаќинството, водејќи сметка за заштитата на приватноста.

Член 18

Секоја членка ги спроведува одредбите на оваа Конвенција, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, преку закони и прописи, како и преку колективни договори или дополнителни мерки што се во согласност со националната практика, преку проширување или приспособување на постојните мерки за опфаќање на домашните работници или преку развивање посебни мерки за нив, соодветно.

Член 19

Оваа Конвенција не влијае врз поповолните одредби што се применуваат за домашните работници во согласност со другите меѓународни конвенции на трудот.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 201

Препорака за пристојна работа за домашните работници, 2011 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 100-та седница на 1 јуни 2011 година, и

Усвојувајќи ја Конвенцијата за домашни работници, 2011 г., и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на пристојната работа за домашните работници, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за домашни работници, 2011 г.;

на шеснаесетти јуни, две илјади и единаесетта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за домашни работници, 2011 г.

1. Одредбите на оваа Препорака ги надополнуваат одредбите на Конвенцијата за домашни работници, 2011 година (во натамошниот текст наведена како „Конвенцијата“), и треба да се применуваат во врска со нив.

2. При преземањето мерки за осигурување дека домашните работници уживаат слобода на здружување и ефективно признавање на правото на колективно договарање, членките треба:

- (а) да ги идентификуваат и да ги елиминираат сите законодавни или административни ограничувања или други пречки за остварување на правото на домашните работници да основаат свои организации или да се приклучат на работнички организации по сопствен избор, како и правото на организациите на домашните работници да се придружуваат кон работничките организации, сојузи и конфедерации;
- (б) да ја разгледаат можноста за преземање или поддржување мерки за јакнење капацитети на организациите на работниците и работодавачите, организациите што ги застапуваат домашните работници и организациите на работодавачите на домашни работници, за ефективно промовирање на интересите на своите членови, под услов ако независноста и самостојноста, во согласност со законот, на таквите организации се заштитени во секое време.

3. При преземањето мерки за елиминација на дискриминацијата во однос на вработувањето и занимањето, членките треба, во согласност со меѓународните стандарди на трудот, меѓу другото:

- (а) да осигурат дека во аранжманите за здравствени прегледи што се поврзани со работа се почитува принципот за заштита на личните податоци и приватноста на домашните работници и дека таквите аранжмани се во согласност со Кодексот на практика на МОТ за заштита на личните податоци на работниците (1997 г.) и останатите релевантни меѓународни стандарди за заштита на податоците;
- (б) да спречат каква било дискриминација во врска со таквите прегледи; и
- (в) да осигурат дека од ниеден домашен работник не се бара да подлежи на тест за ХИВ или за бременост, или да го соопшти својот статус во однос на ХИВ или бременоста.

4. Членките што ја разгледуваат можноста за здравствени прегледи за домашните работници треба да размислат за:

- (а) јавно информирање на членовите на домаќинствата и на домашните работници во врска со примарните прашања поврзани со здравјето и болестите што повлекуваат какви било потреби за вршење здравствени прегледи во секој национален контекст;
- (б) информирање на членовите на домаќинствата и домашните работници за доброволните здравствени прегледи, лекувањето и добрите здравствени и хигиенски практики, во согласност со иницијативите за јавно здравје во заедницата воопшто; и
- (в) дисеминација на информации за најдобрите практики за здравствените прегледи во врска со работата, соодветно приспособени кон посебната природа на домашната работа.

5.

(1) Земајќи ги предвид одредбите на Конвенцијата (бр. 182) и Препораката (бр. 190) за најлошите облици на детски труд, 1999 г., членките треба да ги утврдат видовите домашна работа што, според својата природа или околностите во коишто се вршат, може да ги доведат во опасност здравјето, безбедноста или моралот на децата и треба, исто така, да го забранат и да го елиминираат таквиот детски труд.

(2) Кога ги уредуваат работните и животните услови на домашните работници, членките треба да посветат посебно внимание на потребите на домашните работници што се на возраст под 18 години и се над минималната возраст за стапување во работен однос, како што е утврдена во националните закони и прописи, и да преземат мерки да ги заштитат, вклучително преку:

- (а) строго ограничување на нивното работно време за да осигурат соодветно време за одмор, образование и обука, активности за рекреација и разонода и семејни контакти;
- (б) забрана на ноќната работа;
- (в) воведување ограничувања за работата што е прекумерно физички или психолошки напорна; и
- (г) воспоставување или зајакнување механизми за следење на нивните услови за работа и живот.

6.

(1) Членките треба да обезбедат соодветна помош, кога е тоа потребно, за да осигурат дека домашните работници ги разбираат условите на своето вработување.

(2) Покрај деталите што се наведени во член 7 на Конвенцијата, условите на вработувањето треба, исто така, да вклучуваат:

- (а) опис на работното место;
- (б) боледување и, ако е применливо, какво било друго отсуство од работа поради лични причини;
- (в) минималната заработка за едночасовна работа или надоместокот за прекувремена работа и дежурства во согласност со член 10(3) на Конвенцијата;
- (г) какви било други плаќања на кои има право домашниот работник;
- (д) какви било плаќања во натура и нивната парична вредност;
- (ѓ) податоци за какво било обезбедено сместување; и
- (е) какви било одобрени одбитоци од платата на работникот.

(3) Членките треба да го земат предвид воспоставувањето модел-договор за вработување за домашната работа, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, кога тие постојат, со организациите што ги застапуваат домашните работници или оние што ги застапуваат работодавачите на домашните работници.

(4) Модел-договорот треба во секое време да им биде бесплатно достапен на домашните работници, работодавачите, репрезентативните организации и на пошироката јавност.

7. Членките треба да ја разгледаат можноста за воспоставување механизми за заштита на домашните работници од злоупотреби, вознемирување и насилство, како што се:

- (а) воспоставување достапни механизми за поплаки за домашните работници за пријавување на случаите на злоупотреба, вознемирување и насилство;
- (б) осигурување дека сите поплаки за злоупотреба, вознемирување и насилство се истражуваат и се судски гонети, соодветно; и
- (в) воспоставување програми за преместување од домаќинството и рехабилитација на домашните работници што се изложени на злоупотреба, вознемирување и насилство, вклучувајќи го обезбедувањето на привремено сместување и здравствена заштита.

8.

(1) Работното време, вклучувајќи ја прекувремената работа и периодите на дежурство во согласност со член 10(3) на Конвенцијата, треба да биде точно евидентирано и овие информации треба да му бидат слободно достапни на домашниот работник.

(2) Членките треба да го земат предвид изготвувањето практични упатства во оваа смисла, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, кога тие постојат, со организациите што ги застапуваат домашните работници или оние што ги застапуваат работодавачите на домашните работници.

9.

(1) Во однос на периодите кога домашните работници не се слободни да располагаат со своето време како што ќе посакаат и остануваат на располагање на домаќинството за да одговорат на можните повици (периоди на дежурство или на повик), членките, во обемот што е утврден во националните закони, прописи или колективни договори, треба да ги регулираат:

- (а) максималниот број работни часови неделно, месечно или годишно во коишто од домашниот работник може да се бара да биде дежурен, и начините на коишто може да се мерат таквите часови;
- (б) компензацискиот период на одмор на којшто домашниот работник има право во случај на прекинување на редовниот период на одмор со дежурство; и
- (в) едночасовната заработка за периодите на дежурство.

(2) Во однос на домашните работници чишто вообичаени должности се вршат ноќе, и земајќи ги предвид ограничувањата на ноќната работа, членките треба да земат предвид мерки што се споредливи со мерките што се наведени во алинеја 9(1).

10. Членките треба да преземат мерки за осигурување дека домашните работници имаат право на соодветни периоди на одмор во текот на работниот ден, што им овозможуваат да јадат и да направат пауза од работа.

11.

(1) Неделниот одмор треба да изнесува најмалку 24 последователни часа.

(2) Постојаниот ден за неделен одмор треба да се утврди со договор меѓу страните, во согласност со националните закони, прописи или колективни договори, земајќи ги предвид барањата на работата и културните, верските и социјалните барања на домашниот работник.

(3) Кога националните закони, прописи или колективни договори предвидуваат акумулирање на неделниот одмор во период што е подолг од седум дена за работниците воопшто, таквиот период не треба да биде подолг од 14 дена за домашните работници.

12. Националните закони, прописи или колективни договори треба да ги утврдат основите врз коишто од домашните работници може да се бара да работат во текот на периодот на дневниот или неделниот одмор и да предвидат соодветен компензациски одмор, без оглед на каков било финансиски надоместок.

13. Времето што домашните работници го поминуваат придружувајќи ги членовите на домаќинството на одмор не треба да се смета како дел од нивниот платен годишен одмор.

14. Во случаите кога е предвидено плаќање во натура ограничен дел од платата, членките треба да размислат за:

- (а) утврдување општо ограничување на делот од платата што може да се исплати во натура со цел да не се намали несоодветно платата што е неопходна за издршка на домашните работници и нивните семејства;
- (б) пресметување на паричната вредност на плаќањата во натура преку упатување до објективни критериуми како што се пазарната вредност, цената на чинење или цените што се утврдени од страна на јавните органи, соодветно;
- (в) ограничувања на плаќањата во натура на оние што се јасно соодветни за лична употреба и корист за домашниот работник, како што се храната и сместувањето;
- (г) осигурување дека, кога од некој домашен работник се бара да живее во сместување што е обезбедено од страна на домаќинството, не може да се прават одбитоци од платата во однос на таквото сместување, освен ако работникот не се договори поинаку; и
- (д) осигурување дека предметите што се директно поврзани со вршењето на домашната работа, како што се униформите, алатките или заштитната опрема и нивното чистење и одржување, не се сметаат за плаќање во натура и нивната цена на чинење не се одбива од платата на домашниот работник.

15.

(1) Домашните работници, во времето на секое плаќање, треба да добијат лесно разбирлив писмен извештај за вкупниот износ на платата што треба да ја добијат и за посебниот износ и намената на сите можни одбитоци од платата.

(2) По престанокот на работниот однос, сите заостанати плаќања треба да се извршат навремено.

16. Членките треба да преземат мерки за осигурување дека домашните работници уживаат услови што не се помалку поволни од оние на работниците воопшто во однос на побарувањата на работниците во случај на стечај или смрт на работодавачот.

17. Во случаите кога се обезбедуваат, сместувањето и исхраната треба, земајќи ги предвид националните услови, да го вклучуваат следново:

- (а) посебна, индивидуална соба што е соодветно опремена и проветрена и опремена со брава, со клуч што треба да му се обезбеди на домашниот работник;
- (б) пристап до соодветни санитарни простории, заеднички или индивидуални;
- (в) адекватно осветлување и, кога е тоа соодветно, греење и климатизација во согласност со условите што преовладуваат во домаќинството; и
- (г) оброци со добар квалитет и во доволно количество, приспособени во разумна мера кон културните и верските барања, доколку постојат, на засегнатиот домашен работник.

18. Во случај на престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, поради причини што не вклучуваат сериозна повреда на работната дисциплина, домашните работници што живеат во домаќинството треба да добијат разумен отказан рок и време на отсуствување од работа во тој период што ќе им овозможи да бараат ново вработување и сместување.

19. Членките, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, кога тие постојат, со организациите што ги застапуваат домашните работници или оние што ги застапуваат работодавачите на домашните работници, треба да преземат мерки за:

- (а) да ги заштитат домашните работници преку елиминирање или сведување на најмала можна мера, доколку тоа е разумно можно, опасностите и ризиците што се поврзани со работата, со цел да ги спречат повредите, заболувањата и смртните случаи и да ја унапредат безбедноста и здравјето на работа во домаќинството како работно место;
- (б) да обезбедат адекватен и соодветен систем за инспекција, во согласност со член 17 на Конвенцијата, и соодветни казни за кршење на законите и прописите за безбедност и здравје на работа;
- (в) да воспостават постапки за собирање и објавување статистички податоци за несреќи и заболувања што се поврзани со домашната работа и други статистички податоци што се смета

дека придонесуваат за спречувањето на ризиците и повредите што се поврзани со безбедноста и здравјето на работа;

- (г) советување за безбедноста и здравјето на работа, вклучително и за ергономските аспекти и заштитната опрема; и
- (д) да изготвуваат програми за обука и да вршат дисеминација на упатства за барањата за безбедност и здравје на работа што се специфични за домашната работа.

20.

(1) Членките треба да земат предвид, во согласност со националните закони и прописи, средства за овозможување на плаќањето на придонесите за социјално осигурување, вклучително и во однос на домашните работници што работат за повеќе работодавачи, на пример, преку систем за поедноставено плаќање.

(2) Членките треба да ја разгледаат можноста за склучување билатерални, регионални или мултилатерални договори за обезбедување, за домашните работници мигранти што се опфатени со таквите договори, еднаков третман во однос на социјалното осигурување, како и пристап до, и зачувување или преносливост на правата од социјалното осигурување.

(3) Паричната вредност на плаќањата во натура треба уредно да се земат предвид за целите на социјалното осигурување, вклучително во однос на придонесот на работодавачите и правата на домашните работници.

21.

(1) Членките треба да земат предвид дополнителни мерки за осигурување на ефективната заштита на домашните работници и, особено, домашните работници мигранти, како што се:

- (а) воспоставување национална отворена телефонска линија со служби за толкување за домашните работници на коишто им е потребна помош;
- (б) во согласност со член 17 на Конвенцијата, предвидување систем за посети на домаќинствата во коишто треба да се вработат домашните работници мигранти пред вработувањето;
- (в) развој на мрежа од капацитети за сместување во вонредни случаи;
- (г) подигнување на свеста на работодавачите за нивните обврски за обезбедување информации за добрите практики за вработување домашни работници, обврските од законите за работни односи и за имиграцијата во однос на домашните работници мигранти, аранжмани за спроведување и санкции во случај на повреди на законите и прописите и служби за помош што им се достапни на домашните работници и нивните работодавачи;
- (д) осигурување пристап за домашните работници до механизми за жалби и осигурување на нивната способност да ги користат правните лекови од граѓанското и кривичното право, како во текот, така и по престанокот на работниот однос, независно од тоа дали заминале од засегнатата земја; и
- (е) предвидување служба за јавен опфат за информирање на домашните работници, на јазици што тие ги разбираат, за нивните права, релевантните закони и прописи, достапните механизми за жалби и правни средства во однос на законите за работни односи и за имиграција, и правна заштита од кривични дела како што се насилството, трговија со луѓе и лишување од слобода, како и обезбедување на сите останати релевантни информации што може да им бидат потребни.

(2) Членките што се земји на потекло на домашните работници мигранти треба да им помогнат во ефективната заштита на правата на овие работници преку нивното информирање за правата пред заминувањето, воспоставување фондови за правна помош, социјални служби и специјализирани конзуларни служби и преку какви било други соодветни мерки.

22. Членките треба, по извршување консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, ако постојат, со организациите што ги застапуваат домашните работници или оние што ги застапуваат работодавачите на домашните работници, треба да го земат предвид утврдувањето преку закони, прописи или други мерки, на условите под коишто

домашните работници мигранти имаат право на репатријација без трошоци за нив по истекувањето или раскинувањето на договорот за вработување за којшто биле регрутирани.

23. Членките треба да промовираат добри практики од страна на приватните агенции за вработување во однос на домашните работници, вклучувајќи ги домашните работници мигранти, земајќи ги предвид принципите и пристапите од Конвенцијата за приватни агенции за вработување, 1997 г. (бр. 181) и Препораката за приватни агенции за вработување, 1997 г. (бр. 188).

24. Доколку тоа е во согласност со националното право и практика во врска со почитувањето на приватноста, членките може да ја разгледаат можноста за утврдување на условите под коишто инспекторите на трудот или другите службеници со овластувања за спроведување на одредбите што се применуваат за домашната работа треба да им се дозволи да влегуваат во просториите во кои се врши работата.

25.

(1) Членките треба, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, кога тие постојат, со организациите што ги застапуваат домашните работници или оние што ги застапуваат работодавачите на домашните работници, да утврдат политики и програми за:

- (а) охрабрување на континуирираниот развој на компетенциите и квалификациите на домашните работници, вклучувајќи ја обуката за описменување, кога е тоа соодветно, за да го подобрат нивниот професионален развој и можностите за вработување;
- (б) решавање на потребите на домашните работници за постигнување баланс меѓу работата и приватниот живот; и
- (в) осигурување дека интересите и правата на домашните работници се земаат предвид во контекст на поопштите напори за усогласување на работните и семејните обврски.

(2) Членките треба, по извршување на консултациите со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците и, ако постојат, со организациите што ги застапуваат домашните работници или оние што ги застапуваат работодавачите на домашните работници, да развијат соодветни показатели и системи за мерење за зајакнување на капацитетот на националните заводи за статистика за ефективно собирање на податоците што се потребни за поддршка на ефективното креирање политики во однос на домашната работа.

26.

(1) Членките треба да ја разгледаат можноста за меѓусебна соработка за осигурување на ефективната примена на Конвенцијата за домашни работници, 2011 г., и на оваа Препорака за домашните работници мигранти.

(2) Членките треба да соработуваат на билатерално, регионално и глобално ниво за целите на подобрувањето на заштитата на домашните работници, особено за прашањата што се однесуваат на спречувањето на принудната работа и трговијата со луѓе, пристап до социјално осигурување, следењето на активностите на приватните агенции за вработување што регрутираат лица за работа како домашни работници во друга земја, дисеминацијата на добрите практики и собирањето статистички податоци за домашната работа.

(3) Членките треба да преземат соодветни мерки за обезбедување меѓусебна помош во однос на примената на одредбите на Конвенцијата преку зголемена меѓународна соработка или помош, или преку двете заедно, вклучувајќи ја поддршката за социјалниот и економскиот развој, програмите за искоренување на сиромаштијата и универзалното образование.

(4) Во контекст на дипломатскиот имунитет, членките треба да го земат предвид:

- (а) донесувањето политики и кодекси за однесување за дипломатскиот персонал што се наменети за спречување на повредите на правата на домашните работници; и
- (б) меѓусебна соработка на билатерално, регионално и мултилатерално ниво за адресирање и спречување на практиките на злоупотреби на домашните работници.

Конвенција бр. 169

Конвенција за домородни и племенски народи во независните земји, 1989 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 76-та седница на 7 јуни 1989 година, и

Констатирајќи ги меѓународните стандарди што се содржани во Конвенцијата и Препораката за домородни и племенски населенија, 1957 г., и

Потсетувајќи на одредбите на Универзалната декларација за човекови права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Меѓународниот пакт за граѓанските и политичките права, и многуте меѓународни инструменти за спречување на дискриминацијата, и

Сметајќи дека промените што се случуваат во меѓународното право по 1957 година, како и промените во ситуацијата на домородните и племенските народи во сите региони во светот, доведоа до неопходноста за донесување нови меѓународни стандарди за ова прашање со цел да се отфрли асимилаторската ориентација на претходните стандарди, и

Согледувајќи ги аспирациите на овие народи да вршат контрола врз своите институции, начини на живот и економскиот развој и да ги задржат и да ги развиваат своите идентитети, јазици и вери, во рамките на државите во коишто живеат, и

Констатирајќи дека во голем број делови од светот овие народи не може да ги остваруваат своите фундаментални човекови права во иста мера како остатокот на населението во државите во коишто тие живеат, и дека нивните закони, вредности, обичаи и перспективи често се нарушуваат, и

Обрнувајќи внимание на карактеристичните придонеси на домородните и племенските народи кон културната разновидност и социјалната и еколошката хармонија на човештвото и кон меѓународната соработка и разбирање, и

Констатирајќи дека рамката на следниве одредби беше утврдена во соработка со Обединетите нации, Организацијата за храна и земјоделство на Обединетите нации, Организацијата за образование, наука и култура на Обединетите нации и Светската здравствена организација, како и со Интерамериканскиот индијански институт, на соодветни нивоа и во своите соодветни области, и дека е предложено да се продолжи оваа соработка за унапредувањето и осигурувањето на примената на овие одредби, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос делумното ревидирање на Конвенцијата за домородни и племенски населенија, 1957 г. (бр. 107), што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна Конвенција што ја ревидира Конвенцијата за домородни и племенски населенија, 1957 г.;

на дваесет и седми јуни, илјада деветстотини осумдесет и деветта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за домородни и племенски народи, 1989 г.:

ДЕЛ I. ОПШТА ПОЛИТИКА

Член 1

1. Оваа Конвенција се применува за:

- (а) племенските народи во независните земји што според своите социјални, културни и економски услови се разликуваат од останатите делови на националната заедница и чијшто статус е целосно или делумно регулиран од нивните сопствени обичаи или традиции или од посебни закони или прописи;
- (б) народите во независните земји што се сметаат за домородни врз основа на нивното потекло од жителите што ја населувале земјата или географскиот регион на којшто му припаѓа земјата, во времето на освојувањето или колонизацијата, или формирањето на сегашните државни граници и кои, без оглед на својот правен статус, ги задржале некои или сите свои социјални, економски, културни и политички институции.

2. Самоидентификацијата како домородни или племенски народи се смета за основен критериум за утврдување на групите за кои се применуваат одредбите на оваа Конвенција.

3. Употребата на поимот **народи** во оваа Конвенција не се смета дека има какви било импликации во однос на правата што може да се поврзат со тој поим во меѓународното право.

Член 2

1. Владите се одговорни за развојот, со учество на засегнатите народи, на координирана и систематска акција за заштита на правата на овие народи и за гарантирање на почитувањето на нивниот интегритет.

2. Таквата акција вклучува мерки за:

- (а) осигурување дека припадниците на овие народи ги користат на еднакво рамниште правата и можностите што националните закони и прописи ги предвидуваат за остатокот од населението;
- (б) унапредување на целосното остварување на социјалните, економските и културните права на овие народи со почитување на нивниот социјален и културен идентитет, нивните обичаи и традиции и нивните институции;
- (в) помагање на припадниците на засегнатите народи во елиминирањето на социо-економските јазови што може да постојат меѓу домородните и останатите припадници на националната заедница, на начин што во согласност со нивните аспирации и начини на живеење.

Член 3

1. Домородните и племенските народи ги уживаат целосно човековите права и основните слободи без какво било попречување или дискриминација. Одредбите на Конвенцијата се применуваат без дискриминација за машките и женските припадници на овие народи.

2. Не смее да се користи никаков облик на сила или присилување за кршење на човековите права и основните слободи на засегнатите народи, вклучувајќи ги правата што се содржани во оваа Конвенција.

Член 4

1. Се донесуваат соодветни посебни мерки за заштита на лицата, институциите, имотот, трудот, културите и животната средина на засегнатите народи.

2. Таквите посебни мерки не смеат да бидат во спротивност со слободно изразените желби на засегнатите народи.

3. Остварувањето на општите права што произлегуваат од државјанството, без дискриминација, не смее да се загрози на каков било начин од страна на таквите посебни мерки.

Член 5

При примената на одредбите на оваа Конвенција:

- (а) се признаваат и се заштитуваат општествените, културните, верските и духовните вредности и практики на овие народи и, соодветно, се зема предвид природата на проблемите со коишто тие се соочуваат и како групи и како поединци;
- (б) се почитува интегритетот на вредностите, практиките и институциите на овие народи;
- (в) се донесуваат политики наменети за ублажување на тешкотиите на овие народи при соочувањето со новите услови за живот и работа, со учество и соработка на засегнатите народи.

Член 6

1. При примената на одредбите на оваа Конвенција, владите:

- (а) ги консултираат засегнатите народи, преку соодветни постапки и особено преку нивните репрезентативни институции, секогаш кога се разгледуваат законодавни или административни мерки што може директно да ги засегаат;
- (б) воспоставуваат средства преку коишто овие народи може слободно да учествуваат, најмалку во иста мера како останатите делови од населението, на сите нивоа на носење одлуки во избраните институции и во административните и другите тела што се одговорни за политиките и програмите што ги засегаат;
- (в) воспоставуваат средства за целосен развој на сопствените институции и иницијативи на овие народи и во соодветните случаи ги обезбедуваат потребните средства за овие цели.

2. Консултациите што се вршат во примената на оваа Конвенција се вршат со добри намери и во форма што е соодветна на околностите, за целите на постигнување спогодба или согласност за предложените мерки.

Член 7

1. Засегнатите народи имаат право да одлучуваат за сопствените приоритети во процесот на развој бидејќи тој ги засега нивните животи, верувања, институции и духовната добросостојба, како и земјата што ја населуваат или ја користат на друг начин, и право да вршат контрола, во најголемата можна мера, врз сопствениот економски, социјален и културен развој. Дополнително, тие учествуваат во формулирањето, спроведувањето и оценувањето на плановите и програмите за национален и регионален развој што може да ги засегаат директно.

2. Подобрувањето на условите за живот и работа на нивоата на здравјето и образованието на засегнатите народи, со нивно учество и соработка, е приоритетно прашање во плановите за севкупниот економски развој на подрачјата што тие ги населуваат. Исто така, треба да се дизајнираат посебни проекти за развој на засегнатите подрачја за целите на унапредувањето на таквото подобрување.

3. Владите осигуруваат дека, секогаш кога тоа е соодветно, се спроведуваат студии, во соработка со засегнатите народи, за процена на социјалното, духовното, културното и еколошкото влијание на планираните развојни активности врз нив. Резултатите од овие студии се земаат предвид како основни критериуми за спроведувањето на овие активности.

4. Владите преземаат мерки, во соработка со засегнатите народи, за заштита и зачувување на животната средина во териториите што се населени од нив.

Член 8

1. При примената на националните закони и прописи на засегнатите народи соодветно се земаат предвид нивните обичаи или обичајни закони.

2. Овие народи имаат право да ги задржат сопствените обичаи и институции, ако тие не се некомпатибилни со основните права утврдени со националниот правен систем и со меѓународно

признаените човекови права. Се воспоставуваат постапки, секогаш кога тоа е потребно, за решавање на судирите што може да произлезат од примената на овој принцип.

3. Примената на ставовите 1 и 2 на овој член не ги спречува припадниците на овие народи да ги остваруваат правата што ги уживаат сите државјани и да ги преземаат соодветните должности.

Член 9

1. Под услов ако се компатибилни со националниот правен систем и меѓународно признаените човекови права, се почитуваат методите што засегнатите народи вообичаено ги практикуваат за решавање на кривичните дела што се сторени од нивните припадници.

2. Обичаите на овие народи во однос на кривичните прашања се земаат предвид од страна на органите и судовите што се надлежни за решавање на таквите предмети.

Член 10

1. При изрекувањето на казните што се утврдени со општото право на припадниците на овие народи се земаат предвид нивните економски, социјални и културни карактеристики.

2. Наместо затвор, се дава предност на други методи за казнување.

Член 11

Изнудувањето од припадниците на засегнатите народи на вршењето задолжителни лични услуги во каков било облик, без оглед на тоа дали се платени или неплатени, се забранува и е казниво по закон, освен во случаите што се пропишуваат со закон за сите државјани.

Член 12

Засегнатите народи се заштитиуваат од злоупотребата на нивните права и може да поведуваат законски постапки, поединечно или преку своите претставнички тела, за ефективна заштита на овие права. Се преземаат мерки за да се осигури дека припадниците на овие народи може да разберат и да бидат разбрани во законските постапки, по потреба преку обезбедување толкување или преку други ефективни средства.

ДЕЛ II. ЗЕМЈА

Член 13

1. При примената на одредбите од овој дел на Конвенцијата, владите ја почитуваат посебната важност за културните и духовните вредности на засегнатите народи на нивниот однос со земјите или териториите, или со двете, кога е тоа применливо, што тие ги населуваат или ги користат на друг начин, и особено колективните аспекти на овој однос.

2. Користењето на поимот **земји** во членовите 15 и 16 го вклучува концептот на територии, што го опфаќа вкупното окружување на подрачјата што засегнатите народи ги населуваат или ги користат на друг начин.

Член 14

1. Се признаваат правата на засегнатите народи на сопственост и поседување на земјите што тие традиционално ги населуваат. Покрај тоа, се преземаат мерки во соодветните случаи за заштита на правото на засегнатите народи за користење земји што не се населени исклучиво од нив, но до коишто тие традиционално имале пристап за целите на своето издржување и за вршење на традиционалните активности. Во оваа смисла, посебно внимание се посветува на ситуацијата на номадските народи и народите што повремено се занимаваат со земјоделство.

2. Владите ги преземаат потребните мерки за идентификување на земјите што засегаатите народи традиционално ги населуваат и за гарантирање на ефективната заштита на нивните права на сопственост и поседување.

3. Во рамките на националниот правен систем се воспоставуваат соодветни постапки за решавање на земјишните барања на засегаатите народи.

Член 15

1. Посебно се заштитуваат правата на засегаатите народи на природните ресурси што се наоѓаат на нивните земји. Овие права го вклучуваат правото на овие народи да учествуваат во користењето, управувањето и зачувувањето на овие ресурси.

2. Во случаите кога државата ја задржува сопственоста врз рудните богатства или подземните ресурси, или правата на останатите ресурси што се поврзани со земјите, владите утврдуваат или одржуваат постапки преку коишто ги консултираат овие народи, со цел да утврдат дали и до кој степен може да бидат загрозувани нивните интереси, пред спроведување или дозволување какви било програми за истражување или експлоатација на таквите ресурси што се наоѓаат на нивните земји. Засегнатите народи, секогаш кога тоа е можно, учествуваат во користите од таквите активности и добиваат правично обесштетување за сите штети што може да ги претрпат како резултат на таквите активности.

Член 16

1. Освен како што е наведено во следниве ставови на овој член, засегаатите народи не смее да се отстрануваат од земјите што ги населуваат.

2. Кога преселувањето на овие народи се смета за неопходно како исклучителна мерка, таквото преселување се врши единствено со нивната слободно дадена согласност што се заснова врз соодветни информации. Доколку не може да се добие нивната согласност, таквото преселување се врши единствено во согласност со соодветните постапки што се утврдени во националните закони и прописи, вклучувајќи јавни расправи, кога е тоа соодветно, што обезбедуваат можност за ефективно застапување на засегаатите народи.

3. Секогаш кога тоа е можно, овие народи имаат право да се вратат во земјите што традиционално ги населуваат, веднаш штом ќе престанат да постојат причините за преселувањето.

4. Кога таквото враќање не е можно, како што е утврдено со договор или, во отсуство на таков договор, преку соодветни постапки, на овие народи во сите можни случаи им се обезбедува земја со квалитет и правен статус што се најмалку еднакви на тие за земјите што претходно биле населени од нив и што се соодветни за исполнување на нивните сегашни потреби и за идниот развој. Доколку засегаатите народи изјават дека повеќе претпочитаат да добијат обесштетување во пари или во натура, тие се обесштетуваат на таков начин со соодветни гаранции.

5. Лицата што се преселени на таков начин се обесштетуваат во целост за сите произлезени загуби или повреди.

Член 17

1. Се почитуваат постапките што се воспоставени од засегаатите народи за преносот на правата на земјата меѓу своите припадници.

2. Засегнатите народи се консултираат секогаш кога се разгледува нивната способност за отуѓување на своите земји или за пренесување на своите права на друг начин надвор од сопствената заедница.

3. Лицата што не им припаѓаат на овие народи се спречуваат да ги искористуваат нивните обичаи или непознавањето на законите од страна на нивните припадници за стекнување сопственост, поседување или користење на земјата што им припаѓа.

Член 18

Законите треба да предвидуваат соодветни казни за неовластено присвојување или користење на земјите на засегнатите народи, а владите преземаат мерки за спречување на таквите повреди.

Член 19

Националните аграрни програми треба да им обезбедат на засегнатите народи третман што е еднаков на третманот што им се дава на останатите делови од населението во однос на:

- (а) обезбедувањето повеќе земја за овие народи ако тие не располагаат со доволно површини што им се неопходни за обезбедување на основните потреби за нормална егзистенција или за какво било можно зголемување на својата бројност;
- (б) обезбедувањето на потребните средства за унапредување на развојот на земјата што овие народи веќе ја поседуваат.

ДЕЛ III. АНГАЖИРАЊЕ И УСЛОВИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 20

1. Владите, во рамките на националните закони и прописи и во соработка со засегнатите народи, донесуваат посебни мерки за осигурување на ефективната заштита во однос на ангажирањето и условите за вработување на работниците што им припаѓаат на овие народи, под услов ако тие не се ефективно заштитени од законите што се применуваат за работниците воопшто.

2. Владите треба да сторат сè што е можно за спречување каква било дискриминација меѓу работниците што им припаѓаат на засегнатите народи и останатите работници, особено во однос на:

- (а) стапувањето во работен однос, вклучително на квалификувани работни места, како и мерки за унапредување и професионален развој;
- (б) еднакво плаќање за работа со еднаква вредност;
- (в) здравствена и социјална помош, безбедност и здравје на работа, сите надоместоци од социјално осигурување и сите останати надоместоци поврзани со работата и сместување;
- (г) правото на здружување и слобода за сите законити синдикални активности и правото за склучување колективни договори со работодавачите или организациите на работодавачите.

3. Преземените мерки вклучуваат мерки за осигурување:

- (а) дека работниците што им припаѓаат на засегнатите народи, вклучувајќи ги сезонските, повремени и работниците мигранти што вршат земјоделски и други работи, како и оние што се вработени од изведувачите што ангажираат работна сила, ја уживаат заштитата што е предвидена со националното право и практика за останатите такви работници во истите сектори, и дека тие се целосно информирани за своите права од трудовото законодавство и за средствата за правна заштита што им се достапни;
- (б) дека работниците што им припаѓаат на овие народи не се изложени на работни услови што се опасни за нивното здравје, особено преку изложување на пестициди и други токсични супстанции;
- (в) дека работниците што им припаѓаат на овие народи не се предмет на системи за принудно ангажирање, вклучувајќи ја принудната работа или останатите форми на должничко ропство;
- (г) дека работниците што им припаѓаат на овие народи уживаат еднакви можности и еднаков третман во вработувањето за мажите и жените и заштита од сексуално вознемирување.

4. Посебно внимание се посветува на воспоставувањето соодветни служби за инспекција на трудот во областите во коишто работниците што им припаѓаат на засегнатите народи работат за плата, за да се осигури усогласеноста со одредбите од овој дел на оваа Конвенција.

ДЕЛ IV. СТРУЧНА ОБУКА, ЗАНАЕТИ И РУРАЛНИ ИНДУСТРИИ

Член 21

Припадниците на засегнатите народи уживаат можности што се најмалку еднакви на тие на останатите државјани во однос на мерките за стручна обука.

Член 22

1. Треба да се преземат мерки за промовирање на доброволното учество на припадниците на засегнатите народи во општо применливите програми за стручна обука.

2. Секогаш кога постојните општо применливи програми за стручна обука не ги исполнуваат посебните потреби на засегнатите народи, владите, со учество на овие народи, го осигуруваат обезбедувањето посебни програми и установи за обука.

3. Сите посебни програми за обука треба да се засноваат врз економското окружување, социјалните и културните услови и практичните потреби на засегнатите народи. Сите истражувања во врска со ова се вршат во соработка со овие народи, што се консултираат за организирањето и спроведувањето на таквите програми. Кога е тоа можно, овие народи постепено ја преземаат одговорноста за организирањето и спроведувањето на таквите посебни програми за обука, доколку тие одлучат така.

Член 23

1. Занаетите, руралните и општинските дејности и економските активности за задоволување на сопствените потреби, како и традиционалните дејности на засегнатите народи, како што се ловот, риболовот, ловот со помош на стапици и собирањето плодови се препознаваат како важни фактори за одржувањето на нивните култури и нивната економска самостојност и развој. Владите, со учество на овие луѓе и секогаш кога е тоа соодветно, осигуруваат дека овие активности се зајакнуваат и се унапредуваат.

2. На барање од засегнатите народи, секогаш кога тоа е можно, се обезбедува соодветна техничка и финансиска помош, земајќи ги предвид традиционалните технологии и културните обележја на овие народи, како и важноста на одржливиот и правичниот развој.

ДЕЛ V. СОЦИЈАЛНА СИГУРНОСТ И ЗДРАВЈЕ

Член 24

Шемите за социјална сигурност се прошируваат постепено за да се опфатат засегнатите народи и се применуваат без дискриминација против нив.

Член 25

1. Владите осигуруваат дека на засегнатите народи им се достапни соодветни услуги за здравствена заштита, или им обезбедуваат средства што ќе им овозможат на овие народи да осмислат и да обезбедуваат такви услуги под сопствена одговорност и контрола, така што тие може да ги уживаат највисоките можни стандарди на физичко и ментално здравје.

2. Здравствените услуги, во најголемата можна мера, треба да бидат локални. Овие услуги треба да се планираат и да се обезбедуваат во соработка со засегнатите народи и треба да ги земаат предвид нивните економски, географски, социјални и културни услови, како и нивната традиционална превентивна нега, традиционалните лекови и практики за лекување.

3. Системот за здравствена заштита треба да дава предност на обуката и вработувањето здравствени работници од локалната заедница, и да се фокусира на примарната здравствена

заштита, истовремено одржувајќи цврсти врски со останатите нивоа на услуги за здравствена заштита.

4. Обезбедувањето на таквите услуги за здравствена заштита треба да биде координирано со останатите социјални, економски и културни мерки во земјата.

ДЕЛ VI. ОБРАЗОВАНИЕ И СРЕДСТВА ЗА КОМУНИКАЦИЈА

Член 26

Се преземаат мерки за осигурување дека припадниците на засегнатите народи имаат можност да стекнуваат образование на сите нивоа најмалку на еднакво рамниште со остатокот од националната заедница.

Член 27

1. Образовните програми и услуги за засегнатите народи се развиваат и се спроведуваат во соработка со нив за адресирање на нивните посебни потреби и ги вклучуваат нивните истории, знаења и технологии, нивните вредносни системи и нивните натамошни социјални, економски и културни аспирации.

2. Надлежниот орган ја осигурува обуката на припадниците на овие народи и нивното вклучување во формулирањето и спроведувањето на образовните програми, со цел постепено да се пренесе одговорноста за спроведувањето на програмите на овие народи, како што е соодветно.

3. Покрај тоа, владите го признаваат правото на овие народи за воспоставување сопствени образовни институции и капацитети, под услов ако таквите институции ги исполнуваат минималните стандарди што се утврдени од надлежниот орган во консултации со овие народи. Се обезбедуваат соодветни средства за оваа цел.

Член 28

1. Децата што се припадници на засегнатите народи, секогаш кога тоа е можно, се учат да читаат и да пишуваат на сопствениот домороден јазик или на јазикот што најчесто се користи од групата на којашто ѝ припаѓаат. Кога ова не е можно, надлежните органи спроведуваат консултации со овие народи за целите на донесување мерки за постигнување на оваа цел.

2. Се преземаат соодветни мерки за осигурување дека овие народи имаат можност да научат течно да го зборуваат националниот јазик или еден од службените јазици во земјата.

3. Се преземаат мерки за зачувување и промовирање на развојот и употребата на домородните јазици на засегнатите народи.

Член 29

Пренесувањето општи знаења и вештини, што ќе им помогнат на децата припадници на засегнатите народи да земат целосно учество на еднакво рамниште во својата заедница и во националната заедница, треба да биде целта на образованието за овие народи.

Член 30

1. Владите донесуваат мерки што се соодветни на традициите и културите на засегнатите народи за да ги запознаат со нивните права и должности, особено во однос на прашања поврзани со трудот, економските можности, образованието и здравството, социјалната заштита и нивните права што произлегуваат од оваа Конвенција.

2. По потреба, ова се врши преку писмени преводи и комуникации преку масовните медиуми на јазиците на овие народи.

Член 31

Се преземаат образовни мерки меѓу сите делови од националната заедница и особено меѓу оние што одржуваат најнепосредни контакти со засегнатите народи за целите на елиминирањето на предрасудите што тие би можеле да ги имаат во однос на овие народи. За оваа цел, се прават напори за осигурување дека историските учебници и останатите наставни материјали даваат објективен, точен и информативен приказ на општествата и културите на овие народи.

ДЕЛ VII. ПРЕКУГРАНИЧНИ КОНТАКТИ И СОРАБОТКА

Член 32

Владите преземаат соодветни мерки, вклучително преку меѓународни спогодби, за олеснување на прекуграничните контакти и соработката меѓу домородните и племенските народи, вклучувајќи ги активностите во економската, социјалната и духовната сфера и во сферата на заштитата на животната средина.

ДЕЛ VIII. СПРОВЕДУВАЊЕ

Член 33

1. Владиниот орган што е надлежен за прашањата што се опфатени со оваа Конвенција осигурува дека постојат агенции или други соодветни механизми за спроведување на програмите што влијаат врз засегнатите народи и осигурува дека тие ги поседуваат потребните средства за правилно извршување на функциите што им се доверени.

2. Овие програми го вклучуваат:

- (а) планирањето, координацијата, извршувањето и оценувањето, во соработка со засегнатите народи, на мерките што се предвидени во оваа Конвенција;
- (б) предложувањето законодавни и други мерки на надлежните органи и надзорот врз примената на донесените мерки, во соработка со засегнатите народи.

ДЕЛ IX. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 34

Природата и опфатот на мерките што треба да се преземат за спроведување на оваа Конвенција се утврдуваат на флексибилен начин, земајќи ги предвид условите и карактеристиките на секоја земја.

Член 35

Примената на одредбите на оваа Конвенција не смее да влијае негативно врз правата и користите на засегнатите народи врз основа на други Конвенции и Препораки, меѓународни инструменти, договори или национални закони, одлуки, обичаи или спогодби.

Конвенција бр. 97**Конвенција за миграција заради вработување
(ревидирана), 1949 г.**

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата триесет и втора седница на 8 јуни 1949 година, и одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на ревизијата на Конвенцијата за миграција заради вработување, донесена од страна на Конференцијата на нејзината триесет и петта седница, што претставува единаесетта точка на дневниот ред на седницата, и сметајќи дека овие предлози мора да добијат форма на меѓународна конвенција, на први јули, илјада деветстотини четириесет и деветта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г.:

Член 1

Секоја членка на Меѓународната организација на трудот за којашто е во сила оваа Конвенција се обврзува, на барање, да им го стави следново на располагање на Меѓународната канцеларија на трудот и на другите членки:

- (а) информации за националните политики, закони и прописи што се однесуваат на емиграцијата и имиграцијата;
- (б) информации за посебните одредби во врска со миграцијата заради вработување и условите за работа и живот на мигрантите заради вработување;
- (в) информации во врска со општите договори и посебните аранжмани за овие прашања што ги склучила членката.

Член 2

Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да одржува или да се увери дека се одржува соодветна и бесплатна служба наменета да им помогне на мигрантите заради вработување, и особено да им обезбедува точни информации.

Член 3

1. Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува, доколку тоа го дозволуваат националните закони и прописи, дека ќе ги преземе сите соодветни мерки против неточната пропаганда во врска со емиграцијата и имиграцијата.

2. За оваа цел, кога е тоа соодветно, членката соработува со останатите засегнати членки.

Член 4

Секоја членка презема соодветни мерки, во рамките на својата надлежност, за олеснување на заминувањето, патувањето и приемот на мигрантите заради вработување.

Член 5

Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да одржува, во рамките на својата надлежност, соодветни медицински служби одговорни за:

- (а) утврдување, кога е тоа потребно, како во времето на заминување, така и при пристигнувањето, дека мигрантите заради вработување и членовите на нивните семејства што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат се во добра здравствена состојба;
- (б) осигурување дека мигрантите заради вработување и членовите на нивните семејства добиваат соодветна здравствена заштита и добри хигиенски услови во времето на поаѓање, во текот на патувањето и по пристигнувањето на територијата на одредиштето.

Член 6

1. Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да применува, без дискриминација во однос на државјанството, расата, верата или полот, на имигрантите што законито престојуваат на нејзината територија, третман што не е помалку поволен од оној што го применува за сопствените државјани во однос на следниве прашања:

- (а) под услов ако таквите прашања се регулирани со закони или прописи или се предмет на контрола на административните органи:
 - (i) плата, вклучувајќи ги семејните додатоци кога тие претставуваат дел од платата, работно време, прекувремена работа, платени одмори, ограничувања на работата од дома, минимална возраст за стапување во работен однос, стажирање и обука, работа на жените и работа на младите лица;
 - (ii) членство во синдикати и користење на придобивките од колективното договарање;
 - (iii) сместување;
- (б) социјално осигурување (т.е. законски одредби во однос на повреда на работното место, мајчинство, болест, инвалидност, старост, смрт, невработеност и семејни обврски, и секој друг осигурен случај што, во согласност со националните закони или прописи, е опфатен со шема за социјално осигурување), со следниве ограничувања:
 - (i) може да постојат соодветни аранжмани за одржување на стекнатите права и правата во тек на стекнување;
 - (ii) националните закони или прописи на земјите на имиграција може да пропишуваат посебни аранжмани во врска со надоместоците или делови од надоместоците што се исплаќаат во целост од јавните фондови, и во врска со додатоците што им се исплаќаат на лица што не ги исполнуваат условите во однос на придонесите што се пропишани за стекнувањето на правото на редовна пензија;
- (в) даноци, давачки или придонеси од работниот однос што се плаќаат за вработеното лице; и
- (г) законски постапки во врска со прашањата што се спомнуваат во оваа Конвенција.

2. Во случај на сојузна држава, одредбите на овој член се применуваат ако релевантните прашања се уредуваат со сојузни закони или прописи или се предмет на контролата на сојузните административни органи. Секоја членка утврдува во колкава мера и на кој начин овие одредби се применуваат во однос на прашањата што се уредуваат со законите или прописите на државите во составот на сојузната држава, или се предмет на контрола на нивните административни органи. Во својот годишен извештај за примената на оваа Конвенција, членката наведува во колкава мера прашањата на коишто се однесува овој член се уредуваат со сојузни закони или прописи или се предмет на контролата на сојузните административни органи. Во однос на прашањата што се уредуваат со законите или прописите на држави во составот на сојузната држава, покраини или кантони, или се предмет на контрола на нивните административни органи, членката ги презема чекорите што се предвидени во став 7(б) на член 19 на Уставот на Меѓународната организација на трудот.

Член 7

1. Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува дека нејзините служби за вработување и останатите служби што се поврзани со миграцијата ќе соработуваат во соодветните случаи со релевантните служби на другите членки.

2. Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да осигури дека услугите што нејзините јавни служби за вработување ги обезбедуваат за мигрантите заради вработување се обезбедуваат бесплатно.

Член 8

1. Мигрант, заради вработување, што е примен во својство на работник на неопределено време и членовите на неговото семејство што се овластени да го придружуваат или да му се приклучат нема да бидат вратени на својата територија на потекло или на територијата од којашто емигрирале затоа што мигрантот не е способен да го врши своето занимање поради болест или повреда што настанале по влезот во земјата, освен ако засегнатото лице не го побара тоа или ако е така предвидено во меѓународна спогодба во којашто членката е договорна страна.

2. Кога мигрантите, заради вработување, се примени како работници на неопределено време по пристигнувањето во земјата на имиграција, надлежниот орган на таа земја може да утврди дека одредбите од став 1 на овој член влегуваат во сила по истекувањето на определен разумен временски период што во никој случај не може да трае подолго од пет години по датумот на прием на таквите мигранти.

Член 9

Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да го дозволи, земајќи ги предвид износите што се дозволени со националните закони и прописи во врска со изнесувањето и внесувањето девизи, преносот на толкав дел од заработката и заштедите на мигрантите заради вработување колку што ќе посакаат тие.

Член 10

Во случаите кога бројот на мигранти што одат од територијата на една членка на територијата на некоја друга членка е доволно голем, надлежните органи на засегнатите територии, секогаш кога тоа е потребно или пожелно, склучуваат договори за целите на уредување прашања од заеднички интерес што се јавуваат во врска со примената на одредбите на оваа Конвенција.

Член 11

1. За целите на оваа Конвенција, изразот **мигрант заради вработување** значи лице што мигрира од една земја во друга за да се вработи на каков било начин освен за своја сметка и ги опфаќа сите лица што се редовно примени во својство на мигранти заради вработување.

2. Оваа Конвенција не се применува за:

- (а) погранични работници;
- (б) краткотраен влез на членови на слободни професии и уметници; и
- (в) морнари.

(Завршни одредби)

АНЕКС I

РЕГРУТИРАЊЕ, ВРАБОТУВАЊЕ И УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА МИГРАНТИ ЗАРАДИ
ВРАБОТУВАЊЕ ШТО НЕ СЕ РЕГРУТИРАНИ ВРЗ ОСНОВА НА ДОГОВОР ЗА
КОЛЕКТИВНА МИГРАЦИЈА ПОД КОНТРОЛА НА ВЛАДАТА

Член 1

Овој Анекс се применува за мигранти заради вработување што не се регрутирани врз основа на договор за колективна миграција под контрола на владата.

Член 2

За целите на овој Анекс:

- (а) поимот **регрутирање** значи:
- (i) ангажирање лице што се наоѓа на една територија за сметка на работодавач што се наоѓа на друга територија, или
 - (ii) преземање обврски кон лицето што се наоѓа на една територија за да му се обезбеди вработување на друга територија, како и преземањето мерки во врска со операциите што се спомнуваат во точките (i) и (ii), вклучувајќи го наоѓањето и избирањето на мигрантите и подготовките за нивното заминување;
- (б) поимот **воведување** значи сите операции за осигурување или олеснување на пристигнувањето или приемот на определена територијата на лицата што се регрутирани во смисла на став (а) на овој член; и
- (в) поимот **вработување** значи сите операции за целите на осигурување или олеснување на вработувањето на лицата што биле воведени во смисла на став (б) на овој член.

Член 3

1. Секоја членка, каде што е во сила овој Анекс и чиишто закони и прописи ги дозволуваат операциите за регрутирање, воведување и вработување, како што се дефинирани во член 2, ги уредува оние од наведените операции што се дозволени во нејзините закони и прописи во согласност со одредбите на овој член.

2. Во согласност со одредбите од следниот став, правото на вршење на операциите за регрутирање, воведување и вработување се ограничува на:

- (а) јавните служби за вработување или други јавни тела на територијата во којашто се вршат операциите;
- (б) јавните тела на некоја територија што не е територијата во којашто се вршат операциите, што се овластени да работат на таа територија врз основа на договор меѓу засегнатите влади;
- (в) кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент.

3. Доколку националните закони и прописи или некој билатерален договор го дозволуваат тоа, операциите за регрутирање, воведување и вработување може да се вршат од:

- (а) идниот работодавач или лице што работи за него и постапува во негово име, под услов, ако тоа е потребно во интерес на мигрантот, ако има одобрение и работи под надзор на надлежниот орган;
- (б) приватна агенција, ако добие претходно овластување за вршење на тие операции од страна на надлежниот орган на територијата каде што треба да се вршат наведените операции, во случаите и под условите што може да се пропишат со:
 - (i) законите и прописите на таа територија, или

- (ii) договор меѓу надлежниот орган на територијата на емиграција или кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и надлежниот орган на територијата на имиграција.

4. Надлежниот орган на територијата каде што се вршат операциите врши надзор врз активностите на телата и лицата што се овластени во согласност со став 3(б), со исклучок на кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент, чијашто позиција и натаму се уредува со одредбите на тој инструмент или со каков било договор меѓу телото и засегнатиот надлежен орган.

5. Ништо од она што е содржано во овој член не се смета дека го дозволува прифаќањето мигрант заради вработување за прием во територијата на која било членка од кое било лице или тело што не е надлежниот орган на територијата на имиграција.

Член 4

Секоја членка, каде што е во сила овој Анекс, се обврзува да осигури дека услугите што нејзините јавни служби за вработување ги обезбедуваат во врска со регрутирањето, воведувањето и вработувањето на мигрантите заради вработување се обезбедуваат бесплатно.

Член 5

1. Секоја членка, каде што е во сила овој Анекс, што воспоставила систем за контрола врз договорите за вработување меѓу работодавачот, или лице што постапува од негово име, и мигрант заради вработување, се обврзува да бара:

- (а) дека примерок од договорот за вработување му се доставува на мигрантот пред заминувањето или, ако тоа се договори меѓу двете засегнати влади, во приемниот центар по пристигнувањето на територијата на имиграција;
- (б) дека договорот содржи одредби што ги предвидуваат условите за работа и, особено, платата што му е понудена на мигрантот;
- (в) дека, пред заминувањето, мигрантот се информира во писмена форма, со документ што се однесува или поединечно за него или на група мигранти на којашто ѝ припаѓа тој, за општите услови за живот и работа на територијата на имиграција.

2. Во случајот кога мигрантот треба да добие примерок од договорот по пристигнувањето на територијата на имиграција, тој се информира во писмена форма пред заминувањето, со документ што се однесува или поединечно за него или на група мигранти на којашто ѝ припаѓа тој, за категоријата занимање во којашто тој се ангажира и за останатите услови за работа, особено за минималната плата што му е гарантирана.

3. Надлежниот орган осигурува дека се спроведуваат одредбите од претходните ставови и дека се применуваат соодветни казни во случајот на нивните прекршувања.

Член 6

Мерките што се преземаат во согласност со член 4 на Конвенцијата, соодветно, вклучуваат:

- (а) поедноставување на административните формалности;
- (б) обезбедување услуги за толкување;
- (в) секоја потребна помош во текот на првичен период, при сместувањето на мигрантите и членовите на нивните семејства што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат; и
- (г) заштита на добросостојбата на мигрантите и членовите на нивните семејства што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат во текот на патувањето, особено додека патуваат со брод.

Член 7

1. Во случаите кога бројот на мигранти што одат од територијата на една членка во територијата на некоја друга членка е доволно голем, надлежните органи на засегнатите територии, секогаш кога тоа е потребно или пожелно, склучуваат договори за целите на уредување прашања од заеднички интерес што се јавуваат во врска со примената на одредбите на овој Анекс.

2. Кога членките имаат воспоставено систем за надзор врз договорите за вработување, таквите договори ги наведуваат методите за спроведување на договорните обврски на работодавачите.

Член 8

Секое лице што поттикнува тајна или незаконска имиграција се казнува со соодветни казни.

АНЕКС II

РЕГУТИРАЊЕ, ВРАБОТУВАЊЕ И УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА МИГРАНТИ ЗАРАДИ
ВРАБОТУВАЊЕ ШТО СЕ РЕГУТИРАНИ ВРЗ ОСНОВА НА ДОГОВОР ЗА
КОЛЕКТИВНА МИГРАЦИЈА ПОД КОНТРОЛА НА ВЛАДАТА

Член 1

Овој Анекс се применува за мигранти заради вработување што се регрутирани врз основа на договор за колективна миграција под контрола на владата.

Член 2

За целите на овој Анекс:

(а) поимот **регрутирање** значи:

- (i) ангажирање лице што се наоѓа на една територија за сметка на работодавач што се наоѓа на друга територија врз основа на договор за колективна миграција под контрола на владата, или
- (ii) преземање обврска кон определено лице на една територија за да му се обезбеди вработување на некоја друга територија врз основа на договор за колективна миграција под контрола на владата,

како и склучување какви било договори во врска со операциите што се спомнуваат во алинеите (i) и (ii), вклучувајќи го барањето и избирањето на емигрантите и нивното подготвување за заминување;

(б) поимот **воведување** значи сите операции за осигурување или олеснување на пристигнувањето или приемот на определена територија на лицата што се регрутирани врз основа на договор за колективна миграција под контрола на владата во смисла на алинеја (а) на овој став; и

(в) поимот **вработување** значи сите операции за целите на осигурување или олеснување на вработувањето на лицата што биле воведени врз основа на договор за колективна миграција под контрола на владата во смисла на алинеја (б) на овој став.

Член 3

1. Секоја членка, каде што е во сила овој Анекс и чиешто закони и прописи ги дозволуваат операциите за регрутирање, воведување и вработување, како што се дефинирани во член 2, ги

уредува оние од наведените операции што се дозволени во нејзините закони и прописи во согласност со одредбите на овој член.

2. Во согласност со одредбите од следниот став, правото на вршење на операциите за регрутирање, воведување и вработување се ограничува на:

- (а) јавните служби за вработување или други јавни тела на територијата во којашто се вршат операциите;
- (б) јавните тела на некоја територија што не е територијата во којашто се вршат операциите, што се овластени да работат на таа територија врз основа на договор меѓу засегнатите влади;
- (в) кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент.

3. Доколку националните закони и прописи го дозволуваат тоа и доколку тоа е потребно за да се заштитат интересите на мигрантот, врз основа на одобрение и под надзор на надлежниот орган, операциите за регрутирање, воведување и вработување може да се вршат од страна на:

- (а) идниот работодавач или лице што работи за него и постапува од негово име;
- (б) приватни агенции.

4. Правото за вршење на операциите за регрутирање, воведување и вработување е условено со добивање претходно овластување од надлежниот орган на територијата каде што треба да се вршат наведените операции, во случаите и под условите што може да се пропишат со:

- (а) законите и прописите на таа територија, или
- (б) договор меѓу надлежниот орган на територијата на емиграција или кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и надлежниот орган на територијата на имиграција.

5. Надлежниот орган на територијата каде што се вршат операциите, во согласност со какви било договори што се склучени меѓу засегнатите надлежни органи, врши надзор врз активностите на телата и лицата што се овластени во согласност со претходниот став, со исклучок на кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент, чијашто позиција и натаму се уредува со одредбите на тој инструмент или со каков било договор меѓу телото и засегнатиот надлежен орган.

6. Пред да го одобри воведувањето мигранти заради вработување, надлежниот орган на територијата на имиграција проверува дали веќе постојат доволен број лица што се достапни за вршење на предметната работа.

7. Ништо од она што е содржано во овој член не се смета дека го дозволува прифаќањето мигрант заради вработување за прием во територијата на која било членка од кое било лице или тело што не е надлежниот орган на територијата на имиграција.

Член 4

1. Секоја членка, каде што е во сила овој Анекс, се обврзува да осигури дека услугите што нејзините јавни служби за вработување ги обезбедуваат во врска со регрутирањето, воведувањето и вработувањето на мигрантите заради вработување се обезбедуваат бесплатно.

2. Административните трошоци за регрутирање, воведување и вработување не смее да се поднесуваат од страна на мигрантите.

Член 5

Во случајот на групен превоз на мигранти од една во друга земја, кога е потребно да се помине во транзит низ некоја трета земја, надлежниот орган на територијата на транзит презема мерки за забрзување на поминувањето, за да се избегнат доцнењата и административните тешкотии.

Член 6

1. Секоја членка, каде што е во сила овој Анекс, што воспоставила систем за контрола врз договорите за вработување меѓу работодавачот, или лице што постапува од негово име, и мигрант заради вработување, се обврзува да бара:

- (а) дека примерок од договорот за вработување му се доставува на мигрантот пред заминувањето или, ако тоа се договори меѓу двете засегнати влади, во приемниот центар по пристигнувањето на територијата на имиграција;
- (б) дека договорот содржи одредби што ги предвидуваат условите за работа и, особено, платата што му е понудена на мигрантот;
- (в) дека, пред заминувањето, мигрантот се информира во писмена форма, со документ што се однесува или поединечно за него или на група мигранти на којашто ѝ припаѓа тој, за општите услови за живот и работа на територијата на имиграција.

2. Во случајот кога мигрантот треба да добие примерок од договорот по пристигнувањето на територијата на имиграција, тој се информира во писмена форма пред заминувањето, со документ што се однесува или поединечно за него или на група мигранти на којашто ѝ припаѓа тој, за категоријата занимање во којашто тој се ангажира и за останатите услови за работа, особено за минималната плата што му е гарантирана.

3. Надлежниот орган осигурува дека се спроведуваат одредбите од претходните ставови и дека се применуваат соодветни казни во случајот на нивните прекршувања.

Член 7

1. Мерките што се преземаат во согласност со член 4 на оваа Конвенција, соодветно, вклучуваат:

- (а) поедноставување на административните формалности;
- (б) обезбедување услуги за толкување;
- (в) секоја потребна помош во текот на првичен период, при сместувањето на мигрантите и членовите на нивните семејства што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат;
- (г) заштита на добросостојбата на мигрантите и членовите на нивните семејства што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат во текот на патувањето, особено додека патуваат со брод; и
- (д) дозвола за ликвидација и пренос на имотот на мигрантите за вработување што се примени на неопределено време.

Член 8

Надлежниот орган презема соодветни мерки за да им помогне на мигрантите заради вработување, во текот на определен почетен период, да ги регулираат прашањата во врска со нивните услови за вработување; кога е соодветно, таквите мерки се спроведуваат во соработка со одобрени доброволни организации.

Член 9

Ако некој мигрант, заради вработување, што е воведен во територијата на некоја членка во согласност со одредбите од член 3 на овој Анекс, поради некоја причина за којашто тој не е одговорен, не го добие вработувањето за коешто бил регрутиран или некое друго соодветно вработување, трошоците за неговото враќање и за враќањето на членовите на неговото семејство што се овластени да го придружуваат или да му се приклучат, вклучувајќи ги административните такси, превозот и трошоците за издржување до крајното одредиште, како и трошоците за превоз на предметите од домаќинството, не се поднесуваат од страна на мигрантот.

Член 10

Ако надлежниот орган на територијата на имиграција смета дека вработувањето за коешто мигрантот заради вработување бил регрутиран во согласност со член 3 на овој Анекс не е соодветно, тој ги презема потребните мерки за да му помогне на мигрантот да најде соодветно вработување што нема да биде на штета на домашните работници и презема мерки за осигурување на неговото издржување додека не му најде такво вработување, или за неговото враќање во областа каде што бил регрутиран ако мигрантот сака или се согласил за тоа во времето на неговото регрутирање, или за негово преселување на друго место.

Член 11

Ако некој мигрант, заради вработување, кој е бегалец или раселено лице и кој влегол во територијата на имиграција во согласност со член 3 на овој Анекс, биде прогласен за технолошки вишок на какво било вработување во таа територија, надлежниот орган на таа територија ги вложува сите напори да му овозможи да добие соодветно вработување што не е на штета на домашните работници и презема мерки за осигурување на неговото издржување додека не му најде такво вработување или додека не биде преселен на друго место.

Член 12

1. Надлежните органи на засегнатите територии склучуваат договори за целите на уредување прашања од заеднички интерес што произлегуваат во врска со примената на одредбите на овој Анекс.

2. Кога членките имаат воспоставено систем за надзор врз договорите за вработување, таквите договори ги наведуваат методите за спроведување на договорните обврски на работодавачите.

3. Таквите договори предвидуваат, кога е тоа соодветно, соработка меѓу надлежниот орган на територијата на емиграција или кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и надлежниот орган на територијата на имиграција во однос на помошта што треба да им се даде на мигрантите во врска со нивните услови за вработување врз основа на член 8.

Член 13

Секое лице што поттикнува тајна или незаконска имиграција се казнува со соодветни казни.

АНЕКС III

УВОЗ НА ЛИЧНИ ПРЕДМЕТИ, АЛАТКИ И ОПРЕМА НА МИГРАНТИТЕ ЗАРАДИ
ВРАБОТУВАЊЕ*Член 1*

1. Личните предмети што им припаѓаат на регрутираните мигранти заради вработување и на членовите на нивните семејства што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат се ослободени од плаќање царина по пристигнување во територијата на имиграција.

2. Преносните рачни алати и преносната опрема што работниците вообичаено ја поседуваат за вршење на своите занаети, што им припаѓаат на регрутираните мигранти заради вработување и на членовите на нивните семејства што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат, се ослободени од плаќање царина по пристигнување во територијата на имиграција ако може да

се покаже дека во времето на увозот тие се во нивна сопственост и посед и се користеле од тие лица во значителен временски период, како и дека се наменети за користење во текот на нивното занимање.

Член 2

1. Личните предмети што им припаѓаат на регрутираните мигранти заради вработување и на членовите на нивните семејства, што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат, се ослободени од плаќање царина на враќање во нивната земја на потекло ако таквите лица го задржале државјанството на таа земја во времето на нивното враќање таму.

2. Преносните рачни алати и преносната опрема што работниците вообичаено ја поседуваат за вршење на своите занаети, што им припаѓаат на регрутираните мигранти заради вработување и на членовите на нивните семејства што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат, се ослободени од плаќање царина на враќање во нивната земја на потекло ако таквите лица го задржале државјанството на таа земја во времето на нивното враќање таму ако може да се покаже дека во времето на увозот тие се во нивна сопственост и посед и се користеле од тие лица во значителен временски период, како и дека се наменети за користење во текот на нивното занимање.

Препорака бр. 86

Препорака за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата триесет и втора седница на 8 јуни 1949 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на ревидирањето на Препораката за миграции заради вработување, 1939 г., и Препораката за миграции заради вработување (соработка меѓу државите), 1939 г., донесени од страна на Конференцијата на нејзината дваесет и петта седница, што се вклучени во единаесетта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на препорака,

на први јули, илјада деветстотини четириесет и деветта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за миграции заради вработување (ревидирана), 1949 г.:

Конференцијата,

Усвојувајќи ја Конвенција за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., и

Сакајќи да ги надополни нејзините одредби со Препорака;

Го препорачува следново:

I

1. За целите на оваа Препорака:

- (а) поимот **мигрант заради вработување** значи лице што мигрира од една земја во друга за да се вработи на каков било начин освен за своја сметка и ги опфаќа сите лица што се редовно примени во својство на мигранти заради вработување;
- (б) поимот **регрутирање** значи:
 - (i) ангажирање лице што се наоѓа на една територија за сметка на работодавач што се наоѓа на друга територија, или
 - (ii) преземање обврски кон лицето што се наоѓа на една територија за да му се обезбеди вработување на друга територија, како и преземањето мерки во врска со операциите што се спомнуваат во точките (i) и (ii), вклучувајќи го наоѓањето и избирањето на мигрантите и подготовките за нивното заминување;
- (в) поимот **воведување** значи сите операции за осигурување или олеснување на пристигањето или приемот на определена територијата на лицата што се регрутирани во смисла на алинеја (б);
- (г) поимот **вработување** значи сите операции за целите на осигурување или олеснување на вработувањето на лицата што биле воведени во смисла на алинеја (в).

2. За целите на оваа Препорака, упатувањата до владата или надлежниот орган на територијата на емиграција треба да се толкува како упатување, во случајот на мигранти што се бегалци или раселени лица, до кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада.

3. Оваа Препорака не се применува за:

- (а) погранични работници;
- (б) краткотраен влез на членови на слободни професии и уметници; и
- (в) морнари.

II

4.

(1) Членките треба да усвојат општа политика за развој и искористување на сите можности за вработување и, за овие цели, да ја олеснат меѓународната распределба на работната сила и особено движењето на работната сила од земјите што имаат суфицит во оние земји што имаат дефицит на работна сила.

(2) Мерките што ги презема секоја членка треба соодветно да ја земат предвид ситуацијата во земјата во однос на работната сила и владата треба да се консултира со соодветните организации на работодавачи и работници за сите општи прашања во врска со миграцијата заради вработување.

III

5.

(1) Бесплатните служби, што се обезбедуваат во секоја земја за да им се помогне на мигрантите и нивните семејства и особено за да им се обезбедат точни информации, треба да се спроведуваат:

- (а) од државните органи; или
- (б) од една или повеќе доброволни организации што не ги обезбедуваат услугите за целите на остварување добивка и се овластени за оваа цел од страна на државните органи и се предмет на надзор од страна на таквите органи; или
- (в) делумно од државните органи и делумно од една или повеќе доброволни организации што ги исполнуваат условите што се наведени во алинеја (б) на овој став.

(2) Службата треба да ги советува мигрантите и нивните семејства, на нивните мајчини јазици или дијалекти, или најмалку на јазик што тие може да го разберат, за прашања што се поврзани со емиграцијата, имиграцијата, вработувањето и условите за живот, вклучувајќи ги здравствените услови во местото на одредиштето, враќањето во земјата на потекло или емиграција и, начелно, за кое било друго прашање што може да биде од интерес за нив во нивното својство на мигранти.

(3) Службата треба да обезбеди услуги за мигрантите и нивните семејства во однос на исполнувањето на административните формалности и останатите чекори што треба да се преземат во врска со враќањето на мигрантите во земјата на потекло или емиграција, доколку тоа е потребно.

(4) За целите на олеснувањето на приспособувањето на мигрантите, по потреба, треба да се организираат подготвителни обуки за да се информираат мигрантите за општите услови и за начините на работа што преовладуваат во земјата на имиграција и за изучување на јазикот на таа земја. Земјите на емиграција и имиграција треба заемно да се договорат за организирањето на таквите обуки.

6. На барање, членките треба да ѝ обезбедат информации на Меѓународната канцеларија на трудот и на останатите членки во врска со своите закони и прописи за емиграција, вклучувајќи ги

административните одредби што се однесуваат на ограничувањето на емиграцијата и услугите што им се обезбедуваат на емигрантите, како и соодветни детални податоци во врска со категориите лица што сакаат да емигрираат.

7. На барање, членките треба да ѝ обезбедат информации на Меѓународната канцеларија на трудот и на останатите членки во врска со своите закони и прописи за имиграција, вклучувајќи ги административните одредби, дозволите за влез, кога е тоа потребно, посакуваниот број и стручните квалификации на имигрантите, законите и прописите што влијаат врз стапувањето на мигрантите во работен однос и какви било посебни услуги што им се даваат на мигрантите и мерки за олеснување на нивното приспособување кон економската и општествената организација во земјата на имиграција.

8. Треба да постои, колку што е тоа можно, разумен интервал меѓу времето на објавувањето и времето на влегување во сила на каква било мерка што ги изменува условите под коишто емиграцијата или имиграцијата, или вработувањето на мигрантите, се дозволени со цел лицата што се подготвуваат да емигрираат да може да бидат навремено известени за таквите услови.

9. Треба да се предвиди давањето соодветен публицитет во соодветни времиња на основните мерки што се спомнуваат во претходниот став, при што тоа треба да се стори на јазиците што најчесто им се познати на мигрантите.

10. Миграцијата треба да се олеснува преку мерки што може да бидат соодветни:

- (а) за осигурување дека на мигрантите заради вработување, во случај на потреба, им се обезбедува адекватно сместување, храна и облека по пристигнувањето во земјата на имиграција;
- (б) за осигурување, по потреба, стручна обука со цел да им се овозможи на мигрантите заради вработување да ги стекнат квалификациите што се бараат во земјата на имиграција;
- (в) за дозволување, земајќи ги предвид износите што се дозволени со националните закони и прописи во врска со изнесувањето и внесувањето девизи, на преносот на толкав дел од заработката и заштедите на мигрантите заради вработување колку што тие ќе посакаат;
- (г) за уредување, во случај на трајна миграција, за преносот, кога тоа се бара, на капиталот на мигрантите заради вработување во земјата на имиграција, во рамките на износите што се дозволени со националните закони и прописи во врска со изнесувањето и внесувањето девизи;
- (д) за осигурување пристап до училишта за мигрантите и за членовите на нивните семејства.

11. На мигрантите и на членовите на нивните семејства треба да им се помогне при добивањето пристап до рекреативни услуги и социјални служби и треба да се преземат чекори, кога е тоа неопходно, за осигурување дека во првичниот период на сместувањето во земјата на имиграција им се обезбедени посебни услуги.

12. Во случајот на мигранти што се регрутирани врз основа на спогодба за колективна миграција под контрола на владата, на таквите мигранти треба да им се обезбедува здравствена помош на истиот начин како што таа се обезбедува за државјаните.

IV

13.

(1) Кога тоа е потребно во интерес на мигрантот, членките треба да предвидат дека кој било посредник што врши регрутирање, воведување или вработување мигранти заради вработување за сметка на некој работодавач мора да добие писмен налог од работодавачот, или некој друг документ што докажува дека тој постапува за сметка на работодавачот.

(2) Овој документ треба да биде изготвен, или преведен, на службениот јазик на земјата на емиграција и треба да ги наведува сите потребни податоци во врска со работодавачот, природата и опфатот на регрутирањето, воведувањето или вработувањето што треба да се изврши од страна на посредникот, и во врска со понуденото вработување, вклучувајќи ја платата.

14.

(1) Техничкиот избор на мигрантите заради вработување треба да се изврши на таков начин што ќе се ограничи миграцијата колку што е можно помалку, истовремено осигурувајќи дека мигрантите се квалификувани да ја вршат бараната работа.

(2) Одговорноста за таквиот избор треба да се довери:

- (а) на службени тела; или
- (б) кога е тоа соодветно, приватните тела на територијата на имиграција што се уредно овластени и, кога е тоа потребно, во интерес на мигрантот, се под надзор на надлежниот орган на територијата на емиграција.

(3) Правото на вршење на изборот треба да биде предмет на претходно овластување од надлежниот орган на територијата каде што се врши предметната операција, во случаи и под услови што може да бидат пропишани од законите и прописите на таа територија, или врз основа на договор меѓу владата на територијата на емиграција и владата на територијата на имиграција.

(4) Колку што е тоа можно, планираните мигранти заради вработување треба, пред заминувањето од територијата на емиграција, да бидат прегледани за целите на стручната или здравствената селекција од страна на претставник на надлежниот орган на територијата на имиграција.

(5) Ако регрутирањето се врши во доволно голем размер, треба да се утврдат аранжмани за тесно поврзување и консултации меѓу надлежните органи од засегнатите територии на емиграција и имиграција.

(6) Операциите што се спомнуваат во претходните алинеи на овој став треба да се вршат колку што е можно поблиску до местото каде што е регрутиран планираниот мигрант.

15.

(1) Треба да се предвиди, врз основа на договор, давањето овластување на мигрантот заради вработување што е воведен врз трајна основа да биде придружуван од членовите на неговото семејство, или тие да му се приклучат дополнително.

(2) Движењето на членовите на семејството на таквиот мигрант што се овластени да го придружуваат или да му се приклучат дополнително треба да биде посебно олеснето како од земјата на емиграција, така и од земјата на имиграција.

(3) За целите на овој став, членовите на семејството на мигрантот заради вработување ги вклучуваат неговата сопруга и малолетните деца; треба поволно да се разгледаат барањата за вклучување на другите членови на семејството што се издржувани од страна на мигрантот.

V

16.

(1) Мигрантите, заради вработување, што се овластени да престојуваат на определена територија и членовите на нивните семејства што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат дополнително треба, во најголема можна мера, да стапуваат во работен однос под истите услови како државјаните.

(2) Во земјите во коишто вработувањето мигранти е предмет на ограничувања, овие ограничувања треба, во најголема можна мера:

- (а) да престанат да се применуваат за мигранти што регуларно престојувале во земјата определен временски период што, по правило, не треба да биде подолг од пет години; и
- (б) да престанат да се применуваат за сопругата и децата на работоспособна возраст што се овластени да го придружуваат или да му се приклучат на мигрантот во истото време кога ќе престанат да се применуваат за мигрантот.

17. Во земјите во коишто бројот на мигранти заради вработување е доволно голем, условите за вработување на таквите работниците треба да бидат предмет на посебен надзор, при што

таквиот надзор се врши во согласност со околностите или од посебна инспекциска служба, или од инспектори на трудот или други службеници што се специјализирани за таквата работа.

VI

18.

(1) Кога некој мигрант, заради вработување, бил редовно примен на територијата на определена членка, таа членка треба, во најголема можна мера, да се воздржува од отстранување на таквото лице или членовите на неговото семејство од својата територија врз основа на недостигот на средства или состојбата на пазарот на трудот, освен ако е склучена спогодба во таква смисла меѓу надлежните органи на засегнатите територии на емиграција и имиграција.

(2) Секоја таква спогодба треба да предвидува:

- (а) дека се зема предвид временскиот период што наведениот мигрант го поминал на територијата на имиграција и дека начелно ниеден мигрант што бил таму подолго од пет години не смее да се отстранува;
- (б) дека мигрантот мора да ги исцрпи своите права на надоместок од осигурување во случај на невработеност;
- (в) дека мигрантот мора да биде претходно известен во разумен рок за да му се даде време да го отуѓи својот имот;
- (г) дека се преземени соодветни мерки за организирање превоз за него и за членовите на неговото семејство;
- (д) дека се преземени потребните мерки за осигурување дека со него и со членовите на неговото семејство се постапува на хуман начин; и
- (ѓ) дека трошоците за враќањето на мигрантот и на членовите на неговото семејство и трошоците за превоз на предметите од домаќинството до нивното крајно одредиште не се поднесуваат од страна на мигрантот.

19. Органите на засегнатите територии треба да преземат соодветни чекори за консултирање на организациите на работодавачите и работниците во врска со операциите за регрутирање, воведување и вработување мигранти заради вработување.

VII

20. Кога мигрантите, заради вработување, или членови на нивните семејства што го задржале државјанството на својата држава на потекло се враќаат таму, таа земја треба да им овозможи на таквите лица да ги користат сите мерки во сила за давање помош за намалување на сиромаштијата и помош во случај на невработеност, како и за промовирање на повторното вработување на невработените лица, преку нивното ослободување од обврската за исполнување какви било услови во однос на претходниот престој или вработување во земјата или местото.

VIII

21.

(1) Членките треба во соодветните случаи да ги надополнат Конвенцијата за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., и претходните ставови на оваа Препорака со билатерални договори што треба да ги утврдат методите за примена на принципите што се утврдени во Конвенцијата и во Препораката.

(2) При склучувањето на таквите договори, членките треба да ги земат предвид одредбите на модел-договорот што е даден во прилог на оваа Препорака при формулирањето соодветни клау-

зули за организацијата на миграцијата заради вработување и утврдувањето на условите за миграција и вработување на мигрантите, вклучувајќи ги бегалците и раселените лица.

АНЕКС

Модел-договор за привремена и трајна миграција заради вработување, вклучувајќи миграција на бегалци и раселени лица (Забелешка: изразите и пасусите со закосени букви се однесуваат првенствено на трајната миграција; оние што се ставени во четвртести загради се однесуваат исклучиво на миграцијата на бегалци и раселени лица).

Член 1. Размена на информации

1. Надлежниот орган на територијата на имиграција треба периодично да му доставува соодветни информации на надлежниот орган на територијата на емиграција или, во случајот на мигранти што се бегалци или раселени лица, до кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада во врска со:

- (а) законодавните и административните одредби што се однесуваат на влезот, вработувањето, престојот и сместувањето на мигрантите и нивните семејства;
- (б) бројот, категориите и стручните квалификации на бараните мигранти;
- (в) условите за живот и работа за мигрантите и, особено, трошоците за живот и минималните плати во согласност со категориите на занимањата и регионите на вработување, дополнителните надоместоци, ако постојат, природата на достапните вработувања, дополнително плаќање за ангажманот, ако постои, системите за социјално осигурување и здравствена помош, одредбите во врска со превозот на мигрантите и нивните алатки и лични предмети, условите за сместување и одредбите за снабдувањето со храна и облека, мерки во врска со преносот на заштедите и останатите износи што им се должат на мигрантите врз основа на овој договор;
- (г) посебни услуги, ако постојат, за мигрантите;
- (д) установи за општо образование и стручна обука за мигрантите;
- (ѓ) мерки што се наменети за унапредување на брзото приспособување на мигрантите;
- (е) постапката и потребните формалности за натурализација.

2. Надлежниот орган на територијата на емиграција или, во случајот на мигранти што се бегалци или раселени лица, кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада, им ги укажува овие информации на заинтересираните лица или тела.

3. Надлежниот орган на територијата на емиграција или, во случајот на мигранти што се бегалци или раселени лица, кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада, периодично му доставува соодветни информации на надлежниот орган на територијата на имиграција во врска со:

- (а) законодавните и административните одредби во врска со емиграцијата;
- (б) бројот и стручните квалификации на планираните мигранти, како и составот на нивните семејства;
- (в) системот за социјално осигурување;
- (г) посебни услуги, ако постојат, за мигрантите;
- (д) окружувањето и условите за живот на коишто се навикнати мигрантите;

(f) важечките одредби во врска со изнесувањето капитал.

4. Надлежниот орган на територијата на имиграција им ги укажува овие информации на заинтересираните лица или тела.

5. Информациите што се спомнуваат во ставовите од 1 до 4 горе, исто така, се доставуваат до Меѓународната канцеларија на трудот од соодветните страни.

Член 2. Мерки против неточна пропаганда

1. Страните се согласни, во однос на своите соодветни територии, да ги преземат сите практични чекори, во онаа мера во којашто тоа го дозволуваат националните закони и прописи, против неточната пропаганда во врска со емиграцијата и имиграцијата.

2. За оваа цел, страните, кога е тоа соодветно, постапуваат во соработка со надлежните органи на другите засегнати земји.

Член 3. Административни формалности

Страните се согласни да преземат мерки со цел да го забрзаат и да го поедностават вршењето на административните формалности во врска со заминувањето, патувањето, влезот, престојот и сместувањето на мигрантите и, во најголема можна мера, на членовите на нивните семејства. Таквите мерки вклучуваат обезбедување услуги за толкување, кога е тоа потребно.

Член 4. Важност на документите

1. Страните ги утврдуваат условите што треба да се исполнат за целите на признавањето на територијата на имиграција на каков било документ што е издаден од надлежниот орган на територијата на емиграција во однос на мигрантите и членовите на нивните семејства или, во случајот на мигранти што се бегалци или раселени лица, од кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада, во врска со:

- (a) граѓанскиот статус;
- (b) правниот статус;
- (v) стручните квалификации;
- (r) општото образование и стручната обука; и
- (d) учеството во системите за социјално осигурување.

2. Страните, исто така, ја утврдуваат примената на таквото признавање.

3. Во случајот на бегалци и раселени лица, надлежниот орган на територијата на имиграција ја признава важноста на каква било патна исправа што е издадена наместо државниот пасош од страна на надлежниот орган на територијата на емиграција и, особено, на патните исправи што се издадени во согласност со одредбите на меѓународен договор (на пример, патната исправа што е утврдена со Договорот од 15 октомври 1946 година и Нансеновиот пасош).

Член 5. Услови и критериуми за миграција

1. Страните заеднички ги утврдуваат:

- (a) барањата за мигрантите и членовите на нивните семејства во однос на возраста, физичката способност и здравјето, како и во однос на стручните квалификации за различните гранки на економска активност и за различните категории занимања;
- (b) категориите членови на семејствата на мигрантите што се овластени да ги придружуваат или да им се приклучат.

2. Страните ги утврдуваат, исто така, во согласност со одредбите на член 28 на овој Договор;

- (а) бројот и категориите занимања на мигрантите што треба да се регрутираат во текот на наведениот период;
- (б) областите на регрутирање и областите на вработување и сместување, освен во случајот на бегалци и раселени лица каде што утврдувањето на областите на регрутирање е резервирано за кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада.

3. За целите на регрутирање мигранти што се бараат за задоволување на потребите на територијата на имиграција и што може лесно да се приспособат кон условите на територијата на имиграција, страните утврдуваат критериуми за уредување на техничкиот избор на мигрантите.

4. При изготвувањето на овие критериуми, двете страни ги земаат предвид:

- (а) во однос на медицинскиот избор:
 - (i) природата на лекарските прегледи што треба да ги поминат мигрантите (општ лекарски преглед, рендгенски преглед, лабораториски преглед, итн.);
 - (ii) изготвувањето списоци со заболувања и физички недостатоци што недвосмислено претставуваат инвалидитет за вработување во определени занимања;
 - (iii) минималните одредби во однос на здравствената состојба што се пропишани од меѓународните здравствени конвенции и се однесуваат на движењето на населението од една земја во друга;
 - (б) во однос на стручниот избор:
 - (i) бараните квалификации на мигрантите во однос на секое занимање или група занимања;
 - (ii) набројување на алтернативните занимања за коишто се потребни слични квалификации или способности од страна на работниците за исполнување на потребите на определени занимања за коишто е тешко да се регрутираат доволен број квалификувани работници;
 - (iii) развој на психолошко-техничко тестирање;
- (в) во однос на изборот што се заснова врз возраста на мигрантите, флексибилноста што треба да се користи при примената на критериумот за возраста со цел да земат предвид барањата на различните занимања, од една страна, и различните способности на различните поединци на дадена возраст, од друга страна.

Член 6. Организација на регрутирањето, воведувањето и вработувањето

1. Телата или лицата што ги вршат операциите за регрутирање, воведување и вработување на мигрантите и членовите на нивните семејства се именуваат од страна на надлежните органи на соодветните територии или, во случајот на бегалци или раселени лица, кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада, од една страна, и од надлежниот орган на територијата на имиграција, од друга страна, и таквото именување е предмет на одобрување од двете страни.

2. Во согласност со одредбите од следните ставови, правото на вршење на операциите за регрутирање, воведување и вработување се ограничува на:

- (а) јавните служби за вработување или други јавни тела на територијата во којашто се вршат операциите;
- (б) јавните тела на некоја територија што не е територијата во којашто се вршат операциите, што се овластени да работат на таа територија врз основа на договор меѓу страните;
- (в) кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент.

3. Покрај тоа, доколку националните закони и прописи го дозволуваат тоа и врз основа на одобрение и надзор од надлежните органи на страните, операциите за регрутирање, воведување и вработување може да се вршат од страна на:

- (а) идниот работодавач или лице што работи за него и постапува во негово име; и
- (б) приватни агенции.

4. Административните трошоци за регрутирање, воведување и вработување не смее да се поднесуваат од страна на мигрантите.

Член 7. Тестирање за избор

1. Планираните мигранти поминуваат соодветни испитувања на територијата на емиграција; сите такви испитувања треба да претставуваат колку што е можно помали оптоварувања за мигрантите.

2. Во однос на организацијата на изборот на мигрантите, страните се согласни за:

- (а) признавањето и составот на службените агенции или приватните тела што се овластени од надлежниот орган на територијата на имиграција за вршење на операциите за избор на територијата на емиграција;
- (б) организацијата на испитувањата за избор, центрите каде што треба да се вршат таквите испитувања и распределбата на трошоците што произлегуваат од тие испитувања;
- (в) соработката меѓу надлежните органи на двете страни и особено меѓу нивните служби за вработување во однос на организирањето на изборот.

Член 8. Информирање и помош за мигрантите

1. Мигрантот што е прифатен по лекарските прегледи и стручните испитувања во собирниот центар или во центарот за избор ги добива, на јазик што тој го разбира, сите информации што сè уште може да му бидат потребни во врска со природата на работата за којашто е ангажиран, регионот на вработувањето, претпријатието во коешто е распределен, патните аранжмани и условите за живот и работа, вклучувајќи ги здравјето и поврзаните прашања во земјата и регионот каде што треба да замине.

2. По пристигнувањето во земјата на одредиштето, и во приемниот центар, ако постои, или во местото на престој, мигрантите и членовите на нивните семејства ги добиваат сите документи што им се потребни за нивната работа, престој и сместување во земјата, како и сите информации, упатства и совети во врска со условите за живот и работа, и секоја друга помош што може да им биде потребна за приспособување кон условите во земјата на имиграција.

Член 9. Образование и стручна обука

Страните ги координираат своите активности во врска со организирањето образовни курсеви за мигрантите, што вклучуваат општи информации за земјата на имиграција, изучување на јазикот на таа земја и стручна обука.

Член 10. Размена на практиканти

Страните се согласни да ја унапредуваат размената на практиканти и да ги утврдат условите што ги уредуваат таквите размени во посебен договор.

Член 11. Услови за превоз

1. Во текот на патувањето од своето место на живеење до собирниот центар или центарот за избор, како и во текот на својот престој во наведениот центар, мигрантите и членовите на нивните семејства ја добиваат, од надлежниот орган на територијата на имиграција или, во случај на бегалци или раселени лица, од кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓу-

народен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада, секоја помош што може да им биде потребна.

2. Надлежните органи на териториите на емиграција и имиграција, секоја во рамките на својата надлежност, ги заштитуваат здравјето и добросостојбата и им даваат помош на мигрантите и на членовите на нивните семејства во текот на патувањето од собирниот центар или од центарот за избор до местото на нивното вработување, како и во текот на нивниот престој во приемниот центар, доколку постои.

3. Мигрантите и членовите на нивните семејства се превезуваат на начин што е соодветен за луѓето и е во согласност со применливите закони и прописи.

4. Страните ги договараат условите за примената на одредбите на овој член.

Член 12. Патни трошоци и трошоци за издржување

Страните се договараат за методите за поднесување на трошоците за патување на мигрантите и членовите на нивните семејства од своето место на живеење до местото на нивното одредиште, како и трошоците за нивното издржување додека патуваат, додека се болни или хоспитализирани, како и трошоците за превоз на нивните лични предмети.

Член 13. Пренос на финансиски средства

1. Надлежниот орган на територијата на емиграција, доколку тоа е можно и во согласност со националните закони и прописи за изнесување и внесување девизи, ги овластуваат и им обезбедуваат начини на мигрантите и на членовите на нивните семејства да повлекуваат од својата земја износи што може да им бидат потребни за првичното сместување во странство.

2. Надлежниот орган на територијата на имиграција, доколку тоа е можно и во согласност со националните закони и прописи за изнесување и внесување девизи, ги овластуваат и им обезбедуваат начини на мигрантите и членовите на нивните семејства за периодичен пренос на територијата на емиграција на заштедите или какви било други износи што им припаѓаат врз основа на овој Договор.

3. Преносот на финансиските средства што се спомнува во ставовите 1 и 2 горе се врши според важечкиот официјален девизен курс.

4. Страните ги преземаат сите потребни мерки за поедноставување и забрзување на административните формалности во врска со преносот на финансиските средства, така што таквите средства може да им бидат достапни на лицата што имаат право на нив во најкраткиот можен рок.

5. Страните утврдуваат дали и под какви услови од некој мигрант може да се бара да назначува дел од својата плата за издржување на своето семејство што останало во неговата земја или на територијата од којашто емигрирал.

Член 14. Приспобување и натурализација

Надлежниот орган на територијата на имиграција презема мерки за олеснување на приспособувањето кон националните климатски, економски и социјални услови и ја олеснува постапката за натурализација на мигрантите и на членовите на нивните семејства.

Член 15. Надзор врз условите за живот и работа

1. Се предвидува надзор од страна на надлежниот орган или уредно овластени тела на територијата на имиграција врз условите за живот и работа, вклучувајќи ги хигиенските услови на коишто се изложени мигрантите.

2. Во однос на привремените мигранти, страните обезбедуваат, кога е тоа соодветно, овластени претставници на територијата на емиграција или, во случајот на мигранти што се бегалци или раселени лица, на кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не

добиваат заштита од која било влада, да соработуваат со надлежниот орган или уредно овластени тела на територијата на имиграција во вршењето на овој надзор.

3. Во текот на определен временски период, чиешто времетраење се утврдува од страните, мигрантите добиваат посебна помош во однос на прашањата што се поврзани со нивните услови на вработување.

4. Помошта во однос на условите на вработувањето и условите за живот на мигрантите може да се обезбедува или преку редовната служба за инспекција на трудот на територијата на имиграција или преку посебна служба за мигранти во соработка, кога е тоа соодветно, со одобрени доброволни организации.

5. Кога е тоа соодветно, се предвидува соработка меѓу претставниците на територијата на емиграција или, во случајот на мигранти што се бегалци или раселени лица, на кое било тело што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада, таквите служби.

Член 16. Решавање спорови

1. Во случај на спор меѓу некој мигрант и неговиот работодавач, мигрантот има пристап до соодветните судови или на друг начин обезбедува правна заштита за своите жалби во согласност со законите и прописите на територијата на имиграција.

2. Државните органи ги воспоставуваат другите такви механизми што се потребни за решавање на спорите што произлегуваат од договорот.

Член 17. Еднаков третман

1. Надлежниот орган на територијата на имиграција им обезбедува на мигрантите и на членовите на нивните семејства, во однос на вработувањето за коешто тие се квалификувани, третман што не е помалку поволен од оној што се применува за сопствените државјани преку законските или административните одредби или преку колективните договори.

2. Таквиот еднаков третман се применува, без дискриминација врз основа на државјанството, расата, верата или полот, на имигрантите што законито престојуваат на територијата на имиграција во однос на следниве прашања;

- (а) под услов ако таквите прашања се регулирани со закони или прописи или се предмет на контрола на административните органи,
 - (i) плата, вклучувајќи ги семејните додатоци кога тие претставуваат дел од платата, работно време, неделни денови за одмор, прекувремена работа, платени одмори и други прописи во однос на вработувањето, вклучувајќи ги ограничувањата на работата од дома, одредбите за минималната возраст за стапување во работен однос, работата на жените и работата на младите лица;
 - (ii) членство во синдикати и користење на придобивките од колективното договарање;
 - (iii) прием во училишта, на стажирање или на курсеви или училишта за стручно или техничко образование и обука, под услов ако тоа не е на штета на државјаните на земјата на имиграција;
 - (iv) мерки за рекреација и социјални мерки;
- (б) даноци, давачки или придонеси од работниот однос што се плаќаат во однос на вработените лица;
- (в) хигиена, безбедност и здравствена помош;
- (г) законски постапки во врска со прашања што се спомнуваат во овој договор.

Член 18. Пристап до занаети и занимања и правото на стекнување имот

Еднаквиот третман се применува и за:

- (а) пристап до занаети и занимања во обем што е дозволен во согласност со националните закони и прописи;
- (б) стекнување, поседување и пренос на урбан или рурален имот.

Член 19. Обезбедување храна

Третманот што се применува за мигрантите и за членовите на нивните семејства е ист како оној што се применува за државјаните што работат во истото занимање во однос на обезбедувањето храна.

Член 20. Услови за сместување

Надлежниот орган на територијата на имиграција осигурува дека мигрантите и членовите на нивните семејства имаат хигиенско и соодветно сместување, под услов ако е достапно потребното сместување.

Член 21. Социјално осигурување

1. Двете страни ги утврдуваат во посебен договор методите за примена на систем за социјално осигурување за мигрантите и лицата што се издржувани од нив.

2. Таквиот договор предвидува дека надлежниот орган на територијата на имиграција презема мерки да им осигури на мигрантите и на лицата што се издржувани од нив третман што не е помалку поволен од оној што им го обезбедува на сопствените државјани, освен во случаите кога за државјаните се применуваат посебни квалификации врз основа на државјанството.

3. Договорот вградува соодветни аранжмани за одржувањето на стекнатите права и правата во тек на стекнување на мигрантите, соодветно, земајќи ги предвид принципите на Конвенцијата за одржување на пензиските права на мигрантите, 1935 г., или каква било ревизија на таа Конвенција.

4. Договорот предвидува дека надлежниот орган на територијата на имиграција презема мерки да им осигури на привремените мигранти и на лицата што се издржувани од нив третман што не е помалку поволен од оној што им го обезбедува на сопствените државјани, што во случајот на задолжителните пензиски системи треба да биде предмет на соодветни аранжмани за одржување на стекнатите права и правата во тек на стекнување на мигрантите.

Член 22. Договори за вработување

1. Во земјите во коишто се користи систем на модел-договори, индивидуалниот договор за вработување за мигрантите треба да се заснова врз модел-договор што е изготвен од страните за основните гранки на економска активност.

2. Индивидуалниот договор за вработување ги утврдува општите услови за ангажирање и вработување што се предвидени во релевантниот модел-договор и се преведува на јазик што го разбира мигрантот. Примерок од договорот му се доставува на мигрантот пред заминувањето од територијата на емиграција или, ако тоа се договори меѓу двете засегнати страни, во приемниот центар по пристигнувањето на територијата на имиграција. Во вториот случај, пред заминувањето, мигрантот се информира во писмена форма со документ што се однесува или поединечно за него или на група мигранти на којашто ѝ припаѓа тој, за категоријата занимање во којашто тој се ангажира и за останатите услови за работа, особено за минималната плата што му е гарантирана.

3. Индивидуалниот договор за вработување ги содржи потребните информации, како што се:

- (а) име и презиме на работникот, како и датумот и местото на раѓање, семејниот статус, местото на живеење и местото на регрутирање;
- (б) природата на работата и местото каде што таа треба да се врши;

- (в) категоријата занимање во којашто се вработува;
- (г) платата за редовно работно време, прекувремена работа, ноќна работа и работа на празници, и средната вредност на платата;
- (д) бонуси, обесштетувања и надоместоци, ако постојат;
- (ѓ) под кои услови и во колкав обем работодавачот може да биде овластен да врши какви било одбитоци од платата;
- (е) условите во врска со храната ако работодавачот треба да обезбедува храна;
- (ж) времетраењето на договорот, како и условите за продолжување и откажување на договорот;
- (з) условите под коишто се дозволува влезот и престојот на територијата на имиграција;
- (с) начинот за покривање на трошоците за патување на мигрантот и членовите на неговото семејство;
- (и) во случај на привремена миграција, начинот за покривање на трошоците за враќање во матичната земја или територијата на миграција, соодветно;
- (ј) основите за предвременно раскинување на договорот.

Член 23. Промена на вработувањето

1. Ако надлежниот орган на територијата на имиграција смета дека вработувањето за коешто е регрутиран мигрантот не соодветствува на неговите физички способности или стручни квалификации, тој орган обезбедува начини за наоѓање вработување за тој мигрант на работа што соодветствува на неговите способности или квалификации и каде што тој може да се вработи во согласност со националните закони или прописи.

2. Во текот на периодите на невработеност, ако ги има, начинот за издржување на мигрантот и на членовите на неговото семејство што се издржувани од него и се овластени да го придружуваат или да му се приклучат се утврдува преку аранжмани во посебен договор.

Член 24. Стабилност на вработувањето

1. Ако пред истекувањето на периодот на неговиот договор, мигрантот заради вработување биде прогласен за технолошки вишок во претпријатието или гранката на економска активност за којашто бил ангажиран, надлежниот орган на територијата на имиграција, во согласност со одредбите на договорот, го олеснува вработувањето на таквиот мигрант на друго соодветно работно место на коешто тој може да се вработи во согласност со националните закони или прописи.

2. Ако мигрантот нема право на надоместоци врз основа на осигурување во случај на невработеност или некоја шема за помош, неговото издржување, како и издржувањето на членовите на неговото семејство што се издржувани од него, во текот на каков било период на невработеност се утврдува со посебен договор, под услов ако тоа не е спротивно на одредбите на неговиот договор.

3. Одредбите на овој член не влијаат врз правото на мигрантот да ги користи сите одредби што може да бидат вклучени во неговиот договор во случајот на предвременото раскинување на договорот од страна на работодавачот.

Член 25. Одредби во врска со задолжителното враќање

1. Надлежниот орган на територијата на имиграција се обврзува дека мигрантот и членовите на неговото семејство што се овластени да го придружуваат или да му се приклучат нема да бидат вратени на територијата од којашто тој емигрирал, освен ако тој не го сака тоа кога, поради болест или повреда, не е способен да го врши своето занимање.

2. Владата на територијата на имиграција се обврзува да не праќа бегалци и раселени лица или мигранти, што не сакаат да се вратат во својата земја на потекло поради политички причини, назад во нивната територија на потекло што се разликува од територијата каде што биле регрути-

рани, освен ако тие формално не ја изразат оваа желба со барање во писмена форма што е адресирано и до надлежниот орган на територијата на имиграција и до претставникот на телото што е воспоставено во согласност со одредбите на меѓународен инструмент и што може да биде одговорно за заштитата на бегалците и раселените лица што не добиваат заштита од која било влада.

Член 26. Повратно патување

1. Трошоците за повратното патување на мигрант што бил воведен во рамките на план под контрола на владата на територијата на имиграција, кој е обврзан да го напушти своето вработување поради причини за коишто не е одговорен, и кој не може, во согласност со националните закони и прописи, да биде поставен на вработување за коешто се квалификува, се уредуваат на следниов начин:

- (а) трошокот за повратното патување на мигрантот и на лицата што се издржувани од него во никој случај не се поднесува од страна на мигрантот;
- (б) со дополнителни билатерални договори се утврдува методот за покривање на трошоците за ова повратно патување;
- (в) во секој случај, дури и ако не е предвидена одредба со ова дејство во билатерален договор, информациите што им се даваат на мигрантите во времето на нивното регрутирање треба да наведат кое лице или агенција се одговорни за покривање на трошоците за враќање во околностите што се спомнуваат во овој член.

2. Во согласност со методите за соработка и консултации што се договорени во согласност со член 28 на овој договор, двете страни ги утврдуваат потребните мерки за организирање на враќањето на наведените лица и за осигурување во текот на патувањето на здравјето и добросостојбата и помошта што тие ја користеле на патувањето надвор од земјата.

3. Надлежниот орган на територијата на емиграција ги ослободува од царина на пристигнување:

- (а) личните предмети; и
- (б) преносните рачни алати и преносната опрема што работниците вообичаено ја поседуваат за вршење на своите занаети, што биле во посед и се користеле од страна на тие лица во значителен временски период и што се наменети за користење во текот на нивното занимање.

Член 27. Двојно оданочување

Двете страни во посебен договор ги утврдуваат мерките што треба да се преземат за избегнување на двојното оданочување на заработката на мигрантот заради вработување.

Член 28. Методи за соработка

1. Двете страни се договараат за методите на консултации и соработка што се потребни за извршување на одредбите на договорот.

2. Кога тоа ќе го побараат претставниците на двете страни, Меѓународната канцеларија на трудот се поврзува со таквата консултација и соработка.

Член 29. Завршни одредби

1. Страните го утврдуваат времетраењето на договорот, како и времетраењето на отказниот рок.

2. Страните ги утврдуваат одредбите на овој договор што остануваат полноважни по истекувањето на важноста на овој договор.

Конвенција бр. 143

Конвенција за миграции во услови на злоупотреба и унапредување еднакви можности за работниците мигранти (1975)

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата шеесетта седница на 4 јуни 1975 година, и

Сметајќи дека Преамбулата на Уставот на Меѓународната организација на трудот ѝ ја доверува задачата за заштита на „интересите на работниците кога тие се вработени во земји што не се нивните сопствени земји“, и

Сметајќи дека Декларацијата од Филадельфија потврдува, меѓу принципите врз коишто се заснова Организацијата, дека „трудот не е стока“ и дека „сиромаштијата во кое било место претставува опасност за просперитетот секаде“ и ја признава свечената обврска на МОТ за унапредување на програмите за постигнување особено целосна вработеност преку „трансферот на работната сила, вклучувајќи ја миграцијата заради вработување...“,

Земајќи ги предвид Светската програма за вработување на МОТ и Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г., и нагласувајќи ја потребата за избегнување на прекумерното и неконтролираното или непотпомогнатото зголемување на миграциските движења поради нивните негативни последници од социјален и хуманитарен аспект, и

Сметајќи дека, за да ја надминат неразвиеноста и структурната и хроничната невработеност, владите на голем број земји сè повеќе нагласуваат дека е пожелно да се поттикнува трансферот на капиталот и технологијата наместо трансферот на работници во согласност со потребите и барањата на овие земји, што е во заемен интерес на земјите на потекло и на земјите на вработување, и

Земајќи го правото на секое лице да напушти која било земја, вклучително и сопствената, и да влезе во сопствената земја, како што е утврдено во Универзалната декларација за човекови права и Меѓународниот пакт за граѓанските и политичките права, и

Потсетувајќи на одредбите што се содржани во Конвенцијата и Препораката за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., Препораката за заштита на работниците мигранти (неразвиени земји), 1955 г., Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г., Конвенцијата и Препораката за службите за вработување, 1948 г., и во Конвенцијата за агенциите за вработување што ги наплатуваат своите услуги (ревидирана), 1949 г., што се занимаваат со прашања како што е уредувањето на регрутирањето, воведувањето и вработувањето на работниците мигранти, обезбедувањето точни информации во врска со миграцијата, минималните услови што треба да ги добијат мигрантите во текот на патувањето и по пристигнување, донесувањето активна политика за вработување и меѓународната соработка за овие прашања, и

Сметајќи дека миграцијата на работниците поради условите на пазарите на трудот треба да се врши под одговорноста на службените агенции за вработување или во согласност со релевантните билатерални или мултилатерални договори, особено оние што го дозволуваат слободното движење на работниците, и

Сметајќи дека доказите за постоењето незаконска и тајна трговија со работната сила упатуваат на потребата од донесување нови стандарди што се посебно насочени кон елиминацијата на таквите злоупотреби, и

Потсетувајќи на одредбите на Конвенцијата за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., што бара од членките што ја ратификувале да применуваат за мигрантите што законито престојуваат на нивните територии третман што не е помалку поволен од оној што го применуваат за сопствените државјани во однос на низа различни прашања што се набројани во конвенцијата, под услов ако тие се регулирани од закони или прописи или се предмет на контрола од страна на административните органи, и

Потсетувајќи дека дефиницијата на поимот „дискриминација“ во Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., не ги опфаќа задолжителни разликите врз основа на државјанството, и

Сметајќи дека се пожелни дополнителни стандарди, вклучувајќи ги оние во областа на социјалното осигурување, за унапредување еднакви можности и третман за работниците мигранти и, во однос на прашањата што се уредени со закони или прописи, или се предмет на контрола од страна на административните органи, за осигурување третман што е најмалку еднаков на оној што го добиваат државјаните, и

Констатирајќи дека, за целосниот успех на акцијата што се однесува на многу разновидните проблеми на работниците мигранти, неопходна е тесна соработка со Обединетите нации и останатите специјализирани агенции, и

Констатирајќи дека при утврдувањето на рамката на следниве стандарди е земена предвид работата на Обединетите нации и на други специјализирани агенции и дека, за да се избегне удвојувањето и да се осигури соодветна координација, ќе постои континуирана соработка на унапредувањето и осигурувањето на примената на овие стандарди, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на работниците мигранти, што претставува петта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција што ги дополнува Конвенцијата за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., и Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г.,

на дваесет и четврти јуни, илјада деветстотини седумдесет и петта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г.:

ДЕЛ I. МИГРАЦИЈА ВО УСЛОВИ НА ЗЛОУПОТРЕБА

Член 1

Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да ги почитува основните човекови права на сите работници мигранти.

Член 2

1. Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, настојува систематски да утврди дали има незаконски вработени работници мигранти на нејзината територија и дали постојат движења на мигранти заради вработување што поаѓаат од, поминуваат низ или пристигнуваат на нејзината територија каде што таквите мигранти во текот на патувањето, по пристигнување и за време на престојот и вработувањето се изложени на услови што ги прекршуваат релевантните меѓународни мултилатерални или билатерални инструменти или договори, или националните закони или прописи.

2. Репрезентативните организации на работодавачите и работниците се консултираат целосно и ним им се овозможува да ги поднесуваат сите информации што тие ги поседуваат во врска со ова прашање.

Член 3

Секоја членка ги донесува сите потребни и соодветни мерки, како во рамките на својата надлежност, така и во соработка со останатите членки:

- (а) за забранување на тајната миграција заради вработување и незаконското вработување на мигрантите, и
- (б) против организаторите на незаконската или тајната миграција заради вработување кога таквата миграција поаѓа од, поминува низ или пристигнува на нејзината територија, и против оние што вработуваат работници што имигрирале под незаконски услови, со цел да се спречат и да се елиминираат злоупотребите што се спомнуваат во член 2 на оваа Конвенција.

Член 4

Членките особено ги преземаат потребните мерки, на национално и меѓународно ниво, за воспоставување систематски контакти и размена на информации за ова прашање со другите држави, во консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците.

Член 5

Една од целите на мерките што се преземаат во согласност со членовите 3 и 4 на оваа Конвенција е да се овозможи гонењето на организаторите на незаконската трговија со работната сила без оглед на тоа во која земја ги вршат таквите активности.

Член 6

1. Во согласност со националните закони или прописи се преземаат мерки за ефективно откривање на незаконското вработување работници мигранти и примена на административни, прекршочни и кривични санкции, што вклучуваат и затворски казни, во однос на незаконското вработување работници мигранти, организирањето миграции на мигранти заради вработување што е утврдено дека ги вклучуваат злоупотребите што се спомнуваат во член 2 на оваа Конвенција, и во однос на свесното помагање на таквите миграции, без оглед на тоа дали се работи за добивка или поради други причини.

2. Ако некој работодавач е предмет на судско гонење во рамките на примената на мерките врз основа на овој член, тој има право да поднесе докази за своите добри намери.

Член 7

Репрезентативните организации на работодавачите и работниците се консултираат во врска со законите и прописите и останатите мерки што се предвидуваат во оваа Конвенција и се наменети за спречување и елиминирање на горенаведените злоупотреби, и се признава нивната можност да поведуваат иницијативи во оваа смисла.

Член 8

1. Под услов ако законски престојувал на територијата за целите на вработување, работникот мигрант не се смета дека се наоѓа во незаконска или нерегулирана положба единствено поради фактот дека го изгубил вработувањето, што само по себе не повлекува повлекување на неговата дозвола за престој или, во зависност од случајот, дозволата за работа.

2. Според тоа, тој ужива еднаков третман како државјаните во однос, особено, на гаранциите во врска со сигурноста на вработувањето, обезбедувањето алтернативно вработување, привремено вработување во случај на невработеност и преквалификација.

Член 9

1. Без тоа да биде во спротивност со мерките што се наменети за контролирање на движењето на мигрантите заради вработување преку осигурување дека работниците мигранти влегуваат во националната територија и стапуваат во работен однос во согласност со релевантните закони и прописи, работникот мигрант и неговото семејство во случаите кога не се почитувани овие закони и прописи и во коишто неговата положба не може да се регулира, ужива еднаков третман во однос на правата што произлегуваат од минатото вработување во однос на платата, социјалното осигурување и другите надоместоци.

2. Во случај на спор за правата што се спомнуваат во претходниот став, работникот добива можност да го изложи својот случај пред надлежно тело, лично или преку застапник.

3. Во случај на протерување на работникот или на неговото семејство, тие не ги поднесуваат поврзаните трошоци.

4. Ништо од она што е содржано во оваа Конвенција не ги спречува членките да им дадат право да останат и да се вработат законски на лицата што незаконски престојуваат или работат во земјата.

ДЕЛ II. ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ И ТРЕТМАН

Член 10

Секоја членка, каде што е во сила оваа Конвенција, се обврзува да утврди и да спроведува, со методи соодветни на националните услови и практики, национална политика насочена кон промовирање еднакви можности и третман во однос на вработувањето и занимањето, социјалното осигурување, синдикалните и културните права и индивидуалните и колективните слободи за лицата што во својство на работници мигранти или членови на нивните семејства законски престојуваат на нејзината територија.

Член 11

1. За целите на овој дел од Конвенција, изразот **работник мигрант** значи лице што мигрира од една земја во друга за да се вработи на каков било начин освен за своја сметка и ги опфаќа сите лица што се редовно примени во својство на мигранти заради вработување.

2. Овој дел на Конвенцијата не се применува за:

- (а) погранични работници;
- (б) уметници и членови на слободни професии со краткотраен влез во земјата;
- (в) морнари;
- (г) лица што доаѓаат исклучиво за целите на обука или за образование;
- (д) лица што се вработени во организации или претпријатија што работат на територијата на определена земја, кои биле примени привремено во таа земја на барање од нивните работодавач за вршење посебни должности или задачи, за ограничен и определен временски период, и од кои се бара да ја напуштат земјата по завршувањето на своите должности или задачи.

Член 12

Секоја членка, со методи што се соодветни на националните услови и практики:

- (а) бара соработка од организациите на работодавачите и работниците и други соодветни тела во промовирањето на прифаќањето и спроведувањето на политиката што се предвидува во член 10 на оваа Конвенција;
- (б) донесува законодавство и промовира образовни програми со кои се обезбедува прифаќање и спроведување на политиката;
- (в) презема мерки, ги поттикнува образовните програми и развива други активности што се насочени кон колку што е можно поцелосно запознавање на работниците мигранти со политиката, нивните права и обврски и со активностите што се наменети за обезбедување ефективна помош на работниците мигранти во вршењето на нивните права и за нивната заштита;
- (в) укинува секакви статутарни одредби и изменува секакви административни инструкции или практики што не се во согласност со политиката;
- (д) во консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците формулира и применува социјална политика што е соодветна на националните услови и практики и што им овозможува на работниците мигранти и на нивните семејства да ги користат погодностите што се користат од страна на нејзините државјани, истовремено земајќи ги предвид, без тоа да влијае штетно врз принципот на еднакви можности и третман, посебните потреби што тие може да ги имаат додека не се приспособат кон општеството во земјата на вработување;
- (ѓ) ги презема сите мерки за помагање и поттикнување на напорите на работниците мигранти и нивните семејства за зачувување на својот национален и етнички идентитет и културните врски со својата земја на потекло, вклучувајќи ја можноста децата да добијат определени познавања на својот мајчин јазик.
- (е) гарантира еднаков третман, во однос на условите за работа, за сите работници мигранти што вршат иста работа без оглед на тоа какви се посебните услови на нивните вработувања.

Член 13

1. Членката може да ги преземе сите потребни мерки што се во нејзина надлежност и да соработува со другите членки за олеснување на обединувањето на семејствата на сите работници мигранти што законски престојуваат на нејзината територија.

2. Членовите на семејството на работникот мигрант за коишто се применува овој член се сопругникот и децата што се издржувани од него, таткото и мајката.

Член 14

Секоја членка може:

- (а) да го услови слободниот избор на вработувањето, истовремено осигурувајќи им го правото на географска мобилност на работниците мигранти, со законит престој на работникот мигрант на нејзината територија за целите на вработување во определен пропишан период што не е подолг од две години, или, ако нејзините закони или прописи предвидуваат договори на определено време што е пократко од две години, дека работникот го завршил својот прв договор за работа;
- (б) по соодветни консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, да донесе прописи во врска со признавањето на стручните квалификации што се стекнати надвор од нејзината територија, вклучувајќи сертификати и дипломи;
- (в) да го ограничи пристапот до ограничени категории вработувања или функции кога тоа е потребно во интерес на државата.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 151

Препорака за работници мигранти (1975)

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата шеесетта седница на 4 јуни 1975 година, и

Сметајќи дека Преамбулата на Уставот на Меѓународната организација на трудот ѝ ја доверува задачата за заштита на интересите на работниците кога тие се вработени во земји што не се нивните сопствени земји, и

Потсетувајќи на одредбите што се содржани во Конвенцијата и Препораката за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., и во Препораката за заштита на работниците мигранти (неразвиени земји), 1955 г., што се занимаваат со прашања како што е подготовката и организирањето на миграцијата, социјалните услуги што треба да им се обезбедат на работниците мигранти и нивните семејства, особено пред заминувањето и во текот на нивното патување, еднаквиот третман во однос на низа прашања што се набројани во нив, и регулирањето на престојот и враќањето на работниците мигранти и нивните семејства, и

Усвојувајќи ја Конвенцијата за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г., и

Сметајќи дека е пожелно да се донесат дополнителни стандарди во однос на еднаквите можности и третманот, социјалната политика во однос на мигрантите и вработувањето и престојот, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на работниците мигранти, што претставува петта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака,

на дваесет и четврти јуни, илјада деветстотини седумдесет и петта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за работници мигранти, 1975 г.:

1. Членките треба да ги применуваат одредбите на оваа Препорака во рамките на кохерентна политика за меѓународни миграции заради вработување. Таа политика треба да се заснова врз економските и социјалните потреби и на земјите на потекло и на земјите на вработување; таа треба да ги земе предвид не само краткорочните потреби и ресурси за работна сила, туку и долгорочните социјални и економски последици на миграцијата за мигрантите, како и за засегнатите заедници.

I. ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ И ТРЕТМАН

2. Работниците мигранти и членовите на нивните семејства што законито престојуваат на територијата на некоја членка треба да уживаат ефективно еднакви можности и третман како државјаните на засегнатата членка во однос на:

- (а) пристап до услуги за професионална ориентација и вработување;
- (б) пристап до стручна обука и вработување по сопствен избор врз основа на личната соодветност за таквата обука или вработување, земајќи ги предвид квалификациите што биле стекнати надвор од територијата на, и во земјата на вработување;
- (в) напредување во согласност со личните особини, искуството, способноста и трудољубивоста;
- (г) сигурност на вработувањето, обезбедување алтернативно вработување, привремено вработување во случај на невработеност и преквалификација;

- (д) плата за работа со еднаква вредност;
- (ѓ) услови за работа вклучувајќи работно време, периоди на одмор, платени годишни одмори, мерки за безбедност и здравје на работа, како и мерки за социјално осигурување, социјални служби и надоместоци во врска со вработувањето;
- (е) членство во синдикати, остварувањето на синдикалните права и квалификуваност за вршење функции во синдикатите и во телата за посредување меѓу работниците и раководството, вклучувајќи ги телата што ги застапуваат работниците во претпријатијата;
- (ж) права на полноправно членство во кој било облик на задруга;
- (з) услови за живот, вклучувајќи го сместувањето и пристапот до социјални служби и образовни и здравствени установи.

3. Секоја членка треба да ја осигури примената на принципите што се наведени во став 2 на оваа Препорака во сите активности што се под контрола на државниот орган и треба да го промовира нивното почитување во сите останати активности преку методи што се соодветни на националните услови и практики.

4. Треба да се преземат соодветни мерки, во соработка со организациите на работодавачите и работниците и останатите засегнати тела, за целите на:

- (а) промовирање на јавното разбирање и прифаќање на горенаведените принципи;
- (б) разгледување на жалбите за непочитување на овие принципи и осигурување на коригирањето преку помирување или други соодветни средства, на какви било практики што се смета дека се во спротивност со нив.

5. Секоја членка треба да осигури дека националните закони и прописи во врска со престојот на нејзината територија се применуваат така што законитото остварување на правата што се уживаат во согласност со овие принципи не може да бидат причина за непродолжување на дозволата за престој или за протерување и не е ограничено поради заканата од такви мерки.

6. Секоја членка може:

- (а) да го услови слободниот избор на вработувањето, истовремено осигурувајќи им го правото на географска мобилност на работниците мигранти, со законит престој на работникот мигрант на нејзината територија за целите на вработување во определен пропишан период што не е подолг од две години или, ако нејзините закони или прописи предвидуваат договори на определено време што е пократко од две години, дека работникот го завршил својот прв договор за работа;
- (б) по соодветни консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, да донесе прописи во врска со признавањето на стручните квалификации што се стекнати надвор од нејзината територија, вклучувајќи сертификати и дипломи;
- (в) да го ограничи пристапот до ограничени категории вработувања или функции кога тоа е потребно во интерес на државата.

7.

(1) За да им овозможи на работниците мигранти и нивните семејства да ги искористат во целост своите права и можности во однос на вработувањето и занимањето, треба да се преземат потребните мерки, во консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците:

- (а) за нивно информирање, доколку е тоа можно на нивниот мајчин јазик или, кога тоа не е можно, на јазик што тие го познаваат, за нивните права во согласност со националното право и практика во однос на прашањата што се разгледуваат во став 2 на оваа Препорака;
- (б) за унапредување на нивното познавање на јазикот или јазиците на земјата на вработување, доколку е тоа можно, во текот на платеното време;
- (в) начелно, за унапредување на нивното приспособување кон општеството во земјата на вработување и за помагање и поттикнување на напорите на работниците мигранти и нивните семејства за зачувување на својот национален и етнички идентитет и културните врски со

својата земја на потекло, вклучувајќи ја можноста децата да добијат определени познавања на својот мајчин јазик.

(2) Во случајот на склучување договори за колективно регрутирање работници меѓу членките, тие треба заеднички да ги преземат потребните мерки пред заминувањето на мигрантите од нивната земја на потекло да ги запознаат со јазикот на земјата на вработување, како и со нејзиното економско, социјално и културно окружување.

8.

(1) Без тоа да биде во спротивност со мерките што се наменети за осигурување дека работниците мигранти и нивните семејства влегуваат во националната територија и стапуваат во работен однос во согласност со релевантните закони и прописи, треба да се донесе одлука во најскоро можно време во случаите кога не биле почитувани овие закони и прописи, така што работникот мигрант треба да знае дали неговата положба може да се регулира или не.

(2) Работниците мигранти, чијашто положба била регулирана треба да ги остваруваат сите права што, во согласност со став 2 на оваа Препорака, се обезбедуваат за работниците мигранти што законито престојуваат на територијата на некоја членка.

(3) Работниците мигранти, чијашто положба не била или не може да се регулира, треба да уживаат еднаков третман за себе и за своите семејства во однос на правата што произлегуваат од сегашното или минатото вработување во однос на плаќањето, социјалното осигурување и останатите надоместоци, како и во однос на членството во синдикати и остварувањето на синдикалните права.

(4) Во случај на спор за правата што се спомнуваат во претходната алинеја, работникот треба да има можност да го изложи својот случај пред надлежно тело, лично или преку застапник.

(5) Во случај на протерување на работникот или на неговото семејство, тие не треба да ги поднесуваат поврзаните трошоци.

II. СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

9. Секоја членка треба, во консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, да формулира и да применува социјална политика што е соодветна на националните услови и практики и што им овозможува на работниците мигранти и на нивните семејства да ги користат погодностите што се користат од страна на нејзините државјани, истовремено земајќи ги предвид, без тоа да влијае штетно врз принципот на еднакви можности и третман, посебните потреби што тие може да ги имаат додека не се приспособат кон општеството во земјата на вработување.

10. Со цел политиката да одговори во најголема можна мера на реалните потреби на работниците мигранти и нивните семејства, таа треба да се заснова, особено врз разгледувањето не само на условите на територијата на членката, туку и врз условите во земјите на потекло на мигрантите.

11. Политиката треба да ја земе предвид потребата за распределба на социјалниот трошок на миграцијата колку што е можно пошироко и поправично на сите луѓе во земјата на вработување, особено оние што имаат најголема корист од работата на мигрантите.

12. Политиката треба периодично да се прегледува и да се оценува и, по потреба, да се ревидира.

A. Обединување на семејствата

13.

(1) Земјите на вработувањето и земјите на потекло треба да ги преземат сите можни мерки за олеснување на обединувањето на семејствата на работниците мигранти колку што е можно побрзо. Овие мерки треба да вклучуваат, во согласност со потребите, национални закони или прописи и билатерални или мултилатерални аранжмани.

(2) Предуслов за обединувањето на семејствата треба да биде обезбедувањето од страна на работникот, за своето семејство, соодветно сместување што ги исполнува стандардите што вообичаено се применуваат за државјаните на земјата на вработување.

14. Претставниците на сите засегнати страни, и особено на работодавачите и работниците, треба да се консултираат за мерките што треба да се донесат за олеснување на обединувањето на семејствата и треба да се бара нивната соработка во спроведувањето на таквите мерки.

15. За целите на одредбите на оваа Препорака што се однесуваат на обединувањето на семејствата, семејството на работникот мигрант треба да ги вклучува сопругникот и децата што се издржувани од него, таткото и мајката.

16. Со цел да се овозможи колку што е можно побрзо обединување на семејствата во согласност со став 13 на оваа Препорака, секоја членка треба целосно да ги земе предвид потребите на работниците мигранти и нивните семејства, особено во својата политика за изградба на семејни станбени објекти, помош при добивањето на такво сместување и развој на соодветни служби за прием.

17. Кога на некој работник мигрант што е вработен најмалку една година во земјата на вработување не може да му се приклучи неговото семејство во таа земја, тој треба да има право:

- (а) да ја посети земјата на постојаното живеалиште на своето семејство во текот на платениот годишен одмор на којшто има право во согласност со националното право и практика на земјата на вработување, без да загуби, во текот на своето отсуство од таа земја, какви било стекнати права или права чиешто стекнување е во тек и, особено, без да престане неговиот работен однос или да биде повлечено неговото право на престој во земјата на вработување за време на тој период; или
- (б) да биде посетен од своето семејство во период што соодветствува најмалку на платениот годишен одмор на којшто тој има право.

18. Треба да се разгледа можноста за обезбедување финансиска помош за работникот мигрант во врска со трошоците за патувањето што се предвидува во претходниот став, или намалување на редовната цена на чинење на превозот, на пример, преку организирање групни патувања.

19. Без тоа да биде во спротивност со поповолните одредби што може да бидат применливи за нив, лицата што се примени во согласност со меѓународни аранжмани за слободно движење на работната сила треба да ги користат мерките што се предвидени во ставовите од 13 до 18 на оваа Препорака.

Б. Заштита на здравјето на работниците мигранти

20. Треба да се преземат сите соодветни мерки за спречување какви било посебни ризици за здравјето на коишто може да бидат изложени работниците мигранти.

21.

(1) Треба да се вложат сите напори за осигурување дека работниците мигранти добиваат обука и упатства за безбедност и хигиена на работа во врска со нивната практична обука или други подготовки за работа и, доколку е тоа можно, како дел од таквите обуки или подготовки.

(2) Дополнително, работникот мигрант треба, во текот на платеното работно време и веднаш по стапувањето во работен однос, да добие доволно информации на својот мајчин јазик или, ако тоа не е можно, на јазик што тој го познава, за основните елементи на законите и прописите и одредбите на колективните договори што се однесуваат на заштитата на работниците и спречувањето на несреќите, како и за безбедносните прописи и постапки што се карактеристични за природата на работата.

22. Овачите или други лица или организации што имаат одговорности во оваа смисла не ги почитуваат таквите закони или прописи.

В. Социјални служби

23. Во согласност со одредбите од став 2 на оваа Препорака, работниците мигранти и нивните семејства треба да ги користат услугите на социјалните служби и да имаат пристап до нив под истите услови како државјаните на земјата на вработување.

24. Дополнително, треба да се обезбеди пристап до социјални служби што ги вршат, особено следниве функции во однос на работниците мигранти и нивните семејства:

- (а) да им обезбедуваат на работниците мигранти и нивните семејства секаква помош во приспособувањето кон економското, социјалното и културното окружување во земјата на вработување;
- (б) да им помагаат на работниците мигранти и на нивните семејства во добивањето информации и совети од соодветните тела, на пример, преку обезбедување услуги за превод и толкување; во почитувањето на административните и останатите формалности; и во целосното искористување на услугите и капацитетите што се обезбедуваат во областите како што се образованието, стручната обука и изучувањето на јазиците, здравствените услуги и социјалното осигурување, сместувањето, превозот и рекреацијата: под услов ако работниците мигранти и нивните семејства во најголема можна мера имаат право да комуницираат со државните органи во земјата на вработување на сопствениот јазик или на јазик што го познаваат, особено во контекст на правната помош и судските постапки;
- (в) да им помагаат на органите и телата со одговорности во врска со условите за живот и за работа на работниците мигранти и нивните семејства во идентификувањето на нивните потреби и приспособувањето кон нив;
- (г) да им обезбедуваат информации и, кога е тоа соодветно, совети на надлежните органи во однос на формулирањето, спроведувањето и оценувањето на социјалната политика во врска со работниците мигранти;
- (д) да им обезбедуваат информации на колегите работници, на раководителите и на надзорниците во врска со ситуацијата и проблемите на работниците мигранти.

25.

(1) Социјалните услуги што се спомнуваат во став 24 на оваа Препорака може да се обезбедуваат, соодветно на националните услови и практики, од страна на државните органи, од одобрени непрофитни организации или тела, или од комбинација од двете. Државните органи треба да ја имаат севкупната одговорност за осигурувањето дека овие социјални услуги им се на располагање на работниците мигранти и на нивните семејства.

(2) Треба целосно да се искористат услугите што се, или може да се обезбедуваат од органите, организациите и телата што им обезбедуваат услуги на државјаните на земјата на вработување, вклучувајќи ги организациите на работодавачите и на работниците.

26. Секоја членка треба да ги преземе мерките што може да бидат неопходни за осигурување дека се достапни доволно ресурси и соодветно обучен персонал за социјалните услуги што се спомнуваат во став 24 на оваа Препорака.

27. Секоја членка треба да ги промовира соработката и координацијата меѓу различните социјални служби на својата територија и, соодветно, меѓу овие служби и соодветните служби во другите земји, при што, сепак, ваквата соработка и ваквата координација не ги ослободува државите од нивните одговорности во оваа област.

28. Секоја членка треба да организира и да го поттикне организирањето на национално, регионално или локално ниво, или, кога е тоа соодветно, на ниво на гранката на економска активност што вработува значителен број работници мигранти, периодични состаноци за размена на информации и искуства. Треба, исто така, да се земе предвид размената на информации и искуства со останатите земјите на вработување, како и со земјите на потекло на работниците мигранти.

29. Претставниците на сите засегнати страни, и особено на работодавачите и работниците, треба да се консултираат за организирањето на предметните социјални служби и треба да се бара нивната соработка во постигнувањето на зацртаните цели.

III. ВРАБОТУВАЊЕ И ПРЕСТОЈ

30. Во согласност со одредбата од став 16 на Препораката за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г., членките треба, во најголема можна мера, да се воздржуваат од отстранување од својата територија, врз основа на недостигот на средства или состојбата на пазарот на трудот, на работник мигрант што има регуларен престој во земјата, губењето на вработувањето од страна на таквиот работник мигрант не треба само по себе да значи повлекување на неговата дозвола за престој.

31. Мигрантот што го загубил вработувањето треба да добие доволно време да најде алтернативно вработување, најмалку во период што соодветствува на периодот во којшто тој може да има право на надоместок во случај на невработеност; дозволата за престој треба да се продолжи соодветно.

32.

(1) На работникот мигрант што поднел жалба против престанокот на својот работен однос, во согласност со постапките што може да бидат достапни, треба да му се дозволи доволно време да добие конечна одлука за таквата жалба.

(2) Ако се утврди дека престанокот на работниот однос не бил оправдан, работникот мигрант треба да има право, под истите услови како работниците што се државјани, на враќање на работа, надоместување на загубените плати или друго плаќање што произлегува од неоправданото отпуштање од работа, или на пристап до ново работно место со право за обесштетување. Ако работникот мигрант не биде вратен на работа, тој треба да добие доволно време да најде друго вработување.

33. Работникот мигрант што е предмет на наредба за протерување треба да има право на жалба пред административна или судска инстанца, во согласност со условите што се утврдени во националните закони или прописи. Оваа жалба треба да го одложи извршувањето на наредбата за протерување, освен во случајот на уредно образложени барања за заштита на државната безбедност или јавниот ред. Работникот мигрант треба да има исти права на правна помош како работниците државјани и да има можност да добие помош од толкувач.

34.

(1) Работникот мигрант што ја напушта земјата на вработување треба да има право, без оглед на законитоста на неговиот престој во таа земја:

- (а) на каков било неисплатен износ за завршената работа, вклучувајќи ја отпремнината што вообичаено се исплаќа;
- (б) надоместоци што може да му припаѓаат во однос на каква било претрпена повреда на работното место;
- (в) во согласност со националната практика:
 - (i) надоместок во замена за какво било стекнато но неискористено право на одмор;
 - (ii) надоместување какви било придонеси за социјално осигурување што не повлекувале и не повлекуваат права во согласност со националните закони или прописи или со меѓународните аранжмани: под услов ако, во случаите кога придонесите за социјално осигурување не дозволуваат права на надоместоци, се вложуваат сите напори за склучување билатерални или мултилатерални спогодби за заштита на правата на мигрантите.

(2) Ако кое било побарување што е опфатено во алинеја (1) на овој став е предмет на спор, работникот треба да биде во можност неговите интереси да бидат застапувани пред надлежното тело и треба да добие еднаков третман како работниците државјани во однос на правната помош.

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ПРАВА

- Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г., бр. 100 и Препорака бр. 90
- Конвенција за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., бр. 111, и Препорака бр. 111
- Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г., бр. 87
- Конвенција за правото на организирање и склучување колективни договори, 1949 г., бр. 98
- Конвенција за минимална возраст, 1973 г., бр. 138 и Препорака бр. 146
- Конвенција за најлошите облици на детски труд, 1999 г., бр. 182 и Препорака бр. 190
- Конвенција за принудна работа, 1930 г., бр. 29 и Препорака бр. 35
- Конвенција за укинување на принудната работа, 1957 г., бр. 105

ЗАШТИТА НА МАЈЧИНСТВОТО, РАБОТАТА И СЕМЕЈСТВОТО

- Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 г., бр. 183 и Препорака бр. 191
- Конвенција за работници со семејни обврски, 1981 г., бр. 158 и Препорака бр. 165

УНАПРЕДУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНОСТА

- Конвенција за политиката за вработување, 1964 г., бр. 122 и Препорака бр. 122
- Препорака за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г., бр. 169
- Конвенција за развој на човечки ресурси, 1975 г., бр. 142, ревидирана со Препорака бр. 195, 2004 г.
- Конвенција за престанок на работниот однос, 1982 г., бр. 158 и Препорака бр. 166
- Препорака за отворање нови работни места во малите и средните претпријатија, 1998 г., бр. 189
- Препорака за работниот однос, 2006 г., бр. 198

ПОСЕБНИ КАТЕГОРИИ

- Препорака за ХИВ и СИДА, 2010 г., бр. 200
- Конвенција за домашни работници, 2011 г., бр. 189, и Препорака бр. 201
- Конвенција за домородни и племенски народи, 1989 г., бр. 169
- Конвенција за миграцијата заради вработување (ревидирана), 1949 г., бр. 97, и Препорака бр. 86
- Конвенција за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975 г., бр. 143, и Препорака бр. 151

РАБОТНИ УСЛОВИ

- Конвенција за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г., бр. 89, Протокол од 1990 година кон Конвенцијата за ноќна работа (жени), бр. 89
- Конвенција за ноќна работа, 1990 г., бр. 171, и Препорака бр. 178
- Конвенција за работа од дома, 1996 г., бр. 177 и Препорака бр. 184
- Конвенција за работа со скратено работно време, 1994 г., бр. 175 и Препорака бр. 182

Конвенција бр. 89

Конвенција за ноќна работа на жени вработени во индустријата (ревидирана), 1948 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Сан Франциско од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата триесет и прва седница на 17 јуни 1948 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на делумната ревизија на Конвенцијата за ноќна работа (жени), 1919 г., донесена од страна на Конференцијата на нејзината прва седница, и Конвенцијата за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1934 г., донесена од страна на Конференцијата на нејзината осумнаесетта седница, што претставува деветта точка на дневниот ред на седницата, и

Сметајќи дека овие предлози мора да добијат форма на меѓународна конвенција,

на деветти јули, илјада деветстотини четириесет и осма година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г.:

ДЕЛ I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

1. За целите на оваа Конвенција, изразот **индустриски претпријатија** вклучува особено:

- (а) рудници, каменоломи и други индустрии за вадење руди од земјата;
- (б) претпријатија во коишто производите се изработуваат, се изменуваат, се чистат, се поправаат, се украсуваат, се довршуваат, се приспособуваат за продажба, се растураат или се кршат, или во коишто се преработуваат материјали, вклучувајќи ги претпријатијата што се занимаваат со бродоградба или со производство, трансформирање и пренос на електрична или моторна енергија од каков било вид;
- (в) претпријатија што се занимаваат со градежни работи и градежништво, вклучувајќи работи на градење, поправање, одржување, изменување и рушење.

2. Надлежниот орган ја утврдува границата меѓу индустриските, од една страна, и земјоделските, трговските и останатите неиндустриски занимања, од друга страна.

Член 2

За целите на оваа Конвенција, поимот **ноќ** означува период од најмалку единаесет последователни часа, вклучувајќи интервал, утврден од надлежниот орган, од најмалку седум последователни часа меѓу десет часот навечер и седум часот наутро; надлежниот орган може да пропише различни интервали за различни области, индустрии, претпријатија или гранки на индустријата или претпријатијата, но мора да се консултира со засегнатите организации на работодавачите и работниците пред да пропише интервал што започнува по единаесет часот навечер.

Член 3

Жените, без оглед на возраста, не може да бидат вработени во текот на ноќта во кое било јавно или приватно индустриско претпријатие, или во кој било негов погон, со исклучок на претпријатијата во коишто се вработени единствено членови на исто семејство.

Член 4

Член 3 не се применува:

- (а) во случаи на виша сила, кога во кое било претпријатие настанува прекин на работењето што не било можно да се предвиди и што нема периодична природа;
- (б) во случаите кога работата е поврзана со суровини или со материјали во текот на преработка што се подложни на брзо расипување кога таквата ноќна работа е неопходна за спасување на таквите материјали од извесното губење.

Член 5

1. Забраната на ноќната работа за жените може да се укине од страна на владата, по консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците, во случаите кога тоа се бара од националните интереси во случаи на сериозни вонредни околности.

2. Владата го известува Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за таквото укинување во својот годишен извештај за примената на Конвенцијата.

Член 6

Во индустриските претпријатија, што се подложни на сезонски влијанија и со сите случаи кога тоа е потребно поради вонредни околности, ноќниот период може да се ограничи на десет часа во текот на шеесет дена во годината.

Член 7

Во земјите каде што работата преку денот е особено тешка поради климатските услови, ноќниот период може да биде пократок од пропишаниот во горенаведените членови, под услов ако во текот на денот се дава компензациски период за одмор.

Член 8

Оваа Конвенција не се применува за:

- (а) жените што се на одговорни функции од раководен или технички карактер; и
- (б) жените што се вработени во службите за здравствена заштита и социјалните служби кои вообичаено не вршат физичка работа.

ДЕЛ II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ ЗА ОПРЕДЕЛЕНИ ЗЕМЈИ

Член 9

Во земјите во коишто сè уште не се применува никаков владин пропис за вработувањето на жените во индустриските претпријатија во текот на ноќта, владата може да прогласи дека поимот **НОЌ** привремено, и во период од најмногу три години, означува период од само десет часа, вклучувајќи интервал, утврден од надлежниот орган, од најмалку седум последователни часа меѓу десет часот навечер и седум часот наутро.

Член 10

1. Одредбите на оваа Конвенција се применуваат за Индија со измените што се наведени во овој член.

2. Наведените одредби се применуваат на сите територии за коишто индиската законодавна власт има надлежност да ги применува.

3. Изразот **индустриско претпријатие** вклучува:

- а) фабрики, како што се дефинирани во индискиот закон за фабрики; и
- б) рудници за коишто се применува индискиот закон за рудници.

Член 11

1. Одредбите на оваа Конвенција се применуваат за Пакистан со измените што се наведени во овој член.

2. Наведените одредби се применуваат на сите територии за коишто пакистанската законодавна власт има надлежност да ги применува.

3. Изразот **индустриско претпријатие** вклучува:

- а) фабрики, како што се дефинирани во законот за фабрики;
- б) рудници за коишто се применува законот за рудници.

Член 12

1. Меѓународната конференција на трудот може, на која било седница на којашто прашањето е вклучено во нејзиниот дневен ред, да усвои со двотретинско мнозинство од гласовите нацрт-амандмани на кој било или повеќе од претходните членови од Дел II на оваа Конвенција.

2. Секој таков нацрт-амандман ги наведува членката или членките за коишто се применува и, во рок од една година или, во исклучителни околности, во рок од осумнаесет месеци од затворањето на седницата на Конференцијата, се поднесува од членката или од членките за коишто се применува до органот или органите што се надлежни за прашањето за целите на донесување законски акт или некоја друга постапка.

3. Секоја таква членка, ако добие согласност од органот или од органите што се надлежни за прашањето, ја доставува формалната ратификација на амандманот до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.

4. Секој таков нацрт-амандман влегува во сила како амандман на оваа Конвенција по ратификацијата од членката или од членките за коишто се применува.

(Завршни одредби)

Протокол од 1990 година

Протокол од 1990 година кон Конвенцијата за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 77-ма седница на 6 јуни 1990 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на ноќната работа, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Протокол кон Конвенцијата за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г., (во натамошниот текст наведена како „Конвенцијата“),

на дваесет и шести јуни, 1990 година го донесува следниов Протокол, што може да се наведува како Протокол од 1990 година кон Конвенцијата за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г.:

Член 1

1. (1) Националните закони или прописи, донесени по консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците, може да предвидуваат дека варијации на времетраењето на периодот на ноќта што е утврден во член 2 на Конвенцијата и исклучоците од забраната на ноќната работа што се содржани во член 3 на Конвенцијата може да се воведуваат со одлука на надлежниот орган:

- (а) во некоја посебна гранка на активност или занимање, под услов ако организациите што ги претставуваат засегнатите работодавачи и работници случиле договор или ја дале својата согласност;
- (б) во една или повеќе посебни единици што не се опфатени со одлуката што е донесена во согласност со алинеја (а) горе, под услов ако:
 - (i) е склучен договор во засегнатата организација или претпријатие меѓу засегнатиот работодавач и претставниците на работниците; и
 - (ii) биле консултирани организациите што ги претставуваат работодавачите и работниците во засегнатата гранка на активност или занимање или најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците;
- (в) во некоја посебна организација што не е опфатена со одлуката што е донесена во согласност со алинеја (а) горе, и кога не е постигнат договор во согласност со алинеја (б) (i) горе, под услов ако:
 - (i) биле консултирани претставниците на работниците во организацијата или претпријатието, како и организациите што ги претставуваат работодавачите и работниците во засегнатата гранка на активност или занимање, или најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците;
 - (ii) надлежниот орган се уверил дека во организацијата постојат адекватни заштитни мерки во однос на безбедноста и здравјето на работа, социјалните услуги и еднаквите можности и третман за жените работници; и

(iii) одлуката на надлежниот орган се применува во определен временски период, што може да се продолжува преку постапката од точките (i) и (ii) горе.

(2) За целите на овој став, изразот „претставници на работниците“ значи лица што се признаени како такви од националното право или практика, во согласност со Конвенцијата за претставници на работниците, 1971 г.

2. Законите или прописите што се спомнуваат во став 1 ги утврдуваат околностите во коишто таквите варијации и исклучоци може да се дозволат и условите на коишто подлежат тие.

Член 2

1. Се забранува примената на варијациите и исклучоците што се дозволени во согласност со член 1 горе за жените работници за време на период од најмалку 16 недели пред и по породувањето, од кои најмалку осум недели треба да бидат пред очекуваниот датум на породување. Националните закони или прописи може да дозволат отстранување на оваа забрана на изречно барање на засегната жена работник, под услов ако не се загрозуваат нејзиното здравје или здравјето на нејзиното дете.

2. Забраната што е предвидена во став 1 на овој член се применува, исто така, за дополнителни временски периоди за коишто е поднесено лекарско уверение со кое се потврдува дека тоа е неопходно за здравјето на мајката или детето:

- (a) во текот на бременоста;
- (б) во текот на определеното време на продолжување на периодот по породувањето што е утврдено во согласност со став 1 горе.

3. Во текот на временските периоди што се наведени во ставовите 1 и 2 на овој член:

- (a) жената работник не смее да биде отпуштена од работа или да добие известување за отказ, освен ако не постојат оправдани причини што не се поврзани со бременоста или породувањето;
- (б) приходите на засегнатата жена работник се одржуваат на ниво што е доволно за нејзиното издржување и за издржување на нејзиното дете во согласност со соодветен животен стандард. Ова одржување на приходите може да се осигури преку распределување дневна работа, продолжено породилно отсуство, надоместоци врз основа на социјално осигурување или каква било друга соодветна мерка, или преку комбинација од овие мерки.

4. Одредбите од ставовите 1, 2 и 3 на овој член како последица немаат намалување на заштитата и надоместоците што се поврзани со породилното отсуство.

Член 3

Информациите за варијациите и исклучоците што се воведуваат во согласност со овој Протокол се вклучуваат во извештаите за примената на Конвенцијата што се поднесуваат врз основа на член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот.

(Завршни одредби)

Конвенција бр. 171

Конвенција за ноќна работа, 1990 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 77-ма седница на 6 јуни 1990 година, и

Земајќи ги предвид одредбите на меѓународните конвенции и препораки за трудот што се однесуваат на ноќната работа на деца и млади лица, и особено одредбите на Конвенцијата и Препораката за ноќна работа на млади лица (неиндустриски занимања), 1946 г., Конвенцијата за ноќна работа на млади лица (во индустријата) (ревидирана), 1948 г., и Препораката за ноќна работа на децата и младите лица (во земјоделство), 1921 г., и

Земајќи ги предвид одредбите на меѓународните конвенции и препораки за трудот што се однесуваат на ноќната работа на жените, и особено одредбите на Конвенцијата за ноќна работа (жени) (ревидирана), 1948 г., и нејзиниот Протокол од 1990 г., Препораката за ноќна работа на жените (во земјоделството), 1921 г., и став 5 на Препораката за заштита на мајчинството, 1952 г., и

Земајќи ги предвид одредбите на Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., и

Земајќи ги предвид одредбите на Конвенцијата за заштита на мајчинството (ревидирана), 1952 г., и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на ноќната работа, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција,

на дваесет и шести јуни, илјада деветстотини и деведесетта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за ноќна работа, 1990 г.:

Член 1

За целите на оваа Конвенција:

- (а) поимот **ноќна работа** значи секоја работа што се врши во временски период од најмалку седум последователни часа, вклучувајќи го временскиот интервал од полноќ до 5 часот наутро, што треба да се утврди од страна на надлежниот орган по консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците, или со колективни договори;
- (б) изразот **ноќен работник** значи вработено лице чијашто работа бара вршење значителен број часови ноќна работа што надминуваат определена граница. Оваа граница се утврдува од страна на надлежниот орган по консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците, или со колективни договори.

Член 2

1. Оваа Конвенција се применува за сите вработени лица со исклучок на лицата што се вработени во земјоделството, сточарството, рибарството, поморскиот сообраќај и сообраќајот по внатрешни пловни патишта.

2. Членката што ја ратификува оваа Конвенција може, по консултации со засегнатите репрезентативните организации на работодавачите и работниците, целосно или делумно да исклучи од

своето поле на примена ограничени категории работници кога примената на Конвенцијата за нив би предизвикала посебни проблеми од суштинска природа.

3. Секоја членка што ја користи можноста што е предвидена во став 2 на овој член, во своите извештаи за примената на Конвенцијата што се поднесуваат во согласност со член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, посебно ги наведува сите категории работници што се исклучени на овој начин и причините за нивното исклучување. Исто така, таа ги опишува сите преземени мерки за целите на постепеното опфаќање на засегнатите работници со одредбите на Конвенцијата.

Член 3

1. Посебните мерки што се бараат во согласност со природата на ноќната работа, што ги вклучуваат најмалку оние мерки што се наведени во членовите од 4 до 10, се преземаат во корист на ноќните работници за да се заштити нивното здравје, да им се помогне во исполнувањето на нивните семејни и општествени обврски, да им се обезбедат можности за напредување во работата и да им се обезбедат соодветни надоместоци. Таквите мерки се преземаат и во областите на безбедноста и заштитата на мајчинството за сите работници што вршат ноќна работа.

2. Мерките што се наведени во став 1 горе може да се применуваат постепено.

Член 4

1. На нивно барање, работниците имаат право на бесплатен лекарски преглед и имаат право да добијат совети за тоа како да ги намалат или да ги избегнат здравствените проблеми што се поврзани со нивната работа:

- (а) пред да го прифатат распоредувањето како ноќни работници;
- (б) во редовни временски интервали по таквото распоредување;
- (в) ако во текот на таквото распоредување почувствуваат здравствени проблеми што не се предизвикани од други фактори освен од вршењето на ноќната работа.

2. Со исклучок на наодот за неспособност за ноќна работа, наодите од таквите прегледи не им се соопштуваат на други лица без согласноста на работниците и не смее да се користат на нивна штета.

Член 5

На работниците што вршат ноќна работа треба да им се стават на располагање соодветни средства за прва помош, вклучувајќи аранжмани што овозможуваат, доколку е тоа потребно, брзо пренесување на овие работници до местото каде што може да им се даде соодветна помош и лекување.

Член 6

1. Ноќните работници што, поради здравствени причини, се прогласени за неспособни за ноќна работа се преместуваат, секогаш кога е тоа можно, на слично работно место за коешто се способни.

2. Ако преместувањето на таквото работно место не е можно, овие работници треба да ги добијат истите надоместоци како другите работници што не може да работат или да добијат вработување.

3. Ноќниот работник што е прогласен за привремено неспособен за вршење ноќна работа ја добива истата заштита од отпуштање од работа или известување за отказ како останатите работници што се спречени да работат поради здравствени причини.

Член 7

1. Се преземаат мерки за осигурување алтернативна работа во замена за ноќната работа за жените работници од кои, во спротивно, би се барало да вршат ноќна работа:

- (а) пред и по породувањето, во временски период од најмалку шеснаесет недели, од кои најмалку осум недели се пред очекуваниот датум на породувањето;
- (б) во дополнителни временски периоди врз основа на поднесено лекарско уверение со кое се потврдува дека тоа е неопходно за здравјето на мајката или детето:

- (i) во текот на бременоста;
- (ii) во текот на утврден временски период што е подолг од временскиот период по породувањето што е утврден во точка а) горе, чиешто времетраење се утврдува од надлежните власти по консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците.

2. Мерките што се наведени во став 1 на овој член може да вклучуваат преместување на дневната работа, кога е тоа можно, обезбедување надоместоци врз основа на социјалното осигурување или продолжување на породилното отсуство.

3. Во текот на временските периоди што се наведени во став 1 на овој член:

- (а) жената работник не смее да биде отпуштена од работа или да добие известување за отказ, освен ако не постојат оправдани причини што не се поврзани со бременоста или породувањето;
- (б) приходите на жената работник се одржуваат на ниво што е доволно за нејзиното издржување и за издржување на нејзиното дете во согласност со соодветен животен стандард. Ова одржување на приходите може да се осигури со која било од мерките што се наведени во став 2 на овој член, преку други соодветни мерки или со комбинација од овие мерки;
- (в) жената работник нема да ги загуби надоместоците во однос на статусот, стажот и пристапот до можности за напредување што може да бидат поврзани со нејзиното редовно ноќно работно место.

4. Одредбите на овој член како последица немаат намалување на заштитата и надоместоците што се поврзани со породилното отсуство.

Член 8

Надоместоците што им се обезбедуваат на ноќните работници во форма на работно време, плата или слични надоместоци ја препознаваат природата на ноќната работа.

Член 9

За ноќните работници и, по потреба, за работниците што вршат ноќна работа, се обезбедуваат соодветни социјални служби.

Член 10

1. Пред воведувањето распореди за работа со кои се бара работа од ноќни работници, работодавачот се консултира со засегнатите претставници на работниците во врска со поединостите за таквите распореди за работа и за формите на организацијата на ноќната работа што се најдобро приспособени кон претпријатието и неговите вработени, како и за потребните мерки за здравје на работа и социјални служби. Во претпријатијата што вработуваат ноќни работници таквите консултации се вршат редовно.

2. За целите на овој член, изразот **претставници на работниците** значи лица што се признаени како такви од националното законодавство или практиката, во согласност со Конвенцијата за претставници на работниците, 1971 г.

Член 11

1. Одредбите на оваа Конвенција може да се спроведуваат со закони или прописи, колективни договори, арбитражни или судски одлуки, со комбинација од овие средства или на кој било друг начин што е во согласност со националните услови и практика. Ако не се спроведуваат на друг начин, тие се спроведуваат со законите или прописите.

2. Кога одредбите на оваа Конвенција се спроведуваат со закони или прописи, претходно треба да се извршат консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 178

Препорака за ноќна работа, 1990 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 77-ма седница на 6 јуни 1990 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на ноќната работа, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за ноќна работа, 1990 г.,

на дваесет и шести јуни, илјада деветстотини и деведесетта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за ноќна работа, 1990 г.:

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

1. За целите на оваа Препорака:

- (а) поимот **ноќна работа** значи секоја работа што се врши во временски период од најмалку седум последователни часа, вклучувајќи го временскиот интервал од полноќ до 5 часот наутро, што треба да се утврди од страна на надлежниот орган по консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците, или со колективни договори;
- (б) поимот **ноќен работник** значи вработено лице чијашто работа бара вршење значителен број часови ноќна работа што надминуваат определена граница. Оваа граница се утврдува од страна на надлежниот орган по консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците, или со колективни договори.

2. Оваа Препорака се применува за сите вработени лица со исклучок на лицата што се вработени во земјоделството, сточарството, рибарството, поморскиот сообраќај и сообраќајот по внатрешни пловни патишта.

3.

(1) Одредбите на оваа Конвенција може да се спроведуваат со закони или прописи, колективни договори, арбитражни или судски одлуки, со комбинација од овие средства или на кој било друг начин што е соодветен на националните услови и практики. Ако не се спроведуваат на друг начин, тие се спроведуваат со закони или прописи.

(2) Кога одредбите на оваа Препорака се спроведуваат со закони или прописи, претходно треба да се извршат консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците.

II. РАБОТНО ВРЕМЕ И ПЕРИОДИ ЗА ОДМОР

4.

(1) Вообичаеното работно време за ноќните работници не треба да трае подолго од осум часа во кој било период од 24 часа во којшто тие вршат ноќна работа, освен во случајот на работа што вклучува значајни периоди на долго присуство, чекање или стоење на располагање, во случаите кога алтернативните аранжмани за работа им обезбедуваат на работниците најмалку еднаква заштита во текот на различни периоди или во случаи на вонредни околности што се признаваат со колективни договори или, ако не е така, од надлежниот орган.

(2) Вообичаеното работно време на ноќните работници треба начелно да биде пократко во просек и, во секој случај, не смее да биде подолго во просек од работното време на работниците што ја вршат истата работа според истите барања преку ден во засегнатата гранка на активност или претпријатие.

(3) Ноќните работници треба да ги користат, најмалку во иста мера како останатите работници, општите мерки за скратување на вообичаеното неделно работно време и зголемување на бројот на деновите на платено отсуство.

5.

(1) Работата треба да се организира на таков начин што се избегнува, во најголема можна мера, прекувремената работа од страна на ноќните работници пред или по дневен период на работа што вклучува ноќна работа.

(2) Во занимањата што вклучуваат посебни опасности или тежок физички или ментален напор, ноќните работници не смее да вршат прекувремена работа пред или по дневен период на работа што вклучува ноќна работа, освен во случаи на виша сила, или реална или непосредна несреќа.

6. Кога работата во смени вклучува ноќна работа:

- (а) во никој случај не смее да се работи во две целосни последователни смени, освен во случаи на виша сила, или реална или непосредна несреќа;
- (б) треба да се гарантира, секогаш кога тоа е можно, период за одмор од најмалку 11 часа меѓу двете смени.

7. Дневните периоди на работа што вклучуваат ноќна работа треба да вклучуваат една или повеќе паузи што им овозможуваат на работниците да одморат и да јадат. При планирањето и утврдувањето на вкупното времетраење на овие паузи треба да се земат предвид напрегањата за работниците што ги наметнува природата на ноќната работа.

III. ФИНАНСИСКИ НАДОМЕСТОК

8.

(1) Ноќната работа вообичаено треба да повлекува соодветен финансиски надоместок. Таквиот надоместок треба да биде поголем од надоместокот што се плаќа за истата работа што се врши според истите барања во текот на денот и:

- (а) треба да го почитува принципот за еднакво плаќање на мажите и жените за иста работа или работа со еднаква вредност; и
- (б) може, врз основа на договор, да се претвори во скратено работно време.

(2) При утврдувањето на таквиот надоместок може да се земе предвид обемот на скратувањата на работното време.

9. Кога финансискиот надоместок за ноќна работа претставува вообичаен елемент на заработката на ноќниот работник, тој треба да биде вклучен во пресметката на плаќањето за платен

годишен одмор, платени државни празници и други отсуства што вообичаено се платени, како и во утврдувањето на придонесите и надоместоците од социјално осигурување.

IV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ

10. Работодавачите и засегнатите претставници на работниците треба да имаат можност да ги консултираат службите за медицина на трудот, ако постојат, за последиците од различните облици на организација на ноќната работа, особено кога таа се врши од екипи во смени.

11. При утврдувањето на содржината на работните задачи што им се распределуваат на ноќните работници треба да се земаат предвид природата на ноќната работа и ефектите на факторите на окружувањето и облиците на организацијата на работата. Посебно внимание треба да им се посвети на факторите како што се токсичните супстанции, бучавата, вибрациите и нивоата на осветленост и на облиците на организација на работата што вклучуваат тешки физички и ментални напрегања. Треба да се избегнуваат или да се намалуваат кумулативните ефекти на таквите фактори и облици на организација на работата.

12. Работодавачот треба да ги преземе потребните мерки да го обезбеди во текот на ноќната работа истото ниво на заштита од професионални ризици како за дневната работа, особено преку избегнување, во најголема можна мера, на изолацијата на работниците.

V. СОЦИЈАЛНИ СЛУЖБИ

13. Треба да се преземат мерки за ограничување или намалување на времето што ноќните работници го поминуваат во патување од своето живеалиште до работното место, за да се избегнат или да се намалат дополнителните патни трошоци за нив и за да се подобри нивната безбедност кога патуваат ноќе. Таквите мерки може да вклучуваат:

- (а) усогласување на почетокот и крајот на дневните периоди на работа што вклучуваат ноќна работа со возниот ред на локалните служби за јавен превоз;
- (б) обезбедување, од страна на работодавачот, колективен превоз за ноќните работници во случај кога не е достапен јавниот превоз;
- (в) помош на ноќните работници во набавката на соодветно превозно средство;
- (г) плаќање соодветен надоместок за дополнителните патни трошоци;
- (д) изградба на станбени блокови на разумна оддалеченост од работното место.

14. Треба да се преземат мерки за подобрување на квалитетот на одморот за ноќните работници. Таквите мерки може да вклучуваат:

- (а) совети и, кога е тоа соодветно, помош за ноќните работници за звучно изолирање на нивното живеалиште;
- (б) дизајнирање и опремување на станбените блокови што ги земаат предвид потребите за намалување на нивото на бучавата.

15. На ноќните работници треба да им се обезбедат соодветно опремени простории за одмор на соодветни места во претпријатието.

16. Работодавачот треба да ги преземе потребните мерки за да им обезбеди на работниците што вршат ноќна работа да добиваат оброци и пијалаци. Таквите мерки, осмислени на таков начин што ги задоволуваат потребите на ноќните работници, може да вклучуваат:

- (а) обезбедување, на соодветни места во претпријатието, храна и пијалаци што се соодветни за консумирање ноќе;
- (б) пристап до простории во коишто работниците може, во текот на ноќта, да подготвуваат или да подгреваат и да јадат храна што самите ќе ја донесат.

17. Обемот во којшто ноќната работа се врши локално треба да биде еден од факторите што треба да се земат предвид при одлучувањето за отворањето детски јасли или други служби за згрижување на малите деца, изборот на нивната локација и утврдувањето на нивното работно време.

18. Посебните напрегања на коишто се изложени ноќните работници треба соодветно да се земат предвид од страна на јавните органи, другите институции и работодавачите во рамките на мерките за поттикнување на обуката и преквалификациите, како и на културните, спортските и рекреативните активности за работниците.

VI. ОСТАНАТИ МЕРКИ

19. Во кое било време во текот на бременоста, штом ќе се дознае за неа, жените ноќни работници кои ќе го побараат тоа треба да бидат распределени на дневна работа, доколку тоа е можно.

20. Во случаите на работа во смени, посебната ситуација на работниците со семејни обврски, работниците што посетуваат обука и на повозрасните работници, треба да се земе предвид при одлучувањето за составот на екипите што ќе работат ноќе.

21. Освен во случаи на виша сила или реална или непосредна несреќа, работниците треба да бидат известени дека од нив се бара да вршат ноќна работа доволно време однапред.

22. Треба да се преземат мерки, кога е тоа соодветно, да им се овозможи на ноќните работници, како останатите работници, да ги користат можностите за обука, вклучувајќи платено отсуство заради образование.

23.

(1) На ноќните работници што навршиле определен број години вршење ноќна работа треба да им се посвети посебно внимание во однос на распоредувањето на ослободените работни места за дневна работа за коишто тие ги поседуваат потребните квалификации.

(2) Треба да се извршат подготовки за таквото прераспоредување преку овозможување обука на ноќните работници, кога е потребно, за задачите што вообичаено се извршуваат преку ден.

24. На работниците што навршиле значителен број години работен стаж како ноќни работници треба да им се посвети посебно внимание во однос на можностите за доброволно предвремено или фазно пензионирање, кога постојат такви можности.

25. На ноќните работници што имаат функција во синдикатот или во претставничките тела на работниците треба, исто како останатите работници што вршат таква функција, да им се овозможи да ја вршат таквата функција во соодветни услови. Потребата за вршење на функциите во претставничките тела на работниците треба да се земе предвид при донесувањето на одлуките во врска со распоредувањето на претставниците на работниците на ноќна работа.

26. Треба да се подобри статистиката за ноќната работа и да се интензивираат студиите за ефектите на различните облици на организација на ноќната работа, особено кога се врши во рамките на системи за работа во смени.

27. Секогаш кога тоа е можно, треба да се искористат научните и техничките постигнувања и иновациите во однос на организацијата на работата за да се ограничи користењето на ноќната работа.

Конвенција бр. 177

Конвенција за работа од дома, 1996 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата осумдесет и трета седница на 4 јуни 1996 година, и

Потсетувајќи дека голем број од меѓународните конвенции и препораки за трудот утврдуваат стандарди за општа примена во врска со условите за работа што се применливи за работниците што работат од дома, и

Констатирајќи дека поради посебните услови што се карактеристични за работата од дома, пожелно е да се подобри примената на тие конвенции и препораки за работниците што работат од дома и тие да се надополнат со стандарди што ги земаат предвид посебните карактеристики на работата од дома, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на работата од дома, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција;

на дваесетти јуни, илјада деветстотини деведесет и шеста година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за работа од дома, 1996 г.:

Член 1

За целите на оваа Конвенција:

- (а) поимот **работа од дома** значи работа што ја врши лице што се нарекува работник од дома;
 - (i) во својот дом или во други простории по сопствен избор, освен на работното место на работодавачот;
 - (ii) за надоместок;
 - (iii) што резултира со производ или услуга, како што е утврдено од страна на работодавачот, без оглед на тоа кој ги обезбедува опремата, материјалите или останатите користени влезни материјали,

освен ако тоа лице не поседува определен степен самостојност и економска независност што се потребни за да се смета за независен работник во согласност со националните закони, прописи или судски одлуки;
- (б) лицата со статус на вработени не стануваат работници од дома во смисла на оваа Конвенција едноставно преку повремено вршење на својата работа како вработени дома наместо на своето вообичаено работно место;
- (в) поимот **работодавач** значи физичко или правно лице што, директно или преку посредник, без оглед на тоа дали се предвидени посредници во националното законодавство, распределува работа од дома при вршењето на својата дејност.

Член 2

Оваа Конвенција се применува за сите лица што вршат работа од дома во смисла на став 1.

Член 3

Секоја членка што ја ратификувала оваа Конвенција донесува, спроведува и периодично прегледува национална политика за работа од дома што е наменета за подобрување на состојбата на работниците од дома, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници и, кога тие постојат, со организациите што се однесуваат на работниците од дома и организациите на работодавачите на работници од дома.

Член 4

1. Националната политика за работа од дома промовира, во најголема можна мера, еднаков третман меѓу работниците од дома и останатите вработени за плата, земајќи ги предвид посебните карактеристики на работата од дома и, кога е тоа соодветно, условите што се применуваат за неа или за работа од сличен вид што се врши во некое претпријатие.

2. Еднаквиот третман се промовира, особено, во врска со:

- (а) правото на работниците од дома да основаат или да се приклучат на организации по сопствен избор и да учествуваат во активностите на таквите организации;
- (б) заштита против дискриминација во однос на вработувањето и занимањето;
- (в) заштита во областа на безбедноста и здравјето при работа;
- (г) плата;
- (д) законска заштита во смисла на социјалното осигурување;
- (ѓ) пристап до обука;
- (е) минимална возраст за стапување во работен однос и работа; и
- (ж) заштита на мајчинството.

Член 5

Националната политика за работа од дома се спроведува со закони или прописи, колективни договори, арбитражни одлуки, или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика.

Член 6

Се преземаат соодветни мерки за да се обезбеди дека статистиката на трудот, во најголема можна мера, ја опфаќа работата од дома.

Член 7

Националните закони и прописи за безбедноста и здравјето при работа се применуваат за работата од дома, земајќи ги предвид нејзините посебни карактеристики, и ги утврдуваат условите под коишто определени видови работа и употребата на определени супстанции може да се забранат во работата од дома поради безбедносни и здравствени причини.

Член 8

Ако е дозволено користењето посредници во домашната работа, соодветните одговорности на работодавачите и посредниците се утврдуваат со закони и прописи или со судски одлуки, во согласност со националната практика.

Член 9

1. Почитувањето на законите и прописите што се применуваат за работата од дома мора да се осигури со систем за инспекциски надзор што е во согласност со националното право и практика.

2. Се предвидуваат и ефективно се применуваат адекватни правни средства, вклучувајќи казни, кога е тоа соодветно, во случај на кршење на овие закони и прописи.

Член 10

Оваа Конвенција не влијае врз поповолните одредби што се применуваат за работниците од дома во согласност со другите меѓународни конвенции на трудот.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 184

Препорака за работа од дома, 1996 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата осумдесет и трета седница на 4 јуни 1996 година, и

Потсетувајќи дека голем број од меѓународните конвенции и препораки за трудот утврдуваат стандарди за општа примена во врска со условите за работа што се применливи за работниците што работат од дома, и

Констатирајќи дека поради посебните услови што се карактеристични за работата од дома, пожелно е да се подобри примената на тие конвенции и препораки за работниците што работат од дома и тие да се надополнат со стандарди што ги земаат предвид посебните карактеристики на работата од дома, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на работата од дома, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за работа од дома, 1996 г.,

на дваесетти јуни, илјада деветстотини деведесет и шеста година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за работа од дома, 1996 г.:

I. ДЕФИНИЦИИ И ДЕЛОКРУГ НА ПРИМЕНА

1. За целите на оваа Препорака:

- (а) поимот **работа од дома** значи работа што ја врши лице што се нарекува работник од дома;
 - (i) во својот дом или во други простории по сопствен избор, освен на работното место на работодавачот;
 - (ii) за надоместок;
 - (iii) што резултира со производ или услуга, како што е утврдено од страна на работодавачот, без оглед на тоа кој ги обезбедува опремата, материјалите или останатите користени влезни материјали,

освен ако тоа лице не поседува определен степен самостојност и економска независност што се потребни за да се смета за независен работник во согласност со националните закони, прописи или судски одлуки;
- (б) лицата со статус на вработени не стануваат работници од дома во смисла на оваа Препорака едноставно преку повремено вршење на својата работа како вработени дома наместо на своето вообичаено работно место;
- (в) поимот **работодавач** значи физичко или правно лице што, директно или преку посредник, без оглед на тоа дали се предвидени посредници во националното законодавство, распределува работа од дома при вршењето на својата дејност.

2. Оваа Препорака се применува за сите лица што вршат работа од дома во смисла на став 1.

II. ОПШТИ ОДРЕДБИ

3.

(1) Секоја членка треба, во согласност со националното право и практика, да назначи орган или органи што се задолжени за формулирање и спроведување на националната политика за работа од дома што се спомнува во член 3 на Конвенцијата.

(2) Колку што е тоа можно, треба да се користат трипартитните тела или организации на работодавачите и работниците во формулирањето и спроведувањето на оваа национална политика.

(3) Во отсуство на организации што се занимаваат со работниците од дома или организации на работодавачите на работници од дома, органот или органите што се спомнуваат во алинеја (1) треба да утврдат соодветни аранжмани за да им овозможат на овие работници и работодавачи да го изразат своето мислење за оваа национална политика и за донесените мерки за нејзиното спроведување.

4. Треба да се собираат и да се ажурираат детални информации, вклучувајќи податоци што се класифицирани според полот, за обемот и карактеристиките на работата од дома за да послужат како основа за националната политика за работа од дома и за мерките што се донесуваат за нејзиното спроведување. Овие информации треба да се објават и да бидат јавно достапни.

5.

(1) Работникот од дома треба да се информира за посебните услови на својот работен однос во писмена форма или на каков било друг соодветен начин што е во согласност со националното право и практика.

(2) Овие информации треба да вклучуваат особено:

- (а) името и адресата на работодавачот и посредникот, ако постои;
- (б) опсегот или стапката на плаќање и методите за пресметка; и
- (в) видот на работата што треба да се изврши.

III. НАДЗОР ВРЗ РАБОТАТА ОД ДОМА

6. Надлежниот орган на национално ниво и, кога е тоа соодветно, на регионално, секторско или локално ниво, треба да предвиди регистрирање на работодавачите на работници од дома и какви било посредници што се користат од таквите работодавачи. За оваа цел, таквиот орган треба да ги утврди информациите што работодавачите треба да ги поднесуваат или да му ги стават на увид на органот.

7.

(1) Од работодавачите треба да се бара да го известат надлежниот орган кога распределуваат работа од дома за првпат.

(2) Работодавачите треба да водат регистар на сите работници од дома, класифицирани според полот, на коишто им даваат работа.

(3) Работодавачите, исто така, треба да водат евиденција за работата што му е распределена на работник од дома што покажува:

- (а) определено време за завршување на работата;
- (б) стапка на плаќање;
- (в) поднесени трошоци, доколку постојат, од страна на работникот од дома и износот што му е надоместен во врска со нив;
- (г) сите одбитоци што се извршени во согласност со националните права и прописи; и
- (д) исплатен бруто и нето-надоместок, заедно со датумот на плаќање.

(4) Копија од евиденцијата што се спомнува во алинеја (3) треба да му се обезбеди на работникот од дома.

8. Доколку тоа е во согласност со националното право и практика во врска со почитувањето на приватноста, на инспекторите на трудот или другите службеници со овластувања за спроведу-

вање на одредбите што се применуваат за работата од дома треба да им се дозволи да влегуваат во деловите од домот или другите приватни простории во коишто се врши работата.

9. Во случаи на сериозни или повторени кршења на законите и прописите што се применуваат за работата од дома, треба да се преземат соодветни мерки, вклучувајќи ја можната забрана за распределување работа од дома, во согласност со националното право и практика.

IV. МИНИМАЛНА ВОЗРАСТ

10. Националните закони и прописи за минималната возраст за стапување во работен однос или вработување треба да се применуваат за работата од дома.

V. ПРАВА НА ОРГАНИЗИРАЊЕ И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ

11. Законодавните или административните ограничувања или другите пречки за:

- (а) остварувањето на правото на работниците од дома да основаат сопствени организации или да се придружуваат на организации на работниците по сопствен избор и да учествуваат во активностите на таквите организации; и
- (б) остварувањето на правото на организациите на работниците од дома да се придружуваат на синдикалните сојузи или конфедерации, треба да се идентификуваат и да се отстранат.

12. Треба да се преземат мерки за поттикнување на колективното договарање како средство за утврдување на условите за работа на работниците од дома.

VI. ПЛАЌАЊЕ

13. Треба да се утврдат минималните износи на платите за работата од дома, во согласност со националното право и практика.

14.

(1) Износите на плаќањата за работниците од дома треба по можност да се утврдат преку колективно договарање или, во неговото отсуство, преку:

- (а) одлуки на надлежниот орган, по консултации со најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците, како и со организациите што се однесуваат на работниците од дома и организациите на работодавачите на работниците од дома или, кога последниве организации не постојат, со претставниците на работниците од дома и на работодавачите на работниците од дома; или
- (б) друг соодветен механизам за утврдување на платите на национално, секторско или локално ниво.

(2) Кога износите на плаќање не се утврдени на еден од начините од алинеја (1) горе, тие треба да се утврдат со договор меѓу работникот од дома и работодавачот.

15. За утврдена работа што се плаќа од парче, износот на плаќање на работникот од дома треба да биде споредлив со износот што го добива работникот во претпријатието на работодавачот, или, како не постои таков работник, во некое друго претпријатие во засегнатата гранка на активност и регионот.

16. Работниците од дома треба да добиваат надоместок за:

- (а) трошоците што ги поднесуваат во врска со својата работа, како што се оние што се однесуваат на користењето енергија и вода, комуникации и одржување на машините и опремата; и
- (б) времето што е потрошено на одржување на машините и опремата, промена на алатки, сортирање, распакување и пакување и други слични операции.

17.

(1) Националните закони и прописи за заштита на платите треба да се применуваат за работниците од дома.

(2) Националните закони и прописи треба да осигурат дека постојат претходно утврдени критериуми за одбитоците и треба да ги заштитат работниците од дома од неоправдани одбитоци за работа со недостатоци или упропастени материјали.

(3) Работниците од дома треба да се платат или по испораката на секоја завршена работна задача или во редовни интервали што не се подолги од еден месец.

18. Кога се користи посредник, посредникот и работодавачот треба да бидат солидарно и поединечно одговорни за плаќањето на доспеаните плаќања за работниците од дома, во согласност со националното право и практика.

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ НА РАБОТА

19. Надлежниот орган треба да ја осигури дисеминацијата на упатствата во врска со прописите и мерките на претпазливост за безбедност и здравје на работа што треба да се почитуваат од страна на работодавачите и работниците од дома. Кога тоа е можно, овие упатства треба да бидат преведени на јазици што се разбирливи за работниците од дома.

20. Работодавачите треба да се обврзат:

- (а) да ги информираат работниците од дома за сите опасности што му се познати или би требало да му бидат познати на работодавачот и се поврзани со работата што им е доделена и за мерките на претпазливост што треба да се преземат, и да им ја обезбеди, кога е тоа соодветно, потребната обука;
- (б) да осигурат дека машините, алатките или останатата опрема што им е обезбедена на работниците од дома се опремени со соодветни безбедносни уреди и да преземаат разумни мерки за осигурување на нивното правилно одржување; и
- (в) да им ја обезбедат бесплатно на работниците секоја неопходна лична заштитна опрема.

21. Работниците од дома треба да се обврзат:

- (а) да ги почитуваат пропишаните мерки за безбедноста и здравјето;
- (б) да се грижат на разумен начин за сопствените безбедност и здравје и за безбедноста и здравјето на другите лица што може да бидат засегнати од нивните постапки или пропусти на работа, вклучувајќи ја правилната употреба на материјалите, машините, алатките и останатата опрема што им е на располагање.

22.

(1) Работникот од дома што одбива да врши работа за која оправдано верува дека претставува непосредна и сериозна опасност за неговото или нејзиното здравје или безбедност треба да биде заштитен од несоодветни последици на начин што е во согласност со националните услови и практика. Работникот од дома треба да го извести работодавачот за таквата ситуација без одлагање.

(2) Во случај на непосредна и сериозна опасност за безбедноста или здравјето на работникот од дома, за неговото или нејзиното семејство или за јавноста, утврдена од страна на инспектор на трудот или друг службеник со надлежности во врска со јавната безбедност, продолжувањето на работата од дома треба да се забрани сè додека не се преземат соодветни мерки за поправање на ситуацијата.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПЕРИОДИ ЗА ОДМОР И ГОДИШЕН ОДМОР

23. Крајниот рок за завршување на некоја работна задача не треба да го лиши работникот од дома од можноста за користење дневен и неделен одмор што може да се спореди со оние што ги користат останатите работници.

24. Националните закони и прописи треба да ги утврдат условите под коишто работниците од дома стекнуваат право да користат, како останатите работници, платени државни празници, платен годишен одмор и платено боледување.

IX. СОЦИЈАЛНО ОСИГУРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА МАЈЧИНСТВОТО

25. Работниците од дома треба да уживаат социјална заштита. Ова може да се направи преку:

- (а) опфаќање на работниците од дома со постојните одредби за социјално осигурување;
- (б) приспособување на шемите за социјално осигурување за опфаќање на работниците од дома; или
- (в) создавање посебни шеми и/или програми за работниците од дома.

26. Националните закони и прописи во областа на заштитата на мајчинството треба да се применуваат за работниците од дома.

X. ЗАШТИТА ВО СЛУЧАЈ НА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

27. Работниците од дома треба да ја уживаат истата заштита што им се обезбедува на останатите работници во однос на престанокот на работниот однос.

XI. РЕШАВАЊЕ СПОРОВИ

28. Надлежниот орган треба да осигури дека постојат механизми за решавање на спорите меѓу работникот од дома и работодавачот или кој било посредник што се користи од страна на работодавачот.

XII. ПРОГРАМИ ВО ВРСКА СО РАБОТАТА ОД ДОМА

29.

(1) Секоја членка треба, во соработка со организациите на работодавачите и работниците, да промовира и да поддржува програми што:

- (а) ги информираат работниците од дома за нивните права и за видовите помош што им се достапни;
- (б) ја подигнуваат свеста за прашањата што се поврзани со работата од дома на организациите на работодавачите и работниците, невладините организации и пошироката јавност;
- (в) го овозможуваат организирањето на работниците од дома во организации што самите ќе ги изберат, вклучувајќи ги за другите;
- (г) обезбедуваат обука за усовршување на вештините (вклучувајќи ги нетрадиционалните вештини, вештините за раководење и преговарање), продуктивноста, можностите за вработување и капацитетот за стекнување приходи на работниците од дома;
- (д) обезбедуваат обука што се спроведува колку што е можно поблиску до домовите на работниците и не бара непотребно формални квалификации;
- (ѓ) ги подобруваат безбедноста и здравјето на работниците од дома така што го олеснуваат нивниот пристап до опрема, алатки, суровини и други неопходни материјали што се безбедни и што имаат добар квалитет;
- (е) го олеснуваат создавањето центри и мрежи за работниците од дома за да им обезбедат информации и услуги и да ја намалат нивната изолација;
- (ж) го олеснуваат пристапот до кредити, подобрени станбени услови и грижа за децата; и
- (з) го промовираат признавањето на работата од дома како полноправно работно искуство.

(2) Пристапот до овие програми треба да им се осигури на руралните работници од дома.

(3) Треба да се донесат посебни програми за елиминирање на детскиот труд во работата од дома.

XIII. ПРИСТАП ДО ИНФОРМАЦИИ

30. Кога тоа е можно, информациите во врска со правата и заштитата на работниците од дома и обврските на работодавачите кон работниците од дома, како и со програмите што се спомнуваат во став 29, треба да се обезбедуваат на јазици што се разбирливи за работниците од дома.

Конвенција бр. 175

Конвенција за работа со скратено работно време, 1994 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 81-ва седница на 7 јуни 1994 година, и

Земајќи ја предвид релевантноста, за работниците со скратено работно време, на одредбите од Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 г, Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 г., и Конвенцијата и Препораката за работници со семејни обврски, 1981 г., и

Земајќи ја предвид релевантноста за овие работници на Конвенцијата за унапредување на вработеноста и заштита во случај на невработеност, 1988 г., и Препораката за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г., и

Препознавајќи ја важноста на продуктивното и слободно избраното вработување за сите работници, економската важност на работата со скратено работно време, потребата политиките за вработување да ја земат предвид улогата на работата со скратено работно време при овозможувањето дополнителни можности за вработување и потребата за осигурување на заштитата на работниците со скратено работно време во областите на пристапот до вработување, условите за работа и социјалното осигурување, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на работата со скратено работно време, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција;

на дваесет и четврти јуни, илјада деветстотини и деведесет и четврта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за работа со скратено работно време, 1994 г.:

Член 1

За целите на оваа Конвенција:

- (а) изразот **работник со скратено работно време** значи вработено лице чиешто редовно работно време е пократко од тоа на споредливите работници со полно работно време;
- (б) редовното работно време што се спомнува во алинеја (а) може да се пресметува неделно или во просек за даден временски период на вработување;
- (в) изразот **споредлив работник со полно работно време** се однесува на работник со полно работно време што:
 - (i) има ист вид работен однос;
 - (ii) работи на ист или сличен вид работа или занимање; и
 - (iii) е вработен во истата единица во состав или, кога не постои споредлив работник со полно работно време во таа единица во состав, во истото претпријатие или, кога не постои споредлив работник со полно работно време во тоа претпријатие, во истата гранка на активност,
 како засегнатиот работник со скратено работно време;
- (г) работниците со полно работно време што се погодени од делумна невработеност, т.е. од колективно и привремено скратување на нивното вообичаено работно време поради економски, технички или структурни причини, не се сметаат за работници со скратено работно време.

Член 2

Оваа Конвенција не влијае врз поповолните одредби што се применуваат за работниците со скратено работно време во согласност со другите меѓународни конвенции на трудот.

Член 3

1. Оваа Конвенција се применува за сите работници со скратено работно време, при што се подразбира дека членката може, по консултации со засегнатите репрезентативни организации на работодавачите и работниците, целосно или делумно да исклучи од своето поле на примена ограничени категории работници кога примената на Конвенцијата за нив би предизвикала посебни проблеми од суштинска природа.

2. Секоја членка што ја ратификувала оваа Конвенција и што ја користи можноста што е предвидена во претходниот став, во своите извештаи за примената на Конвенцијата што се поднесуваат во согласност со член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, посебно ги наведува сите категории работници или единици во состав што се исклучени на овој начин и причините зошто нивното исклучување се сметало или сè уште се смета за неопходно.

Член 4

Се преземаат мерки за осигурување дека работниците со скратено работно време добиваат иста заштита како онаа што им се дава на споредливите работници со полно работно време во однос на:

- (а) правото на организирање, правото на колективно договарање и правото на постапување во својство на претставници на работниците;
- (б) безбедност и здравје при работа;
- (в) дискриминација во однос на вработувањето и занимањето.

Член 5

Се преземаат мерки што се соодветни на националното право и практика за осигурување дека работниците со скратено работно време, само поради тоа што работат со скратено работно време, не добиваат основна плата што, пресметана пропорционално врз основа на бројот на часовите, успешноста во работењето или постигнатата норма, е пониска од основната плата на споредливите работници со полно работно време што е пресметана врз основа на истиот метод.

Член 6

Законските шеми за социјално осигурување што се засноваат врз вршењето дејност се приспособуваат на таков начин што работниците со скратено работно време уживаат услови што се еквивалентни на условите за споредливите работници со полно работно време; овие услови може да се утврдат сразмерно на работното време, придонесите или заработките, или преку други методи што се во согласност со националното право и практика.

Член 7

Се преземаат мерки за осигурување дека работниците со скратено работно време добиваат услови што се еквивалентни на оние на споредливите работници со полно работно време во однос на:

- (а) заштитата на мајчинството;
- (б) престанокот на работниот однос;
- (в) платениот годишен одмор и платените државни празници; и
- (г) боледувањето,

при што се подразбира дека паричните права може да се утврдуваат сразмерно на работното време или заработката.

Член 8

1. Работниците со скратено работно време чиешто работно време или заработка се пониски од определените прагови може да бидат исклучени од членката:

- (а) од полето на примена на која било од законските шеми за социјално осигурување што се спомнуваат во член 6, освен во однос на надоместоците за повреда на работното место;
- (б) од полето на примена на која било од мерките што се преземаат во областите што се опфатени со член 7, освен во однос на мерките за заштита на мајчинството што се различни од оние што се предвидени во рамките на законските шеми за социјално осигурување.

2. Праговите што се спомнуваат во став 1 мора да бидат доволно ниски за да не се исклучи непотребно голем процент работници со скратено работно време.

3. Членката што ја користи можноста што е предвидена во став 1 горе:

- (а) периодично ги ревидира применливите прагови;
- (б) во своите извештаи за примената на Конвенцијата врз основа на член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот ги наведува применливите прагови, причините за нив и дали се разгледува можноста за постепено проширување на заштитата за опфаќање на исклучените работници.

4. За утврдувањето, прегледувањето и ревидирањето на праговите што се спомнуваат во овој член се консултираат најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците.

Член 9

1. Се преземаат мерки за олеснување на пристапот до продуктивна и слободно избрана работа со скратено работно време што ги исполнува потребите и на работодавачите и на работниците, под услов ако е осигурена заштитата што се спомнува во членовите од 4 до 7.

2. Овие мерки вклучуваат:

- (а) разгледување закони и прописи што може да го спречат или да го обесхрабрат користењето или прифаќањето на работата со скратено работно време;
- (б) користење на службите за вработување, кога тие постојат, за идентификување и објавување на можностите за работа со скратено работно време во нивните активности за информирање и распоредување работа;
- (в) посветување посебно внимание, во политиките за вработување, на потребите и склоностите на посебните групи како што се невработените, работниците со семејни обврски, повозрасните работници, работниците со попречености и работниците што посетуваат образование или обука.

3. Овие мерки може, исто така, да вклучуваат истражување и дисеминација на информации за тоа во колкава мера работата со скратено работно време соодветствува на економските и социјалните цели на работодавачите и работниците.

Член 10

Кога е тоа соодветно, се преземаат мерки за осигурување дека преминувањето од работа со полно работно време на работа со скратено работно време, или обратно, е доброволно, во согласност со националното право и практика.

Член 11

Оваа Конвенција се спроведува преку закони или прописи, освен ако таа не се применува преку колективните договори или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика. Најрепрезентативните организации на работодавачите и работниците се консултираат пред донесувањето какви било такви закони или прописи.

(Завршни одредби)

Препорака бр. 182**Препорака за работа со скратено работно време,
1994 г.**

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 81-ва седница на 7 јуни 1994 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на работата со скратено работно време, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за работа со скратено работно време, 1994 г.;

на дваесет и четврти јуни, илјада деветстотини и деведесет и четврта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за работа со скратено работно време, 1994 г.:

1. Одредбите на оваа Препорака треба да се применуваат во врска со одредбите на Конвенцијата за работа со скратено работно време, 1994 г. (во натамошниот текст наведена како „Конвенцијата“).

2. За целите на оваа Препорака:

- (а) поимот „работник со скратено работно време“ значи вработено лице чиешто редовно работно време е пократко од тоа на споредливите работници со полно работно време;
- (б) редовното работно време што се спомнува во алинеја (а) може да се пресметува неделно или во просек за даден временски период на вработување;
- (в) поимот „споредлив работник со полно работно време“ се однесува на работник со полно работно време што:
 - (i) има ист вид работен однос;
 - (ii) работи на ист или сличен вид работа или занимање; и
 - (iii) е вработен во истата единица во состав или, кога не постои споредлив работник со полно работно време во таа единица во состав, во истото претпријатие или, кога не постои споредлив работник со полно работно време во тоа претпријатие, во истата гранка на активност,

како засегнатиот работник со скратено работно време;

- (г) работниците со полно работно време што се погодени од делумна невработеност, т.е. од колективно и привремено скратување на нивното вообичаено работно време поради економски, технички или структурни причини, не се сметаат за работници со скратено работно време.

3. Оваа Препорака се применува за сите работници со скратено работно време.

4. Во согласност со националното право и практика, работодавачите треба да се консултираат со претставниците на засегнатите работници за воведувањето или продолжувањето на работата со скратено работно време во пошироки рамки, за правилата и постапките што се применуваат за таквата работа и за соодветните мерки за заштита и унапредување.

5. Работниците со скратено работно време треба да се информираат за посебните услови на својот работен однос во писмена форма или на каков било друг начин што е во согласност со националното право и практика.

6. Приспособувањата што треба да се направат во согласност со член 6 на Конвенцијата на законски утврдените шеми за социјално осигурување што се засноваат врз вршење дејност во некое занимање треба да имаат цел:

- (а) ако е тоа соодветно, постепено намалување на бараните прагови на заработката или работното време како услов за опфаќање со овие шеми;
- (б) како што е соодветно, одобрување минимални или паушални надоместоци за работниците со скратено работно време, особено старосни пензии, надоместоци за болест, инвалидност и за мајчинство, како и семејни надоместоци;
- (в) прифаќање на принципот дека работниците со скратено работно време чијшто работен однос престанал или бил суспендиран и што бараат исклучиво вработување со скратено работно време го исполнуваат условот за достапноста за работа што се бара за плаќањето на надоместоците во случај на невработеност;
- (г) намалување на ризикот дека работниците со скратено работно време може да бидат казнети од шемите што:
 - (i) го условуваат правото на надоместоци со определен период за стекнување на правото на таквите надоместоци, што е изразен во периоди на придонесување, осигурување или вработување во текот на определен период; или
 - (ii) го утврдуваат износот на надоместоците со упатување и до просекот на претходните примања и до должината на периодите на придонеси, осигурување или вработување.

7.

(1) Кога е тоа соодветно, бараните прагови за пристапување кон приватните шеми за осигурување што ги надополнуваат или ги заменуваат законски утврдените шеми за социјално осигурување треба постепено да се намалуваат за да се овозможи колку што е можно поширок опфат на работниците со скратено работно време.

(2) Работниците со скратено работно време треба да бидат заштитени во рамките на таквите шеми под еднакви услови како споредливите работници со полно работно време. Кога е тоа соодветно, овие услови може да се утврдуваат сразмерно на работното време, придонесите или заработката.

8.

(1) Кога е тоа соодветно, бараните прагови што се засноваат врз работното време или заработката, како што е утврдено во член 8 на Конвенцијата во областите што се спомнуваат во член 7 од неа, треба постепено да се намалуваат.

(2) Работниот стаж што се бара како услов за заштита во областите што се спомнуваат во член 7 на Конвенцијата не треба да биде подолг за работниците со скратено работно време од оној што се бара за споредливите работници со полно работно време.

9. Кога работниците со скратено работно време имаат повеќе работни места, при утврдувањето дали ги исполнуваат бараните прагови за законски утврдените шеми за социјално осигурување врз основа на работен однос треба да се земе предвид вкупниот број часови работа, вкупните придонеси или вкупните заработки.

10. Работниците со скратено работно време треба да ги користат финансиските надоместоци, покрај основната плата, што се еднакви на оние што ги добиваат споредливите работници со полно работно време.

11. Треба да се преземат сите соодветни мерки за да се осигури, во најголема можна мера, дека работниците со скратено работно време добиваат пристап врз еднаква основа до програмите за социјална помош и социјалните служби на засегнатото претпријатие; овие програми и

служби треба, колку што е можно, да се приспособат за да ги земат предвид потребите на работниците со скратено работно време.

12.

(1) Бројот и распоредот на работните часови на работниците со скратено работно време треба да се утврдуваат земајќи ги предвид интересите на работникот и потребите на претпријатието.

(2) Колку што е тоа можно, промените на договорениот распоред за работа и работата надвор од редовното работно време треба да бидат предмет на ограничувања и претходно известување.

(3) Системот за надоместоци за работа надвор од договореното работно време треба да биде предмет на преговори во согласност со националното право и практика.

13. Во согласност со националното право и практика, работниците со скратено работно време треба да добијат пристап, врз еднаква основа, и во најголема можна мера под еднакви услови, до сите облици отсуства од работа што им се достапни на споредливите работници со скратено работно време, особено платено отсуство заради образование, родителско отсуство и отсуство во случај на болест на дете или друг член на потесното семејство на работникот.

14. Кога е тоа соодветно, за работниците со скратено работно време треба да се применуваат истите правила како за споредливите работници со полно работно време во однос на планирањето на годишниот одмор и работата во вообичаените денови за одмор и во однос на државните празници.

15. Кога е тоа соодветно, треба да се преземат мерки за надминување на посебните ограничувања на пристапот на работниците со скратено работно време до обука, можностите за кариерно напредување и преминувањата од едно на друго работно место со скратено работно време.

16. Треба да се приспособат одредбите на законски утврдените шеми за социјално осигурување што се засноваат врз работен однос што може да го обесхрабрат користењето или прифаќањето на работата со скратено работно време, особено оние што:

- (а) резултираат со сразмерно повисоки придонеси за работниците со скратено работно време, освен ако тие не се оправдани со соодветни сразмерно повисоки надоместоци;
- (б) значително намалување, без оправдани причини, на надоместоците во случај на невработеност на невработените работници што привремено прифаќаат работа со скратено работно време;
- (в) го пренагласуваат, во пресметката на надоместокот за старосна пензија, намалениот приход од работата со скратено работно време што била вршена исклучиво во текот на периодот што му претходел на пензионирањето.

17. Работодавачите треба да разгледаат мерки за олеснување на пристапот до работа со скратено работно време на сите нивоа на претпријатието, вклучително и на стручните и раководните работни места, кога е тоа соодветно.

18.

(1) Кога е тоа соодветно, работодавачите треба да ги земат предвид:

- (а) барањата на работниците за преместување од работни места со полно работно време на работни места со скратено работно време што стануваат достапни во претпријатието; и
- (б) барањата на работниците за преоѓање од работни места со скратено работно време на работни места со полно работно време што стануваат достапни во претпријатието.

(2) Работодавачите треба да им обезбедуваат навремени информации на работниците за достапноста на работни места со скратено и со полно работно време во претпријатието, за да го олеснат преоѓањето од работни места со полно работно време на работни места со скратено работно време, или обратно.

19. Одбивањето на некој работник да се префрли од работно место со полно работно време на работно место со скратено работно време, или обратно, не треба само по себе да претставува оправдана причина за престанок на работниот однос, без тоа да го доведе во прашање престано-

кот на работниот однос, во согласност со националното право и практика, поради други причини што може да произлезат од оперативните барања на засегнатото претпријатие.

20. Кога условите на национално ниво или на ниво на претпријатие го допуштаат тоа, на работниците треба да им се овозможи да преоѓаат на работни места со скратено работно време во оправдани случаи, како што е бременоста или потребата за грижа за мало дете или за неспособен или болен член на потесното семејство на работникот, и последователно да се вратат на работното место со полно работно време.

21. Кога обврските на работодавачите зависат од бројот на работниците што ги вработуваат, работниците со скратено работно време треба да се сметаат како работници со полно работно време. Меѓутоа, кога е тоа соодветно, работниците со скратено работно време може да се сметаат сразмерно на бројот на своите работни часови, при што се подразбира дека кога таквите обврски се однесуваат на заштитата што се спомнува во член 4 на Конвенцијата, тие треба да се сметаат како работници со полно работно време.

22. Треба да се обезбедуваат информации за заштитните мерки што се применуваат за работата со скратено работно време и за практичните аранжмани за различните шеми за работа со скратено работно време.

International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

The Bureau for Gender Equality
Tel: +41 22 799 6730
Fax: +41 22 799 6388
E-mail: gender@ilo.org
www.ilo.org/gender

The International Labour
Standards Department
Equality Team
Tel: +41 22 799 6251
Fax: +41 22 799 6344
E-mail: egalite@ilo.org
www.ilo.org/standards

